

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLERİN
İŞ GÜVENLİĞİ YÖNÜNDEN KORUNMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Murat DİNÇ

**Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi Ve
Endüstri İlişkileri**

Enstitü Bilim Dalı: İnsan Kaynakları Yönetimi

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Osman SARI

EYLÜL 2008

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLERİN
İŞ GÜVENLİĞİ YÖNÜNDEN KORUNMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Murat DİNÇ

**Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi Ve
Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı: İnsan Kaynakları Yönetimi**

Bu tez 10/09/2008 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı

- Kabul
 Red
 Düzeltme

Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

BEYAN

Bu çalışmanın yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, çalışmanın herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir çalışma olarak sunulmadığını beyan ederim.

Murat DİNÇ

10.09.2008

ÖNSÖZ

Çocuk işçiliği günümüz dünyasının önemli sorunlarından. Dünya ülkeleri bu sorunun çözümü için çeşitli çalışmalar içerisinde ulusal ve uluslararası düzeyde yapılan çalışmalarla bu sorunun önüne geçilmeye çalışılmaktadır.

Bu çalışmanın hazırlanmasında yardımlarını esirgemeyen ve her aşamasında beni destekleyen danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Osman SARI'ya, birim yöneticim Emn. Amr. Süleyman KAÇMAZ'a teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim. Ayrıca bu günlere ulaşmamda emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim aileme de şükranlarımı sunar, yetişmemde katkıları olan tüm hocalarıma da minnettar olduğumu ifade etmek isterim.

Murat DİNÇ

10.09.2008

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iii
ÖZET	iv
SUMMARY	v
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: ÇOCUK KAVRAMI VE ÇALIŞAN ÇOCUKLAR	4
1.1. Çocuk-Genç Ayrımı, Çocuk İşçi-Genç İşçi Ve Benzeri Kavramlar	4
1.2. İş Güvenliği Kavramı ve Çocukların Korunmasının Gerekliliği.....	11
1.3. Çocuk İşçiliği	13
1.3.1. Çocuk İşçiliğinin Tarihsel Gelişimi.....	15
1.3.2. Çocukların Çalışma Nedenleri.....	27
1.3.3. Çocukların Çalıştırılma Nedenleri.....	35
BÖLÜM 2: ÇOCUK İŞÇİLERİN KORUNMASI	40
2.1. Uluslararası Hukukta Çocuk İşçiliği.....	40
2.1.1. Birleşmiş Milletler Sözleşmeleri	41
2.1.2. Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği Sözleşmeleri	46
2.2.3. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (UÇÖ) Çalışan Çocuklar İle İlgili Olarak Kabul Ettiği Sözleşmeler ve Tavsiye Kararları	52
2.2. Ulusal Hukukta Çocuk İşçilerin Korunması	68
2.2.1. Belli Yaştan Küçüklerin Çalıştırılmaması	68
2.2.2. Çalıştırılan İşler Açısından Korunması	71
2.2.3. Dinlenme Süreleri Açısından Korunması	79
2.2.4. İşe Alırken ve İşin Devamı Süresince Sağlık Kontrolünden Geçirme Zorunluluğu.....	81
2.2.5. Öğrenim Hakkının Korunması.....	84
2.2.3. İşyerinde Şiddet ve Cinsel Tacize Karşı Korunması.....	84
2.2.7. Sömürüye Karşı Korunması.....	88

BÖLÜM 3: ÇOCUKLAR İLE GENÇLERİN İŞ GÜVENLİĞİNE AYKIRILIĞIN

YAPTIRIMI.....	90
3.1. Genel Olarak	90
3.2. İşverenin Sorumluluğu	91
3.2.1. Hukuksal Sorumluluk.....	91
3.2.2. İş Sözleşmesinin Geçersizliği ve İptal Edilebilirliği	93
3.2.3. Çocuk ve Genç İşçinin İşverene Karşı Başvurabileceği Özel Hukuk Yaptırımları	94
3.2.4. Devletin İşverene Karşı Başvurabileceği Kamu Hukuku Yaptırımları.....	100
3.2.4.1. İdari Yaptırımlar	100
3.2.4.1.1. İdari Para Cezaları	101
3.2.4.1.2. İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması.....	110
3.2.4.1.3. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışmaktan Alıkonması	114
3.2.4.2. Cezai Yaptırımlar	114
3.2.5. Ailelerin İşverene Karşı Başvurabilecekleri Hukuksal Yollar.....	117
3.2.5.1. Manevi Tazminat Davası	117
3.2.5.2. Destekten Yoksun Kalma Davası.....	119
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	121
KAYNAKÇA.....	125
ÖZGEÇMİŞ.....	133

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
AK	: Avrupa Konseyi
ASS	: Avrupa Sosyal Şartı
AğTIY	: Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği
Bas.İş.K.	: Basın İş Kanunu
B.K.	: Borçlar Kanunu
BM	: Birleşmiş Milletler
BMÇHS	: Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi
ÇocGençİÇUEY	: Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılması Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Den.İş.K.	: Deniz İş Kanunu
DİE	: Devlet İstatistik Enstitüsü
GGASS	: Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı
İlkEğK	: İlköğretim ve Eğitim Kanunu
İş.K.	: İş Kanunu
m.	: madde
M.K.	: Medeni Kanun
Nf.K.	: Nüfuz Kanunu
PVSK	: Polis Vazife Ve Selahiyet Kanunu
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
Sn.K.	: Sendikalar Kanunu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
T.C.K.	: Türk Ceza Kanunu
TİSGLK	: Toplu İş Sözleşmesi-Grev ve Lokavt Kanunu
TSGLK	: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
YTL	: Yeni Türk Lirası
UÇÖ	: Uluslararası Çalışma Örgütü
Um.Hıf.K.	: Umumi Hıfzısıhha Kanunu
UNICEF	: Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu
vb.	: Ve bunun gibi

ÖZET

SAÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yüksek Lisans / Tez Özeti

Tezin Başlığı: Çocuk ve Genç İşçilerin İş Güvenliği Yönünden Korunması

Tezin Yazarı: Murat DİNÇ

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Osman SARI

Kabul Tarihi: 10 Eylül 2008

Sayfa Sayısı: v (ön kısım) +133 (tez)

Anabilimdalı:Çalışma Ekn.-End. İşk. **Bilimdalı:** İnsan Kaynakları Yönetimi

Dünya genelinde milyonlarca çocuk okul yerine çalışmaya yönelmektedir. Çocuk ve gençler doğası gereği hukuki, sosyal, fizyolojik ve psikolojik yönlerden korunmaya muhtaçtırlar. Çocuk ve gençlerin çalıştıkları işler ve çalışma ortamları elbette yetişkinlerden farklı olmalıdır. Çocuk istihdamı yoksulluğun sonucudur ve yoksulluğun devamına neden olmaktadır. Çocuğun çalışması çoğu zaman eğitimin yoksun kalmasına, fiziksel ve düşünsel gelişiminin olumsuz yönde etkilenmesine ve sonunda toplum yönünden onarılabilir güç birçok olumsuzluğa neden olabilmektedir. Anlaşılabilirliği gibi çocukların çalışma yaşamı içinde yer alış nedenleri ve ortaya çıkardığı sorunlar çok boyutludur ve kısa vadede ortadan kaldırılması güç gözükmektedir.

Uluslararası platformda çocuk ve gençlerin korunmalarının ve çalıştırılmamasının gerekliliğine artık eskisinden çok daha fazla inanılmaktadır. Ülkemiz Avrupa Birliğine üyelik ve müzakere sürecinin de olumlu katkısıyla son yıllarda çocuk ve gençlerin korunması ve çalıştırılmamaları konularında mevzuat ve uygulama yönlerinden çok önemli değişiklikler yapılmıştır. Ama önemli olan, teori bazında atılan bu adımların denetleme, müeyyide ve uygulama aşamalarında da perçinlenmesidir.

Bu çalışmanın da amacı; Türkiye’de çocuk işgücü varolan durumunu ve sorunlarını saptamak, sorunların ortadan kaldırılması için uygulanmakta olan yasaları ortaya koymaktır.

Çocuk işçiliği biçimlerinin hepsinin sona erdirilmesinde uluslararası düzeyde işbirliği ve mutabakat gerekmektedir. Bununla birlikte ulusal düzeyde de hükümetler, hükümet-dışı örgütler ve diğer ilgili birimlerin de etkili olması gerekmektedir.

Anahtar kelimeler: Çocuk, Çalışan Çocuk, Çocuk İşgücü

SUMMARY

Sakarya University Institute of Social Sciences Abstract of Master's Thesis

Title of the Thesis: Occupational Health and Safety For Children And Young Workers	
Author: Murat DİNÇ	Supervisor: Asist. Prof. Dr. Osman SARI
Date: 10 September 2008	Nu. Of pages: v (pre text)+ 133 (main body)
Department: Labor Economy and Industrial Relationship	Subfield: Human Resources Management
<p>Millions children around the world go to work instead of to school. Naturally children needs protection legally, physically, psychologically and socially. Of course the working environment of children should differ from adult's. Child employment is due to the poverty and it cause the continuation of poverty. Working of a child may cause uneducating, physical and mental problems, in conclusion there can be some problems which can not be solved easily in societies. As it can be understood, the causes and problems of children's working are multidimensional and it is not possible to eliminate these causes and problems in a short time period.</p> <p>Nowadays, the need for the protection and not being worked of children are more highly believed than before in the world. With the help of EU process our country managed to make very important change legally and practically for protection of children. But it is also necessary that these steps should be backed with good practice and inspections.</p> <p>The aim of this study is to determine the existent situation and the problems of the existing work capacity of children and also to find out the laws that are applied.</p> <p>There must be an international cooperation and agreement to eliminate every forms of child labour. However the national governments, non-governmental organizations and other related units must also be effective at the national level.</p>	
Keywords: Child, Working Child, Child Labor	

GİRİŞ

Çocuklar bir toplumun geleceğidir. Fiziksel ve zihinsel açıdan iyi yetişmiş bir çocuk, gelecek dönemlerde içinde bulunduğu toplumun ekonomik ve sosyal gelişimine önemli katkı sağlar. Bir insan ömrü en belirgin biçimde, çocukluk, yetişkinlik ve yaşlılık evrelerinden oluşmakta ve her evrenin kendine özgü süreçleri bulunmaktadır. Çocukluk evresinde oyun oynamak, temel eğitimi almak; yetişkinlikte ise çalışmak asıl süreçlerdir. Ancak dünyanın çoğu bölgesinde bir çok çocuk, bir üretim faktörü olarak yetişkinlik evresinde dahil olması gereken üretim sürecine, çocukluk evresinde daha çocukluk süreçlerini yaşamadan, fiziksel ve zihinsel gelişimlerini tamamlamadan dahil edilmektedir.

Çocuk, yaşı gereği fiziksel ve ruhsal gelişimini henüz tamamlamamış, yetişkinlerden farklı özel gereksinimleri olan bir varlıktır. Fiziksel ve ruhsal bakımdan her alanda korunmaya ve gözetilmeye ihtiyacı vardır.

20. y.y.'ın başlarına kadar çocuklar yetişkinlerle aynı yaşama ve çalışma koşullarını paylaşmışlardır. Onların farklı gereksinimleri olabileceği düşünülmemiştir. Ancak bugün çocukluk döneminin ayrı bir dönem olduğu kabul edilmekte, çocuğun fiziksel ve ruhsal bakımdan her alanda korunmasına özen gösterilmektedir. Bu çocukluk anlayışının yalnızca ekonomileri yeterince gelişmemiş, toplumsal yapısı geri olan az gelişmiş ülkelerde geçerli bir anlayış olduğunu söylemek mümkün değildir. Gerçekte çocuğa verilen değer ve gösterilen özen sosyo-ekonomik gelişmenin bir ölçütüdür.

Çalışmanın Konusu: Çalışan çocuk ve gençlerin iş hukukundaki durumları ve iş güvenliklerinin sağlanmasına yönelik yapılan uluslararası ve ulusal düzeydeki çalışmalar ve iş güvenliğine aykırı davranmanın cezai yaptırımları çalışmanın konusunu oluşturmaktadır.

Çalışmanın Önemi: Çalışan çocuk olgusu hemen hemen her toplumda öncelikli ve gerçekçi çözüm bekleyen sosyal sorunlardan birisi olarak kabul edilmektedir. Farklı kaynaklardan beslenen, toplum ve özellikle de çocuk açısından telafi edilemez problemleri ortaya çıkaran bu sorunun sosyo-psikolojik sonuçları derinleşmekte ve hızla belirginleşmektedir. Bugün hem ulusal hem de uluslararası düzeyde çocuğun belli bir yaştan önce çalıştırılmaması ve belli bir yaşta olan çocuğun çalışma hayatında

korunmasına yönelik düzenlemeler mevcuttur. Ancak, bu konudaki sorunun özellikle az gelişmiş ülkelerde yasal düzenlemelerden çok uygulamada ortaya çıktığı görülmektedir. Bu durum, yasaların uygulamada etkinlik sağlayamadığını göstermektedir. Yasaların uygulamada etkinlik sağlayamaması ise az gelişmiş ülkelerin sosyo-ekonomik yapısından doğan problemlerden kaynaklanmaktadır. Nüfus artışının yarattığı kırdan-kente göç, enformel sektörün yaygınlığı, işsizlik, eğitimin nitelik ve nicelik olarak yetersiz bir düzeyde olması, gelir dağılımındaki aşırı adaletsizlikler bu problemlerin en önemlilerindedir.

Bu problemler sonucunda çocuğun çalışma hayatında yer alması iki yönlü bir karar süreci sonunda gerçekleşmektedir. Bir yandan işsiz veya çok yetersiz ve düzensiz bir gelire sahip olan ebeveynler çocuklarını gelir elde etmek için çalışma hayatına itmekte, öte yandan işverenler uysal, güvencesiz ve ucuz işgücü olması nedeniyle çocukları tercih ederek onları iş yaşamına çekmektedir.

Türkiye’de de çocuk çalıştırılması benzer nedenlerle oldukça yaygındır. Çeşitli işlerde ve statülerde istihdam edilen çocukların çalışma koşulları yasalara rağmen işverenler tarafından geleneksel yöntemlerle belirlenmektedir.

Çalışan çocuklar çoğu zaman okula devam edememekte, hem çalışıp hem okula giden çocuklar ise, okulda yeteri kadar başarı gösteremeyerek zorunlu eğitimlerini yarıda bırakmakta ve dolayısıyla, ileriki çalışma yaşamları için gerekli olan donanımdan yoksun kalmaktadırlar.

Ayrıca, çalışan çocuklar her türlü suiistimal ve istismara açıktır. Çocukların çalıştırılmasını onaylamamak, çocukların çalıştırılmasını yasaklayan yasal önlemleri almak, çocuk sömürsünü önlemeye yetmemekte çocuk çalışması giderek artan bir sorun olarak gündeme gelmektedir. Çocuk iş gücü, iş gücü piyasası içinde bağımlı, dezavantajlı ve güçsüz bir konumda bulunmakta, bu açıdan en fazla sömürülen grubu oluşturmaktadır.

Çalışmanın Amacı: Bu çalışmada; ekonomik ve kültürel yapıya dayanan karmaşıklığını günümüzde de sürdüren çocuk işçiliği olgusunun çeşitli yönleriyle ele alınıp, sorunun alt yapısını oluşturan nedenlerin tespiti ile ortadan kaldırılması yönünde

mevcut uluslararası ve ulusal tedbirler ve çocuk işçiliğine dair hukuksal düzenlemelere aykırılığın yaptırımları açıklanmaya çalışılacaktır.

Çalışmanın Yöntemi: Çalışma belgesel tarama yöntemine göre hazırlanmıştır. Konuyla ilgili olabilecek literatür, kitap, makale, kanun, rapor... vs. kapsamlı olarak taranarak tespit edilmiş, ulaşılabilen basılı ve internet ortamındaki kaynaklardan faydalanılarak hazırlanmıştır.

Çalışmanın İçeriği: Çalışma üç bölüm halinde ele alınmıştır. Birinci bölüm “Çocuk Kavramı ve Çalışan Çocuklar” başlığındadır. Bu bölümde öncelikli olarak; çocuk, genç, yetişkin ayrımı ve çocuk işçi, genç işçi kavramları açıklanmıştır. Çocuk işçiliğinin Dünyada ve Türkiye’deki gelişimi tarihsel süreç içerisinde ele alınarak, çocukların çalışma ve çalıştırılma nedenleri üzerinde durulmuştur.

İkinci bölüm; “Çocuk İşçilerin Korunması” başlığında ele alınmıştır. Bu bölümde öncelikle uluslararası düzeyde çocuk işçilerin korunmasına yönelik yapılmış hukuksal düzenlemelere yer verilmiş, sonrasında ise; ulusal düzeyde çocuk işçilerin korunması açıklanmıştır.

Üçüncü bölüm ise; “Çocuklar ile Gençlerin İş Güvenliğine Aykırılığın Yaptırımı” başlığında ele alınarak, bu bölümde çocuk ve genç işçilerin iş sözleşmesinden doğan haklarından bahsedilerek, çocuk ve genç işçilerin iş güvenliğine aykırı davranan işverenlere uygulanacak cezai yaptırımlar açıklanmıştır.

BÖLÜM 1: ÇOCUK KAVRAMI VE ÇALIŞAN ÇOCUKLAR

1.1. Çocuk-Genç Ayrımı, Çocuk İşçi-Genç İşçi Ve Benzeri Kavramlar

Çocuk, tarihte toplumların yapılarına, kültürlerine, inançlarına, ekonomilerine göre değişen bir kavramdır (Aile Araştırma Kurumu, 1998). Bu nedenle evrensel bir çocuk tanımı yapılamamaktadır. Buna rağmen çocuğun, gelişen insan yavrusu, olgunlaşmamış, yetişkin olmayan yurttaş olduğu, yaşam yükünü yüklenmemiş, ailenin ve devletin koruduğu, çocukluğunu yaşayabilen, fiziksel ve ruhsal gelişimini sağlıklı olarak tamamlayabilen, yeterli bir eğitimle geleceğe hazırlanan ve geleceğin nitelikli işgücünü oluşturan insan olarak tanımlamak çağdaş bir yaklaşım olmaktadır (TİSK, 1998). Ancak kavramla ilgili asıl sorun, çocukluk döneminin üst sınırının belirlenmesindedir. Genel olarak çocukluk dönemini gençlik döneminden ayırmakta yaş faktörü kullanılmaktadır. Ancak böyle bir ayırım da bu konuda kesinlik sağlayamayacaktır. Çünkü yaş faktörü, ülkeden ülkeye, kırdan kente ve cinsiyete bağlı olarak değişebilmektedir.

Genellikle, bir ülkedeki çocukluk dönemi ya da çocukluk tanımı biyolojik, yasal ve geleneksel ölçütlere göre belirlenmektedir. Dolayısıyla, birden çok çocuk tanımı ortaya çıkmaktadır (Baştaymaz, 1990:10).

Biyolojik ya da bedensel ve zihinsel gelişme ölçütü olarak alındığında, ergenlik belirtilerinin başlamasıyla çocukluktan gençliğe adım atıldığı kabul edilir. Fakat ergenliğin kesin bir yaş sınırı yoktur. Kızlar, erkeklerden ortalama bir yıl önce ergenliğe ulaşırlar. Büyüme ve olgunlaşmanın kişiden kişiye değişmesi nedeniyle bu geçiş 11 ile 15 yaş olarak belirlenebilir (Yörükoğlu, 1992). Ergenlikten sonraki gençlik çağı ise 18-20 yaşına kadar sürer. Ancak günümüzde gençlik çağı da, çocukluk döneminin bir bölümü olarak kabul edilmektedir.

Gelenek ölçütünde ise, bireyin aile içindeki statüsü belirleyici olmaktadır. Aile içinde çocukların yetişkinliğe geçişleri, statülerindeki yükselme ve üretkenlikleri ile doğru orantılıdır.

Yasaların içerdiği ve kabul ettiği belirli yaş sınırları bulunmaktadır. Bu konuda eğitim ile ilgili yasal düzenlemeler ve iş yasalarının içerdikleri sınırlar açısından çocuk ve yetişkini ayırt etmede önemli yol göstericilikleri vardır. Mecburi eğitim ile ilgili bir düzenleme aynı zamanda iş yasasındaki minimum çalışma yaşını da ortaya koymaktadır (Baştaymaz, 1990:11). Böylelikle zorunlu eğitim yaşı ile en az çalışma yaşı arasında sağlanan paralellik sayesinde çocuk ve gençler iş ortamının beraberinde getirdiği risklere karşı belli yaşa kadar korunmakla kalmayacak, aynı zamanda çalışma yaşına gelene kadar alınan eğitim olarak da geleceklerine yön verecek donanımları kazanma yönünde kendilerini geliştireceklerdir.

Diğer yandan, çocuğun cezai ehliyeti bakımından, 11 yaşın altındaki küçüklerin cezai ehliyeti yoktur. 11-18 yaş arasındaki çocuklar için de cezai sorumluluk açısından farklı kurallar getirilmiştir. Çocuğa karşı suç işlenmesi durumunda ise farklı yaş gruplarına göre çocuk korunmaktadır. İş hukukunda belirli yaştan küçük çocuklar çalıştırılmazlar. Eğitim hukukunda, çocuğun okula başlama ve zorunlu eğitim döneminin sona ermesi bakımından yaş sınırlamaları yapılmaktadır. Çocuğun rüşt yaşına ulaşmadan önce ana-babasının ya da vasisinin rızası ile evlenebileceği daha küçük yaşlar Medeni Kanunda belirlenmiştir (Akyüz, 2000:78).

Hukukumuzda rüşt yaşı 18 yaşın ikmal edilmiş olması biçiminde belirlenmiş bulunduğuna göre, 18 yaşından küçüklerin tümü çocuk olarak nitelendirilebilecektir. Bununla beraber İş Hukukunda “çocuk işçi-genç işçi” ayrımı yapılmakta; 15 yaşını doldurmamış küçüklere çocuk işçi, 15 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş olan küçüklere de genç işçi denilmektedir (Narmanlıoğlu, 1994). Ayrıca, 06.04.2004 tarih ve 25425 sayılı Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (ÇocGençİÇUEY)’in “Tanımlar” başlıklı 4. maddesinde genç işçi; 15 yaşını tamamlamış ancak 18 yaşını tamamlamamış kişi, çocuk işçi ise; 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişi olarak tanımlanmaktadır. Yapılan tanımlamayla burada çocuk işçi için 14 yaşını bitirip 15 yaşını doldurmama şartıyla yetinilmeyerek ilköğretimini de tamamlamış olma şartı aranmaktadır. Buradan da anlaşılacağı üzere çocukların hem eğitimsel hem de zihinsel gelişimlerinin bir seviyeye kadar tamamlaması zorunluluğu göz önünde bulundurulmakta ve korunmuş olmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu (İş.K.)'nun "Çalıştırma Yaşı ve Çocukları Çalıştırma Yasası" başlıklı 71. maddesine göre 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler ile 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler, 14 yaşını bitirmiş ve ilköğretimi tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler ve çalışma koşulları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak olan yönetmelikle belirlenir. Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde 7 ve haftada 35 saatten fazla olamaz. Ancak, 15 yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde 8 ve haftada 40 saate kadar artırılabilir. Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde 2 saat ve haftada 10 saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri yukarıda birinci fıkrada öngörülen süreleri aşamaz. Dolayısıyla 71. madde hükümleri, çocuk için en az çalışma yaşını ve çalışma süresini ağır ve hafif işlere göre belirlemekte, belirli koşulları taşıyanlar için istisnai alt sınır yaş sınırını tespit etmektedir. Diğer yandan, asgari yaş şartının belirlenmesinde çocuğun bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişimi ve eğitimi öncelikli tutulmaktadır.

Medeni Kanun (M.K.)'un 9. maddesinde fiil ehliyetine sahip olan kimsenin, kendi fiilleriyle hak edip borç altına girebileceği, 11. maddesinde erginliğin 18 yaşını doldurulmasıyla başlayacağı hüküm altına alınmış, ancak evlenmeyle ilgili istisna getirilip, hukuki bir sonuç bağlanarak evlenmeyle kişinin ergin olacağı, 12. maddesinde 15 yaşını dolduran küçüğün, kendi isteği ve velisinin rızasıyla mahkemece ergin kılınabileceği, 14. maddesinde ise küçüklerin fiil ehliyetinin bulunmadığı belirtilmiştir. Buna göre M.K.'nın ilgili hükümleriyle, 15 yaşından küçüklerin kendi fiilleriyle hak edip borç altına giremeyecekleri, ancak 18 yaşını dolduranların fiil ehliyetinin başlayacağı ancak bu iki yaş dilimi arasında küçüğün evlenmesi durumunda veya kendi isteği ve velisinin rızasıyla mahkemece ergin kılınıp hak ve yükümlülük edinebileceği kabul edilmiştir.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu (Sn.K.)’nun 5. maddesi “Kurucularda Aranacak Nitelikler” ile ilgili bölümünde medeni hakları kullanmaya ehil olma şartı aranmış, bunun da 18 yaşını doldurmayla mümkün olacağı ifade edilmiştir. İlgili kanunun 20. maddesinde ise, 16 yaşını doldurmuş olup işçi sayılanların işçi sendikalarına üye olabilecekleri, 16 yaşını doldurmamış olanların üyeliğinin ise, kanuni temsilcilerinin yazılı iznine bağlı olduğu hüküm altına alınmıştır. Böylece, üyelik için 16 yaşını doldurmayı yeterli gören yasa, kuruculuk için 18 yaşını doldurmayı gerekli kılmıştır.

Türk Ceza Kanunu (TCK)’nun 31. maddesinde getirilen düzenlemeyle göre ise; fiili işlediği sırada 12 yaşını doldurmamış olan çocukların ceza sorumluluğunun bulunmadığı, bu çocuklara ceza kovuşturmasının yapılamayacağı, ancak çocuklara özgü güvenlik tedbirlerinin uygulanabileceği hüküm altına alınmış; bir anlamda 12 yaşından küçükler mutlak olarak korunmuştur. İlgili madde ayrıca, yine fiili işlediği sırada 12 yaşını doldurmuş olup da 15 yaşını doldurmamış olanların işledikleri fiillerin anlam ve sonuçlarını algılayamaması veya davranışlarını yönlendirme yeteneğinin yeterince gelişmemiş olması halinde ise ceza sorumluluğunun bulunmadığını, algılama yeteneğinin bulunduğu durumlarda ise azaltılmış oranlarda cezalandırma öngörülmüştür. Madde devamla, fiili işlediği sırada 15 yaşını doldurmuş olup da 18 yaşını doldurmamış olanların cezalarını bir alt ceza veya azaltılarak uygulanması belirtilmiştir. Buna göre cezai ehliyet açısından çocuk, 18 yaşını doldurmamış kişi olarak kabul edilmiştir.

Diğer yandan, Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşmesi (BMÇHS)’nin 1. maddesine göre ulusal yasalarda daha erken reşit sayılmaları hariç olmak üzere 18 yaşın altındaki her insan çocuktur; buna göre çocukluğun azami yaş sınırı 18 olarak belirlenmiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ)’nün 138 sayılı Çalışma ve Çalıştırılmada Asgari Çalışma Yaşı Sözleşmesinde 15 yaşın altında çalışanlar çocuk işçi, 15-18 yaş arasındakiler genç işçi olarak tanımlanırken, 182 sayılı Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerine Son Verilmesi Konusundaki Sözleşmede ise 18 yaşın altındaki çocuk işçi olarak tanımlanmıştır.

Avrupa Sosyal Şartı (ASS) ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (GGASS)'nda çocuk ve genç ifadelerine yaş açısından bir ayırım getirilmemiştir.

Avrupa Birliği (AB)'nin 94/33 sayılı direktifinde ise, 18 yaşın altındaki çalışanlar genç işçi olarak tanımlanarak, 15 yaşın altındakiler çocuk, 15 yaşında olup 18 yaşından küçük olanlar da ergen olarak tanımlanmıştır.

Çocuk Hakları Sözleşmesi (ÇHS)'ne göre, 18 yaşına kadar herkes çocuk sayılmaktadır. Bu tanım, Türk Medeni Kanunu'nda kullanılan "küçük" kavramını kapsamaktadır. Ne var ki, iş hukukunda bu deyim pek kullanılmamaktadır. Fakat bu açıdan bakıldığında çocuk ve genç arasında bir fark da bulunmamaktadır (Karabulut, 1996:4). Oysa, Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE) çocuk kavramını, 1999'daki Çocuk İşgücü Anketi'nde yaş kriterlerini esas olarak, 5 ile 17 yaş arasındaki fertler şeklinde tanımlamaktadır.

Yukarıda ifade edildiği üzere çocuk kavramının net olarak ifade edilememesi çocukluk dönemine ilişkin farklı görüşlerin bulunmasından kaynaklanmaktadır. Ancak tüm bu görüş ve tanımlamalar ışığında çocuk; yetişkinlerin dünyasına bağımsız olarak katılabilecek duruma gelinceye kadar, fiziksel-zihinsel ve psikolojik gelişimi için yetişkinlerin ve devletin korumasına gerek duyan bireydir. Çalışmamızda ise 15 yaşından küçükler için "çocuk", 15 ile 18 yaş arasında bulunanlar için ise "genç" kavramı kullanılacaktır. Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ)'nün de başta asgari çalışma yaşı olmak üzere, çocukları korumaya yönelik olarak kabul edilen sözleşme tavsiye kararlarında esas olarak 15 yaş, kritik yaş kabul edilmektedir.

Çalışan çocuk; "herhangi bir işte ekonomik çıkar sağlama amacıyla" çalışan veya çalıştırılan çocuklar biçiminde tanımlanabilir. Bu kavram, farklı sosyal yapılarda değişik anlamlandırılmıştır. Genel yaklaşım, hayatını kazanmak için aile bütçesine katkı sağlamak amacıyla çalışma hayatında yer alan 18 yaşın altındaki bireylerin "çalışan çocuk" ya da "çocuk işçi" olarak ifade edilmesi yönündedir (Fidan, 2004:31). Sermayenin dilinde ise çocuk işçi, adaleleri zayıf, vücut gelişimi tamamlanmamış, ama eklem ve uzuvları esnek işçilere verilen isimdir (Özdemir ve Özdemir, 2007). Bir başka ifade ile "çalışan çocuk" sosyo-ekonomik konumları gereği esnaf ve sanatkarlar yanında, sanayi iş kolunda, tarım sektöründe, marjinal çalışma alanlarında maddi kazanç elde etmek ya da meslek edinmek amacıyla üretime katılan ve 18 yaşında (19 yaşından gün almamış) ve daha küçük yaştaki kimselerdir (TİSK, 1994).

Türk hukuk sistemi açısından çalışma yaşamında yer alan ve yaşları 12-18 arasında olan kişileri genç işçi olarak kabul etmek gerekir. Çünkü çalışma yaşının altında olanları çocuk, bu yaşın üstündeki yaşta olan işçileri de 18 yaşını dolduruncaya kadar genç işçi olarak adlandırmak gerekmektedir (Centel, 1982:37).

Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ)'nün 1973 tarih ve 138 sayılı sözleşmesinin istihdam için asgari yaşın 15'in altında olamayacağını kabul ettiğini görmekteyiz. Buna göre 15 yaşından küçükler çocuk, 15 yaşın altında yaşamını kazanmak, aile bütçesine katkıda bulunmak amacıyla çalışma yaşamına erken yaşta atılan çocuklara “çalışan çocuk” ya da “çocuk işçi” denilmekte; 15-18 yaş arasındaki çalışanlar da “genç işçi” olarak tanımlanmaktadır (Fişek Enstitüsü, 2005).

Türkiye'nin de imzaladığı Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşmesi (BMÇHS)'nin 1. maddesine göre 18 yaşını doldurmamış olan herkes “küçük” olarak adlandırılmaktadır. O halde, ister çocuk densin ister genç densin, iş hukukundaki bu iki grup da, medeni hukuk anlamında “küçük”lerden, yani rüşt yaşı olan 18 yaşını doldurmamış olanlardan oluşmaktadır. Fakat, iş hukukunda bu deyim pek kullanılmamakta olduğu düşünüldüğünde ve bu açıdan bakıldığında çocuk ve genç arasında bir fark da bulunmamaktadır (Karabulut, 1998:11).

UNICEF (1997), çok küçük yaşta tam gün çalışma, çok uzun süreli çalışma, aşırı fiziksel, toplumsal ve psikolojik stres yaratan iş yapma, kötü koşullarda çalışma, düşük ve yetersiz ücret alma, aşırı sorumluluk yüklenme, öğrenimin engellenmesi, çocuğun onurunu zedeleyecek işlerin verilmesi ve gelişimini geciktirecek şekilde çalıştırılma durumlarında çocuk işçiliğinin istismar edici bir içerik taşıdığına inanmakta ve bu tür işlere “tehlikeli iş”, bu işlerde çalışan çocuklara da “risk altındaki çocuklar” demektedir (Oy, 2001:4).

Umumi Hıfzısıhha Kanunu (Um.Hıf.K), 12 yaşından küçüklerin çalıştırılmayacağını belirtirken, İş Kanunu (İş.K) bu yaşı 15 olarak belirlemiş fakat hafif işlerde bu yaşın 14'e kadar indirilebileceğini hükme bağlamıştır. Her iki kanunda da yaş ölçütü temel alınmaktadır. Bu durumda özetle, çalışan çocuğu 15 yaşından küçük, psikolojik ve

biyolojik gelişimini henüz tamamlamamış, eğitim çağında bir şekilde ve bir faaliyet kolunda çalıştırılan çocuk olarak tanımlamak mümkündür.

Konuyla ilgili kavram kargaşasına engellemek ve “çocuk işçi” kavramının benzeri kavramlardan farklılıklarını ortaya koymak üzere “çırak” ve “stajyer” kavramlarına da kısaca değinmek gerekir.

Çırak; 3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu gereğince çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştiren kişidir. Çıraklığın asıl gayesi adeta bir işçi gibi iş görmek değil, bir sanat veya mesleği (iş) öğrenmektir (Akyiğit, 2008:77). Türk Hukukunda çıraklık olgusuna çeşitli yasalarda yer verilmiştir. Bunlardan birisi Borçlar Kanunu (B.K.)’nun 318. maddesi, diğeri 4857 sayılı İş.K.m.4/1(f) bendi ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu’dur.

Çıraklık akdinin iş akdinden ayrı olduğu, iş akdindeki tarafların borçlarının esas olarak, iş yapma ve ücret ödeme iken, çıraklık akdinin doğurduğu esas borcun bir mesleğin öğretilmesi olduğu, iş ve ücretin ikinci derecede kaldığı kabul edilmiştir. Çıraklık, zorunlu değil isteğe bağlı bir statüdür (Akyiğit, 2008:78).

Stajyer; belirli bir meslek veya sanat ile ilgili daha önce almış olduğu eğitimi uygulamak ve deneyim sahibi olmak amacıyla bir işyerinde ücret şartı aranmaksızın çalışan kimsedir. Genellikle öğrencilerin, meslek branşları ile ilgili bir yerde, kısa bir süre, genellikle yaz aylarında çalışmalarıdır. Stajyer de işçi ve çırak gibi işverene bağımlı olarak çalışmaktadır (Andaç, 2006:40). İşçinin amacı, ücret sağlamak, çırağın amacı meslek öğrenmek ve de stajyerin amacı deneyim sahibi olmaktır. Stajyerlik zorunlu bir konum olup, zorunlu staj süresinin bitiminden sonra işyerinde çalışılmaya devam edilmesi durumunda isteğe bağlı stajyerlik değil, gerçek anlamda işçilik söz konusu olur (Akyiğit, 2008:78).

Böylece, yukarıda ele alınan kavramlarda dikkati çeken en önemli nokta; onların çocuk işçi mi, yoksa genç işçi mi olduklarını ortaya koyan en temel göstergenin yaş olduğudur.

1.2. İş Güvenliği Kavramı ve Çocukların Korunmasının Gerekliliği

İşçi sağlığı ve iş güvenliği denilince içinde iki farklı anlam barındıran bir kavram yer almaktadır. “İşçi Sağlığı”, tüm çalışanların fiziksel, ruhsal, moral ve sosyal yönden tam iyilik durumlarının sağlanması ve sürdürülmesini iş koşulları ve kullanılan zararlı maddeler nedeniyle çalışanların sağlığına gelebilecek zararların önlenmesini ve işçinin fizyolojik özellikleri dikkate alınarak buna uygun yerlerde çalıştırılmasını anlatmaktadır (Doğan, 2000:177) Burada bütün ağırlık, yapılan işin işçinin sağlığını bozmasını önleyecek, onu sağlıklı bir şekilde çalışma hayatında koruyacak hizmetler üzerindedir. “İş Güvenliği” ise işin yapılması ve yürütülmesi esnasında alınması gereken önlemleri, kullanılan makine ve teçhizatın uygunluğunu, çalışma koşullarının barındırdığı risk ve tehlikeleri, uygulanan yöntemlerin doğruluğunu ifade eder (Akyiğit, 2001:1448; Doğan, 2000:177).

Her iki kavramı karşılaştırırsak işçi sağlığının, sağlıklı bir yaşam çevresi için gerekli sağlık kurallarını içerdiğini; iş güvenliğinin ise, işçinin yaşamına ve vücut bütünlüğüne yönelik tehlikelerin ortadan kaldırılmasını amaçladığını söyleyebiliriz. Bu özellikler itibariyle işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramları, birbirinden kolaylıkla ayırt edilmeyip bir bütün içinde yer almaktadır (Centel, 2000:6). Konumuz içerisinde de iki kavram “iş güvenliği” çatısı altında birlikte kullanılmıştır. Her iki kavramın da temel amacı mesleki tehlikelerin önlenip, çalışanların sağlık ve yaşamlarının korunmasıdır.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği; işçinin sağlık ve emniyetinin, işyeri sınırları ve iş nedeniyle doğan tehlikelere karşı korunmasını anlatır. Ancak, bu tanımlamanın yeterli olmaması nedeniyle zamanla geniş anlamda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği (İSİG); sadece işyerinde değil, işyeri dışında da işçinin sağlık ve güvenliğini olumsuz etkileyecek risklere karşı önlem almayı ifade eder (Akyiğit, 2001:1448). Dolayısıyla işe alınıştan işten ayrılana kadar olan sürede işçinin sağlık koşullarını tehlikeye atmayacak ve işin yapılış şeklini güvenli kılacak tüm önlemler ve risk değerlendirmeleri işçi sağlığı ve iş güvenliğinin kapsamındadır. İş ilişkisinin sosyal niteliğinden hareketle, devletin çalışma ilişkisinin işçinin yararına kurulması ve geliştirilmesi için elindeki tüm araçları seferber etmesini içerir (Eyrenci ve diğ., 2004:205).

İş güvenliğinin konusunu, işin yapılmasından doğan tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması için gerekli yolların araştırılması ve bu yolda mevzuat hükümlerinin getirilmesi oluşturur. Bu konuda, işveren işçilerin işin yapılmasından doğan tehlikelere karşı korumak üzere yükümlülüklerini yerine getirecek, devlet de işverenin sözkonusu yükümlülükleri yerine getirip getirmediğini denetleyecektir (Demircioğlu ve Centel, 1999:127).

Çocuk ve gençlerin iş yaşamında korunmalarında sorumluluk en başta devlete düşmektedir. Sosyal nitelikli devletin işçilerin iş güvenliği için yaptığı müdahalelerin çocuklar ve gençler için de geçerli olduğu görülmektedir. Nitekim çocuk ve gençlik dönemleri fiziksel, zihinsel ve psikolojik gelişmenin büyük ölçüde gerçekleştiği dönemdir. Yetişkinliğe geçişi ifade eden bu dönemin temel özelliği hassaslıktır ve tehlikelere daha açık bir konumu içermektedir. Çocuk işgücünün bu dönemde yeterince ve gereğince korunmaması birey, aile ve sonuçta toplum yönünden onarılması güç sonuçlara sebep olacaktır. Çalışma yaşamı genel olarak yetişkin erkek işgücüne göre düzenlenmiştir. Bu nedenle çocuk ve genç işgücünün çalışma yaşamında yer alışı, sağlığı ve güvenliği açısından sakıncalıdır. İş yaşamının ağır tempolu ve tekdüze koşulları sebebiyle çocuklar ve gençler fiziksel ve düşünsel yönden yeterince gelişmemiş oldukları için her zaman zarar görebilirler.

Çocukların erken yaşlarda çalışma yaşamına girmeleri, ekonomik yönden de verimli değildir. Çünkü eğitim ve öğretimlerinin kesintiye uğraması nedeniyle çocuklar iş yaşamında çoğu kez kalifiye olmayan işgücü olarak istihdam edilecek ve daha da önemlisi gelecek için kendisini yetiştirme (kalifiye olabilme) fırsatını da kaybedeceklerdir.

Bazı işlerin nitelikleri ve yürütüm koşulları nedeniyle, çocukların aile çatısı altından çıkıp uzaklaşması da uygun değildir. Böyle bir durum çocukların sosyal gelişimlerini olumsuz yönde etkileyebilir. Örneğin, aile koruma ve denetiminin dışında, yetişkinlere göre düzenlenmiş iş dünyasında, çocukların yer almaları, çeşitli sapmalara, ahlak ve davranış bozukluklarına, kötü alışkanlıklara yol açabilmektedir (Şişman, 2004:15,16). Diğer yandan çocuklar, haklarını koruma konusunda yeterince bilince sahip değildirler. Bu nedendir ki, kolayca işten çıkartılabilir, düşük ücretlere razı edilebilir,

karşılaşabilecekleri işyeri riskleri görmezden gelinerek sosyal hakları hiçe sayılarak çalıştırılabilirler.

Sıralanan bu sebeplerden dolayı çocukların tümü ile çalışma yaşamının dışında bırakılması, genç işgücünün de, çok sınırlı olarak çalışma yaşamının dar bir alanında özel olarak korunması koşuluyla yer alabilirler.

Anayasamızın 50. maddesi "...kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar" hükmüyle çocukların ve gençlerin korunmasını anayasal bir zorunluluk olarak düzenlemiştir Ayrıca, çocuk ve genç işgücünün korunmasının, sosyal devlet ilkesinin benimsenmiş olmasının da doğal bir gereğidir. Bu nedenle çalışma sebepleri ve kendilerine verilen ad ne olursa olsun, kendilerini çalışma yaşamının zor ve tehlikeli koşullarında bulan çocuklar ve gençler, hukuki korumadan, sağlık ve eğitim hizmetlerinden ayrıcalıklı ve ağırlıklı olarak yararlandırılmalıdır (Karabulut, 1996:5).

1.3. Çocuk İşçiliği

Çocuk işçiliği genellikle 15 (18) yaşın altında bir kişi tarafından yapılan ekonomik bir faaliyeti göstermektedir. Çocuk tarafından yapılan işlerin hepsi çocuğa zararlı veya sömürücü değildir. Çocuk emeği, okul dışı zamanlarda yapılan "hafif iş" veya yasal çıraklığı kapsamaz. Ailesinin işinde veya aile çiftliğinde yardımcı olan gençleri de göstermemektedir. Daha çok çocuk emeği, genel olarak çocuğun okula devam etmesine engel olan bir istihdam türü ve çocuğun fiziksel, psikolojik, duygusal, sosyolojik ve entelektüel gelişmesi için tehlikeli şartlarda yapılan bir iştir (Kemerli, 2002).

Çocuk işçiliği, Dünya çapında bir olgudur ve birçok değişik biçimde karşımıza çıkmaktadır (Hurst, 2008). Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) tahminlerine göre gelişmekte olan ülkelerde çalışan 5–14 yaş grubundaki çocuk sayısı, (120 milyonu tam süreli, 130 milyonu da kısmi süreli işlerde çalışanlar olmak üzere) 250 milyondur. Bu 250 milyon çocuğun %61 kadarı (153 milyonu) Asya'da; %32'si (80 milyonu) Afrika'da ve %7'si (17,5 milyonu) Latin Amerika'dadır (Şişman, 2004:5).

Çocuklar çok farklı şartlarda çeşitli işler yapmaktadırlar. Çocuk işçiliğinin ne olduğu hakkında anlayışlar, ülkeler ve toplumlar arasında çok farklı olabilir. Çocuk işçiliğini tarif etmek için iki ana yaklaşım vardır: Birinci yaklaşıma göre, belirlenmiş asgari yaşın altındaki çocuklar tarafından yapılan her işin yasaklanması gerekir. İkinci yaklaşıma göre ise çocuğun yaptığı işlerin hepsi doğal olarak kötü veya zararlı değildir; bazı durumlarda çocuğun gelişimine katkı yapabilir (Kemerli, 2002:13). Öyleyse çocuğun eğitimini ve gelişimini engellemeyen ve zorla yaptırılmayan işler çocuk işçiliği kapsamına girmemelidir. Meslek eğitimi kapsamında çocukların geleceğine yönelik olarak çıraklık da yaptırılmaktadır. Bu zorla veya ekonomik beklenti için çocuğun çalıştırılması değil, gelecekte ekonomik bağımsızlığını kazanmasında ve bir meslek sahibi olmasında alt yapı oluşturacak bir uygulamadır. Bunun haricinde zorla veya ekonomik anlamda çocuktan gelir bekleyerek yaptırılan işler çocuk işçiliği kapsamında değerlendirilmelidir.

Çocuk işçiliği yalnızca azgelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerin sorunu değildir. Sanayileşmiş ülkelerin birçoğunda da çocukların çalıştığı görülmektedir. İtalya, Avrupa'da belki de en fazla çocuk çalıştıran ülkedir. Amerika Birleşik Devletleri'nin de hayli kalabalık çocuk işçi nüfusu bulunmaktadır. Bu çocuk işçilerin çoğunluğu tarım kesiminde çalışmaktadır ve aralarında önemli bir bölümü göçmen ailelerin çocuklarıdır (Bakırcı, 2003:52).

Çocuk çalıştırılması, az gelişmişlik ile yoksulluk arasındaki kısır döngünün bir ögesi olarak değerlendirilmekte ve birbirine nedensellik ilişkisi ile bağlı olaylar ve olgular dizisinin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Akyan ve Atak, 2004:140).

6-14 yaş grubunda ekonomik işlerde çalışan çocukların çalışma nedenleri incelendiğinde, DİE'nin Ekim 1994 ile Ekim 1999 anketleri arasında büyük farklılıklar bulunmadığı görülmektedir. Her iki ankette de ailelerine yardımcı olmak ve aile gelirine katkıda bulunmak çocukların çalışma nedenlerinin başında gelmektedir. Ekim 1994 verilerine göre, ilk sırayı % 34.6 ile hanehalkı gelirin katkıda bulunmak, ikinci sırayı ise % 28.9 ile hanehalkının ekonomik faaliyetlerine yardımcı olmak almıştır. Ekim 1999 anketinde ise ilk sırayı % 39.9 ile hanehalkı gelirin katkıda bulunmak, ikinci sırada ise % 20.9 ile hanehalkının ekonomik faaliyetlerine yardımcı olmak gösterilmiştir. 6-17 yaş aralığında ekonomik faaliyetlerde çalışan çocukların çalışma nedenleri incelendiğinde

ise çocukların % 38.4 oranla hanehalkı gelirine katkıda bulunmak ve %19.7 oranla hanehalkının ekonomik faaliyetlerine yardımcı olmak için çalışmakta olduğu saptanmıştır. Dünya’da ve Türkiye’de çocuklar bir şekilde çalıştırılmakta işgücüne katılarak ekonomik olarak üzerlerinden gelir elde edilmektedir.

1.3.1. Çocuk İşçiliğinin Tarihsel Gelişimi

1.1.3.1 1.3.1.1. Çocuk İşçiliğinin Dünya’da Tarihsel Gelişimi

1.3.1.1.1. Sanayi Devrimi Öncesinde Çocuk İşçiliği

Tarihte çocuk emeğinin, eski çağlardan beri kullanılmakta olduğu bilinmektedir. Sümerler üzerinde yapılan araştırmalarda, çocuk işçilerin kadın işçiler gibi tam gün çalıştığı ve yarım ücret aldıkları belirtilmekte, bir başka tarihi kaynakta ise eğitim hakkından sadece üst düzey yöneticilerin ve görevlilerin çocuklarının yararlandığı, alt tabaka aile çocuklarının eğitimden yararlanamadığından tarlada ve diğer işlerde çalıştırıldığından söz edilmektedir (Urhan, 1996).

Eski çağlarda, çalışan çocukların korunmasına yönelik bir güvencenin bulunmadığı görülmektedir. Örneğin Roma’da ustaya çırak üzerinde çok geniş kapsamlı ve fiziksel cezaları da içeren uslandırma yetkisi tanınmakta, babanın çocuk üzerinde sahip olduğu bu yetkiyi ustaya devrettiği görülmekteydi (Centel, 1982:12).

Ebeveyni tarafından eğitim alması öncesinde ya da mesleki öğrenime dahil olunurken emanet edilene (öğretmen, usta... v.b) “eti senin, kemiği benim” söyleminin, Roma’daki benzer durumun günümüze yansımaları olduğunu düşündürmektedir.

Sanayi öncesi toplumlarda hem üretim hacmini, ürün kalitesini ve fiyatlarını denetleyen, hem de mesleki eğitimi planlayıp yürüten, bu yüzden toplum örgütlenmesinde merkezi bir rol oynayan zanaat teşkilatı olan “lonca” (Seyyar, 2002:348), ortaçağda çalışma yaşamının kurallarını düzenlemede en etkin kurumdu.

Ortaçağda çocukların çalıştırıldıkları yer, daha çok esnaf ve sanatkarların yanı olmuştur. Bu dönemde çocuklar çırak olarak çalıştırılmıştır. Aynı meslekten olan esnaf ve sanatkarların birliğinden oluşan loncalarda çocuk işçi, usta-kalfa-çırak hiyerarşisinin en alt basamağını oluşturmaktaydı. Çırak adaylarının yaşı, zanaatlara göre değişmekle birlikte 10-18 arasında olmak zorundaydı (Talas, 1981:23).

Çıraklık, usta ile çırağın velisi arasında yapılan bir sözleşmeyle başlardı. Ancak bu sözleşmenin şartlarının ve çırak alacak olan ustanın ehliyet ve sıfatlarının loncaların idare heyetince onaylanması gerekmekteydi. Ustanın alabileceği çırak sayısı yönetmeliklerle sınırlandırılmış olup, böylelikle ustanın, çırağın iyi yetiştirilmesiyle yakından ilgilenme olanağını bulabileceği ileri sürülmekteydi. Çıraklık dönemi süresince çırak, kendi ailesini terk ederek ustanın evinde yaşamaya başlardı. Ustanın, çırağı beslemek, yatırmak, giydirmek ve ona mesleği gereği gibi öğretmek yükümlülüğü bulunmaktaydı. Bu nedenle, çıraklık sözleşmelerinde ustaya çırağın velisi tarafından ustalık hakkı olarak tazminat ödenirdi. Çırak, mesleğe girdikten sonra iyi hizmet etmek, itaat göstermek, en büyük bağlılık ve dürüstlük içinde çalışmakla yükümlüydü (Barkan, 1957:148).

Lonca tüzüklerinde, çıraklarının öğrenimi, ücretlerinin yüksekliği ve ustanın uslandırma yetkisi gibi konularda ayrıntılı hükümlere rastlanmasına karşılık, iş süresinin belirlenmesi gibi hükümlere rastlanılmamakta; iş süresini sınırlayan hükümlere ancak ortaçağın sonlarına doğru rastlanılmaktadır (Centel, 1982:13).

1.3.1.1.2. Sanayi Devrimi Sonrası Çocuk İşçiliği

Sanayi Devrimi, Avrupa ülkelerinde mevcut üretim biçiminin değişmesini, onun yerine çağımızın üretim biçimi olan fabrika üretiminin egemen olmasını sağlamıştır. Bu yeni üretim tarzı karşısında geleneksel üretim araçları terk edilerek seri halinde ve yığın üretim tarzı egemen olmuştur. Bu değişim, üretim faaliyetinin en önemli unsuru olan insan hayatını alt-üst etmiş (Çelik, 2004:3), fazla kazanma arzusuyla ucuz olan çocuk emeğinden geniş çapta faydalanılmasına yol açmış ve bu sebepten de çalışan çocuklar sanayi alanında büyük bir önem kazanmaya başlamıştır (Erkul ve Karaca, 2000).

Çünkü yeni üretim düzeni karşısında rekabet edemeyen, faaliyetini geleneksel biçimde sürdüren küçük işyeri sahipleri işyerini kapatmak zorunda kalmışlardır. O zamana kadar bağımsız çalışmakta olan esnaf ve sanatkârların çoğu, başka bir kimsenin hizmetinde işçi olarak çalışmaya başlayarak bağımsızlıklarını yitirmişlerdir.

Çocuklar endüstrileşmeden önce de çalışmaktaydı. Ancak bu çalışma aile içinde ve endüstri öncesinin ritmine göre idi ve makinelerin çalışma düzenine uyum gerekli değildi. Endüstrileşme sürecinde çocuklar ailelerinden alınıp fabrikalara yerleştirilmiş

(Çöpoğlu, 1998), dayanma güçlerinin ötesinde kullanılarak istismar edilmişlerdir. Bu sebeple çocuk işçiliğinin bir sorun olarak ortaya çıkması Sanayi Devrimi ile gündeme gelmiştir. O zamana kadar bağımsız çalışan zanaatkarlar, bir başkasının hizmetinde çalışmak üzere bağımsızlıklarını terk ederek; çırak olarak çalışan çocuklar ile gençler de, ileride bir gün bağımsız usta olabilme umutlarını yitirerek vasıfsız işgücü haline gelmişlerdir (Centel, 1982:14).

Sanayi devrinden sonra çocukların çalışma yaşamına girişlerinin nedeni, çeşitli olmakla birlikte, temel olarak iktisadidir. Tarım ekonomisinden sanayi ekonomisine geçiş ile birlikte büyük bir iç göç olgusu yaşanmıştır. Göç nedeniyle yeni iş merkezlerinde oluşan aşırı nüfus yığılmaları, plansız kentleşme ve toplumun gelir dağılımında dengesizlikler meydana getirmiştir. Kötü koşullar ve düşük ücretlerle çalışmak zorunda olan veya işsiz kalan yetişkin işçiler, ailelerini geçindirmekte güçlük çekince, bu kez çocuklarını çalıştırma seçeneğiyle karşılaşmışlardır. Bu şekilde çocuklar ailelerinin koruyuculuğundan da uzaklaştırılmışlardır.

Sanayileşmenin başlangıç dönemlerinde çocuk emeğinin yoğun olarak kullanımı yaygın bir olgudur. Robert Owen, bu dönemde çocuk emeğinin kullanımı ile ilgili olarak şunları yazmaktadır: “Çocukların neredeyse bebekliklerinden itibaren, hepsi az ya da çok sağlıksız olan fabrikamızda çalıştırılmalarına izin veriliyor. Bütün zamanlarını, açık havada yapacakları sağlıksız egzersizlerle okul arasında paylaşılması gereken bir yaşta, dört duvar arasında uzun, tekdüze ve yorucu bir çalışmaya mahkum ediliyorlar”. Owen, çocukların o dönemde tekstil fabrikalarına altı yaşında işe alındıklarını, bazen beş yaşında da çalıştırıldıklarını; çalışma süresinin kışın ve yazın yasal olarak sınırsız olduğunu, genellikle on dört saat, bazen on beş saat, hatta para canlısı ve insanlık dışı işverenler tarafından on altı saate kadar uzatıldığına dikkat çekmektedir (Çelik, 2007:51,52).

Çocukların çalışma hayatına girişlerinde etkili olan ikinci neden, üretim tekniğinin basitleşmesi ve işbölümü ile makinelerin sağladığı seri üretimdir (Centel, 1982:14). Böylelikle çocuklar, uzun yıllar özel bilgi ve beceriyle yetiştirilecekleri çıraklık süresini geçirmeye gerek kalmaksızın üretim yaşamına girmişlerdir. Bu sayede hem işgücü maliyetleri azaltılmış hem de işgücünün uysal ve kolay disiplin altına alınabilmesi sağlanmıştır.

Sanayi Devriminin gerekleŖtiđi dönemde, devlet anlayıŖında hakim olan liberal anlayıŖ gereği, kamu makamlarınca çocukların alıŖma yaŖına iliŖkin herhangi bir düzenlemeye gidilmediği, bu nedenle ocuk alıŖanların en kötü biçimde istihdamının ortaya çıktığı görülmektedir. Nitekim 19. yy’ın sonlarına doğru oluŖan fakirlik, sömürünün büyük boyutlara varması, insanlık onuru ile bađdaŖmayan acı sonuçlar karŖısında devlet alıŖma hayatına müdahale etmek zorunda kalmıŖtır. Sosyal bakımdan himayeye muhtaç kimseleri korumayı esas alan, devletin sosyal barıŖ ve sosyal adaleti sağlamak amacıyla müdahalesini meŖru ve gerekli gören “sosyal devlet” kavramı kabul edilmeye baŖlanmıŖtır (Güven ve Aydın, 1995).

1.3.1.1.3. SanayileŖenlkelerde alıŖan ocuklara Yönelik Yasal Düzenlemeler

İngiltere

Sanayi Devriminin doğduğu İngiltere’de devletin kötü alıŖma koŖullarına karŖı çocukları koruma amacıyla kabul edilen ilk yasa, 1802 tarihli “ıracıkların Bedensel ve Tinsel Sağlıkları Hakkında Yasası’dır. Yasa’ya göre;

- Çocukların alıŖma süreleri 12 saat olarak saptanmakta,
- Gece alıŖmaları (saat 21.00-06.00) yasaklanmakta,
- ıracıklar geceli gndzli olarak iŖverenin yanında kalmakta iseler, iŖveren, kız ve erkek çocuklar için ayrı yatakhaneler kurmakla yükümlü tutulmakta,
- Çocukların okuma yazmağrenmek amacıyla okula devam etmeleri sağlanmakta,
- Çocuklara yılda bir kat giysi verilmekte,
- Çocukların en az ayda bir defa kiliseye devamlarına müsaade edilmesingrlmektedir.

1819 yılında ıkarılan “Pamuklu Dokuma Fabrikalarının Düzenlenmesine İliŖkin Yasa” ile daha da geliŖtirilerek pamuklu dokuma fabrikalarında 9 yaŖından küçük çocukların alıŖtırılmaları yasaklanmış, 9-16 yaŖlarındaki çocukların gece döneminde alıŖtırılmamalarıngrlerek birnceki yasada olduğu gibi çocuklar ile gençlerin günlük iŖ süresi 12 saat olarak belirlenmiŖtir (Tuna, 1968:5; Centel, 1982:17). Daha

sonra 1831 yılına kadar çocuklarla ilgili olan yeni dört yasa çıkarılmış, ancak uygulamada etkisiz kalmıştır. Bunun en önemli nedenini, devletin o dönemde bağımsız bir denetim mekanizmasına sahip olmayışı oluşturmaktadır (Urhan, 1996:23).

O dönem için, çocukların çalışmaları ile ilgili en önemli yasa 1833 yılında çıkarılan ve Lord Althorp Yasası olarak bilinen yasa olup, söz konusu yasa 9 yaşından küçüklerin çalıştırılmaları yasaklanmış, 18 yaşından küçüklerin gece döneminde çalıştırılmaları hükmü getirilmiş, 9-13 yaşlarındaki işçilerin günlük iş süresi 9, haftalık iş süresi de 48 saat ile sınırlandırılmıştır. Ayrıca, yasadaki yararlanacak bütün çocukların okula gitmekle yükümlü oldukları da ilk kez anılan yasa da açıklanmıştır. Yasasının en önemli özelliği, yasanın tekstil sanayinde çalışan tüm çocukları kapsadığı olması ve ilk kez bu yasayla iş müfettişliği sisteminin kurulmasıdır (Centel, 1982:17).

İngiltere’de çocuklarla ilgili alınan tedbirler bu yasalardan sonra da geliştirilerek sürmüştür. 1842 yılında maden işçilerini korumaya yönelik çıkarılan kanunla 10 yaşından küçüklerin maden ocaklarında çalıştırılmaları yasaklanmış, ayrıca denetimi sağlamak amacıyla resmi nitelikli bir maden ocakları müfettişliği kurulmuştur (Serter, 1994:18). Söz konusu yasanın yeraltı işlerinde en az çalışma yaşı olarak kabul ettiği yaş sınırı olan 10 yaş, 1872’de çıkarılan yasa ile 12’ye, 1890 ve 1911 yasaları ile 13 ve 14’e yükseltilmiştir.

Diğer yandan 1937 ve 1948 tarihli kanunlar gereğince, 18 yaşından küçük bütün çocuklar için tıbbi bir muayeneden geçme, bedeni ve fikri bakımdan çalışmaya kabiliyetli olup olmadıklarını tespit ettirme zorunluluğu bulunmaktadır (Çöpoğlu, 1998:69).

İngiltere’de çocuk işçilerle ilgili olarak alınan ilk hukuki tedbirler, çalışmaya başlama yaşı, eğitim görmelerinin sağlanması, çalışma sürelerinin süreç içerisinde sınırlandırılması ve sağlık yönüyle korunmaları şeklinde şekillenmiştir.

Almanya

19. yüzyılın başlarında Almanya’da da diğer sanayileşen ülkelerde olduğu gibi, katı liberalizm anlayışı, devletin çalışma yaşamına müdahale etmesini engellemiştir. Ancak çalıştırılan çok sayıda çocuk ve gencin kötü koşullarda çalışmaları sonucu sağlıklarını önemli ölçüde yitirmesi devlet müdahalesini zorunlu kılmıştır (Centel, 1982:18).

Almanya’da çalışan çocuklara ilişkin ilk yasa, 1839 tarihli “Fabrikalarda Genç İşçi Çalıştırılmasına İlişkin Yasa” dır. Söz konusu yasayla, fabrikalarda 9 yaşından küçük çocukların çalıştırılması yasaklanmış, 9-16 yaşlarındaki işçilerin günlük iş süreleri 10 saatle sınırlanmıştır. Ayrıca, günde 1,5 saatlik ara dinlenmesi, pazar günleri ve gece dönemi çalıştırılmaları yasaklanmış, günlük 5 saat okula gitme zorunluluğu getirilmiştir. Ancak yasa, biçimsel ve öze ilişkin yetersizlikleri, özellikle de uygun denetim organlarını belirlemeden yoksun oluşu ve uygulama alanının fabrikalarla sınırlandırılmış bulunuşu sebebiyle etkisiz kalmıştır. 1839 tarihli yasanın etkisiz kalmasından ötürü, 1853 yılında çıkarılan yasayla önceki yasa değişikliğe uğratarak fabrikalarda en az çalışma yaşı 12 yaşa yükseltilmiş, 12-14 yaş arası çocukların günlük iş süresi en çok 6 saat olarak tespit edilmiştir. Ayrıca, iş müfettişliği sistemi getirilerek, müfettişlere yasa hükümlerinin denetlenmesi öngörülmüştür (Centel, 1982:18,19).

Almanya’da çalışan çocuklara ilişkin 1891’de çıkarılan diğer bir yasa ile de 16 yaşından küçüklerin gece çalıştırılması yasaklanmış, fabrikalarda çalışma yaşı 14 ve üzeri olarak belirlenmiştir (Urhan, 1996:25).

Fransa

Fransa’da çocuklara ilişkin alınan sosyal politika tedbirleri, sanayi devriminin sonuçlarını burada daha geç göstermesi ve tarımın genel ekonomi içerisindeki sahip olduğu yerin sanayiye göre ağırlıkta bulunması nedeniyle diğer Avrupa ülkelerine göre geç başlamıştır (Çöpoğlu, 1998; Urhan, 1996).

Fransa’da çocukları korumaya ilişkin çıkarılan ilk yasa, 1841 tarihli “Fabrika, İmalathane ve Atölyelerde Çalışan Çocukların Çalışma Düzenine İlişkin Yasa”dır. Yasayla, 8 yaşından küçüklerin çalıştırılması yasaklanmış olup, 16 yaşından küçüklerin ağır ve tehlikeli işlerde, 13 yaşından küçüklerin de fabrika ve imalathanelerde gece çalıştırılması yasaklanmıştır. Ayrıca, 8-12 yaşlarındaki çocukların günlük iş süreleri 8 saat olarak belirlenip, 12-16 yaş arası çocukların günlük iş süresi 12 saatle sınırlanmıştır (Centel, 1982:19).

1841 tarihli yasanın uygulama etkinlik kazanamamasından ötürü, 1847 yılında çıkarılan yasa, en az çalışma yaşını 12 olarak tespit edip, günlük çalışma süresini de 12 saatle sınırlamıştır. 16 yaşından küçük erkek ve 21 yaşından küçük kızların gece

çalıştırılmalarını yasaklayan kanun, çocukların sağlıklarını tehdit edecek ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmamaları hükmünü getirmiştir (Çöpoğlu, 1998).

Daha sonra çıkarılan 1892 tarihli kanunla en az çalışma yaşı 13 olarak belirlenmiş ve günlük çalışma süresi 10 saatle sınırlandırılmış, çocukların gece döneminde çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Ayrıca, çocuklar için genel sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınması öngörülerek, bunlara yasak olan işlerin idari tarafca belirlenmesi hükmüne yer verilmiştir (Talas, 1997:287).

1.1.3.2 1.3.1.2. Çocuk İşçiliğinin Türkiye’de Tarihsel Gelişimi

1.3.1.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde Çocuk İşçiliği

Türk toplumunda, tarihin her döneminde çocuğun üretime katılmakta olduğu, bunun genel kabul gördüğü ve toplumsallaşmanın bir parçası olarak kabul edildiği kanısı hakimdir.

Batı ülkelerinde 18. y.y’da başlayan endüstrileşme süreci, Türkiye’de oldukça geç gerçekleşmiş ve bu gelişmeler oldukça sınırlı olmuştur. Bu nedenle sanayi devrimi sonrasında Avrupa’da olduğu gibi ciddi anlamda çocuk çalıştırılması Türkiye’de görülmemiş, çocukları korumaya yönelik tedbirlerin azlığının bir nedenini de bu durum oluşturmuştur. Cumhuriyet öncesi dönemde ve hatta Cumhuriyetin başlarında, sanayileşmenin başlayamamış olması iş hukukunun da gelişimini olumsuz yönde etkilemiştir (Arıcı, 1999).

Türkiye’de çocukların çalışmasına ilişkin kurallar önce ahi birlikleri ve daha sonra da gedikler yani lonca denilen teşkilatlarla başlamıştır. Anadolu’da tarihi ve sosyo-ekonomik zorunluluklar sonucuna oluşan ahi birlikleri esnaf, sanatkar ve meslek erbabına yön vererek çalışmalarını düzenlemiştir. Belirledikleri kurallar ve kanunlarla ekonomik ve sosyal yaşamı düzenleme işlevini yerine getirmiş; üretici-tüketici ilişkileri, esnaf arasındaki ilişkileri ve bunların yetiştirilmeleri, çalışma koşulları, meslek içi yardımlaşmalar, mesleki hakların savunulması gibi konuları kanun ve tüzüklerle detaylı olarak düzenlemişlerdir (Çağatay, 1971:111).

Ahilik, temelleri X-XI. yüzyıla kadar uzanan ve XIX. yüzyılın başlarına kadar da varlığını sürdüren, Anadolu’da esnaf ve sanatkar kuruluşlarının eleman yetiştirme,

işleyiş ve denetimlerini düzenleyen bir kurumdur (Centel, 1982). Bu dönem, Osmanlının devlet olarak örgütlenme çabası verdiği bir dönem olup, yönetim boşluklarının yaşandığı kentlerde otorite boşluğunu doldurarak yönetimi sağlamış, üyeleri arasında dayanışma ve uygun çalışma koşulları oluşturmuştur.

Osmanlı ekonomisinde tarım dışı üretimi oluşturan esnaf ve sanatkârlar arasında çocuk emeği ahi birlikleri ve gedikler (lonca düzeni) içerisinde eğitim amacını içerecek biçimde kullanılmıştır (Bakırcı, 2004:9). Anadolu'da çırak-kalfa-usta ilişkilerinin somutlaşması ahi birliklerinin eseridir.

Çalışanlar bu dönemde hem günümüzdeki anlamda işçi, hem bir mesleği öğrenmekte olan öğrenci, hem de geleceğin usta dolayısıyla işveren adaylarıdır. Ortaçağda loncalar bu kesimin hem kendi arasında haksız rekabetini önleyerek oto kontrol görevini icra etmekte, hem de zanaatkarların menfaatlerini dışa karşı korumaktadır. Diğer yandan arz-talep dengesi içerisinde ve genel olarak siparişe dayalı üretimin yapılıyor olması, beraberinde ihtiyaç fazlası üretimin gerçekleşmemesini, sınırlı sayıda müteşebbis ve doğal olarak sınırlı sayıda çalışanın varlığını meydana getirmiştir. İşyeri sayısı, toplumun talebine bağlı olarak ve lonca yönetiminin kararıyla arttırılabiliyordu. Dönem şartları ve üretim teknolojisi dikkate alındığında atölye tarzı üretim, daha az kaza riskini ve korunma ihtiyacını gerekli kılmış, diğer yandan yamak-çırak-kalfa-usta hiyerarşik çalışma ilişkisi günümüzdeki anlamda işçi kavramı oluşmadığından, ilişkiler hoca-talebe, baba-evlat, hatta halef-selef münasebeti aynı anda gerçekleşmekte, ilişkiler daha sıcak olmakta ve oluşabilen sorunlar hoşgörü çerçevesinde kolayca çözülebilmekteydi (Arıcı, 1999:30). Bu içten bağlarla bağlılık, sanatı sağlam ahlaki ve mesleki temellere oturtmuş olup, bir ustaya bağlanmadan sanatta olgunluğa varmanın mümkün olamayacağı dile getirilmiştir (Centel, 1982:26).

Ahi birliklerinde çocuklar, birliğin hiyerarşik yapısı içinde, yamaklık ve çıraklık statülerinde olmuştur. Çocukların, ahi birliklerine yamak olarak girdiği, iki yıl düzenli bir yamaklık süresinden sonra çıraklığa terfi ettiği bilinmektedir. Ahi birliklerinde, ancak 10 yaşından küçük çocuklar yamaklığa kabul edilmiş, işe devamları velisi tarafından sağlanmış, yamaklara hiç bir ücret ödenmesi de söz konusu olmamıştır. Yamaklık süresini tamamladıktan sonra, özel bir törenle çıraklığa geçen çocuklar,

meslek türüne göre değişmekle birlikte yaklaşık olarak üç yıl da çırak olarak çalışmışlardır (Çağatay, 1971:111).

Bu sistemde ustaların, çıraklarını yalnızca mesleki yönden iyi yetiştirmeleri yeterli görülmemiş, aynı zamanda çırakların, ahlaki ve dini konularda yetiştirilmesinden de ustalar sorumlu tutulmuşlardır. Ustalarla çırakların aynı hayat düzeyinde ve aynı ortamda yaşadığı, usta için iyi bir çırak yetiştirmenin şeref ve namus borcu olarak değerlendirildiği bildirilmektedir. Bu anlayışla, çırak yetiştirmede herhangi bir ihmali ve yetersizliği görülen ustanın, çırak tutması engellenmeye çalışılmıştır (Serter, 1994:175). Buradan da çırağın mesleki yetkinliğinin ve ahlaki olgunluğunun ahi teşkilatlanması içerisinde kontrol edildiğini ve güvence altına alındığını göstermektedir.

Ahilik teşkilatının mesleki ahlak normları şu şekilde özetlenebilir:

▪ Müşteriyi aldatmamak ▪ Satılan malı överek yalan söylememek ▪ Hileli ölçüp tartmamak ▪ İhtikar (karaborsacılık) yapmamak ▪ Müşteri kızdırtmamak ▪ Alışverişte iyi muamelede bulunmak ▪ Çalışanların sorumluluklarını bilmesi ▪ Çalışanların işlerini yaparken dikkatli olması ▪ Çalışanların işlerini savsaklamaması ▪ Ustaya bağlılık ▪ Tüketicieye saygınlık ▪ Fahiş fiyatla mal satmaktan kaçınmak şeklinde açıklanmış olup, ahiler toplum içinde edep ve nezakete büyük ehemmiyet vermişlerdir (Seyyar, 2002:15).

Çırağın sanatının ehli olmasına karşılık iyi ahlaklı olmaması, ustası için onur kırıcı bir durum olduğu; giderek çırağın faaliyet gösterdiği sanat dalının bile küçümsenmesine yol açtığı (Centel, 1982:9) ifade edilmektedir.

Ahiliğin sonu, XVI. y.y sonlarında batı sanayi ürünlerinin Anadolu'ya gelmesi sonucu, hammadde ve pazarlama sorunlarının çıkması, sermaye sahiplerinin emek-sermaye düzenini sarsmaları, askerlere ve köylerden gelenlere esnafılık hakkının verilmesi, meslek ve sanatı yürüten Müslüman olmayanların çoğalması ve bunlarla işbirliği yapma zorunluluğu sonucu yeni oluşumlara ihtiyaç duyulmasından kaynaklanmıştır. Bu yeni oluşuma “gedik” adı verilmiş olup, 18. y.y'dan itibaren 20. yüzyılın başlarına kadar faaliyetlerini sürdürmüşlerdir. Bu dönemde sanat ve ticaretle uğraşmak için bir gediğe mensup olma şartı veya imtiyaz fermanına sahip olma zorunluluğu getirilmiş, ustalığa yükselme şartları zorlaştırılmıştır (Urhan, 1996:86,87).

Ahiliğin gediklere dönüşmesi, çocuklar ile gençlerin iş güvenliği konusunda bir gelişme sağlamamış; ancak, hiyerarşik yapı içinde ara statü olarak kalfalığın oluşmasına neden olmuştur. Ahi birliklerinin gediklere dönüşmesinden önce, çıraklık süresini bitiren ve yeterlilikleri kabul edilen çıraklar, bir dükkan veya atölye açma olanağını elde ettiklerinden, kendiliğinden ustalığa yükselmişlerdir. Gediklerin ortaya çıkışı ise, kalfalık statüsünü getirerek, çırakların, hemen küçük bir işyeri kurup, usta statüsüne geçmeleri olanağını yitirmelerine neden olmuştur (Centel, 1982:26,27).

Tekelci yapıları nedeniyle gelişmeye çalışan Osmanlı Sanayisinin önünde engel teşkil eden gedikler, sanat ve ticarete tekelliliğin ticaret ve sanatı önlediği gerekçesiyle 17 Haziran 1861 tarihinde çıkartılan bir tüzükle kısmen kaldırılmış; 1912 yılında çıkarılan yasa ile tamamen sonlandırılmıştır. Çeşitli mesleklerle işgal etmekte olan ve o güne değin bağımsızlıklarını korumuş olan zanaatkarlar, Batı'da görülen fabrikalaşma da Osmanlı'da gerçekleşmeyince vasıflı çalışan olarak sanayi sektörüne dahil olamayıp, yeni kurulan fabrikaların vasıfsız işgücünü oluşturmuşlardır. Bu arada lonca sisteminden çıkan çocuklar da ucuz işgücü olarak endüstri dallarına dağılmışlardır. (Bakırcı, 2004; Centel, 1982).

Fonksiyonunu kaybetmiş olsa da uzun süre varlığını sürdüren ahi birliklerine ait izler Cumhuriyet dönemine kadar uzanmış, Cumhuriyetten sonra çıkartılan tekke ve zaviyeleri yasaklayan kanun ile tamamen silinmiştir (Ekinci, 1990).

Gediklerin kaldırılmasından sonra Türkiye'de çocuklarla ilgili ilk yasal düzenleme, 1860'lı yıllarda hazırlanan ve madencilik alanında çalışan işçileri koruma maksadı taşıyan Dilaver Paşa Nizamnamesi'dir. Nizamname ile, Ereğli sancağında 14 kazadan toplanan 13-50 yaş arasındaki erkeklere, tarım işlerinin aksamaması için, 12'şer gün arayla maden ocaklarında çalışma zorunluluğu getirilmiştir (Centel, 1982:12; Arıcı, 1999:36). Bu düzenlemeden, 13 yaşından küçükler için çalışma zorunluluğunun getirilmediği anlaşılmaktadır.

Çocukların çalıştırılmasıyla ilgili milli mücadele yıllarında önemli bir adım atılmış ve 1921 yılında madenlerle ilgili olarak, Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun kabul edilmiştir. Bu kanunun 2. maddesinde, 18 yaşından küçüklerin kömür madenlerinde çalışması yasaklamıştır (Arıcı, 1999:41).

Yeni Türkiye'nin ekonomik kalkınma hamlesinin en önemli adımlarından biri olan ve 1923 yılında toplanan İzmir İktisat Kongresi kararlarından ikisi çalışan çocuklara yönelikti. Bunlardan birisi maden ocaklarında 18 yaşından küçüklerin çalıştırılmasını yasaklamaya yönelik olup; diğer kararda ise sanat müesseselerinde ve gümrüklerde 12 yaşını bitirmemiş çocukların çalıştırılmaması için yatılı ve parasız kurumlar açılması veya en çok dört saat çalışma ile hafif işlerde çalıştırılmasına izin verilmesine yönelik tavsiye kararıydı (Centel, 1982:27,28).

1.3.1.2.2. Cumhuriyet Sonrası Dönemde Çocuk İşçiliği

Cumhuriyet döneminde de çocuk emeği kullanımı sürmüştür. Bunda Türkiye Cumhuriyeti'nin Osmanlı Devleti'nden devraldığı ekonomik mirasın önemli etkisi olmuştur. Cumhuriyetin ilk yıllarında ekonominin tarım ağırlıklı olduğu ve 11-12 milyon dolaylarında olan nüfusun büyük çoğunluğunun tarımla uğraştığı, üretimin geleneksel yöntemlerle yapıldığı, eğitim olanaklarının çok sınırlı olduğu göz ardı edilmemelidir.

Ekonomik şartların böylesine ağır olduğu bir dönemde çocuklar yaygın biçimde ücretsiz olarak tarımda çalıştırılmakla birlikte, ücret karşılığında fabrikalarda ve diğer işlerde çalıştırılmışlardır. 1927 sanayi sayımı verilerine göre sanayide çalışanların % 48,5'i (124.5 bin) 14 yaşından büyük işçi, % 51,5'i (132.4 bin) 14 yaşından küçük işçidir. Sanayide çocuk emeğinin bu kadar yoğun olmasının nedenlerinden ilki, çocuk işçilerin yetişkinlere nazaran çok daha düşük bir ücretle çalıştırmanın mümkün olması ve böylelikle kârlarını artırma çabasıdır. Diğer yandan, I. Dünya Savaşı'nda yetişkin erkek nüfusunun büyük kısmının yok olması sebebiyle, fabrikalar işgücü sıkıntısı çekmiş, erkeksiz kalan yoksul aileler çocuklarını çalıştırmak zorunda kalmıştır (Gürses ve Gürses, 1997). Özetle, savaş beraberinde geniş bir çocuk işçi ordusu yaratmıştır. Bunun yanında bazı işlerde çocukların uygunluğu da çocuk emeğine talebi arttırmıştır.

Cumhuriyet döneminin ilk yıllarından sonra nüfusun artmasına ve sanayinin sınırlı da olsa gelişmesine ve eğitim kurumlarının yerleşmeye başlamasına karşın çocukların çalıştırılmasına devam edilmiştir.

1970 yılı nüfus sayım verilerine göre 12-14 yaş grubundaki çocukların toplam nüfusu 2.553.127 idi. Bunların 1.067.678'i çalışır durumdaydı. Toplam nüfusu 3.694.500 olan

15-19 yaş grubunda bulunan çocukların ise 2.187.544'ü çalışmaktaydı. Dolayısıyla 6 milyonun biraz üzerinde olan 12-19 yaşındaki çocukların 3 milyonu çalışmaktaydı (Gürses ve Gürses, 1997:295). Çalışan çocuklar arasında 12 yaşından küçüklerin de olduğu düşünülürse toplam çalışan çocuk sayısının daha yüksek çıkacağı ortadadır.

Her ne kadar çalışma yaşamıyla ilgili sosyal politikalar Cumhuriyetin kurulmasıyla birlikte gelişmiş olsa da, ilk yıllarda devletin bu konuya müdahalesi sınırlı düzenlemelerden öteye gidememiştir. Bundaki temel nedenler de ekonominin geri oluşu ve sosyal kurumların ise yeterince gelişmemiş olmasındandır.

İzmir İktisat Kongresi kararları serbest piyasa kurallarının işlemesine ve liberal politikaların benimsenmesine yol açmıştır. 1926 yılında çıkarılan 818 sayılı Borçlar Kanunu (B.K.)'nin da bazı maddelerinde (313/2, 318, 330 ve 342/2) çocukların çalıştırılmasına ve çocukları koruyucu hükümlere yer vermekle birlikte, liberal ve bireyci bir anlayış doğrultusunda hazırlanması ve sadece borç ilişkilerini düzenlemesi nedeniyle tam anlamıyla çocukların korunmasına yönelik yeterli düzenlemeler getirmemiştir (Urhan, 1996:92).

Çocukların Korunmasına yönelik önemli bir diğer adım da 1930 tarihli ve 1593 sayılı Umumî Hıfzısıhha Kanunu (Um.Hıf.K.)'dur. Daha önce çıkarılan yasalara göre daha ayrıntılı hükümler içeren ve çalışan çocuklara ilişkin özel düzenlemelere yer veren yasa iş güvenliği konusunda yetersiz olmakla birlikte zamanının koşullarına göre oldukça önemli sayılabilecek ilk adımları atmış ve hatta konuyla ilgi halen hukuki boşlukları doldurmaya devam etmektedir (Centel, 1982:28).

1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu, çocukların çalıştırılmalarına ilişkin düzenlemelere yer vermiştir. Kanunla, 16 yaşını doldurmamış çocukların hangi iş olursa olsun günde 8 saatten fazla çalışmaları, 18 yaşını doldurmamış erkek çocuklar ile her yaştaki kız çocukların ve kadınların maden ocaklarında çalıştırılmaları ve sağlık yoklamasından geçirilmeden işçi çalıştırılması yasaklanmıştır (Centel, 1982:28,29). Ancak kanun, 10 işçi ve fazlası sayıda işçi çalıştırmayı icap ettiren iş yerlerini kapsamakta; küçük ev sanayini, tarımı ve seyyar satıcılığı kapsam dışı tutulmaktaydı. Halbuki bu dönemde çocukların yoğun olarak çalıştırıldığı işler de bunlardı (Urhan, 1996:93). 1937 yılında yürürlüğe giren İş.K. üç yıl uygulandıktan sonra 1940 yılında

çıkarılan Millî Korunma Kanunu ile pek çok hükmü askıya alınmıştır. Askıya alınan hükümler arasında çocukların çalışma yaşlarına ilişkin sınırlamalar da vardır.

Birinci Dünya Savaşı, Kurtuluş Savaşı'nın etkileri ve girilmese dahi İkinci Dünya Savaşı'nın seferberlik koşulları nedeniyle erkek iş gücünün azalması kadın ve çocuk iş gücüne talebi artırmıştır. Örneğin 1937'de, ücretliler içinde 12–18 yaş arası çalışanların oranı yüzde 8,8 iken 1943 yılında yüzde 18,8'e ulaşmıştır. 1947-65 döneminde çocuk işçilerin İş.K. kapsamındaki toplam işçiler içindeki oranı önemli dalgalanmalar göstermektedir. 2. Dünya Savaşı'nın hemen ardından yüzde 7,2 olan bu oran 1950'li yıllardan itibaren gerilemeye başlamış ve 1965 yılında 2.35'e düşmüştür. 1950'lerin başlarına kadar çocuk işçi oranının yüksekliği savaş koşulları ile birlikte değerlendirilebilir. Savaş koşullarının sona ermesi, yetişkin erkek işçi sayısının artışı, çocuk işçi sayısını oransal olarak düşürmüştür. Öte yandan çocuk işçiliğinin iş kanunu kapsamı ile sınırlı olmadığı vurgulanmaktadır (Makal, 1999:310).

1.3.2. Çocukların Çalışma Nedenleri

Çocukların gelişimlerini olumsuz yönde etkileyen tehlikeli çalışma koşulları içerisinde yer almaları düşünülemezken, onlar çok farklı nedenlerle çalıştırılmaktadır (Altuntaş, 2007:58). Çalışan çocuk olgusu daha çok düşük ve düzensiz gelirin başlattığı ve sosyo-kültürel dinamiklerin desteklediği bir sorun olarak belirginleşmektedir. Hem arz yönlü hem de talep yönlü bir olgudur. Arz yönlü oluşu, nüfus artışı ve gelir yetersizliği, talep yönlü oluşu ise iş piyasasındaki kurumsallaşmanın eksikliği sonucunda ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla çocukların çalışmasının nedeni, temelde ekonomik ve sosyo-kültürel gerçeklerin dayatmasının bir sonucudur. Bu da az gelişmiş ülke ve bölgelerde “çalışan çocuk” sorununun kaçınılmazlığını ifade etmektedir (Fidan, 2004). Çocukların çalışma nedenleri sosyal, ekonomik ve kültürel faktörler olarak sınıflandırılabilir.

1.3.2.1. Sosyal Faktörler

Çalışan çocuk olgusu kültürel geleneklere, ekonomik gelişme düzeyine ve sosyal koşullara bağlı bir unsur olarak düşünülse de çocuk çalışmasının kabul edilemeyeceği yönünde büyük bir fikir birliği mevcuttur. Bu nedenle çocukların çalışma nedenleri araştırılırken kültürel ve sosyo-ekonomik parametrelerin de tartışılmasına özen gösterilmelidir (Fidan, 2004:33). Sosyal faktörler şöylece özetlenebilir:

Nüfus Artışı: Gelişmekte olan ülkelerin yaşadığı hızlı nüfus artışı, aşırı ve düzensiz kentleşmeye, dolayısıyla kentsel işsizlik ve gelir dağılımı sorunlarına yol açmaktadır. Bu ortamda çocuk emeğinin kullanımı giderek yaygınlık kazanmaktadır. Aile gelirindeki hızlı düşüşler karşısında tüm aile üyelerinin çalışmak zorunda kalmaları ve özellikle küçük yaşlarda çalışma yaşamına atılmaları kaçınılmaz olmaktadır (Baştaymaz, 1990). Dolayısıyla, çocukların erken yaşlarda çalışma hayatına atılmaları, hızlı nüfus artışının bir sonucu olduğu gibi sebebini de teşkil etmektedir. Azgelişmişlikle çocuğa yüklenen ekonomik değer arasındaki ilişki, özellikle kırsal kesimde, doğacak her bir çocuğun “potansiyel işgücü” olarak değerlendirilmesine yol açmaktadır (Baştaymaz, 1994:84). Nüfus artışı ile ailenin gelirinin artması, gelir artışının da nüfus artışını cazip hale getirmesi, nüfus artışı ile çocukların çalışması arasında gelişen ilişkinin tipik örneğini teşkil eder (Çöpöğlü,1998:115).

Hızlı nüfus artışı sosyal ve ekonomik kalkınmayı gerçekleştirecek olan yatırımlara ayrılan payın azalması anlamını taşımaktadır. Bu durumda, istihdam ve eğitim olanaklarının gelişmesi söz konusu olamamaktadır (Tunçcan, 2000:246).

Nüfus artışı, çalışan çocuk olgusunun sosyal kaynaklarından en önemlisidir. Çocuk yetiştirme kapasitesi olmayan, özellikle eğitim seviyesi düşük ve yetersiz gelire sahip ailelerde çocuk sayısının fazla olduğu görülmektedir (Fidan, 2004:33). Böyle bir nüfus özellikle büyük şehirlerin etrafına yayılmış geniş ve düzensiz yerleşim alanları oluşturur. Yüksek doğum oranına sahip büyük bir nüfus, düşük gelir seviyesi ile birleştiğinde çocuk emeğinin arkasında itici güç haline gelir. Böylesi kalabalık ve hızla artan bir nüfus içinde çalışan çocukların küçük bir yüzdesi, ileride büyük sayılarda çocuk işçi anlamına gelmektedir. Yani büyük ve genç nüfuslu ülkeler genellikle çocuk işçilerin karanlık bir tablosunu göstermektedir. Çocukların çok küçük bir kısmının tehlikeli işlerde çalışması bile, bu tabloyu daha karanlık hale getirmeye yeterlidir (Kemerli, 2002:75).

Hızlı nüfus artışının görüldüğü gelişmekte olan ülkelerde sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyinin düşüklüğü, beraberinde düşük gelire bütünleştiğinde yetersiz hane geliri etkisini çocuklar üzerinde göstermektedir. Düşük gelirlili çok çocuklu aileler düşük gelirlerini tamamlamak için küçük yaştaki çocuklarını çalışma ortamına itmektirler. Gelişmekte olan ülkelerde, ailede ne kadar çocuk olursa aile gelirini artırmaya yardım

edecek o kadar el vardır anlamına gelen yaygın kabul görmüş bir inanç bulunmaktadır. Fakat bu inanç fakir insanların kapana kısıldıkları kısır döngüyü yaratmaktadır. Bir tarafta bu ailelerin hayatta kalmak için çok çocuğa ihtiyaçları vardır. Diğer tarafta çok sayıda çocuğun bu aileleri fakirleştirmekte oldukları görülmektedir.

Hızlı nüfus artışı sosyal ve ekonomik kalkınmayı gerçekleştirecek yatırımlara ayrılan payın azalması anlamını taşımaktadır. Bu durumda istihdam ve eğitim olanaklarının gelişmesi söz konusu olamamaktadır. Oysa eğitim imkânlarının gelişmesi gerek makro gerekse mikro düzeyde demografik baskıdaki hafifleme ile doğrudan ilişkilidir. Hane içindeki çocuk sayısına paralel olarak çocukların eğitime katkıları düşmekte, buna karşılık işgücüne katılımları artmaktadır. Bu durumda sorunla mücadele, öncelikle doğum oranlarının azaltılmasını, dolayısıyla etkin bir aile planlamasının az gelişmiş ülkelerde geniş çapta hayata geçirilmesini gerektirmektedir (Kemerli, 2002:75,76).

Göç: Türkiye'nin kent merkezlerinde sokaklarda çalışan çocuk sayısının hızla artmasındaki başlıca nedenlerden biri, kırdan kente hızlı göç olgusudur. Aileler tarımsal işlerin güçlüklerinden kurtularak kentlere, çoğu kez olmayan ekonomik fırsatlar için göç etmektedirler. Nüfus artışı kır-kent arasında büyük nüfus hareketlerine yol açmaktadır. Kente göç eden kırsal ailenin kentsel emek piyasalarında aranan vasıflara sahip olmamaları nedeniyle, yeterli gelir elde edecek iş imkanları bulamadıklarından, kentte barınabilmeleri ancak çocuklarının da çalışmasına bağlıdır (Baştaymaz, 1990:29; Filiz, 1999:58). Kente göç ile birlikte düzenli gelirden yoksun olma hali sürmekte, buna bağlı olarak, çocuk emeğine duyulan ihtiyaç devam etmektedir. Göç sonrası değişen çevreyle birlikte yaşanan kentleşmenin beraberinde kentlileşmeyi getirememesi ise sorunun diğer bir boyutunu oluşturmaktadır. Dolayısıyla köyde tarlada çalıştırılan çocuğun kente göçle birlikte kent yapısını uygun bir işkolunda çalışıyor olması doğal bir olgu olarak kabul edilmektedir.

Az gelişmiş ülkelerde ekonomik kaynakların ve üretilen gelirin adil olmayan dağılımından kaynaklanan göç hareketi, söz konusu ülkelerde kentleşmenin hızlı ve çarpık gelişmesine sebep olmaktadır. Kırsal kesimden kentlere yönelen nüfus hareketi gizli işsizleri açık işsiz haline getiren ve işsizliği arttıran bir karakter taşımaktadır (Serter, 1994:87). Bu ortamda çocuk işçiliği daha fazla gündeme gelmekte, özellikle ailenin gelir düzeyini artırmak amacıyla, sokaklarda ve marjinal sektörlerde çalışan

çocukların sayısı belirgin bir şekilde artmaktadır. Hızlı göç yoluyla kırdan kentlere göçen ailelerin yerleşim yerleri ve yoğunluğu karşısında kentlerdeki eğitim kurumları yetersiz hale gelmekte ve böylece çocukların çalışması için gerekçe de oluşmaktadır (Baştaymaz, 1997:63; Filiz, 1999:58).

İşsizlik: İşsizlik gelişmekte olan ülkelerde hızla artmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde işsizliği artıran sebepler arasında, geleneksel sektör ile modern sektör arasındaki ücret farklılıkları ve modern sektörde işgücü fazlalığının yarattığı açık işsizlik bulunmaktadır. Modern sektörün eğitim imkânlarını da bünyesinde barındırması, genç yaş nüfus grubunun bu sektöre geçmesine, bunun sonucu modern sektörde yoğunlaşan işgücü fazlalığını artırmaktadır. Hızlı nüfus artışının desteği ile gelişmekte olan ülkelerde işsizlik yapısal bir sorun halini almaktadır.

Haneye mensup olan yetişkinler düzenli iş ve gelirden yoksun oldukları nispette geçinebilmek için tüm kaynaklarını harekete geçirmek zorunda kalmaktadırlar. Örneğin; DİE verileri Türkiye’de ekonomik açıdan aktif alan ve 6-14 yaş grubuna mensup bulunan çocukların %21’inin aileleri istediği için çalıştığını ortaya koymaktadır (Karabulut, 1999:273; Fidan, 2004:32).

1.3.2.2. Kültürel Faktörler

Çocuk istihdamına etki eden faktörlerin önemli bir boyutunu da kültürel faktörler oluşturmaktadır. Kültür bireylerin değil, bir bütün olarak insan türünün ya da toplumun yarattığı bir olgudur. Kültürün içine gelenek, adet ve değerlerin hepsi girmektedir. Çocuk emeği kısmen de olsa gelenek, görenek ve tarihle belirlenmektedir. Çocuk istihdamını geleneksel davranışları, sosyal töreleri ve kurumları dışlayarak izah etmek güçtür (Kemerli, 2002:85).

Toplumlarda hane reislerinin çocuğa atfettiği değer, çocuk emeğine bakışı tayin etmektedir. Yine çocuğa verilen değer hane reislerinin eğitim düzeyi ile yakından ilişkilidir. Eğitimin çocuk istihdamı ile olan derinden etkileşimini, toplumların genel eğitim düzeyi, eğitimden beklentiler, eğitimin süresi, aile reislerinin çocuğun eğitime verdiği önem ve çocuktan beklediği fayda ile ilişkili olarak ortaya çıkmaktadır.

Ailelerin Genel Eğitim Seviyesi: Çalışan çocukların mensup olduğu ailelerde eğitim seviyesi düşük olmaktadır. Bu da çocuk yetiştirme ve çocuk sorumluluğu konusundaki

eksik bilgi seviyesi ve bilinçsizliğe neden olarak sorunun bir başka boyutunu ifade etmektedir. Eğitim düzeyinin yetersizliği, ebeveynlerin “çocuk sorumluluğunu” tam anlamıyla algılayamamasına yol açmaktadır. Bu noktada çocuğun çalışmasının şimdiki ve gelecekteki tehlikelerini tahmin edememekte, algılayamamaktadır (Fidan, 2004:33).

Eğitimin, yoksullukla mücadelede, kadının güçlendirilmesinde insan hakları ve demokrasinin geliştirilmesinde çevrenin korunmasında ve nüfus artışının denetim altına alınmasında tek başına ve önemli bir faktör olduğu kabul edilmektedir. Eğitimin çocukları çalışma ortamından uzaklaştıracak en önemli faktör olduğu da bilinmektedir. Ancak, Dünyanın birçok bölgesinde bugün 130 milyon çocuk temel eğitime kavuşmadan büyümektedir. Bunun yanında milyonlarca çocuk da eğitimi düşük standartlarda sürdürmektedir. Dünya’da yetişkin nüfusun altıda biride okuma yazma becerisinden yoksun bulunmaktadır (Kaplan, 2001).

Çocuğa Verilen Değer: Çocukların çalışma ortamında bulunmaları, ailenin çocuğa attığı değer ile doğrudan ilişkili olduğu görülmektedir. Bu konuda yapılan araştırmalarda çocuğun değeri, gelişmiş ülkelerle gelişmekte olan ülkelerde farklılık arz etmektedir. Çocuğun değeri araştırmalarında, çocuğa atfedilen değerler arasında iki yaklaşım tespit edilmektedir. Bu yaklaşımlar, çocuğun ekonomik ve psikolojik değeridir. Ekonomik değer çocuğun hem küçük iken aileye maddi katkısı hem de yaşlılık güvencesi olarak görülmesini oluştururken, psikolojik değer çocuğun soyadı taşıyıcısı ve sevgi mutluluk kaynağı olması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Çocuğun değeri toplumların geleneksel ve sanayi toplumu olmalarına göre değişmektedir. Gelenekler çocuklara “itaat etmek” ve “bağımlı olmak” sorumluluğu yüklemektedir. Pek çok kültürde çocuğun küçük yaşlardan itibaren çalışmaya teşvik edilmesi genç yaşta sorumluluk bilinci kazandırma kaygıları önemli rol oynamaktadır. Toplumların sanayileşmesi ile birlikte çocuğun ekonomik değeri, çocukların çalışmasını sınırlandıran iş kanunları, zorunlu eğitim ve sosyal güvenlik önlemleri çocuğun potansiyel ekonomik değerini azaltırken, çocuğun maliyetini artırmaktadır. Geleneksel toplumlarda ise çocuğun maliyeti düşük düzeyde kalmaktadır. Geleneksel ailede yeni bir çocuk için ev içinde herhangi bir ek masrafa gerek duyulmamakta, eğitim ve sağlık harcamaları geleneksel toplumlardaki ekonomik ve kültürel geri kalmışlık nedeniyle yeterince sağlanamadığından bu yöndeki harcamalar maliyeti arttırmamakta, harcamalar gıda ve

giyim olarak sınırlı kalmakta bu harcamalar düşük düzeyde maliyeti etkilemektedir. Çocuğun maliyetinin yüksek olduğu gelişmiş sanayi ülkelerinde, ailenin geliri arttıkça çocuklara ayrılan ek harcama yükselmektedir. Gelişmiş toplumlarda ve ailenin geliri arttıkça çocuklara temel gıda ve giyim, daha iyi konut, tıbbi bakım, eğitim zorunluluğu çocuğun maliyetini yükseltmektedir.

Kırsal kültürde çocuk, yetişkinin rolünü çok erken yaşlarda üstlenmektedir. Kız çocukları, anne tarlada olduğu için ev işlerini ve kardeşlerinin bakımını üstlenirken, erkek çocuklar hayvanların otlatılması, tarlada yetişkinlere yardım gibi işleri yapmaktadırlar. Çocuk ücretsiz aile işçisi olarak çalışmakta, toplum da bu yapıyı normal karşılamakta ve kültürel bir değer olarak benimsemektedir. Diğer taraftan ülkemizde özellikle de kırsal alandan gelen ailelerde kadınların çalışma yaşamında yer alışı genellikle kabul edilemez olduğundan baba ile birlikte öncelikle erkek çocukların (gereksinim duyulursa da kız çocukların) çalışması öne çıkabilmektedir (Şişman, 2004:5).

Eğitim Sistemi: Çocukların çalışma yaşamında varoluşunun bir diğer önemli nedeni de tek tip ve gerçekçi olmayan eğitim sistemidir. Eğitime ilişkin alt yapının yeterince gelişmemiş olması ve çocukların eğitim hizmetlerinden yararlanmasını engelleyen diğer etmenler sonucu, eğitim sistemine giremeyen ya da herhangi bir aşamada eğitim sisteminden kopan çocuklar, eğer ailelerinin de bir gelir katkısına ihtiyacı varsa çalışma yaşamına girmektedir. Ayrıca var olan eğitim sistemimizin, gerek eğitim planlaması gerekse istihdam planlaması yapılmaksızın popülist kaygılarla yapılandırılmasından kaynaklanan yapısal problemleri de çocukların eğitim olmaksızın çalışma yaşamının içinde yer almalarının bir nedenidir. Resmi rakamlar göstermektedir ki, eğitilmiş insanlar arasındaki işsizlik oranı, eğitimsizlere göre daha yüksektir. Bu durumda eğitilmiş işsiz olmaktansa, eğitimsiz olmak ama bir an önce ekmek parası kazanmak bireyler ve aileleri için daha tercih edilebilir bir seçenek haline gelmektedir (Şişman, 2004:5). Ayrıca emek piyasasında eğitilmiş kişiler ile eğitimsizler arasında ücret farklılıklarının yaratılmaması da eğitimin cazibesini azaltabilmektedir (Baştaymaz, 1997). Bazı durumlarda aile çocuğunu okutmak istese dahi okul masraflarının yüksekliği dolayısıyla bu işleğini gerçekleştirememekte ya da çocuk bir yandan eğitimine devam ederken diğer yandan kendi giderlerini karşılamak amacıyla çalışmak zorunda bırakılmaktadır.

Çalışan çocuklara bakıldığında mensup olduğu sosyal ortamdaki kişileri modellemesi sonucunda ve öğrenim süresince katlanmak zorunda olduğu sıkıntılar (ailedeki gelir yetersizliği sonucu ihtiyaçlarının karşılanamaması, sosyal ortama uyumsuzluk gibi.) nedeniyle okula karşı isteksizlik göstermektedirler. Belirtilen nedenlere bağlı olarak okula gitme yönünde oluşan isteksizlik sonucunda okuldan ayrılma tek seçenek olarak ortaya çıkmaktadır. Böyle olunca da eğitim cazibesini kaybetmekte, çalışma hayatına katılmak kaçınılmaz olmaktadır.

1.3.2.3. Ekonomik Faktörler

Çocukları çalışma yaşamına iten faktörler incelendiğinde ekonomik nedenler büyük ölçüde belirleyici olmaktadır. Daha çok ekonomik temelli ancak sosyo-kültürel unsurların beslediği bir durumu yansıttığı görülmektedir. Çalışan çocuk olgusunun ortaya çıkışı ile ilgili farklı yaklaşımlar mevcuttur. Özellikle ön plana çıkan ekonomik argüman çocuk işgücünün kökleri ekonomik gelişme düzeyi ve işgücü piyasası ile tasvir etmektedir (Fidan, 2004). Ekonomik faktörlerin temel belirleyicilik özelliğine sahip olanlar şöyle sınıflandırılabilir:

Ailenin Gelir Düşüklüğü: Çocuk emeğini belirleyen diğer faktör, ailelerin satın alma gücü etrafında odaklaşmaktadır. Tabii ki bu ülkelerin gelişmişliği ve teknoloji seviyesiyle ilgilidir. İşsizlik, düşük verimlilik ve sonuçta yetersiz gelir düzeyi çocuk emeğinde başlıca bir faktördür. Çocuk emeği en düşük gelir düzeyine sahip insanların olduğu yerlerde, örneğin fakir köylü ve kentli ailelerde çok daha yoğundur (Kemerli, 2002). Başka bir söyleyişle, çocuk çalıştırılmasının başlıca sebebi fakirliktir. Pek çok ülkede fakir aileler çocuğun sağlayacağı gelire dahi ihtiyaç göstermektedir. Yapılan araştırmalarda çocukların sağladığı gelirlerin aile gelirleri içindeki payının % 20 ile % 25 arasında olduğu tespit edilmiştir. Dokuz Latin Amerika ülkesini kapsayan bir diğer araştırma ise, 13-17 yaşlarındaki çocukların sağladıkları gelirin ortadan kalkması durumunda, yoksulluğun % 10 ile 20 arasında artacağını göstermiştir (Baştaymaz, 2000:295).

Çalışan çocuk olgusu, derin kökleri olan fakirliğin artışı ve yetersiz eğitimi ifade eden global bir olgudur. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde sosyo-ekonomik alandaki yapısal dönüşümün (göç, aile yapısındaki değişim v.b..) yol açtığı sancuların sonucu olarak aileler, üyelerinin her birinin gelire ihtiyacı duymaktadırlar. Gelire olan büyük

ihtiyaç çocukların iş piyasasında yer alışlarının önemli bir nedenidir. Ülkemizde gelirin düşüklüğü ve gelir dağılımındaki adaletsizliğin bir sonucu olarak ortaya çıkan yoksulluk çalışan çocuk olgusunun itici gücünü oluşturmaktadır (Fidan, 2004:33).

Günümüzde ülkeler, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler olarak ayırma tabi tutulmaktadır. Bu ayırım, çocuk işgücü açısından ele alındığında görmekteyiz ki gelişmekte olan ülkelerde yoğun bir çocuk işgücü kullanımı vardır. Bu ülkelerde çocukların, çalışma hayatına erken başlamalarının (okul yaşımda) temel nedenlerinden biri yoksulluktur (TİSK, 1998). Çocuklar, ailelerinin yaşamını sürdürmesine katkı yapabilmek amacıyla gelişmekte olan ülkelerde tam zamanlı ya da yarı zamanlı çalışması, gelir düzeyinin düşük olmasının nedeni olduğu gibi aynı zamanda bir zorunluluk olmaktadır.

Türkiye’de çok sayıdaki çocuğun ailelerinin geçimlerine katkıda bulunmak amacıyla çok erken yaşlarda çalışma yaşamında yer aldıkları bilinen bir gerçektir (Kahramanoğlu, 1994:56). Gelir yetersizliği, aileleri tüm kaynaklarını arz etmeye zorlamaktadır. Çocuklar ise, nitelikleri gereği yüksek verimli olmadıklarından ancak çok düşük ücretler karşılığında çalıştırılmaktadırlar. Buna rağmen yoksul haneler, gelirlerinin önemli bir bölümünü yiyeceğe harcadıklarından, çocukların kazandıkları gelir büyük önem taşır. Dolayısıyla, çocuk istihdamı kısa dönemde yoksulluğun bertaraf edilmesi açısından önemli bir etki taşımamaktadır. Bununla beraber, eğitim kurumları yerine, küçük yaşlardan itibaren emek piyasalarına yönlendirilen çocuklar, eğitim yoluyla elde edebilecekleri bilgi ve vasıflardan yoksun kalmakta, buna bağlı olarak da, yüksek gelir getiren işlerde çalışma şanslarını gelecek içinde kaybetmiş bulunmaktadırlar. Bu durum toplumsal açıdan değerlendirildiğinde, beşeri sermayenin israfı anlamı taşımakta ve ülkelerin kalkınmasında olumsuz bir rol oynamaktadır (Kemerli, 2002).

Dolayısıyla gelişmekte olan ülkelerde çocuk işgücü kullanımını günlük tedbirlerle azaltmak mümkün değildir. Bundan dolayı, gelişmekte olan ülkelerde çocuk işgücü kullanımını yasaklamak ya da UÇÖ standartlarına çekmeye zorlamak istenilen sonucu doğurmayacaktır. Bu oluşum nedeni ile öncelik verilmesi gereken hedef çocuk işgücünün çalışma koşullarının iyileştirilmesi olmalıdır.

Eğitim Giderlerinin Karşılanamaması: Çocuk işgücü kullanımının gelişmekte olan ülkelerde yaygın olmasının bir diğer nedeni de yine yoksulluk ile bağlantılı olarak, ailenin çocuğun eğitim giderlerini karşılayamamasıdır.

Eğitimin, devlet okullarında parasız olarak verilmesi halinde bile aile; çocuğun kitap, defter, diğer yardımcı ders kaynakları, üniforma, ulaşım ve diğer resmi olmayan harcamalarını karşılayacağından, çocuğunu eğitmek isteyen gelir düzeyi düşük ailelerin, bu isteklerini gerçekeştirmelerini engellemekte ve zorunlu olarak çocuğu eğitim sisteminin dışına atmaktadır. Belirlenmiş olan bu olgu hemen hemen tüm gelişmekte olan ülkeler için geçerlilik taşımaktadır. Gelişmekte olan ve gelir düzeyi düşük olan ülkelerin, okuma-yazma oranı ve bağlı olarak eğitim endeksi ve insani gelişme endeksi katsayıları düşüktür (Kaplan, 2001).

1.3.3. Çocukların Çalıştırılma Nedenleri

Çalışma kararının çocukların kendilerinin verdiği bir karar olmadığı; bu kararın esas olarak yetişkinler dünyasına ait süreçlerin bir sonucu; ortaya çıktığı açıktır. Çocuklar asıl olarak yetişkinlerin istekleri doğrultusunda işgücü piyasasına katılmaktadırlar (Çelik, 2007). Çocukları bir şekilde çalışmaya iten nedenler aşağıda yer almaktadır.

1.3.3.1. Küreselleşme

Küreselleşme sürecinde artan iç ve dış rekabet, işyerlerini, küçük, yeniliklere açık, ileri teknoloji kullanan, sosyal korumaları elden geldiği ölçüde azaltmış, küçük ve orta ölçekli işletmelere dönüştürmektedir. Endüstri ilişkileri sisteminin artan yüklerinden uzaklaşmaya çalışan yeni üretim yapıları içinde, işyerlerinin parçalanması, işin ve işyerinin esnekleştirilmesi, yeni üretim ve yönetim tekniklerinin kullanılması, alt işveren uygulamalarının yaygınlaştırılması eğilimleri gözlenmektedir.

Geleneksel çalışma biçimleri yerine “atipik ve standart dışı” çalışma biçimlerinin yaygınlaşması da sanayi sektörü istihdamının küçölerek durgunlaşmasına, hizmet sektörlerinin hızla büyümesine yol açmaktadır. Özellikle enformel ekonomi ve istihdam, ucuz ve kaçak yerli ve yabancı işgücüne, çocuklara, gençlere, aile işçilerine, mevsimlik, geçici ve belirli iş sözleşmesiyle çalışan ucuz işçilere doğru yönelmek suretiyle, ekonominin bütünü içinde rekabet yeteneğini arttırmaya çalışmaktadır. Ayrıca küçük işyerleri her türlü esnekliğin yaşandığı, bütun yasalardan ağlarını koparmış bir

çerçevede üretime yönelirken, formel yapılardaki daha pahalı bir sistemle çalışan hizmet ve özellikle ticaret sektörleri haksız, zaman zaman da kirli rekabetten zarar görmektedir. Bu oluşum, yalnızca ulusal ve bölgesel iç piyasalarda yaşanmamakta, ayrıca küreselleşen Dünya'da, özellikle de Uzak Doğu'da her türlü yasal korumadan yoksun, ucuz kadın, çocuk ve genç işçilere dayalı üretim yapılan uluslararası ticarete “sosyal damping” açısından ciddi rekabet sorunları doğurmaktadır. Kuşkusuz Uzak Doğu'nun bu ucuz üretimi, büyük ölçüde enformel ekonomi ve istihdama dayanmaktadır (Bakırcı, 2004:34). Özellikle emek yoğun sektörlerde çocuk işgücü kullanımının artmasına neden olan bu oluşum, kimi zaman çocuk işgücünü istihdam etmenin yanında, bir sömürü aracı haline getirmektedir.

Küreselleşme hareketi, hem arz hem de talep açısından çocuk emeği kullanımını artırır yönde etkiler taşımaktadır. Küreselleşme ile birlikte, gelir dağılımının gerek ulusal gerek uluslararası düzeyde yoksul kesim aleyhine daha da bozulması, çocuk işgücü arzını artıran en önemli faktörü teşkil etmektedir. Çocuk emeğine yönelik talep artışı ise, rekabet koşullarının gerektirdiği düşük üretim maliyetleri ile ilişkilidir. Küreselleşme sürecinde artan rekabetle birlikte az gelişmiş ülkelerde çocuk emeğinin kullanımı giderek artmakta ve çok sayıda çocuk erken yaşta çalışma yaşamına katılmaktadır (Sapançalı, 2002).

Küçük işletmelerin 14 ve üzerindeki yaşlarda çalışanlardan müteşekkil olması halinde, “rekabet edemez” şeklinde nitelendirildiğini ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır.

Uluslararası Çalışma Bürosu'nun Hindistan'da halı dokumacılığı, Mısır'da ise deri tabaklama sanayiinde yaptığı son araştırmalar, bazı işverenlerin çocukların yerine büyükleri çalıştırmaktansa iş yerlerini kapatmayı yeğlediklerini ortaya koymaktadır.

Küreselleşme sürecinde gündeme gelen esnek çalışma ilişkileri, modern işletmelerle enformal sektör arasındaki ilişkileri güçlendirmekte ve buna bağlı olarak çocuk işgücünün ihracata katılması söz konusu olmaktadır. Yapılan araştırmalar, ihracata yönelik üretim yapan büyük işletmelerin, gerek iş yasalarından doğan yükümlülüklerin dışında kalabilmek, gerekse de üretim maliyet ve risklerini minimize edebilmek amacıyla, taşeron ve alt-işveren uygulamalarına başvurduğunu ve bu yolla üretim sürecinde ucuz işgücü olarak çocuk emeğinden faydalandığını ortaya koymaktadır. Bazı yaklaşımlar, küreselleşme sürecinde küçük işyerlerinin desteklenmesi gerektiğini öne

sürmekte ve bunu, söz konusu işyerlerinin konjonktürel dalgalanmalara uymadaki üstünlükleri ile gerekçelendirmektedir.

Ancak, küçük işyerlerinin bu üstünlüğü istihdam yapılarının büyük ölçüde çocuk işgücüne dayanmasından kaynaklanmaktadır. Çocuk işgücünün yetişkinlere nazaran daha esnek olması, piyasanın durgunlaşması halinde işten uzaklaştırılmalarını kolaylaştırmaktadır.

Küresel serbest piyasada, çocuk istihdamını ortadan kaldırmaya yönelik mücadelenin münferit ülkelerle sınırlı kalması, üretimin mücadele etmeyen ülkelere kaydırılması sonucunu doğuracaktır. Bu eğilim, çocuk emeği kullanmaya yönelik talebin uluslararası olduğunu ifade etmekte ve alınacak olan önlemlerin uluslararası mutabakat ve kararlılık gerektirdiğini ortaya koymaktadır (Çolak, 1998).

1.3.3.2. İşgücü Maliyetlerini Etkileyen Vergiler

İşverenlerin işgücü maliyetlerini düşürebilmek gayesiyle emek taleplerini küçük çocuklara yöneltebilmesinde kayıt dışı ekonominin varlığı da önemli rol oynamaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde batı modelinden farklı işleyen sanayileşme süreci enformel sektörün oluşmasında etkili olmuştur. Kentleşmenin kalkınmadan daha hızlı gelişmesi, sanayi sektöründeki istihdam olanaklarının yetersiz kalmasına yol açmış ve göç eden nüfusa yeni iş olanakları yaratılamamıştır. Sanayileşme öncesine ait geleneksel yapılar varlığını sürdürmekte ancak, bununla eşanlı olarak işleyen modernleşme süreci, söz konusu yapıların kurumsallaşmamış, örgütlenmemiş ve resmi olmayan bir nitelik arz etmesi sonucunu doğurmaktadır.

Vergilerin ağırlığı işletmelerin işçi istihdam edebilmelerini zorlaştırmakta, özellikle gerekli sermaye ve üretim teknolojilerinden yoksun olan küçük ölçekli işletmeler hızla kayıtdışı ekonomiye yönelmekte ve çocuk işçi istihdam etmektedirler. Tüm dünyada uluslararası sermayeyi ülkeye çekebilmek adına yapılan vergi reformları ve vergi indirimlerinin aksine Türkiye’de gerek ekonomik yönden yaşanan istikrarsızlık gerekse vergi oranlarının yüksekliği üretimin azalmasına, istihdam oranlarının hızla düşmesine neden olmaktadır. İşsiz kalanlar kendi çocuklarını çalışma yaşamına sokmakta ve hayatta kalabilmek adına kendi çocuklarının emeğine muhtaç duruma düşmektedirler (Oy, 2001).

1.3.3.3. Rekabet Gücünden Yoksun İşletmeler

İşverenler açısından çocuk emeği, ucuz işgücü maliyeti anlamını taşımaktadır. Özellikle ihracata yönelik endüstrilerde faaliyet gösteren işletmeler açısından, çocuk emeği kullanımının dünya pazarlarında rekabet gücünü belirleyen en önemli faktör olduğu öne sürülmektedir.

Devlet tarafından girişimcileri destekleme gayesiyle verilen teşvik kredilerinin miktar ve hitap ettiği kitle açısından yetersiz oluşu, yıllardır süren kronik enflasyon ve buna bağlı olarak banka kredilerinin reel faizlerinin çok yüksek olması nedeniyle KOBİ sahiplerinin zor duruma düşmeleri ve iflasa sürüklenmeleri, işyerlerinin teknik ve ekonomik yetersizlikleri nedeniyle süregelen geleneksel üretim ilişkileri içerisinde iş yapma eğilimleri, rekabet edebilir durumdan hızla uzaklaşmaları, Türkiye’de çocuk işgücüne olan talebin devam etmesine sebebiyet vermektedir (Oy, 2001).

İşverenler yerel, ulusal ya da uluslararası rekabet kapsamında ve kişisel toplu çıkarlarını gözeterek ucuz işgücü aramaktadırlar. Çocuklar bu grup için önemli ayrıcalıklı bir gruptur. Çünkü çocuklar (Derrien, 1994);

- En az eğitim gerektiren görevlere uygun, niteliksiz işgücüdür.
- Ucuz işgücüdür. Yasa dışı sayılması nedeniyle hukuksal gerekçeleri yaratılarak ya da kandırılarak, yetişkin işgücüne ödenenden çok daha düşük ücretle ya da hiç ücret ödemediği çalıştırılabilir veya mal ile ödeme yapılabilir.
- Statüsü olmayan işgücüdür. Yasal sorumluluk yüklenmez. Her türlü örgütlenme (sendika, dernek) hakkı yasaklanmıştır.
- Uysal işgücüdür. Yalıtılmıştır, güvencesizdir, tam bağımlıdır, en kötü koşullarda yaşar, bu nedenle sorun yaşatmaz, başkaldıramaz, başkaldırırsa bile otorite tarafından kolayca bastırılır.
- Esnek işgücüdür. Günlük, mevsimlik, yapısal değişikliklere kolayca uyum sağlar. Bugün işe alınıp ertesi gün işten çıkartılabilir. Kısmi süreli çalışmayı ve eksik ücreti kabul ettiği gibi, fazla mesailere ücret ödenmemesini de kolayca kabullenir.

- Bazı işlerde iyi uyum sağlayan, gelir getirici işgücüdür. Halı dokuması, konfeksiyon, el işlemleri, oyuncak, kibrit, sigara üretiminde keskin görüşleri ve işlek parmakları değerlendirilir; kısa boylu olanları madenlerdeki galerilerden kolayca geçebilirler; büyüyüp işin gereklerini yerine getiremediklerinde, eğer bir hastalık, kaza, yıpranma onları çalışma yaşamından erkenden dışlamışsa, her türlü yasal korumadan yoksun olarak kolayca işten atılırlar.

Bu tür özelliklerinden dolayı rekabet gücünden yoksun işletmeler tarafından tercih edilmektedirler.

BÖLÜM 2: ÇOCUK İŞÇİLERİN KORUNMASI

2.1. Uluslararası Hukukta Çocuk İşçiliği

Ekonomik yapılardaki hızlı yapısal farklılaşma, çalışma hayatını düzenleyen normlarda da yenilik ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. İşgücü piyasasının teknoloji, maliyet, rekabet, küreselleşme, istihdam darlığı gibi faktörler nedeniyle sürekli ve hızlı bir değişim ve gelişim içinde bulunmasının doğal sonucu olarak mevcut kural ve düzenlemeler bu piyasanın ihtiyaçlarını karşılayamaz hale gelmektedir. Bunun bir sonucu olarak üretim ve rekabet gücünün artırılması amacıyla klasik tam gün çalışma modellerinden uzaklaşarak ücret ve çalışma süreleri gibi konularda esnek çalışma modellerine yönelmeler başlamıştır. Bu çerçevede değişik ülke ve örgütler, içinde bulunulan coğrafi, sosyal, kültürel, ekonomik ve siyasal şartları da göz önünde bulundurarak çalışma hayatıyla ilgili değişik düzenlemeler yapma ihtiyacı duymuşlardır (Baydur, 2004:128).

Uluslararası birçok düzenleme ve sözleşmelerin konusunu teşkil eden çalışan çocuk ve gençlerle ilgili, özellikle BM ve bu bağlamda UÇÖ'nün düzenlemeleri dikkat çekmektedir. Bilindiği üzere kural olarak uluslararası metinler taraf olmayı bağlamaz ve yine uluslararası platformdaki yaptırımlar iç hukuktakinden farklılıklar arz eder. Uluslararası anlamda cezai yaptırımları da içeren ortak bir mevzuat, sosyo-ekonomik standart ve adil bir rekabet düzenini öngören uluslararası belgeler bazen usul ve uygulama aksaklıkları ve bazen de yaptırım gücü ve kuvvetler dengesizliğine takılabilmektedir. Bu yüzden de genelde, mümkün olduğunca (fazla ülke tarafından uygulanabilir) kabul edilebilir asgari standartları belirleyerek ülkeleri içinde buldukları ortamlarda görev ve sorumluluk almaya yönelten düzenlemeler tercih edilmektedir. Hatta devletlerin içinde buldukları jeo-stratejik, politik ve ekonomik çevreye paralel olarak ileri sürebilecekleri çekinceler (ayrıcalıklar) de kabul edilip anlaşmaya dahil edilerek uygulanılabilirliklerine imkan verilmektedir.

Endüstriyel olarak az gelişmiş ülkelerdeki doğum oranının (dolayısıyla genç nüfusun) fazla olması, onların ailelerini eğitim ve işgücü arasında seçim yapmaya zorlamaktadır. Eğitimin kalitesine az olan güven ya da eğitimi tamamladıktan sonra iş bulma imkânlarının kısıtlı olması onların tercihlerini bu gençlerin insan gücünden bir an önce istifade etmeye yönlendirmektedir. Diğer yandan sosyal ve ekonomik altyapının

yetersiz olduğu ortamlarda çocuklar daha rahat iş hayatına sürüklenmekte ancak bu durum da uluslararası ticarete bir anlamda haksız rekabet oluşturduğundan çocuk işçiliği konusunda hassas davranan ülkelerin öncülüğünde çeşitli uluslararası normların ihdas edilmesine yol açmaktadır (TİSK, 2002:44).

Bu normlar çocuk ve gençlerin iş güvenliğine ilişkin genel nitelikte uluslararası sözleşmeler ve UÇÖ sözleşmeleri olarak nitelendirilebilir. Bu sözleşmelere aşağıda yer verilmektedir.

2.1.1. Birleşmiş Milletler Sözleşmeleri

Birleşmiş Milletler (BM) sözleşmeleri ile çalışan çocuk ve gençlerin daha iyi şartlarda çalışmaları ve iş güvenliklerinin sağlanması amaçlanmıştır.

2.1.1.1. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirisi

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu, 10 Aralık 1948'de toplanarak, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ni yayınlamıştır. Bu bildiri de imzası bulunan devletler bunları eksiksiz olarak uygulamak, uygulanmayan ülkeler de üye olsun olmasın uygulanması için çaba harcamak görev ve sorumluluğundadır (Yörükel, 2004:171).

Bildirge'de temel insan haklarının neler olduğu saptanmakta ve bu hakları ihlâl edenler sorumlu tutulmaktadırlar. Bildiri, bir sözleşme ya da anlaşma niteliğinde olmamakla birlikte 1948'den bu yana hem ulusal hem de uluslararası alanda yaygın etki gücüne sahip olup, ülkelerin yasalarına derinden etki etmiştir (Müftü, 1998:19). Türkiye bu bildiriye, 1949 tarihinde onaylamıştır. Bildirinin konumuzla ilgili genel ilişkisini sosyal güvenlik hakkı noktasında kurabiliriz. Bildiri, sosyal güvenlik hakkını tanımlayıp açıkladıktan sonra hangi koşullar altında gerçekleştirilebileceğini de göstermiştir.

Bildirinin 1. maddesinde tüm insanların özgür olduğu, haklar ve değerler açısından birbirlerinden farksız ve eşit olarak doğdukları, aklı ve vicdan sahibi oldukları ve birbirlerine karşı kardeşlik düşünceleriyle davranmaları vurgulanarak eşitlik ve kardeşlik ilke olarak ele alınmıştır.

Bildirinin 22. maddesinin insan onuru ve kişiliğinin serbest olarak gelişmesi ile kurduğu bağ, sosyal güvenlik hakkının insan onuru ve kişinin maddi-manevi gelişmesinin korunup gözetilmesiyle olan doğru orantılı ilişkisine götürür (Akad, 1992:26). Her şahsın toplumun bir üyesi olması hasebiyle sosyal güvenliğe haysiyet ve şahsiyetinin serbest olarak gelişmesi için gerekli olan ekonomik, sosyal ve kültürel hakların, milli ve milletlerarası işbirliği yoluyla her devletin teşkilat ve kaynaklarıyla orantılı olarak gerçekleştirmesine hakkı vardır (m.22).

Bildirinin 4 fıkradan oluşan 23. maddenin 1. fıkrasında, her şahıs için özgür, adil ve elverişli çalışma ortamının bulunması gerektiği, 2. fıkrasında ise yapılan çalışma karşılığında herkesin eşit ücret hakkına sahip olduğu düzenlenmiştir.

Bildirinin 24. maddesi, çocuklar dahil tüm çalışanlara dinlenme hakkı verdiği gibi, izin ve tatil haklarına da yer vermekte, çalışma süreleri yönüyle çalışanları koruyucu düzenleme ve sınırlamalar getirmektedir.

25. maddenin ilk fıkrasında sosyal güvenlik garantisinin sınırları ve anlamı belirtilirken, 2. fıkrasında da, analar ve çocukların özel bakım ve yardıma haklarının bulunduğu ve tüm çocukların (evlilik içi ya da evlilik dışı doğmuş olmalarına bakılmaksızın) bu toplumsal korumadan yararlanacağı belirtilmiştir.

Bildirinin 26. maddesinin ilk fıkrasında eğitim görme hakkı düzenlenmiş olup, her şahsın bu hakka sahip olduğu, eğitimin ücretsiz olması gerektiği (hiç değilse ilk ve temel eğitim aşamaları için) ve ilköğrenimin zorunlu olduğu belirtilmiştir. Diğer yandan teknik ve mesleki öğretimden herkesin yararlanabilmesi vurgulanmıştır.

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirisi içeriği ile dünya barışını sağlamak, ulusal sınır tanımadan insan haklarına dünyada saygı ve geçerlilik kazandırmak gibi önemli bir işlevi yerine getirerek herkes için sosyal güvenlik hakkından söz etmektedir. Özellikle analar ve çocuklar için özel sosyal güvenlik koruması gereğinden bahsederek, çocuklar için çalışan veya çalışmayan şeklinde bir ayırım yapılmadan sosyal güvenlik haklarını düzenlemektedir.

2.1.1.2. Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Bildirisi

II. Dünya Savaşı'nda çocuklar, I. Dünya Savaşı'na göre daha fazla şiddet ve felâkete maruz kalmıştı; bunun tekrarının önlenmesi amacıyla 20 Kasım 1959 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu, 78 ülkenin temsilcilerinin katıldığı genel oturumda, Çocuk Hakları Bildirisi'ni oybirliğiyle kabul etmiştir.

Türkiye, 10 ilkeden oluşan bu bildiriye, 09.12.1994 yılında kabul etmiş ve 27.01.1995'de Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

Bu bildirinin giriş bölümünde, bedensel ve zihinsel bakımdan henüz olgunlaşmamış olan çocuğun, doğumdan önce olduğu gibi doğumdan sonra da yasal korunma dahil özel gözetim ve bakıma gereksinim duyduğu belirtilmiş; çocukların özel olarak korunması, doğuştan itibaren isim ve vatandaşlık haklarının olduğu, güvenlik imkanlarından yararlanacakları, özürli çocukların özel eğitim ve bakımlarının sağlanması, ailesiz çocukların devletçe sahiplenilmesi, ücretsiz eğitim hakkı ayrıca düzenlenmiştir (Müftü, 1998:19).

Bildirinin 7. ilkesinde, her çocuğun eğitim görmesinin gerekliliği, eğitimin ilköğretim döneminde ücretsiz ve zorunlu olması ile çocuğun bu imkânlardan yararlanma hakkının bulunduğu belirtilmiştir.

Söz konusu sözleşmenin 9. maddesine göre ise, çocukların çalışması ile ilgili kurallar belirtilerek sınırlamalar getirilmiştir. Buna göre çocuk, ihmal, zulüm ve sömürünün her türüne karşı korunacak, hiçbir şekilde ticaret konusu yapılmayacaktır. Ayrıca, belli bir asgari yaştan önce ve sağlığına, öğrenimine zarar verebilecek veya bedensel, zihinsel veya ahlaksal gelişimini engelleyebilecek her türlü meslekte çalıştırılmasına izin verilmeyecektir.

2.1.1.3. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi

Bu sözleşme Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 3 Ocak 1976'da kabul edilmiş olup, 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'nde yer alan hak ve özgürlükler detaylı olarak düzenlemiş, herkesin ekonomik, sosyal ve kültürel koşulları yaratmak amacıyla yürürlüğe girmiştir.

Sözleşmenin 9. maddesiyle herkese sosyal sigorta dahil, toplumsal güvenlik hakkı tanınmakta, 10. maddesi de çocukları korumaya yönelik hükümler içermektedir. 10. maddenin 3. fıkrasında, tüm çocuklar ve gençler için ayırım gözetilmeksizin, özel koruma ve yardım önlemlerinin alınmasının gereği düzenlenmiştir. Aynı maddede çocuk ve gençlerin ekonomik ve toplumsal sömürden korunmasının gereği ve bunun için uygun ortam oluşturulmasından bahsedildikten sonra çocukların ahlâk ya da gelişimlerine uygun olmayan, beden ve zihin sağlıklarını tehlikeye düşürecek işlerde çalıştırılmamaları ve bu durumun yasayla ceza yaptırımına bağlanmasını, aynı zamanda saptanacak bir yaş sınırının altında ücretli çocuk emeği kullanmanın yasayla engellenip cezalandırılması gerektiği kabul edilmiştir.

2.1.1.4. Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 20 Kasım 1989 yılında oy birliğiyle kabul edilmiş, 2 Eylül 1990 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 4 kısım ve 54 maddeden oluşan bu sözleşme, Türkiye tarafından 9 Aralık 1994 tarihinde 4058 sayılı kanunla onaylanarak 27 Ocak 1995 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Çocuk Haklarına Dair Sözleşme'nin temel ilkesi çocuğun yüksek yararadır ve her konuda çocuğun yüksek yararının gözetilmesini öngörür. Sözleşme, bütün halklar için aynı anlamı taşımakta olup, farklılık gözetilmeksizin bütün çocuklar için eşit ölçüde geçerlidir. Diğer yandan, ortak standartları ortaya koyarken, devletlerin farklı kültürel, toplumsal, ekonomik ve siyasal gerçeklerini de göz önüne almıştır. Bu sayede, tek tek devletler, herkes için geçerli olan haklar çerçevesinde, bunların hayata geçirilmesine yönelik kendi ulusal yollarını kullanabileceklerdir (Müftü, 1998).

Sözleşmeye onay veren ülkeler iş hayatına katılım için en az çalışma yaşını tespit etmek ve koşullarını düzenlemekle yükümlü tutulmuşlardır (Ballar, 1998:190). Bu yükümlülükler, çocuğun bedensel, ahlaksal, zihinsel ve sosyal gelişimine zarar verebilecek ya da ekonomik olarak sömürü arz eden yahut her türlü tehlike oluşturan koşullarda çalıştırılmasına karşı korunma hakkına dairdir. Taraf devletler, bunun uygulanabilmesi için işe kabulde birden çok asgari çalışma yaşının tespitinin yapılması, çalışmanın saat olarak süresi ve koşullarının düzenlenmesi, düzenlemelerin etkili şekilde uygulanması için gerekli yaptırımların oluşturulması gibi önlemleri alırlar (m.32).

Sözleşmenin önsözünde güç koşullar altında yaşayan ve bu nedenle özel bir ilgiye gereksinimi olan çocuklar bulunduğu, çocuğun korunması ve gelişmesi bakımından her halkın kendine özgü değerlerinin önemi de göz önünde tutularak, özellikle gelişmekte olan ülkedeki çocukların yaşama koşullarının iyileştirilmesi için uluslararası işbirliğinin önemini vurgulanmıştır (Karabulut, 1994:123).

Sözleşmenin genelinde yaşamsal haklar, gelişme hakları, korunma hakları ve katılma hakları olmak üzere dört temel sınıftan bahsedilmekte olup, hakların uygulanması için ortam sağlanması, ana-babanın yönlendiriciliği, çocuğun yararının ön planda tutulması, yeteneklerinin gelişimi için uygun ortamın sağlanması, özgürlüklerin güvence altına alınması, ailesiz çocukların korunması, sağlık, eğitim ve gelişimleri yönüyle korunmalarının sağlanması, sosyal güvenlik hakkının sağlanması, cinsel sömürüye karşı korunma, ayırımın engellenmesi gibi başlıklara yer verilmektedir (Bakırcı, 2004).

Sözleşmenin 1. maddesinde, daha erken yaşta reşit olma durumu hariç, 18 yaşına kadar her insanını çocuk sayılacağına dair hüküm getirilmiştir. Buna göre çocuk, 18 yaşından küçük kişi olarak tanımlanabilir.

Sözleşmede taraf devletler, her çocuğun sosyal sigorta dahil sosyal güvenlikten yararlanma hakkı bulunduğunu (m.26), her çocuğun bedensel, zihinsel, ruhsal, ahlaksal ve toplumsal gelişmesini sağlayacak yeterli bir hayat seviyesine hakkı olduğunu (m.27), çocuğun eğitim hakkını ve beraberinde ilköğretimin herkes için zorunlu ve parasız hale getirilmesi, okullara düzenli devamın sağlanması ve okulu terk oranlarının düşürülmesinin gerekliliği (m.28), çocuğun kişiliğinin, yeteneklerinin, zihinsel ve bedensel yeteneklerinin mümkün olduğunca geliştirilmesi (m.29), çocuğun dinlenme, boş zamanlarını değerlendirme, oynama, yaşına uygun etkinliklerinde bulunma ve kültürel-sanatsal yaşama serbestçe katılma gerekliliğini (m.31) kabul etmiştir.

Sözleşmenin 32. maddesi çocuk işçilerle ilgili düzenlemeler getirmiş olup, söz konusu maddeye göre taraf devletler, çocuğun, ekonomik sömürüye ve her türlü tehlikeli işte ya da eğitimine veya bedensel, zihinsel, ruhsal, ahlaksal ya da toplumsal gelişmesi için zararlı olabilecek nitelikte çalıştırılmasına karşı korunma hakkını kabul edeceklerdir. Ayrıca, maddenin uygulanmasını sağlamak için yasal, idari, toplumsal ve eğitsel her önlemi almalarının gerekliliği belirtilmiştir. Sözleşmenin çocuk işçiliği ile ilgili temel maddesi olan bu madde uyarınca çocukların çalıştırılması ile ilgili olarak hem

engelleyici (negatif) hem de koruyucu (pozitif) haklarla ilgili düzenlemeler getirildiği görülmektedir.

Sözleşmenin 34. maddesinde ise çocuğun her türlü cinsel sömürüye karşı korunması için taraf devletlere düzenleme yapma ve tedbir alma yükümlülüğü getirilerek çocuğun yasadışı bir cinsel faaliyete girişmek üzere kandırılması veya zorlanması; çocukların, fuhuş, ya da diğer yasadışı cinsel faaliyette bulundurulması ve çocukların pornografik nitelikli gösterilerde ve malzeme olarak kullanılarak sömürülmesini önlemek amacıyla ulusal düzeyde ve ikili ile çok taraflı ilişkilerde gerekli her türlü önlemi alacakları hüküm altına alınmıştır.

2.1.1.5. Çocuk Haklarına Dair Sözleşme, Çocukların Satılması, Çocuk Fuhuşu Ve Pornografisi Konusundaki İsteğe Bağlı Protokol

25.05.2000 tarihinde Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilen bu protokolle çocuğun ekonomik sömürüden, eğitimini engelleyen faktörlerden, zihinsel, manevi ve sosyal gelişimine zarar verebilecek işlerden korunmaları ifade edilmiş olup, görsel basın yoluyla çocuğun zihinsel gelişimine olumsuz etki edecek ve bazı davranış sorunlarına yol açabilecek şiddet içerikli yayınların önlenmesi veya yayın saatlerinin değiştirilmesi yönünde çalışmalara ağırlık verilmesi öngörülmüştür (Sarpdağ, 2005).

2.1.2. Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği Sözleşmeleri

Avrupa Konseyi (AK) ve Avrupa Birliği (AB) de çocuk ve genç işçilerin daha iyi ve güvenli çalışma veya iş görebilmeleri açısından çeşitli sözleşmeler hazırlamışlardır. Bu sözleşmelere aşağıda yer verilmektedir.

2.1.2.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

1950 tarihinde kabul edilen Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, “Haklar ve Özgürlükler”, “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi” ve “Çeşitli Hükümler” olmak üzere 3 ana bölümden oluşmakta olup, 4. maddesinde, hiç kimsenin kölelik ve kulluk durumunda tutulamayacağı, zorla ve angarya olarak çalıştırılmayacağı hükmü yer almıştır.

2.1.2.2. Avrupa Sosyal Şartı (Avrupa Sosyal Haklar Antlaşması)

18 Ekim 1961 tarihinde Torino’da AK üyesi 13 devletçe imzalanan Avrupa Sosyal Şartı (Avrupa Sosyal Haklar Antlaşması), 26 Şubat 1965’de yürürlüğe girmiştir.

Avrupa Sosyal Şartı (ASS) bir giriş, beş bölüm ve 38 maddeden ve de bir ekten oluşmakta olup, 1. madde “çalışma hakkı”, 2. madde “adil çalışma koşulları hakkı”, 3. madde “güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı”, 4. madde “adil bir ücret hakkı”, 9. madde “mesleğe yöneltme hakkı”, 10. madde “mesleki eğitim hakkı”, 11. madde “sağlığın korunması hakkı”, 12. madde “sosyal güvenlik hakkı”, 13. madde “sağlık ve sosyal yardım hakkı”, 16. madde “ailenin sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkı”, 17. madde “anaların ve çocukların sosyal ve ekonomik korunma hakkı” şeklinde olup, dolaylı yoldan çocukların hakları ve koruyucu hükümlere yer vermiştir. Söz konusu antlaşmanın 7. maddesi çocuk ve gençleri korumaya yönelik olarak doğrudan hükümler içermektedir (Talas, 1981:320). Bu madde “çocukların ve gençlerin korunma hakkı” başlığını taşır ve taraflara çocukların ve gençlerin korunma hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere yükümlülükler getirir.

Antlaşma, ilke olarak çocukların çalışmasını yasaklamakta olup, bu yasağı belirlemek üzere en az çalışma yaşını 15 yaş olarak saptamıştır. Ancak, çocukların sağlık, ahlâk ve eğitimleri için zararlı olmayacağı belirlenen hafif işlerde çalıştırılabilecekleri belirtilmiştir (m.7/1). Ayrıca, ağır ve tehlikeli işlerde asgari çalışma yaşını daha da yükseltmeyi öngörmüştür (m.7/2).

Antlaşma, zorunlu öğrenim çağında olanların, eğitimlerini engelleyecek işlerde çalışmalarını yasaklamış (m.7/3), 16 yaşından küçüklerin çalışma sürelerinin, gelişmeleri ve öncelikle de meslekî eğitim gereksinimleri uyarınca sınırlandırılmasının gerekliliğini belirtmiştir (m.7/4).

Avrupa Sosyal Şartı, genç çalışanların ücret bakımından istismarının önüne geçebilmek için âdil bir ücret ve uygun ödeneklerden yararlanma hakkını öngörmüştür (m.7/5). Ayrıca, işverenin oluruyla gençlerin, normal çalışma saatlerinde mesleki eğitimde geçirdikleri sürenin, günlük çalışma süresinden sayılacaktır (m.7/6).

Diğer yandan, 18 yaşın altındaki çalışanlara yılda en az üç haftalık izin hakkını tanınmasının gerektiği belirtilmiş (m.7/7), ulusal yasalar veya düzenlemelerle belirlenen işler haricinde gece işlerinde çalıştırılmamalarının sağlanması hükmü getirilmiştir (m.7/8).

Ayrıca, ulusal yasalar ve düzenlemelerle belirlenen işlerde çalışan 18 yaşının altındaki kişilere düzenli sağlık kontrolünün sağlanması (m.7/9) ve doğrudan veya dolaylı olarak işlerinden kaynaklanan tehlikelere karşı özel olarak korunmalarının gerektiği (m.7/10) bu antlaşma hükümleri arasında yer almıştır.

1989 yılında Türkiye, ASS'nın 7. maddesi, 1, 2, 7 ve 10. fıkralarına çekinceler koyarak onaylamıştır. Kabul edilmeyen fıkralar sırasıyla, çocukların hafif işlerde çalışmaları hariç olmak üzere asgari çalışma yaşının en az 15 olmasını, tehlikeli ve sağlığa aykırı işlerde asgari çalışma yaşını daha da yükseltilmesini ve de 18 yaşın altındaki çalışan kişilere yılda en az üç haftalık ücretli izin hakkının tanınmasını, çocuk ve gençlerin işlerinden kaynaklanan tehlikelere karşı özel olarak korunmalarını düzenleyen hükümlere ilişkindir. Şartın onaylandığı dönemde yürürlükte olan 1475 Sayılı İş.K.'nun istisnaları düzenleyen 5. maddesi sebebiyle ASS'nın en az çalışma yaşını 15 yaş olarak saptayan m.7/1 fıkrası ve ağır ve tehlikeli işlerde asgari çalışma yaşının daha da yükseltilmesini düzenleyen m.7/2 fıkrası onaylanamamıştır. Halbuki kabul edilmeyerek çekince konan 7. maddedeki ilgili fıkraların getirdiği düzenlemelere bakıldığında, hem yürürlükten kalkan 1475 sayılı İş.K.'nun 67. maddesi, hem de yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunumuzun 71. maddesindeki "15 yaşından aşağı çocukların çalıştırılması yasaktır." şeklindeki hükmüyle, çekince konularak imzalanmayan Avrupa Sosyal Haklar Antlaşması'nın ilgili hükümleriyle uyumlu olduğunu söyleyebiliriz. Yalnız, kural olarak İş.K.'nun uygulama alanı dışında kalan işlerde uygulanacak olan, Um.Hıf.K.'nun 173. maddesine göre, 12 yaşından aşağı bütün çocukların çalıştırılması yasaklanmıştır. Bu nedenle Um.Hıf.K.'nun asgari çalışma yaşını 15 yaş olarak belirleyen ASS ile uyumlu olduğunu söyleyemeyiz. Yine ASS'ndaki 18 yaşından küçüklere en az üç haftalık ücretli izin verilmesi gerektiğine ilişkin düzenlemenin, 18 ve küçük yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresini en az 18 gün olarak belirleyen 1475 sayılı İş.K.'nun 49. maddesi 3. fıkrasındaki düzenlemeyle kısmen, 18 ve daha küçük yaştaki işçilerle 50 ve daha yukarı yaştaki

işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamayacağını belirleyen 4857 sayılı İş.K.'nun 53. maddesi 5. fıkrası ile de tamamı ile uyumlu olduğu söyleyebiliriz.

ASS'ndaki yıllık ücretli izin düzenlemesi, gözden geçirilerek 1 Temmuz 1999'da yürürlüğe giren Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ile de 4 haftaya çıkarılmıştır. Fakat, bir hafta arttırılan yıllık izin süresinin, ne yürürlükten kalkan 1475 sayılı İş.K. ne de yürürlükteki 4857 sayılı İş.K. ile uyumlu olduğu söylenemez. Diğer yandan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'yla değiştirilen hükümler arasında, çocukların ve gençlerin korunma hakkı başlığını taşıyan 7. maddenin de değiştirildiğini görmekteyiz. Bu madde "Çocuk Hakları-Genç İnsanların Korunması" başlığını taşır. Bu madde 10 paragraf ve bir Ek'den oluşur. Birinci paragraf; çocuk işçiliğin yasak olması, ikinci paragraf; belirli mesleklerde daha yüksek asgari işe başlama yaşının tespiti, üçüncü paragraf; zorunlu eğitimden tam olarak yararlanma hakkı, dördüncü paragraf; on sekiz yaşından küçükler için çalışma saatleri, beşinci paragraf; genç işçilerin ücret hakkı, altıncı paragraf; mesleki eğitimde harcanan zamanın çalışma süresinden sayılması, yedinci paragrafta da; on sekiz yaşından küçüklerin yıllık ücretli izin hakkı, sekizinci paragraf; on sekiz yaş altındakiler için gece işinin yasak olması, dokuzuncu paragraf; on sekiz yaşından küçüklerin düzenli tıbbi gözetimi, onuncu paragraf; çocukların ve gençlerin fiziksel ve manevi tehlikelere karşı özel olarak korunmasına yönelik düzenlemeler öngörülmüştür. Ek'de ise, gece çalıştırma yasağının, şarta taraf devletlerce nasıl, hangi koşullarda taahhüt edilmiş sayılacağı belirtildikten sonra, 7. maddenin 1., 2. ve 3. paragraflarında, genel olarak çocuk istihdamının yasaklandığını ve genç insanlar için çalışma koşullarının da 4., 5., 6., 7., 8. ve 9. paragraflarda düzenlendiği ifade edilmektedir (Turan, 2004).

Gözden Geçirilmiş Şartın 7. maddesinin önceki halinde tehlikeli ve sağlıksız olarak nitelenmiş olan mesleklerde istihdam edilebilmek için asgari bir yaş belirlenmemişti. Oysa değişiklikle bu meslekler için 18 yaş kabul edilmiştir. Ayrıca ASS'nın ilk halinde, çalışma saatlerinin sınırlanması yoluyla korunma altına alınan çocuk yaşı 16'dan 18'e çekilmiştir. Böylelikle on sekiz yaşına kadar olan küçükler, çalışma süresinin sınırlanması yoluyla korunmuş olmaktadır.

2.1.2.3. Temel Sosyal Haklar Bildirgesi

Avrupa Topluluğu Sosyal Şartı olarak da bilinen Avrupa Topluluğu Temel Sosyal Haklar Bildirgesi, 8-9 Aralık 1989 tarihinde Strazburg Zirvesi'nde 11 üye devletin imzasıyla kabul edilmiştir. Bildiri, ekonomik işbirliğine paralel olarak sosyal işbirliğinin sağlanması amaçlı olup, içerdiği temel konulardan biri de çocukların ve gençlerin korunması olmuştur (Kemerli, 2002:56).

Bildirgede, asgari çalışma yaşının, hafif işler hariç olmak üzere, zorunlu okul yaşının bitiminden önce başlayamayacağı, bu yaşın da 15'in altında olamayacağı (m.20) belirtilmiştir. Bunun yanında gençlerin çalışma şartları, mesleki eğitim, ücret ve çalışma süreleri bakımından korunmalarının gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca, belirli bazı işler dışında, 18 yaşın altındakilere gece çalışma yasağı getirilmesi (m.21) kabul edilmiştir.

2.1.2.4. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı

2000 tarihli Nice Zirvesi'nde kabul edilen bu şartın çocuk haklarına ilişkin bölümünde çocuğun yararı en üst seviyede gözetilerek haklarının korunması, bakım ve korunma hakkı ve görüşlerine yer verilmesi gibi hükümlere yer verilmiştir.

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın 32. maddesi, "Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Çalışan Gençlerin Korunması" başlığını taşımakta olup, çocuk çalıştırılmasının yasak olduğu, istihdama kabul için asgari yaşın zorunlu öğretimden ayrılma yaşından erken olamayacağı ve işe kabul edilen gençlerin çalışma şartlarının yaşlarına uygun olmasının gerekliliği belirtilmiştir. Ayrıca, ekonomik sömürüye, eğitim-öğretimlerini engelleyecek, güvenlik, gelişim ve sağlıklarına zarar verebilecek işlere karşı korunmalarının gerekliliğine yer verilmiştir.

2.1.2.5. Çocuk Haklarının Kullanılmasına İlişkin Avrupa Sözleşmesi

Çocuk Haklarının Kullanılmasına İlişkin Avrupa Sözleşmesi 25/01/1996 tarihinde Strazburg'da imzalanmış, 01/07/2000 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Ülkemiz tarafından, 09/06/1999 tarihinde imzalanmış ve 18/01/2001 tarihinde 4620 sayılı Çocuk Haklarının Kullanılmasına İlişkin Avrupa Sözleşmesinin Uygun Bulunduğuna Dair Kanun ile onaylanmıştır.

Sözleşmeye göre, taraf devletlerin her türlü yasal, idari ve diğer önlemleri alarak ekonomik, sosyal ve kültürel haklarda diğer ülkelerle işbirliği yapması ve sözleşmede belirtilen çocukların haklarının uygulanmasını sağlaması, çocuğun kendini ilgilendiren her konuda görüşlerini açıklaması ve kendini etkileyen herhangi bir adli-idari kovuşturmada doğrudan veya temsilcisi aracılığıyla dinlenmesinin sağlanması öngörülmüştür.

2.1.2.6. Avrupa Birliği'nin Gençlerin İşyerinde Korunmasıyla İlgili 94/33/EC Sayılı Yönergesi

Avrupa Konseyi'nin 94/33/EC sayılı çalışan gençlerin işyerinde korunmasına ilişkin önemli bir belgedir. Bu direktifte küçüklerin çalıştırılma yasağına ilişkin istisnalara yer verilirken bu istisnaların hiçbir şekilde eğitimlerine zarar vermemesinin gerekliliği vurgulanmıştır. Üye ülke uygulamalarının farklılıkları belirli bir noktaya kadar mazur görülmekle birlikte bunun temel ilkelere aykırı olmaması benimsenmiştir. Genel olarak bu direktifte çocukların çalışma ortamlarının iyileştirilmesi, çalışma ve işe kabulde asgari standartlara uyulması ve küçüklerin sömürüye karşı, fiziksel-ahlaki-sosyal ve sağlık gelişimlerini olumsuz etkileyecek çalışmalardan korunması benimsenmiştir. İstisnai durumlarda gençlerin ev işleri ve aile işletmelerinin zararlı ve tehlikeli olmayacak işlerinde kapsam dışı bırakılabileceği kabul edilmiş, çocukların ise asgari 14 yaşında olup iş deneyimi kazanmaya yönelik bir programda veya kültürel vb. faaliyetlerde kapsam dışı tutulabileceği öngörülmüştür. Kültürel, artistik, sportif ve reklam faaliyetlerini içeren işlerde bazı şartlar altında çocukların çalışma yasağı kapsamı dışında tutulabilecekleri ayrıca öngörülmüştür (Bakırcı, 2004).

İş Hukuku AB'nin sosyal politikasının bir parçasıdır. Katılan yeni üyelerle birlikte işsizlik ve diğer ekonomik sorunları çözmek amacıyla AB belirli standartlar oluşturup bunları uygulamaya çalışmaktadır. Bu manada AB iş hukuku üç tür yöntemle biçimlenir (TISK, 2004:25);

- Birliğe üye ülkelerin hukuk düzenlerinin birbiriyle çelişmeyecek hale getirilmesini amaçlayan koordinasyon yöntemi,
- Üye ülkelerin farklı iş hukuku düzenlemelerini benzer ve uyumlu hale getirilmesini amaçlayan yakınlaştırma çalışmaları,

- Üye ülkelerin iş hukuku mevzuatının tek bir düzenlemeye bağlanması anlamına gelen ancak henüz gerçekleştirilemeyen mevzuatların birleştirilmesi çalışmaları.

Bu yönerge 18 yaşın altındaki işçileri gruplara ayırmıştır. Bu ayırımı göre de koruyucu hükümler getirmiştir. Yönergede 15-18 yaş arası gençleri ifade etmektedir.

Yönerge'nin 4. maddesine göre çocukların çalışması temel olarak yasaklanmıştır. Ancak akabinde istisnai olarak 13 yaşından büyük olmak şartıyla mesleki eğitim, kültürel ve sportif faaliyetler, staj eğitimi ve genel olarak hafif işlerde çocuk işçilerin çalıştırılabileceği belirtilmiştir (m4/2). Benzer istisnai durum 1475 sayılı eski İş.K.'nunda 13 ve yukarı yaşta bulunma şartıyla belirlenmesine karşın 4857 sayılı yürürlükteki İş.K.'nda bu yaş 14'e yükseltilmiştir. Dolayısıyla yeni İş.K. yönergenin ilerisindedir.

Yönerge'nin 7. maddesi gereği çocukların tehlikeli işlerde çalışmaları yasaklanmıştır. Ancak, kendilerine uygun işlerde çalışabileceklerdir. Yönergenin 8. maddesinde iş saatleri düzenlenmiştir. Ayrıca pek çok ulusal ve uluslar arası mevzuatta düzenleme getirilmeyen günlük çalışmalardaki ara dinlenmesine ilişkin düzenlemelere 12. maddede yer verilmiş; genel anlamda dinlenme saatleri yönergenin 10. maddesinde, yıllık ücretli izinler de 13. maddede düzenlenmiştir.

Yönergede çocukların çalışma koşulları ya da başka boyutuyla çalışma zamanları açısından istisnaya açık olmayan bir yasak konulmuştur. Buna göre 9. madde uyarınca çocuklar hiçbir şekilde gece çalıştırılmayacaklardır.

2.1.3. Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ)'nün Çalışan Çocuklar İle İlgili Olarak Kabul Ettiği Sözleşme ve Tavsiye Kararları

2.1.3.1. Genel Olarak

Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ), I. Dünya Savaşı ve savaş süresince ülkelerin işçi sınıfının ülke savunmasına kalkılan ve bu zaman içinde kötü yaşam koşullarının, savaş sonrası bu duruma benzer olmaması gerektiği inancının, düşüncelere egemen olmasının sonucu ortaya çıkmış, bu anlayışın bir ürünü olarak Versailles Barış Anlaşmasıyla 1919 yılında kurulmuştur. Kuruluşun temel düşüncesi üretimin büyük yükünü omuzlarında

taşıyanların tarihi toplumsal gerçek içinde ortaya çıkması, her akşam yorgun ve bitkin umutsuz insanların bu durumlarının devam etmemesini hedeflemiştir (Talas, 1997:146).

UÇÖ çocuk istihdamına da özel önem vermiş, bu konuda çok önemli sözleşme ve tavsiye kararları ile genel düzenleyici uluslararası standartlara ulaşmaya çalışmış ve bu standartlar kuruluşundan günümüze kadar devam ederek gelmiştir. Öncelikle en az çalışma yaşıyla ilgili olarak getirdiği standartlar sürekli gelişmeler göstermiştir. Bugün için hedef, çocuk istihdamının kaldırılması olmasına rağmen, gelişmekte olan ülkelerin sosyo-ekonomik durumları çerçevesinde kaldırılması mümkün olmayan çocuk istihdamının çalışma koşullarının düzeltilmesi yönünde teknik işbirliği çalışması içerisine girmiştir. Örgütün, çocuk istihdamına yönelik çalışmaları ve sözleşmeleri, en az çalışma yaşı ve çalışan çocukların sağlık ve güvenliğine yöneliktir.

UÇÖ' nün en az çalışma yaşına ilişkin kabul ettiği sözleşmelerde, asgari yaş sınırı mesleki yönden değişik işçi gruplarına göre farklılık göstermiştir. Ancak zamanla, çalışma yaşı konusunda tek düzen uygulamaya geçilmesi için çalışıldığı görülmektedir (Centel, 1982:18).

2.1.3.2. Kabul Edilen Sözleşmeler

2.1.3.2.1. En Az Çalışma Yaşıyla İlgili UÇÖ Sözleşmeleri

Sanayi İşlerinde En az Çalışma Yaşı: UÇÖ' nün bu alanda ilk kabul ettiği sözleşme, 5 sayılı Sanayi İşlerinde Çalıştırılacak Çocukların En Az Yaşının Tespiti Hakkında Sözleşme'dir. Bu sözleşme 1919 tarihli olmakla birlikte 1937 tarihinde 59 numaralı sözleşmeyle değişikliğe uğramıştır. 5 sayılı sözleşme 14 yaşından küçüklerin sanayi işlerinde çalıştırılmasını yasaklamış, ancak tehlikeli olmayan işlerde, yalnız işverenin aile efradının çalıştığı yerlerde, sözleşmenin uygulanmasına milli kanunlarca izin verilmesi halinde ve sanat okullarındaki öğrenci çocuklar hakkında istisnalar getirilmiştir (m.2,3).

59 sayılı sözleşmeyle değişiklik yapılarak 5 sayılı sözleşmedeki en az çalışma yaşı 14'ten 15'e yükseltilmiştir (m.2/1). Buna göre sanayi işlerinde çalıştırılacaklar için en az çalışma yaşı 59 sayılı sözleşme açısından 15'tir. Ancak, bu en az çalışma yaşı, sağlığa ve ahlaka zararlı işlerde daha da yüksek tutulabilecektir. 59 sayılı sözleşme de 5

sayılı sözleşmede olduğu gibi, aile işletmelerinde çalışan ve teknik okul öğrencisi olan çocukların çalışma yaşına dair istisnalar getirmiştir (Bakırcı, 2004; Centel, 1982).

59 sayılı sözleşme açısından “sanayi işletmeleri” tanımının hangi faaliyetleri içerdiği m.59/1’de açıklamış, ayrıca aynı madde içinde her ülkenin yetkili makamına sanayi, ticaret ve tarımı ayıran sınırı tespit etme sorumluluğunu yüklemiştir (Ateşoğulları, 1997:100).

Deniz İşlerinde En Az Çalışma Yaşı: Deniz işlerinde en az çalışma yaşını 14 olarak belirleyen ve 1920 yılında kabul edilen 7 no’lu sözleşme, aynı aile üyelerinin bulunduğu gemilerde ve okul gemilerinde asgari yaşa ilişkin istisnai durumları içermektedir (m.2,3).

Deniz işlerinde asgari çalışma yaşını 14 yaş olarak belirleyen 7 no’lu sözleşme, 58 no’lu sözleşme ile değiştirilmiştir. 1936 yılında kabul edilen 58 no’lu sözleşme deniz işlerinde en az çalışma yaşını 14 yaştan 15 yaşa yükseltmiş ve ayrıca harp gemileri çalışılabilecek gemiler arasında müstesna tutulmuştur. Ancak, aile üyelerinin çalıştığı gemilerde yapılan işler ve okul gemilerinde görülen işler esasın dışında tutulmuş, diğer yandan iş verilmesinde küçüğün çıkarının söz konusu olduğu durumlarda en az 14 yaşındakilere çalışma belgesi verilmesi öngörülmüştür.

Deniz işlerinde çalışma yaşına ilişkin bir diğer sözleşme trimci ve ateşçilerin asgari yaşı konusunda 15 no’lu sözleşmedir. 1921 yılında kabul edilen bu sözleşme, 18 yaşından küçüklerin gemilerde trimci ve ateşçi olarak çalıştırılmalarını yasaklamış, dolayısıyla deniz işlerinde trimci ve ateşçi olarak çalıştırma yasağı konmuştur (m.2).

Deniz işlerinde asgari çalışma yaşı ile ilgili, UÇÖ son olarak 1959 yılında 112 sayılı sözleşmeyi kabul etmiştir. Söz konusu sözleşmeyle, balıkçı gemilerinde 15 yaşından küçüklerin çalıştırılmaması öngörülmekte (m.2/1), trimci ve ateşçi olarak çalışma yasağı getirmektedir (m.3). Ancak, 15 yaşından küçüklerin, liman suları ve nehrin denize döküldüğü yerlerde balıkçılığın spor ve eğlence amaçlı yapılması halinde, sağlık, gelişim ve eğitimlerine engel teşkil etmemesi halinde ve okul olmadığı günlerde, okul yönetimi veya ulusal mevzuatlarla belirlenecek bir merciin inceleyerek uygun görmesi halinde okul gemilerinde balıkçılık işleri ve ateşçi veya trimci olarak çalıştırılabileceğine ilişkin ayırık durum bulunmaktadır (Centel, 1982: 98,99).

1.1.1.2.1.1 Tarım İşlerinde En az Çalışma Yaşı: Tarım işlerinde en az çalışma yaşı 1921 yılında 10 sayılı sözleşme ile kabul edilmiştir. Sözleşmeye göre, 14 yaşından küçük çocuklar, ancak okul saatleri dışında ve derslere devamlarını zarar gelmemek koşulu ile tarım işlerinde çalıştırılabileceklerdir (m.1). Ancak, tarım meslek okullarında yapılan çalışmalar (m.3) ile uygulamalı mesleki öğrenim süresi ile okul saatlerinin hafif tarımsal işleri kapsamı hali (m.2) ayrık durum olarak verilmiştir (Centel, 1982:99).

Maden İşlerinde En Az Çalışma Yaşı: Yeraltı maden işlerinde en az çalışma yaşı, 1965 yılında 123 sayılı sözleşmeyle belirlenmiştir. Söz konusu sözleşmeye göre yeraltı maden işlerinde en az çalışma yaşı 16 yaştan aşağı olamayacaktır (m.2/3). Sözleşmeyi onaylayan devletlerin, yer altı maden işlerinde çalışacakların en az çalışma yaşı 16 yaştan aşağı olmamak koşuluyla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarının görüşlerini aldıktan sonra serbestçe saptayabileceklerdir (Centel, 1982:98).

Sanayi Dışı İşlerde En Az Çalışma Yaşı: Sanayi dışı işlerde çalışma yaşını düzenleyen 33 sayılı sözleşme, 14 yaşından küçükler ile 14 yaşını doldurmuş temel öğrenim çağında olanların çalıştırılmamalarını öngörmüş, ancak 12 yaşını bitirmiş olanların okul saatleri dışında ve hafif işlerde çalıştırılabilmelerine olanak tanımıştır. Ancak, bu durumda söz konusu işlerin süresi, okul günleri ile okul olmadığı günlerde 2 saati aşmayacak ve ders saatleri ile hafif işlerde geçirilecek süre, toplam günde 7 saatten çok olamayacaktır. Ayrıca, pazar günleri ile yasa gereği bayram sayılan günlerde ve gece döneminde hafif işlerin gördürülmesi yasaklanmıştır (m.3/1,2).

Sözleşme, çocukların kamuya açık gösterilere katılması film çekimi gibi oyunculuk ve figüran olarak gösterilerde yer almasını düzenlemiştir. Buna göre, film çekimlerinde oyuncu veya figüran olarak bulunmalarını olanaklı kılmak ve bunu eğitim, bilim, sanat yararına yapılması halinde bazı durumlar uygun bulunabilecektir (m.4/1). Özellikle sirk ve benzeri gibi, çocuk için tehlikeli olan işlerde çocukların çalıştırılmaması öngörülmüştür.

33 sayılı sözleşme 60 sayılı sözleşme ile değiştirilmiş sanayi dışı işlerde en az çalışma yaşı 14'ten 15'e yükseltmiş; hafif işlerde çalıştırmayla ilgili istisnai durumla ilgili olarak da en az çalışma yaşı 12'den 13'e çıkarılmıştır (m.2).

Asgari Çalışma Yaşı Konusunda UÇÖ' nün 138 Sayılı Sözleşmesi: UÇÖ, en az çalışma yaşıyla ilgili olarak çeşitli iş kollarına göre farklı düzenlemeler getirmiştir. Ancak, bu sözleşmeler yalnızca belirli sektör ve işlerle sınırlı olduğundan, UÇÖ bunların yerini alacak ve her türlü çalışma biçimi için standart bir asgari çalışma yaşı öngörecekteki bir sözleşme, tekdüzen bir uygulama kabul etmeye karar vermiştir. Bu amaçla 1973 yılında, 138 sayılı Çalışma ve Çalıştırılmada Asgari Çalışma Yaşı Sözleşmesi kabul edilmiş ve ülkemizde de 1998 yılında onaylanmıştır. 138 sayılı Sözleşmenin başlangıç bölümünde, çocuk çalıştırılmasının tam olarak ortadan kaldırılmasına ulaşmak üzere, bu konuda oluşturulacak genel bir belgenin, sınırlı ekonomi alanları için yürürlükte olan antlaşmaların adım adım yerine geçeceği görüşünü taşıdığı belirtilmektedir (Centel, 1982:103). Böylelikle, kendisinden önce onaylanan asgari yaşa ilişkin sözleşmelerin yürürlükten kalkacağı öngörülmüştür (m.10).

138 sayılı sözleşme, bütün ekonomik sektörleri ve ister ücretli ister bağımsız çalışsın bütün çalışan çocukları kapsamaktadır. Sözleşmenin önsöz'ünde, çocukların çalıştırılmasına tamamen son vermek amacıyla sınırlı sayıdaki ekonomik sektöre uygulanabilen ve zamanla mevcutların yerine geçecek bir genel belge oluşturulması zamanının geldiğini mülhaza ederek ve bu önerilerin bir uluslararası sözleşme haline getirilmesini kararlaştırarak bu sözleşmenin kabul edildiği belirtilmektedir (Bakırcı, 2004:94,95).

En az çalışma yaşında yeknesak bir uygulama getirmeye çalışan sözleşme, tek bir en az çalışma yaşından bahsetmemektedir. Temel bir asgari yaş saptandığı gibi, işlerin tehlike derecesine göre de farklı yaş ölçütleri belirlenmiştir. Ekonomik olarak geri kalmış ve eğitim olanakları yetersiz ülkelerin, başlangıçta bu yaş sınırının altında yaş sınırı belirleyebilecekleri belirtilerek bu konuda istisnalar getirilmiştir.

Daha önce bu konuda kabul edilen bütün sözleşmelere atıfta bulunarak, asgari çalışma yaşının zorunlu öğrenim yaşının bittiği yaşın altında olamayacağını ve bu yaşın da her halükarda 15 yaşın altına inemeyeceğini düzenlemiştir. Ancak ekonomisi ve eğitimsel faaliyetleri yetersiz olan ülkelerde asgari çalışma yaşının 14 olarak belirlenebileceğine dair istisna getirilmiştir (Aslantepe, 2003:228).

15 yaşından küçüklerin çalıştırılmayacağını öngören genel esasa ilişkin bir diğer ayrık durum da, ulusal mevzuatın 7. maddesinde, 13–15 yaşlarındaki kişilerin hafif işlerde çalıştırılabilmelerini uygun bulmasıdır. Ancak bunun geçerli olabilmesi için, iş koşullarının çalıştırılacakların sağlık ve gelişmelerine zarar vermemesi, okula devamlarını, yetkili makamın onayladığı mesleğe yöneltme veya mesleki eğitim programlarına katılmalarını veya derslerden yararlanmalarını engellememesi koşulu getirilmiştir (m.7/1). Diğer yandan, en az 15 yaşında olmakla birlikte henüz zorunlu öğrenimlerini tamamlamamış olan kişilerin de sağlık ve eğitime ilişkin koşulları taşımak koşuluyla çalışmalarına izin verilebilmektedir (m.7/1,2). Ayrıca üye devlet, ekonomisinin ve okul olanaklarının yeterince gelişmemiş olması nedeniyle en az çalışma yaşını başlangıçta 14 yaş olarak belirleyebilecektir (m.2/4).

15 yaşından küçüklerin çalıştırılmayacağını öngören genel esasa ilişkin diğer bir ayrık durum da, sanatsal faaliyetlere katılma gibi amaçlar için münferit çalışma izinleri vermek suretiyle istisnalar getirilebilmesidir (m.8/1).

Doğası veya yapıldığı koşullar bakımından gençlerin sağlığını, güvenliğini veya ahlâkını tehlikeye düşürebilecek her türlü istihdam veya çalışmaya kabul için asgari yaş 18'in altında olmayacaktır. Hangi tür işlerin, gençlerin yaşamı, sağlığı ve ahlâkı açısından tehlikeli olduğu ise, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarının görüşleri alınarak, ulusal mevzuat veya yetkili merci tarafından belirlenecektir. Bunun dışında, ulusal mevzuat veya yetkili merci, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarının görüşlerini alarak 16 yaşından büyük gençlerin bir işte çalıştırılmalarını, bunların yaşam, sağlık veya ahlâkının tam olarak korunmuş olması ve ilgili iş için öğrenim görmüş olmaları koşuluyla uygun bulabilecektir (m.3/1-3).

Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerine Son Verilmesi Konusunda UÇÖ' nün 182 Sayılı Sözleşmesi: Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 17 Haziran 1999 tarihinde kabul ettiği 182 Sayılı En Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Ortadan Kaldırılması ve Yasaklanmasına Dair Acil Eylem Sözleşmesi, Türkiye tarafından 25 Ocak 2001 tarihinde 4623 sayılı kanunla onaylanmıştır.

Uluslararası toplumda çocuk çalışmasının tümünden kaldırılmasının, uzun dönemli bir süreç olduğu zamanla kabul edilmiştir. Ancak belli çocuk çalışması biçimlerinin çocuğun refahına çok zararlı olduğu ve daha fazla tahammül edilemeyeceği konusunda

bir uzlaşma sağlanmış olup, sözleşmeyi onaylayan her üye ülke acil bir sorun olarak en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinin yasaklanmasını ve ortadan kaldırılmasını temin edecek ivedi ve etkin önlemleri alır (m.1).

Çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri sözleşmede, hiçbir çocuk ve gencin yapmaması gereken dayanılmaz derecede ve çok kötü işler olarak tarif edilmiştir (m.3). Sözleşmeye ilişkin bu işler, 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 çalıştırılmaları gibi kölelik ve kölelik benzeri uygulamaların tüm biçimlerini; çocuğun fahişelikte, pornografik yayınların üretiminde veya pornografik gösterilerde kullanılmasını, bunlar için tedarikini ya da sunumunu; çocuğun özellikle ilgili uluslararası anlaşmalarda belirtilen uyuşturucu maddelerin üretimi ve ticareti gibi yasal olmayan faaliyetlerde kullanılmasını, bunlar için tedarikini ya da sunumunu ve doğası veya gerçekleştirildiği koşullar itibariyle çocukların sağlık, güvenlik veya ahlaki gelişimleri açısından zararlı olan işleri (m.3/1-4) kapsamaktadır.

Sözleşmenin amaçları bakımından “çocuk” terimi 18 yaşın altındaki herkesi kapsamakta olup (m.2), böylece 182 sayılı Sözleşme ve 190 sayılı Tavsiye Kararı, 138 sayılı Sözleşme’de tehlikeli işler için kural olarak belirlenen 18 yaş sınırı ve Çocuk Hakları Sözleşmesi’ndeki tanımlama ve yaş sınırıyla uyumlu olarak 18 yaşın altındaki bütün çocuklara uygulanacaktır (Bakırcı, 2004).

Sözleşmenin 4. maddesi, onaylayan ülkelere kötü şartlardaki çocuk işçiliğinin hangileri olduğunu tespit etmesi görevini vermekte, 6. maddesi ise, kötü şartlardaki çocuk işçiliğini öncelikli olarak ortadan kaldıracak, eylem programları hazırlama yükümlülüğü getirmekte, 7. maddesi de genel olarak çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasında eğitimin önemi gözetilerek onaylayan devletlerce alınacak önlemleri düzenlemektedir.

2.1.3.2.2. Çocuk ve Genç İşçilerin İş Süresi ve Çalışma Koşullarına İlişkin UÇÖ Sözleşmeleri

Sanayi İşlerinde Gece Döneminde Çalıştırma Yasağına İlişkin 6 Sayılı Sözleşme: Genç işçilerin sanayi işlerinde gece çalışmalarını düzenleyen bu sözleşme 1919 yılında kabul edilmiştir. Sözleşme, 22.00’den 05.00’e kadar devam eden ve aralıksız en az 11 saati kapsayan süreyi, gece dönemi olarak kabul etmektedir (m.3/1).

6 sayılı sözleşme, sanayi işyerlerindeki 18 yaşından küçük genç işçilerin, gece döneminde çalıştırılmayacağını belirtmektedir (m.2/1). Ancak, aile işletmelerinde, sürekli görülmesi gerekli bazı sanayi işlerinin yapıldığı işyerlerinde, 13 saatten az olamayacak bir dinlenme süresi bırakılmak koşuluyla taş ve linyit kömürü ocaklarında, işyeri arızası gibi zorunlu durumlarda ve kamu yararının gerekli kıldığı durumlarda, belirtilen yasağın dışına çıkılabileceğine dair istisnai hükümler öngörülmüştür.

6 sayılı sözleşme, 1948 yılında kabul edilen 90 sayılı sözleşme ile değişikliğe uğramıştır. Sözleşme, aralıksız en az 12 saatlik süreyi gece dönemi olarak belirlemektedir (m.2/1). Ancak, söz konusu sözleşme, en az 12 saatlik sürenin başlangıç ve bitimini, 16 yaşından küçük ve büyük olmaya göre farklı biçimde belirlemiştir. 16 yaşından küçük genç işçiler için bu süre, 22.00-06.00 arasındaki dönemi, 16 yaşından büyük genç işçiler için ise, 22.00-07.00 arasındaki zaman aralığını kapsayacaktır (m.2/2).

Deniz İşlerinde Gece Döneminde Çalıştırma Yasağına İlişkin 76 Sayılı Sözleşme:

76 sayılı sözleşme, deniz işlerinde çalışacak 16 yaşından küçük genç işçilerin gece döneminde çalıştırılmamasını öngörmektedir (m.20/1). 76 sayılı sözleşme, aralıksız en az 9 saatten oluşacak bir zaman aralığını, gece dönemi olarak kabul etmiştir.

76 sayılı sözleşmeden sonra getirilen 93 ve 109 sayılı sözleşmeler de deniz işlerinde genç işçileri gece döneminde çalıştırma yasağına ilişkin önceki antlaşma esaslarını değiştirmemiştir. (Centel, 1982)

Diğer İşlerde Gece Döneminde Çalıştırma Yasağına İlişkin 33 Sayılı Sözleşme:

33 sayılı sözleşme, 20.00-08.00 arasındaki zaman aralığını kapsayan ve aralıksız en az 12 saatten oluşan süreyi gece dönemi olarak kabul etmiş, genç işçilerin sanayi dışındaki hafif işler (m.3/2(b)) ile kamuya açık gösterilerde (m.4/1,2(c)), gece döneminde çalıştırılmamalarını öngörmüştür.

33 sayılı sözleşmeyi değiştiren 60 sayılı sözleşme, genç işçilerin gece döneminde çalıştırılmalarına ilişkin, 33 sayılı sözleşmedeki esasları aynen kabul etmiş, fakat gece dönemini 14 yaşından büyük ve küçükler için farklı olarak belirlemiştir.

Daha sonra oluşturulan 79 sayılı sözleşme de, sını işlerin dışındaki işlerde çalıştırılacak genç işçilerin kural olarak, gece döneminde çalıştırılmamalarını öngörmüştür (m.2/1; m.3/1). Söz konusu sözleşmeye göre, 14 yaşından küçük ve çalıştırılabilecek olan gençler ile 14 yaşından büyük olmakla birlikte öğrenim görme yükümünde bulunan gençler için gece dönemi, 20.00-08.00 arasındaki aralıksız en az 14 saatlik süreyi anlatmaktadır. 14 yaşından büyük olup, öğrenim görme yükümü bulunmayan genç işçiler için ise gece dönemi, 22.00-06.00 arasındaki aralıksız en az 12 saatlik zaman aralığıdır. Sözleşme bu hükme istisna getirerek, belirli bir faaliyet alanını etkileyen istisnai koşulların varlığı halinde, yetkili makamın ilgili işveren ve çalışan örgütlerine danışarak bu faaliyet alanında çalışan çocuk ve gençler için gece döneminin başlangıç ve bitiş saatlerini 23.00-07.00 olarak belirlemesine olanak tanımıştır (Bakırcı, 2004:304).

Yıllık Ücretli İzinleri Hakkındaki 52 Sayılı Sözleşme: 1936 tarihinde kabul edilen bu sözleşmede, bir yıllık çalışma sonunda en az 12 işgününün yıllık ücretli izin olarak verilmesi öngörülmüştür (m.2/2).

52 sayılı sözleşme, 1970 tarihinde 132 sayılı sözleşme ile değiştirilmiştir. 132 sayılı sözleşmeye göre bu izinler, gemi adamları dışında 3 hafta olarak düzenlenmiştir.

Tarım İşlerinde Yıllık Ücretli İzinler Hakkındaki 101 Sayılı Sözleşme: 1952 tarihli sözleşmede, tarım işlerinde çalıştırılacak genç işçiler için getirilen yıllık ücretli izin düzenlemesinin uygun görülmediği durumlarda, söz konusu düzenlemeyi uygun duruma getirmek için gerekli çabanın gösterilmesini öngörmüş (m.5/a), genç işçilere yetişkinlerden daha uzun süreli ücretli izin tanınmıştır.

Plantasyonları (Büyük Tarımsal Çiftlik) Kapsayan İşlerde Yıllık Ücretli İzinler Hakkındaki 110 Sayılı Sözleşme: 1958 tarihli bu sözleşme, büyük tarım çiftliklerinde yetişkin işçiler için getirilen yıllık ücretli izin düzenlemesinin, genç işçiler açısından uygun bulunmaması durumunda, söz konusu düzenlemeyi uygun duruma getirmek için gerekli çabanın gösterilmesini ve genç işçilere yetişkinlere oranla daha fazla izin verilmesini öngörmüştür (m.39/a).

2.1.3.2.3. Çocuk ve Genç İşçilerin Sağlıklarının Korunmasına Yönelik Olarak Teknik İş Güvenliği İle İlgili UÇÖ Sözleşmeleri

Sınai ve Boya İşlerinde Çalıştırma Yasağına İlişkin 13 Sayılı Sözleşme: Boya işlerinde üstübeç kullanılmasına ilişkin 1921 tarihli, 13 sayılı sözleşme genç işçilerin üstübeç, kurşunsülfat veya bu boya maddelerini içeren diğer maddelerin kullanıldığı sınai boya işlerinde 18 yaşından küçüklerin çalıştırılmamalarını öngörmektedir (m.3/1). Çünkü üstübeç ve kurşunsülfat ile bunları içeren diğer boya maddeleri, güçlü birer zehir niteliği taşımakta olup, boyacılıkta kullanılmaları, sıkı koşullara bağlanmıştır. Bu nedenle, genç işçi sağlığını bozucu ve iş güvenliğini ortadan kaldıracı nitelikte olan söz konusu maddelerin kullanıldığı sınai boya işleri, genç işçilerin çalıştırılmayacakları işler olarak öngörülmüştür (Centel, 1982:120).

Sözleşme, yetkili makamlara, boyacılıkta çırak olarak çalışanlar hakkında yasak hükümlerine istisna getirebileceklerini kabul etmiştir (Kaplan, 2001:78). Bunun için de, yetkili merciin, ilgili işçi ve işveren meslekî örgütlerinin görüşünü aldıktan sonra, meslekî öğrenim amacıyla boyacı çıraklarının, üstübeç - kurşunsülfat ve bunları içeren diğer boya maddelerinin kullanıldığı sınai boya işlerinde çalıştırılmalarını uygun bulması gerekmektedir (m.3/2).

Benzenle Çalışılan İşlerde Çalıştırma Yasağına İlişkin 13 Sayılı Sözleşme: Benzenin yol açtığı zehirlenme tehlikelerinden korunmaya ilişkin 1971 tarihli, 136 sayılı sözleşme, genç işçilerin iş güvenliğini sağlamak amacıyla, benzenle çalışılan işlerde bunların çalıştırılmalarını yasaklamış, istisna olarak, genç işçilerin öğrenim amacıyla söz konusu işlerde çalıştırılabilmelerine olanak tanımaktadır. Bunun için ise, söz konusu gençlerin, bir uzman veya doktor gözetiminde bulundurulmaları gerekmektedir (m.11/2).

Radyasyonla Çalışılan İşlerde Çalıştırma Yasağına İlişkin 115 Sayılı Sözleşme: UÇÖ' nün 1960 tarihli ve 115 sayılı İşçilerin İyonizan Radyasyonlara Karşı Korunması Hakkındaki Sözleşmesi, Türkiye tarafından onaylanarak 1968 tarih ve 1033 sayılı kanun ile iç hukukumuza aktarılmıştır.

115 sayılı sözleşme; 16 yaşından küçük genç işçilerin, iyonizan radyasyonlara neden olan işlerde çalıştırılmamalarını öngörmektedir (m.7/2).

Ağır Y¼k Taşıma İşlerinde alıştırma Yasağına İlişkin 127 Sayılı Sözleşme: Tek İşçinin Taşıyabileceği Y¼k¼n Azami Ağırlığı Hakkındaki 127 sayılı sözleşme, U tarafından 28.06.1967 tarihinde kabul edilmiştir. Sözleşme T¼rkiye tarafından 1972 yılında onaylayarak 1635 sayılı kanun ile i hukukumuzaya aktarmıştır.

Sözleşmede “genç işçi”den kastedilenin 18 yaşından k¼¼k çalışanlar olduğu en baştan vurgulanmıştır. Sözleşme, genç işçilerin hafif olmayan ağır y¼klerin bedenene taşınması işinde sınırlandırmalar getirilmesini, y¼klerin bedenene taşınmasında kullanıldıkları zaman bu y¼k¼n azami ağırlığının erkek (yetişkin) işçiler için kabul edilen ağırlıktan bariz bir l¼de az olmasını ngrm¼řt¼r (m.7/1,2).

2.1.3.2.4. ocuk ve Genç İşçilerin Sağlıklarının Korunmasına Yönelik Olarak Sağlık Muayenesiyle İlgili U Sözleşmeleri

Deniz İşlerinde Sağlık Muayenesine İlişkin 16 Sayılı Sözleşme: Deniz işlerinde çalıştırılan ocuk ve genç işçilerin zorunlu sağlık muayeneleri konusundaki bu sözleşme, 18 yaşından k¼¼k işçilerin her t¼rl¼ deniz işlerinde çalıştırılmadan önce sağlık muayenesinden geçmeleri ve çalışabilir olduklarının belgelenmesi gerektiğini belirtmiş, ayrıca bu sağlık muayenelerinin her yıl d¼zenli olarak yenilenmesini de h¼kme bağlamıştır (m.2). Ancak, sağlık raporu sefer s¼resince geçerliliğini koruyacaktır (m.3).

Diğer yandan, sözleşme zorunlu durumlarda geminin uğrayacağı ilk limanda yapılmak kaydı ile genç işçilerin sağlık yoklamasından geçirilmeden de gemide çalıştırılmalarına olanak tanımıştır (m.4). Böylelikle, sırf genç işçiler sağlık muayenesinden geçirilmediği için geminin seferden alıkonulması ve işlerin aksaması önlenmek istenmiş, bu gibi durumlarda sağlık yoklamasının geminin uğrayacağı ilk limanda yapılması zorunluluğu getirilerek ocuk ve genç işçinin sağlığının gözetilmesi ve işin gr¼lmesi arasındaki denge kurulmuştur (Centel, 1982:127).

Sanayi İşlerinde Sağlık Muayenesine İlişkin 77 Sayılı Sözleşme: Çocukların ve Gençlerin Sanayide İşe Elverişlilikleri Yn¼nden Sağlık Muayenelerine Tabi Tutulmaları Hakkında 77 sayılı sözleşme de iş sağlığı ve iş g¼venliđi hukukunun uluslararası kaynaklarındandır. Ülkemiz bu sözleşmeyi, 1983 yılında onaylamış, sonrasında da 1984 yılında y¼r¼rl¼đe koymuştur.

Bu sözleşme işe başlamadan önce getirilmiş bir korumadır. Fakat asıl mantığı ve amacı bu korumanın tüm çalışmaya yönelik olmasıdır. Çünkü çocuğun uygun olmayan, yanlış bir işte çalıştırılması çalışılan her an gittikçe bozulan bir sağlık ve ileriye dönük bireysel ve toplumsal işgücü kaybı olarak karşımıza çıkacaktır (Turan, 2004:33).

Sözleşmenin 1. maddesi 1. fıkrasında, kamusal veya özel sanayi işyerlerinde veya bu işyerleriyle ilgili işlerde çalıştırılan veya çalışılan çocuklarla gençlere uygulanmakta olduğu belirtilmiş, 2. fıkra ve bentlerinde sanayi işyerinin tanımı yapılmış, 3. fıkrada sanayi işlerinin sınırının yetkili makamca yapılacağı ve ayrıca tarım, ticaret ve sanayiden sayılmayan işler arasındaki sınırı tayin edeceğine yer verilmiştir.

Sözleşmenin 2. maddesi ise, 18 yaşından küçük işçiler için rapor başlığını taşıyan 1475 sayılı İş.K.m.80 ve 4857 sayılı İş.K.m.87 ile birlikte değerlendirmek gerekecektir. 18 yaşından küçüklerin esaslı bir sağlık muayenesi sonucu uygun görülmeleri halinde işe alınabileceği ancak, sağlık sorununun bulunması halinde çalıştırılmamasını öngörmüştür (Tiryakioğlu,1991:18). Bu muayenenin yetkili makamca belirlenmiş kalifiye hekimce yapılacak bir sağlık belgesi veya çalışma iznine kaydedilerek belgeleneceği (m.2/2), işe elverişliliği belgeleyecek evrakın belirli iş şartlarını koyabileceği ve bu belgenin sorumlu makamca bir grup halinde tasnif edilen ve sağlıkla ilgili benzer tehlikeler arz eden belirli bir iş veya meslek grupları için düzenlenebileceğini (m.2/3), işe elverişliliği belgeleyen evrakı düzenlemeye yetkili makamı, belgenin düzenlenme ve verilme şartlarının milli mevzuatça yapılacağı (m.2/4) hükümlenmiştir.

Sözleşmenin 3. maddesinde, yapılacak sağlık kontrollerinin çocuklar ve gençler için 18 yaşına kadar sürdürülmesinin gerekli olduğu; çocuk ve gençlerin (18 yaşından küçüklerin) çalıştırılmasının da en az yılda bir kez tekrarlanacak olan periyodik sağlık muayenesine bağlı bulunduğu hükümleri yer almıştır (m.3/1,2). İşe ilişkin tehlikeler veya önceki muayenelerle açıklanmış bulunan sağlık durumu ile ilgili kontrolün tesirli olmasını sağlamak için, muayenenin hangi özel şartlar dahilinde yıllık muayeneye ilaveten ve ne sıklıkta yapılması gerektiği veya sağlık muayenesinin istisnai durumlarda yenilenmesinde yetkili makamın görevli kılmasının gerekeceği (m.3/3) belirtilmiştir.

Sözleşmenin 4. maddesinde, sağlık bakımından büyük tehlikeler arz eden mesleklerde sağlık muayenesinin 21 yaşına kadar periyodik surette yapılmaya devam edilmesi

gereğinden bahsedilmekte (m.4/1), en az 21 yaşa kadar sağlık muayenesi gerektiren işleri ve bu tür iş kategorilerini tespit etme yetkisinin milli mevzuatça, uygun bir makama verilmesi gerektiği hükmüne yer vermektedir (m.4/2).

Sözleşmenin 5. maddesi, yapılması gerekli sağlık muayenelerinin çocuklar, gençler veyahut aileleri için hiçbir masrafı gerektirmediğini belirtmektedir. Sözleşmenin 6. maddesinde ise sağlık muayenesinden geçirilenlerden belirli işlerde çalıştırılmak için elverişsizlikleri veya bedeni eksiklik ve aksaklıkların bulunduğu belirlendiğinde, yetkili merciin sözkonusu çocuklar ve gençlerin yeniden çalışmaya yöneltilmesi konusunda gerekli önlemleri alması gerektiği vurgulanmıştır.

Sözleşmenin 7. maddesi ise, işverene yükümlülük getirmektedir. Buna göre, çalışacağı işe elverişli olduğu tespit edilen çocuk işçi için düzenlenen sağlık karnesi yahut çalışma belgesini dosyalayarak bunu iş teftişi sırasında incelemeye hazırda tutma sorumluluğu getirmekte, sözleşmenin sıkı bir şekilde uygulanmasını temin etmeyi de milli mevzuata bırakmaktadır (m.7/1,2).

Sınai Olmayan Diğer İşlerde Sağlık Muayenesine İlişkin 78 Sayılı Sözleşme: Sanayi, tarım ve deniz işlerinin dışında kalan özel ve kamu kesimini kapsayan 1946 tarihli sözleşme, çocuk ve genç işçilerin sağlık muayeneleri konusunda hükümler getirmektedir. Sözleşme, 77 sayılı sözleşmedeki hükümleri tekrar etmektedir.

Maden İşlerinde Sağlık Muayenesine İlişkin 124 Sayılı Sözleşme: Bu sözleşme, yeraltı işlerinde çalıştırılacak 21 yaşından küçüklerin her yıl düzenli aralıklarla sağlık muayenesinden geçirilmelerini öngörmektedir (m.2/1). Ayrıca ilk muayenede ve tıbben gerekli görüldüğünde daha sonraki muayenelerde akciğer filmi çekilmesini zorunlu kılmıştır (m.3/2).

Öte yandan, 18-21 yaşlarındaki gençlerin sağlıklarının gözetimi için yetkili merciin sağlık yoklamasının dışında önlemler de almasının olanaklı olduğu, bunun için ilgili işçi ve işveren kuruluşlarının görüş ve onayının alınmasının gerekmekte olduğu belirtilmiştir (m.2/2). Ancak, anılan değişik önlemlerin niteliği açıkça belirtilmemiş, ulusal mevzuatla saptanacak yetkili mercie uygun önlemleri alma hususunda geniş bir hareket serbestisi tanınmıştır.

Son olarak, sağlık yoklamalarının yapılmasının genç işçi veya onun yasal temsilcisi tarafından hiçbir harcamayı gerektirmeyeceğini öngörmektedir (m.3/3). Böylelikle, sağlık yoklamalarının yaptırılması güvence altına alınmaya çalışılmıştır (Centel, 1982:126,127).

2.1.3.2.5. Çocuk ve Genç İşçilerin Mesleki Eğitimi İle İlgili UÇÖ Sözleşmeleri

UÇÖ tarafından 04.06.1975 tarihinde kabul edilen İnsan Kaynaklarının Değerlendirilmesinde Mesleki Eğitim ve Yönlendirmenin Yeri Hakkında 142 sayılı sözleşme, Türkiye tarafından 1992 yıl ve 3850 sayılı kanun ile iç hukukumuzaya aktarılmıştır.

Sözleşme, mesleki eğitim ve meslek seçiminde yol gösterme hizmetlerinin uygulanmasına ilişkindir. Bu sözleşmeyle, çalışma hayatına hazırlanacak genç işçilerin yetiştirilmesi için çeşitli hükümlere yer verilmiş, mesleki eğitim ve meslek seçiminde yol gösterici hükümlere vurgu yapılmıştır (Çöpoğlu, 1998:136,137).

2.1.3.3. Kabul Edilen Tavsiye Kararları

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün organı Genel Konferans tarafından kabul edilen tavsiye kararlarını, üye ülkelerin onaylama yükümlülüğü bulunmamaktadır. Bu nedenle de bu kararlar her hangi bir yükümlülük getirmeyen, yol gösterici ve rehber niteliğinde metinlerdir. Bu itibarla bu kararlar denetim işlemine de tabi değillerdir.

2.1.3.3.1. En Az Çalışma Yaşına İlişkin Tavsiye Kararları

Sanayi Dışı İşlerde Çocukların Asgari Çalışma Yaşı Konusunda 41 Sayılı Tavsiye Kararı: 41 sayılı Tavsiye Kararı, 33 sayılı Sözleşme tarafından, düzenlenmesi ulusal mevzuata bırakılan belirli ayrıntıların olabildiğince aynı biçimde uygulanmasını sağlamak amacıyla çıkarılmıştır.

Sınai Aile İşyerlerinde Asgari Çalışma Yaşı Konusunda 52 Sayılı Tavsiye Kararı: Sanayi işlerinde en az çalışma yaşıyla ilgili olarak 5 ve 59 sayılı antlaşmalarda yer alan aile işletmelerine ilişkin ayrık durumun kaldırılmasını önermiştir.

Bağımlı Topraklarda Sosyal Politika Konusunda 70 Sayılı Tavsiye Kararı: 1944 yılında kabul edilen kararlarla öğrenim çağındaki çocukların çalıştırılmaması ve yeraltı işlerinde 16 yaşından küçüklerin çalıştırılmasının yasaklanması kararı alınmıştır.

Kömür Madenlerinde Asgari Çalışma Yaşı Konusunda 96 Sayılı Tavsiye Kararı: 16 yaşından küçüklerin kömür ocaklarında çalıştırılmamaları önerisinde bulunulmuştur.

Yeraltı İşlerinde Asgari Çalışma Yaşı Konusunda 124 Sayılı Tavsiye Kararı: 1965 tarihli bu tavsiye, yeraltı işlerinde asgari çalışma yaşı belirlenmesi hakkındadır.

Çalışmaya Başlamada Asgari Yaş Konusunda 146 Sayılı Tavsiye Kararı: 138 Sayılı Sözleşmeyi tamamlamak üzere alınan 146 sayılı Tavsiye Kararı, üye devletlerin, söz konusu antlaşmanın 2. maddesinde belirlenen en az çalışma yaşı olan 15 yaş, 16 yaş; halen 15 yaşın altında olduğu yerlerde de en az çalışma yaşını 15 yaşa yükseltmeyi amaçlamalarını ve bunun için adımlar atılması gereğini vurgulamaktadır. Ayrıca haftalık dinlenme süresi, ücretli izinler, sosyal sigorta, işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında tüzük çıkarılmasını önermiştir.

Aynı tavsiye kararma göre, bütün tarım işleri ile kırsal alanlardaki benzer faaliyetler için hemen en az çalışma yaşı belirlenemiyorsa, en azından büyük çiftlikler ile 138 sayılı Sözleşme m.5/3'de belirtilen, düzenli olarak ücretli işçi istihdam etmeyip, yerel tüketim amacıyla üretim yapan küçük ölçekli aile işletmeleri için bir en az çalışma yaşı saptanmalıdır (Centel, 1982:94).

2.1.3.3.2. Çalışma Koşullarına İlişkin Tavsiye Kararları

Haftalık Dinlenme Konusunda (ticaret ve bürolarda) 103 Sayılı Tavsiye Kararı: 1957 tarihli bu kararda, 18 yaşından küçük işçilerin haftada 48 saat ve sürekli dinlenme sürelerine sahip olmaları hakkındadır.

Çalışma Sürelerinin Azaltılması Konusunda 116 Sayılı Tavsiye Kararı: 1962 tarihli bu tavsiye kararı, tüm işyerlerinde çalışma süresinin azaltılması ve 18 yaşından küçüklere acil durumlar dışında fazla çalışma yaptırılmaması hakkındadır.

Yeraltı İşlerinde Genç İşçilerin Çalıştırılmaları Konusunda 125 Sayılı Tavsiye Kararı: 1965 tarihli bu tavsiye kararı, yeraltı işlerinde 18 yaşından küçük işçilerin günlük ve haftalık dinlenme süreleri hakkında öneriler getirmiştir.

Deniz İşkolunda Çalışanların İstihdamın Sürekliliği Konusunda 153 Sayılı Tavsiye Kararı: 1976 tarihli olan bu tavsiyede, 18 yaşından küçük denizcilerin günlük çalışma süresini 8 ve haftalık 48 saat olarak belirlemiştir. Acil durumlar dışında fazla çalışma yapmalarının yasaklanması önerilmiştir.

190 Sayılı Tavsiye Kararı: UÇÖ' nün 182 sayılı En Kötü Çocuk Çalışması Biçimlerinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılması İçin Acil Eylem Sözleşmesi'ni destekler nitelikte olup, çocuk çalışmasının en kötü biçimlerinin ortadan kaldırılması konusunda uluslararası bir çerçeve oluşturduğundan önemlidir. Tavsiye kararı ayrıca, yasal ve icrai eylemlere ilişkin olarak yol göstermektedir (Bakırcı, 2004:98)

2.1.3.3.3. Sağlık ve Güvenlik Koşullarına İlişkin Tavsiye Kararları

Kadın ve Çocuklarda Kurşun Zehirlenmeleri Konusunda 4 Sayılı Tavsiye Kararı: 1919 tarihli bu karar, kadınlar ile gençlerin kurşun zehirlenmelerine karşı korunmasını tavsiye etmiştir.

2.1.3.3.4. Sağlık Muayenesine İlişkin Tavsiye Kararı

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılmaları İçin Sağlık Muayeneleri Konusunda

79 Sayılı Tavsiye Kararı: 1946 tarihinde kabul edilen bu tavsiye kararı, gençlere sağlık yoklamaları yaptırılması hakkındadır.

2.1.3.3.5. Gece Çalışma Yasağına İlişkin Tavsiye Kararı

Tarım İşkolunda Çocuk ve Genç İşçilerin Gece Çalışmaları Konusunda 14 Sayılı Tavsiye Kararı: 1921 tarihli bu kararda, tarım işlerinde çocuk ve gençlerin gece çalıştırılmamalarına ilişkin tavsiyeler düzenlenmiştir.

Sınai Dışı İşlerde Genç İşçilerin Gece İşlerinde Çalıştırılmamaları Konusunda 80 Sayılı Tavsiye Kararı: 1946 tarihli bu tavsiye, sanayiye ait olmayan işlerde gençlerin gece çalışmaları hakkındadır.

2.1.3.3.6. Mesleki Eğitime İlişkin Tavsiye Kararı

İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Konusunda 150 Sayılı Tavsiye Kararı: 1975 tarihinde kabul edilen bu kararda, insan kaynakların geliştirilmesi ve mesleki eğitim

konularında düzenlemeler bulunmaktadır. 150 sayılı Tavsiye Kararı, istihdam ile mesleki eğitim arasında önemli bir bağ olduğunu vurgulamıştır.

2.2. Ulusal Hukukta Çocuk İşçilerin Korunması

Türk İş Hukukunda çocuk işçiler bütün işçileri koruyucu hükümlerden yararlanırlar. Başka bir deyişle, iş mevzuatının bazı hükümlerinin uygulanması açısından 18 yaşından büyük işçilerle küçük işçiler arasında bir fark yoktur, örneğin, çocuklarda işe alınma, çalışma koşulları, iş güvenliği, işçi sağlığı ve kısmen sosyal güvenlikle ilgili düzenlemelerden yararlanabilmekte ve büyük işçiler gibi korunmaktadırlar. Ancak, çocuk işçiler, fiziksel ve ruhsal yapı bakımından korunmaya ihtiyaç duymalarından dolayı onları çalışma yaşamında koruyacak özel düzenlemelere de yer verilmiştir (Tunçomağ, 1981:69).

2.2.1. Belli Yaştan Küçüklerin Çalıştırılmaması

Çocuklar ile gençlere iş güvenliği sağlanması amacıyla, birtakım çalıştırma yasaklarının getirildiği görülmektedir. Getirilen çalıştırma yasakları, çocuklar ile gençlerin sağlık durumlarını korumak amacıyla, belirli bir yaştan doldurulmasından önce ve sağlıklarına zarar verme olasılığı olan bazı işlerde, bunları çalıştırmanın yasaklanmasını anlatmaktadır (Centel, 1982:133). Nitekim çocuk ve gençlerin korunması hususu, Anayasa ile güvence altına alınmıştır. Anayasamızın 50. maddesine göre, kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Bu madde kişinin yaşına, gücüne uygun bir işte çalıştırılma hakkını düzenlemektedir (Süzek, 1985,23).

Çocukların eğer çalışacaklarsa hukuken güçlü yaptırımları olan ve koruyucu düzenlemelerin olduğu koşullarda çalışması gerekmektedir. Yapılan işler çocukların yaşlarına uygun olmalı, sağlıkları en öncelikli olarak korunmalıdır. Sağlıklarını korumak için ise, çalışma ortamının niteliklerinin iş sağlığı ve güvenliği koşullarına uygun olması gerektiği gibi, çocuklar için artı bazı nitelik ve koşullar da devletçe sağlanmalıdır. Asgari çalışma yaşı, çocuk ve gençlerin yaşam, sağlık, güvenlik, ahlak, gelişim ve eğitim haklarının sağlanması amacıyla hukuksal düzenlemelerle çocuk ve

gençlerin çalışmasına izin verilen en düşük yaş sınırıdır. Belirlenen bu yaş sınırının altındaki çocuk ve gençlerin çalıştırılması yasaktır (Bakırcı, 2004:214).

Çalışma yaşamına baktığımızda çocukları korumak için hem yasaklama esasından hem de düzenleme esasından yararlanıldığı görülür. Negatif haklar olarak değerlendirdiğimiz hukuki düzenlemeler; mevzuatta belli bir yaşa ulaşmadan çocuğun çalışma yaşamına girmesinin yasaklanması ve bu belli yaşa ulaştığı zamanda bile, yine belirli alanlarda belirli çalışma şekillerinde ve hallerde çalışmasının yasaklanmasıdır. Pozitif haklar olarak değerlendirdiğimiz hukuki düzenlemeler ise; çalışma yaşamına girmiş çocukların, çalışma koşullarının düzenlenmesi bakımından özel haklara sahip olmalarıdır (Turan, 2004:100).

Belli yaştan küçüklerin sağlık, güvenlik, ahlak, gelişim ve eğitim haklarının sağlanması amacıyla, hukuksal düzenlemelerle çocuk ve gençlerin çalışmasına izin verilen en düşük yaş sınırını tanımlamakta olup, belirlenen bu yaş sınırının altındakilerin çalıştırılması yasaktır. Fakat bu yasak mutlak bir yasak değildir. Çocuk ve genç işçiler için asgari çalışma yaş sınırı saptandıktan sonra, işin niteliği esas alınarak hafif işlerde belirlenen yaş sınırının daha altında, çocuk ve gençler için tehlike oluşturan işler için ise belirlenen yaş sınırının daha üstünde yaş sınırlarının belirlenmesi sözkonusudur (Bakırcı, 2004:215,216). Yaş sınırı çocuk çalışmasını önlemede kanun koyucunun getirdiği en öncelikli yasaktır. Bu asgari yaş tespiti bazen tüm sektörleri kapsayan genel bir sınır koyacağı gibi bazen her sektör için ayrı bir yaş sınırı olarak karşımıza çıkar. Asgari yaş sınırı, çalışma yasaklarının içinde sözleşme özgürlüğünü sınırlayan, işçi tarafını korumak için getirilmiş, bir koruma hükmüdür. Yasağı başta UÇÖ sözleşmeleri ve ASS'nın onayladığımız 1961 yılında yapılan ilk hali ilgili hükümleri ile her halükarda uluslararası mevzuatla en azından onaylayıp iç hukukumuzda aktardığımız oranda uyumlu olmasına çalışılmalıdır. 4857 sayılı İş.K.'nda, 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılmasının yasak olduğu, ancak; 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocukların bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilecekleri düzenlenmiştir (m.71/1). Böylelikle, 1475 sayılı İş.K.'nda istisna olarak belirtilen 13 yaşını doldurmuş olma 8 yıllık temel ilköğretim ile uyumlu hale getirilerek, 4857 sayılı İş.K.'nda 14 yaşını doldurmak şeklinde düzenlenmiştir. Yapılan düzenlemeyle İş.K.,

başta 138 sayılı UÇÖ sözleşmesi ve ASŞ olmak üzere uluslararası mevzuatla olan uyumunu arttırmıştır. Buna göre, 14 yaşını doldurmamış çocukların hiçbir suretle çalıştırılmaları mümkün olmayacaktır. 14-15 yaş arası çocukların çalışması ise, çalışılan işin hafif iş niteliği taşıması ve ayrıca çocukların sağlık ve gelişmelerine, okul ve mesleki eğitim ve mesleğe yöneltme programlarına devamlarına yahut öğrenimden faydalanma kabiliyetlerine zarar vermeyecek nitelikte olması şartına bağlanmıştır (Çenberci, 1984:690). Diğer yandan, özel tehlikelilik taşıyan işler de 4857 sayılı İş.K.m.71/3'de 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler; 15 yaşını tamamlamış ancak 18 yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilebilecek işler; 14 yaşını bitirmiş ve ilköğretimini tamamlamış çocukların çalışabilecekleri hafif işler ve bu işlere ilişkin çalışma koşulları şeklinde ayırma gidilmiş, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından altı ay içinde çıkarılacak bir yönetmelikle belirleneceği ifade edilmiştir. Burada, 18 yaşından küçüklerin kesinlikle çalıştırılmayacağı işlerin neler olduğu genel ifadelerle belirtilmiştir. Bu düzenlemeyle belli işlerde yaş sınırının iyileştirici ve koruyucu amaçla 15 yaştan 18 yaşın doldurulması şartına çekildiğini (yükseltildiğini) görmekteyiz.

Asgari yaş sınırı zorunlu temel eğitimi tamamlama yaş sınırı ile ilişkilendirilmiş ve asgari çalışma yaş sınırının zorunlu öğretimi tamamlama yaş sınırının altında olmaması öngörülmüştür. İlk olarak, 8 yıllık temel eğitim herkes için zorunlu hale gelmiştir. Aynı doğrultuda bir değişiklik 1998 yılında Meslek Eğitim Kanunu'nda da yapılmış, 13 olan çıraklığa başlama yaşı 14 yaşa yükseltilerek İlköğretim Kanunu ile uyumluluk sağlanmıştır.

İş.K.'nin kapsamına girmeyen işlerle ilgili olarak, deniz işlerinde geçerli olan Den.İş.K.'nin asgari çalışma yaşına ilişkin bir düzenlemesi bulunmamakla birlikte, Gemi Adamları Yönetmeliği m.8, 9 ve 10, yapılan işe göre (silicilik, yağcılık, diğer gemi adamları ve yardımcı personel) bir asgari yaş belirlemiştir. Ancak 1999/63/EC sayılı Deniz İşçilerinin Çalışma Süreleri Hakkındaki Konsey 16 yaşından küçüklerin gemide çalıştırılmayacağını öngörmektedir ki bu durum AB Yönergesi, 138 ve 182 sayılı UÇÖ Sözleşmeleri ve ASŞ düzenlemeleri ile uyumludur.

B.K.'nda çocuk ve genç işçilerin çalışma yaşına ilişkin düzenlemeler mevcut değildir. İş Kanunu kapsamı dışında kalan ve özel düzenlemeye de konu olmamış işlerde

Um.Hıf.K.m.173 hükümlerinin uygulanmasının gerekliliği savunulmaktadır. Buna göre, asgari çalışma yaşını 12 olarak belirlemiştir. Dolayısıyla bu kanunun kapsamına giren işlerde 12 yaşından itibaren çalışmak mümkündür. Yaş konusunda Um.Hıf.K.m.173/1, 12 yaşından küçükleri koruma amacıyla mutlak nitelikte bir yasak koymuştur (Centel, 1982:108). Belirlenen 12 yaş sınırının ASSŞ ve UÇÖ' nün 138 sayılı sözleşmesi ve de İş.K.'nun 71. maddesiyle uyumlu olmayıp, aynı standartlara getirilmesi gerekmektedir. Böylelikle kanunlar arasında bir yeknesaklık sağlanmış olacaktır.

2.2.2. Çalıştırılan İşler Açısından Korunması

Hemen hemen her çalışma ortamı, bir veya birkaç sağlık ve güvenlik tehlikesi içerir. Mesleki tehlikelerin, bütün çalışanların sağlığı üzerinde olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Kimyasal, fiziksel, biyolojik tehlikeler ve stres, iş kazalarına ve mesleki hastalıklara yol açmaktadır. Çocuk ve gençler büyüme süreçleri nedeniyle, biyolojik olarak yetişkinlerin ayrılırlar. Bu farklılıklar, çocuk ve gençleri yetişkin işçilere kıyasla işyerindeki mesleki tehlikelere karşı daha korumasız bırakmakta ve sağlıkları üzerindeki sonuçları daha ağır olmaktadır (Bakırcı, 2004:243).

İşverenin işyerinde ve işyeri dışında (Akyiğit, 2001:1448) olmakla yükümlü olduğu, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğü, hukuki dayanağını işverenin işçiyi gözetme borcunda bulur. İşçiyi gözetme borcunun kaynağını ise, taraflar arasında iş sözleşmesinin kurulması ile oluşan bağımlılık ilişkisi oluşturmaktadır (Engin, 2003:85).

4857 sayılı İş.K.m.77'de işverene işyerinde işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapma yükümlülüğü getirmektedir. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasını, işçinin iş görme borcunu etmesi açısından önkoşul olarak değerlendirmektedir. Çalışma ortamının yetişkin ya da çocuk işçi ayrımı olmadan tüm işçiler için sağlık ve güvenlik kurallarına uygunluğu önemlidir. Fakat, fiziksel ve zihinsel gelişimini henüz tamamlamamış olan çocuk işçi, iş sağlığı ve güvenliği tam olarak tesis edilmeden çalıştırılmamalıdır. Bunun nedeni ilk olarak, ülkemizde küçük işletmelerinin oranının yüksekliği, buralarda daha fazla iş kazası meydana gelmesi, buralarda elliden az işçi çalıştırılması hasebiyle iş sağlığı ve güvenliği kurallarının bulacakları çözüm ve tedbirlerden mahrum olmaktadır. İkinci sebep olarak da, çocuk işçilerin ağırlıklı olarak bu yerlerde çalışıyor olmalarıdır (Süzek, 2000:313).

İşte bu iş sağlığı ve güvenliğinin önem derecesini daha da arttıran işlerde çocukların çalışması da özellik belli özellikler arzedecektir. Çünkü çocukların çalışma hayatında korunması en başta Anayasa ile teminat altına alınmış ve beraberinde Kanun, Tüzük ve Yönetmeliklerde düzenlenmiştir.

İş.K.m.87, 18 yaşından küçüklerin (14-18) herhangi bir işe alınmalarından önce, işyeri hekimine muayene ettirilerek, işin niteliğine ve koşullarına göre yapılarının dayanıklı olduğunun raporla belirtilmesi ve bu raporun alınmaya devamının her altı ayda bir tekrarla 18 yaşını dolduruncaya kadar sürdürülmesini öngörmektedir. Diğer taraftan, gençlerin yaşamı, sağlığı, güvenliği ve ahlakına zararlı işlerde asgari çalışma yaşı ya 15'den yüksek tutulmuş ya da bu tür işlerde çalışmak 18 yaşını tamamlama koşuluna bağlanmış, dolayısıyla çocuk ve gençleri çalıştırma yasağı getirilmiştir (Bakırcı, 2004:243).

Genel bir sınırlama / koruma olarak Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (ÇocGençİÇUEY)'in 5. maddesinin ilk fıkralarında "Çocuğun ve genç işçinin işe yerleştirilmesinde ve çalışması süresince güvenliği, sağlığı, bedensel, zihinsel, ahlaki ve psikososyal gelişimi, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır. Çocuk ve genç işçiler, okula devam edenlerin okula devamları ile okuldaki başarılarına engel olmayacak, meslek seçimi için yapılacak hazırlıklara ya da yetkili makamlar tarafından yeterliliği kabul edilen mesleki eğitime katılmasına engel olmayacak işlerde çalıştırılabilirler. 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". Anlaşılmaktadır ki kanun koyucu belli iş ve bu işlere ilişkin çalışma süreleri konusunda düzenlemeler yapmasının yanı sıra genel koruyucu hükümleri de detaylı bir şekilde belirlemiştir.

2.2.2.1. Çalıştırılması Yasak İşler

İşin niteliğine veya yerine getirildiği sırada bağlı olduğu çalışma koşullarına veya çocuk ve genci çalıştıracak olanların niteliğine bakılarak çocuk ve gençlere çalıştırma yasağı veya sınırlamalar getirilmiştir (Bakırcı, 2004:243). Bu sınırlama ve yasaklara aşağıda değinilmiştir. İş Kanunu'na göre çocuk ve genç işlerin çalıştırılması yasak işler hükümlere bağlanmıştır.

2.2.2.1.1. Yer ve Sualtında Çalıştırma Yasağı

Yer ve sualtında çalışmak, işin yapıldığı ortam açısından tüm işçiler için, yaş farkı gözetmeksizin zorlayıcı bir çalışma şeklidir. Çocuk işçilerin bedensel ve zihinsel gelişimlerini henüz tamamlamamış oldukları da dikkate alındığında ayrıcalıklı olarak korunması yerindedir. 1475 sayılı eski İş.K.m.68 küçük çalışanların çalışmasının yasak olduğu işleri düzenlemiş ve 18 yaşını doldurmamış erkeklerin ve her yaştaki kadınların maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltında veya sualtındaki işlerde çalışmaları yasaklanmıştı. 4857 sayılı İş.K.'nun 72. maddesinde “yer ve sualtında çalıştırma yasağı” başlığı altında, 1475 sayılı İş.K.m.68 hükmünü aynen tekrarlamıştır. 4857 sayılı İş.K.m.72’de ismen sayılan işler sınırlayıcı değildir. Kanun koyucunun amacı yasak açısından işin türü değil, işin yer ve sualtında yapılmak zorunda olması önemlidir ve de yasak mutlak niteliktedir (Tunçomağ ve Centel, 2003:178; Narmanlıoğlu, 1994:499). Ayrıca, 06/04/2004 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan ÇocGençİÇUEY’in 3. maddesinde de aynı düzenlemeye yer verilmiştir (m.3/2).

İş.K.’nda yeraltı ve sualtı işlerinden sözedilirken, “gibi” sözcüğünün kullanılması, yasa koyucunun yeraltı ve sualtı işlerini tüketici olarak belirtmediğini göstermektedir. Yeraltı işleri, her türlü yeraltı maden işlerini kapsarken, sualtı işlerine kanalizasyon, tünel inşaatı ve kablo döşemesi (m.7) gibi işlerin yanında, deniz veya iç suların altında bulunan bitkiler, hayvanlar ile bunların yumurtalarının (yani su ürünlerinin) çıkarılması da girmektedir (Centel, 1982:149,150).

Öte yandan 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun da yeraltı maden işlerinde çocuk ve gençlere çalıştırma yasağı getirmektedir. Bu kanunun 2. maddesine göre maden ocaklarında onsekiz yaşından küçük olanların çalıştırılması yasaklanmıştır. 151 sayılı kanun, yalnızca Ereğli ve Zonguldak kömür havzasını yer itibariyle uygulama alanı içine almış olması nedeniyle, sözkonusu bölgedeki çocuk ve genç işçileri kapsamaktadır. Sözkonusu hüküm, İş.K.m.72 ile birleşen bir hüküm olarak uygulama açısından pratik önemini yitirmiştir (Centel, 1991:4).

Burada dikkat edilmesi gereken husus, İş.K. ve buna istinaden hazırlanan yönetmelikte yeraltı ve sualtındaki işler için sınırlama getirilmiş olup, gerek bu yönetmelik ve gerekse 16/06/2004 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği’nde

yasaklanmış işler haricindeki yerüstü işlerinde 15 yaşını doldurmuş gençler çalıştırılabilecektir (Bakırcı, 2004:244).

2.2.2.1.2. Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırma Yasağı

Ağır ve tehlikeli işler, çalışanın sağlığını ve emniyetini tehlikeye düşüren, yapılması fazla insan gücü isteyen, tehlike derecesi çok olan işlere denir (Yılmaz, 1996:34). Tehlikeli işlerde çalışan çocuk ve gençler zehirli kimyasallara, toza, dumana ve gazlara, tehlikeli fiziksel ve biyolojik etmenlere ve ergonomik tehlikelere maruz kalmaktadır. Bu maddelere maruz kalma limitleri, yetişkinlere göre belirlenmiş olduğundan veya hiç uygulanmadığından, çocuk ve gençlerin yetişkinlere kıyasla daha fazla etkilenmeleri olasıdır. Öte yandan ağır işler, ağır yük kaldırmak dahil, iskelet yapılarında zarara yol açabilir; büyüme ve gelişme sürecinde oldukları için büyüme süreçlerinde yavaşlama yaşanabilir. Bu nedenlerle, ağır ve tehlikeli işlerde çocuk ve gençlerin çalıştırılmasına ilişkin yasaklamalar ve sınırlandırmalar mevcuttur (Bakırcı, 2004:245).

Ağır ve tehlikeli işlerle ilgili hükümlerin birçoğu 1475 sayılı İş.K.'ndan 4857 sayılı İş.K.'na değişiklik yapılmadan aktarılmıştır. İş Kanunu'nun "Ağır ve Tehlikeli İşler" başlıklı 85. maddesinde, 16 yaşını doldurmamış genç işçilerin ve çocukların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacağı düzenlenmiştir (m.85/1). Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı ile 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Sağlık Bakanlığı'nın görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak yönetmelikte gösterilecektir (m.85/2). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Sağlık Bakanlığı'nın da görüşü alınarak hazırlanan yönetmelik 16/06/2004 günü Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Hemen hemen 1475 sayılı İş.K. yürürlükteyken bu konuyu düzenlemek için çıkarılmış olan Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü'ne benzer düzenlemelerin 4857 sayılı İş.K.m.85 uyarınca çıkarılmış Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde de olduğunu görürüz.

Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe girişinde veya işin devamı süresince en az yılda bir (İş.K.m.86), 18 yaşından küçükler için ise altı ayda bir (İş.K.m.87, ATİT.m.3), bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı olduklarına dair hekim raporu alınarak çalıştırılabilecekleri belirtilerek yetkili görevliler isteyince bu raporları gösterme yükümlülüğü ifade edilmiştir (Kaplan/Seneyen, 1999:143).

16.6.2004 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği de, 16 yaşını doldurmamış genç işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmasının yasak olduğunu (m.4/1) belirttikten sonra, 16 yaşını doldurmuş, 18 yaşını doldurmamış gençlerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilmelerini; “İhtisas ve meslek öğrenimi veren okulları bitirip bu konuya dair işi meslek edinen 16 yaşını doldurmuş genç işçiler, sağlığı, güvenliği ve ahlakının tam olarak güvenceye alınması şartıyla ihtisas ve mesleklerine uygun ağır ve tehlikeli işlerde çalışabilirler.” koşuluyla ihtisas ve meslek öğrenimi veren okulları bitirmiş olup olmamalarına bağlı olarak ikili bir düzenlemeye tabi tutmuştur. Diğer yandan, yönetmeliğin 5. maddesinde ise kanuna paralel olarak ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak işçiler ile 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin işe girişlerinde, işin niteliğine ve şartlarına göre bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı olduklarının fiziki muayene ve gerektiğinde laboratuvar bulgularına dayanılarak hazırlanan hekim raporu ile belirlenmesi zorunluluğu getirilmiştir.

2.2.2.1.3. Gece Çalıştırma Yasağı

4857 sayılı İş.K.’nda gece süresi ve gece çalışmaları başlığını taşıyan 69. maddede gece, çalışma hayatında, en geç saat 20.00’de başlayıp en erken saat 06.00’da sona eren süre arasında yapılan ve en fazla on bir saat devam eden dönem olarak tanımlanmıştır. İlgili maddede “en geç”, “en erken” ve “en fazla on bir saat” tabirleri, gece döneminin başlangıç ve bitiş zamanlarının değiştirilebileceğini, ancak başlangıcının akşam 20.00’den sonraki, bitişinin ise sabah 06.00’dan önceki bir saat olarak ve buna göre de gece süresinin hiçbir surette on bir saatin üzerinde olamayacağını ifade etmektedir. Buna göre ilgili hüküm işçi aleyhine değiştirilemez bir hükümdür (Mollamahmutoğlu, 2005:684).

Ekonomik ve sosyal ihtiyaçlar gece çalışmasını bir gereklilik olarak çalışma hayatına dahil etmiştir. Fakat gece çalışmalarının gündüze göre çok daha yorucu olması nedeniyle ve aile ilişkileri gözönünde bulundurularak gece döneminde çalışmaya birtakım sınırlamalar getirilmiştir. Gece döneminde yapılan çalışmalar, işçi sağlığı ve güvenliği ile aile başta olmak üzere sosyal çevreden kopma gibi olumsuz sonuçlar doğurmakla birlikte ayrıca üretim açısından da olumsuz sonuçlar neden olmaktadır. Bu nedenle, “gece kavramının” iş hukuku açısından özel bir öneme sahip olduğu

söylenbilir (Saracel, 1987:4). Oluşan bu sorunlar gece çalışmasının gerek zaman ve gerekse şahıs bakımından düzenlenmesi gerekliliğini ortaya çıkarmıştır.

Şahıslar bakımından, bu çalışma şeklinde öncelikli korunacak olan şahıs grubu ise; çocuk işçilerdir. Çünkü bunların uykuya olan gereksinimleri, yetişkinlere oranla daha çoktur. Nitekim, genç işçilerin fizyolojik büyümeleri, bunların gece döneminde dinlendirilerek, tekrar güç kazanmalarına bağlıdır (Centel, 1982:165). Ulusal ve uluslararası mevzuatta çocukların daha çok dinlenmeye ihtiyaçları olduğu, onlar için gece diye sınırlandırılan zamanın daha uzun tutulmaya çalışıldığı görülmekte ve böylece yetişkinlere oranla ayrıcalıklı koşullarda korunmaları sağlanmaktadır.

Fakat ülkemiz mevzuatında bir tek gece dönemi tanımlaması yapılmış, Umumi Hıfzısıhha Kanununun m.174 deki bitiş saati belirtilmediği için eksik bulduğumuz istisnayı saymazsak, çocuklara ayrı olarak gece dönemi saptanılmamıştır. Mevzuatımızda çocuk işçilerin gece çalıştırılmasının İş.K.'nda ve Um.Hıf.K.'nda düzenlendiği görülür. İki kanun arasında, bu konuda getirilen düzenlemeler açısından farklar bulunmaktadır. 4857 sayılı İş.K.'nun 73. maddesine göre sanayie ait işlerde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır. Ancak getirilen yasaklama yalnızca sanayie ait işlerle sınırlandırıldığından İş.K.'nun uygulanması bakımından sanayiden sayılmayan işlerde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve gençlerin çalıştırılmasını mümkün kılmaktadır (Mollamahmutoğlu, 2005:685). Oysa 4857 sayılı İş.K. içinde vardiyalı ya da bir başka deyimle postalar halinde çalışma düzenlenmemiştir. Bu boşluk 4857 sayılı İş.K. uyarınca 07/04/2004 tarihinde çıkarılan "Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'te yapılan düzenlemeyle giderilmeye çalışılmıştır. Düzenlemeye göre, "gece çalıştırma yasağı" başlığını taşıyan 5. maddede 4857 sayılı İş.K.m.69'da tanımlanan gece dönemine denk düşen 20:00-06:00 saatleri arasındaki işçi postalarında, 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin çalıştırmayacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla hukukumuzda artık 18 yaş altı çocuk işçiler açısından vardiyalı çalışmak ya da en azından gece vardiyasında çalışmak söz konusu olmayacaktır. Diğer yandan, Um.Hıf.K.'nun 174. maddesinde ise 12 yaş ile 16 yaş arasında bulunan çocukların saat 20.00'den sonra gece çalışmaları yasaklanmış, getirilen gece çalışma yasağında işler açısından bir farklılık gözetilmemiştir

(Narmanlıoğlu, 1994:564). İş.K. dışındaki işlerde gece alıştırma yasağı getirilmiştir. Ayrıca İş.K. açısından yasak 18 yaşını doldurmamiş çocukları kapsamakta iken Um.Hıf.K. açısından 12-16 yaş arasındaki çocukları kapsamaktadır (Centel, 1982:167).

2.2.2.1.4. Fazla alıştırma Yasağı

4857 sayılı İş.K. “fazla çalışma kavramı” bakımından 1475 sayılı İş.K.’ndan farklı bir düzenleme getirmiştir. Eski İş.K.’nun 35. maddesinde fazla çalışma, belli nedenlerle ve koşullara bağlı olarak, kanunda yazılı günlük çalışma süresinin dışında yapılan çalışma olarak tanımlanmişken, 4857 sayılı İş.K.’nun 41. maddesinde; haftalık kırk beş saati (azami normal çalışma süresini) açan çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilmiştir (Eyrenci ve diğ., 2004:167). Ancak, günde 11 saati aşmamak üzere haftalık normal çalışma süresinin o işyerinde kaç gün çalışılıyorsa, haftanın çalışılan günlerine eşit değil farklı sürelerle dağıtılabilmesi olan “denkleştirme” fazla çalışmanın dışında tutulmuştur (Arseven, 2004:24; Andaç, 2006:117). Fazla alışma için işçinin onayının gerekli olduğu (isteğe bağlı) ve yıllık 270 saati geçemeyeceği ve her bir saat fazla çalışma için verilecek ücretin, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödeneceği belirtilmiştir (Akyiğit, 2008:28,283).

Haftalık alışma süresinin sözleşmelerle işçinin haftalık normal çalışma süresinin kanunen belirlenen azami süre olan kırk beş saatin altında bir süre olarak saptanması mümkündür. Byleyi az süreyle çalışan bir işçinin kimi zaman bu sürenin üstünde fakat kırk beş saati aşmayacak şekilde yaptığı çalışmalara fazla sürelerle çalışma denir ve böyle çalışılan her bir saatlik sürenin karşılığı en az yüzde yirmi beş artırımlı olarak ödenir (Akyiğit, 2008:288; Andaç, 2006:126).

İş.K.m.41 uyarınca, ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretim arttırılması gibi nedenlerle işçiler onayları alınmak koşuluyla fazla çalıştırılabilir. Ancak bu madde uyarınca ıkarılan İş.K.’na ilişkin Fazla alışma ve Fazla Sürelerle alışma Yönetmeliği, 18 yaşını doldurmamiş işçilerin fazla saatlerle alıştırılamayacağını düzenlediğinden (m.8/a), İş.K.’na tabi ocuk ve genç işçiler olağan ve olağanüstü hallerde fazla saatlerle alıştırılamayacaktır. ocuk veya gencin, kanuna aykırı olarak kanunda öngörülen sreden fazla saatlerle çalıştırılması halinde bu işçiler, çalışmaları 45 saati bulmamakla birlikte, 71. maddede 45 saatin altında belirlenmiş süreler, bu işçiler bakımından kanuni çalışma süreleri olduğundan, kanunun 41. maddesinde yüzde

elli zamlı fazla çalışma ücreti, kırk beş saatin üzerindeki çalışmalar için öngörölmüş olmasına rağmen, yüzde yirmi beş değil, yüzde elli oranında zamlı ücrete hak kazanırlar. Çünkü 41. maddede yüzde yirmi beş oranındaki zamlı ücret haftada kırk beş saat çalıştırılmasında bir sakınca bulunmayıp da, çalışma süresi sözleşmelerle kırk beş saatin altında kararlaştırılmış bulunan işçiler için sözkonusudur. Ayrıca bu işçilere telafi çalışması da yaptırılamaz (Bakırcı, 2004:298).

Bunlarla birlikte ÇocukGençİÇUEY 6. maddesine göre temel eğitimini tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuz beş saatten fazla olamaz. Ancak, 15 yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz ve haftada kırk saate kadar arttırılabilir. Çocuk ve genç işçilerin günlük çalışma süreleri, yirmi dört saatlik zaman diliminde, kesintisiz on dört saat dinlenme süresi dikkate alınarak uygulanır. Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri birinci fıkrada belirtilen çalışma sürelerini aşamaz. Buna göre, 15 yaşını tamamlamamışlar için günde 7 ve haftada 35, 15 yaşını tamamlamışlar için ise günde 8 ve haftada 40 saat azami çalışma süresi belirlenmiştir. Okula devam edenler için bu süreler çok daha kısa tutulmuştur. Ayrıca, günlük bazda dinlenme süresinden bahsedilerek çocuk ve genç işçilerin günlük çalışma süreleri, yirmi dört saatlik zaman diliminde, kesintisiz on dört saat dinlenme süresi dikkate alınarak uygulanacaktır (m.6/2). Diğer yandan Um.Hıf.K.'na göre 12-16 yaş arasında bulunanlar günde azami sekiz saatten fazla çalıştırılmaz (m.173/2).

2.2.2.1.5. Umuma Açık ve Açılması İzne Bağlı Yerlerdeki Bazı İşlerde Çalıştırma Yasası

Çocukların umuma açık ve açılması izne bağlı yerlerdeki bazı işlerde çalıştırılmalarının yaş sınırlaması, özellikle ahlak yönünden olumsuz etkilerini önlemek gereğindedir. Bu nedenle mahalli belediyelerince bar, kabare, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda 18 yaşından küçük çocukların çalıştırılması yasaklanmıştır (Um.Hıf.K.m.176).

2559 sayılı Polis Vazife ve Selahiyet Kanunu (PVSK)'nın 12. maddesinde; "Kanuni istisnalar saklı kalmak üzere, eğlence, oyun, içki ve benzeri amaçlı umuma açık ve açılması izne bağlı yerlerde 18 yaşından küçükler çalıştırılmaz. Polis bar, pavyon,

gazino, meyhane gibi içkili yerler ile kıraathane ve oyun oynatılan benzeri yerlere yanlarında veli ve vasileri olsa bile 18 yaşını doldurmamış küçüklerin girmesini men eder”. Buna göre polis önleyici nitelikte olan idari kolluk görevini yerine getirerek küçüklerin belirtilen işlerde çalıştırılmalarını engelleyecektir (Bakırcı, 2004:390).

2.2.3. Dinlenme Süreleri Açısından Korunması

Sağlığını ve işgücünü koruması ve yenilemesi gayesiyle günlük dinlenme (ara dinlenmesi), haftalık dinlenme (hafta tatili) ve yıllık dinlenme (yıllık ücretli izin) hakkı birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde anayasal temel hak olarak güvence altına alınmıştır (Eyrenci ve diğ., 2004:183). Anayasa m.50/3, dinlenmenin çalışanların hakkı olduğunu, 50/4 ise ücretli hafta tatili, bayram tatili ve ücretli yıllık izin haklarının ve şartlarının kanunla düzenleneceğini belirtmektedir.

Hafta tatili, bayram tatili (ulusal bayram ve genel tatiller) ve yıllık ücretli izin, Türk Hukukunda dinlenme hakkı bağlamında anayasal haklar olarak kabul edilmiştir. Ücretli hafta tatili ve yıllık ücretli izin yanında ulusal ve dini bayram günlerinin, ücretli genel tatil günleri olarak düzenlenmesi toplumsal dayanışma, birlik duygusunun gelişmesi ve yabancılaşmanın önlenmesi açısından önemlidir (Mollamahmutoğlu, 2005:722).

Çocuk ve genç işçilerin iş süresi yönünden korunmaları, onların çalışma sürelerinin sınırlandırılmasının yanında, belli zamanlarda dinlenmelerinin sağlanmasını da gerektirir. Dinlenme süresi; çalışarak yorulan bir işçiye dinlenip yorgunluğunu atması için tanınan zaman dilimidir (Akyiğit, 2008:303).

2.2.3.1. Ara Dinlenmesi

Ara dinlenmesi, kavram olarak, günlük yasal iş süresi içinde çocuk ve genç işçilere verilen dinlenme zamanlarını anlatmaktadır. Bu süre içinde çocuk ve genç işçiler, hem dinlenme ve hem de yemek içmek gibi zorunlu gereksinimlerini giderme olanağı elde edecek, sağlığı yönünden de korunmuş olacaktır (Eyrenci ve diğ., 2004:184; Centel, 1982:164; Akyüz, 2000:536). Hukuk sitemimizde küçük işçiler için özel olarak düzenlenmiş ara dinlenme hükümleri bulunmamaktadır. Bu nedenle yetişkin işçilerin tabi oldukları genel hükümler geçerlidir.

İş Kanunu m.68 ara dinlenmesini düzenlemektedir. Buna göre; günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere;

- Dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika,
- Dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat,
- Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat, ara dinlenmesi verilir (m.68/1). Bu dinlenme süreleri en az olup, aralıksız verilir (m.68/2).

Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullanılabilir (m.68/3). Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir (m.68/4). Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz (m.68/5). Bu nedenle işverenin, ara dinlenme süresi için ücret ödeme borcu bulunmaz. Ara dinlenmesinin dışında işçilere sigara molası, çay molası gibi isimler altında verilen dinlenme süreleri ise çalışma süresinden sayılmaktadır (Mollamahmutoğlu, 2005:719). İşin gerekleri ve o yerin gelenekleri de göz önünde bulundurularak işin ortasında dinlenme, yemek, ihtiyaç, ibadet vb. ihtiyaçları için ara dinlenmesi verilmesi hüküm altına alınmıştır. İşçi, kural olarak ara dinlenmesini serbestçe kullanabilir; yani isterse işyerinde kalır ya da bu süreyi işyeri dışında geçirebilir (Aktay ve diğ., 2007:249; Eyrenci ve diğ., 2004:185).

06 Nisan 2004 tarih ve 25425 sayılı Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (ÇocGençİÇUEY), çocuk ve genç işçiler için özel bir düzenleme getirmektedir. Yönetmeliğin 6. maddesinin son fıkrasına göre iki saatten fazla dört saatten az süren işlerde otuz dakika, dört saatten yedi buçuk saate kadar olan işlerde çalışma süresinin ortasında bir saat olmak üzere ara dinlenmesi verilmesi zorunludur.

2.2.3.2. Yıllık Ücretli İzin

Ulusal mevzuatta çalışanlara haftalık dinlenme süresi yanında yıllık ücretli izin hakkı da verilmiştir. Burada dikkat edilmesi gereken, kanunlarda belirtilen en az asgari süre

kadar izin kullandırılması ve bu izin süresince sanki çalışıyormuş gibi ücretinin de kesilmeksizin ödenmesidir (Akyiğit, 2008: 304).

Ücretli yıllık iznin amacı, işçinin bir süre işten uzak kalarak dinlenmesini ve yeniden güç kazanmasını sağlamak, işçinin fiziksel ve zihinsel sağlığını ve işgücünü korumaktır. Çocuk ve genç işçiler içinse, hala büyümekte ve gelişmekte olmaları nedeniyle son derece önemlidir (Bakırcı, 2004:313; Akyüz, 2000:536).

İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez (İş.K.m.53). Bu hükümlerle bir yıldan az mevsimlik ve kampanya işlerinde yıllık ücretli izin hükümlerinin uygulanmayacağı istisnası getirilmiştir. Asgari süreler belirtilen bu maddede ayrıca 18 ve daha küçük yaştaki işçiler ile elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamayacağı ve bu sürelerin sözleşmeyle arttırılabileceği öngörülmüştür.

Deniz İş Kanunu'nun 40. maddesinde yıllık ücretli izin ve 41. maddede hafta tatili ayrı ayrı belirlenmiştir. 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu'nun 1. maddesinde 10 bin ve daha fazla nüfusu olan şehirlerde haftada bir gün işlerin tatil edilmesi hüküm altına alınmıştır.

Mesleki Eğitim Kanunu'nun izin başlıklı 26. maddesinde, "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." ifadesi kullanılarak ebeveynleri ve diğer öğrenci arkadaşlarıyla birlikte olmasını mümkün kılan bilhassa tatil aylarında bu izinlerinin kullandırılması öngörülmüştür. Ücretli iznin yanında şartları oluşmuşsa bir aylık ücretsiz izin kullandırılmaları da ayrıca benimsenmiştir (Bakırcı, 2004).

2.2.4. İşe Alırken ve İşin Devamı Süresince Sağlık Kontrolünden Geçirme Zorunluluğu

Çocuk ve genç işçiler, yaşları ve güçleri nedeniyle özel korumadan yararlanan gruplardan olduğu için, sağlık yoklamaları özel düzenlemelere tabi kılınmıştır. Çocuk ve genç işlerin sağlık yoklamaları, işe alınmalarından önce sağlık raporu istenmesini, işe alındıktan yani işin devamı süresince periyodik olarak sağlık muayenelerinin yaptırılmasını ve işçinin kaza geçirmesi gibi özel nedenlerle sağlık kontrolünden

geçirilmesini içerir ve bunların yapılmasını sağlamakla işveren veya işveren vekili yükümlü kılınmıştır (Centel, 1982:182).

Çocuk ve genç işçilerin işe alınmalarından önce yaptırılacak sağlık yoklamasıyla güdülen amaç, çocuk veya genç işçiyi işe almadan önce onun sağlığına ilişkin bilgileri edinerek çocuk ve genç işçi sağlığının korunması, bünyesine uygun bir işe yerleştirilmesidir. Çalıştırılmaları sırasında çocuk ve genç işçilerin sağlık yoklamalarının yapılmasında amaç ise bunların çalışmalarını sürdürmesinde işçi sağlığının korunması açısından herhangi bir sakınca bulunup bulunmadığının bilinmesidir. Periyodik sağlık yoklamaları, meslek hastalıklarının erken tanınmasına, sağlıktaki olumsuz bir gelişmeye zamanında müdahale edilmesine ve işçinin işinin değiştirilmesine yaramakta ve gençlerin olgunlaşma dönemlerini denetim altında bulundurmaktadır (Bakırcı, 2004: 268; Akyüz, 2000:538).

İşçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerine uygun davranmamanın, öngörülen asgari şartlara uymamanın, risk değerlendirmesi yapmamanın, gerekli koruyucu ekipman ve malzeme temin etmemenin, azami maruziyet sınırlarını dikkate almamanın, işverene getireceği sorunlar vardır. Bu sorunlar, işçinin işyeri sınırları içerisindeyken, işveren tarafından verilen işi yerine getirdiği sırada aniden meydana gelen ve işçiye zarar veren vaka olarak tanımladığımız iş kazası ve işçinin yaptığı iş dolayısıyla iş yapış biçimi veya işi yerine getirdiği sırada etkilendiği çalışma koşulları nedeniyle, geçirdiği süreli veya sürekli iş görmezlik halini ifade eden meslek hastalığı vakasıdır (Temel, 2004).

Tüm bunlardan çocuk ve genç işçileri korumak için 4857 sayılı İş.K.'nun 87/1 maddesi gereği 14 yaşından 18 yaşına kadar (18 dahil) çocuk ve genç işçiyi işe alacak işverenler ve işveren vekilleri, çocuk ve genç işçinin işe alınmasından önce sağlık muayenesini yaptırmak zorundadır. İşverenin risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğünü düzenleyen İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nde, işverene, işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerine uygun olarak işçileri sağlık gözetimine tabi tutma yükümlülüğü getirmektedir. Buna göre, işçilerin işe girişlerinde sağlık durumlarının yapacakları işe uygun olduğunu belirten sağlık raporu alınır (m.14/a).

İş.K.'nun 86/1 maddesi de, ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe girişinde sağlık muayenesinden geçirilmesini ve muayene raporları olmadıkça çalıştırılmalarının yasak olduğunu düzenlemektedir. Dolayısıyla AğTİY ile ağır ve tehlikeli işlerde çalışmasına

izin verilen gençler de (İş.K.m.85), bu maddenin kapsamı içinde yer almaktadır. AğTİY uyarınca, ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak işçiler ile 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin işe girişlerinde, işin niteliğine ve şartlarına göre bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı olduklarının fiziki muayene ve gerektiğinde laboratuvar bulgularına dayanılarak hazırlanan hekim raporu ile belirlenmesi zorunludur (m.5/1). Sağlık raporu alınmamış herhangi bir işçinin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması yasaktır (m.5/3).

Sağlık raporlarıyla çocuk veya genç işçinin sağlığının korunmasının yanında, yapılacak iş için fiziksel ve psikolojik olarak elverişli veya dayanıklı olup olmadığının saptanması amaçlanmaktadır (Bakırcı, 2004). Dolayısıyla kanunen öngörülen bir rapor alınmadan çocuk işçi ile iş sözleşmesi yapılmış olsa dahi sözleşme geçerli sayılmaz (Bakırcı, 2004; Narmanlıoğlu, 1994). İş.K. m.86 ve 87 uyarınca, sağlık raporlarının işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet ve belediye hekimlerinden alınması gerekmektedir. Dolayısıyla İş.K.'nin öngördüğü bütün işlerde sağlık raporu için başvurulacak yerler aynıdır. Böyle bir sıranın gözetilmesinin amacı, uzmanlık alanı özel olarak işçi sağlığı olan ve işçi sağlığını kontrol ve koruma olanaklarını daha çok elinde bulunduran yerleri görevli kılmaktır (Centel, 1982:187). İş.K.m.86/2 ve 87/2 uyarınca, sağlık raporuna itiraz halinde, çocuk ve genç işçi en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu hastanesi sağlık kurulunca muayeneye tabi tutulur ve sağlık kurulunun verdiği rapor kesindir.

Çocuk ve genç işçinin işyerinde çalışmaya başlaması halinde de İş.K.m.87/1 uyarınca, 18 yaşını dolduruncaya kadar altı ayda bir defa olmak üzere düzenli aralıklarla yapılmak üzere, o işte çalışmaya devam etmelerine bir sakınca bulunup bulunmadığına dair doktor muayenesinden geçirilmesini zorunlu kılmıştır.

Diğer taraftan, İş.K.m.86/1 uyarınca ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin düzenli aralıklarda yılda bir kez olmak üzere doktor muayenesinden geçirilmesini zorunlu kılmıştır. Ağır ve tehlikeli işlerde çalışan 16 yaşından büyük 18 yaşından küçük işçiler de m.87/1 hükmünde olduğu gibi AğTİY uyarınca en az altı ayda bir olmak üzere işte çalışmaya devamlarında bir sakınca olup olmadığının doktor raporuyla saptanmasını zorunlu kılmıştır (AğTİY.m.5/1).

2.2.5. Öğrenim Hakkının Korunması

İşveren, kural olarak, talimat verme hakkı çerçevesinde iş süresini düzenleme yetkisine sahiptir. İşveren bu yetkisini, kanun ve toplu iş sözleşmesinde belirtilen sınırlar içinde kullanabilir (Bakırcı, 2004:296). Bu çerçevede ilköğrenim döneminde olan çocuk ve genç çalışanlara yönelik özel koruyucu hükümler bulunmaktadır.

Başta, İlkEğK.m.59/1 uyarınca ilköğretim çağında olup da zorunlu temel eğitim kurumlarına devam etmeyenlerin hiçbir resmi ve özel işyerinde veya her ne biçimde olursa olsun çalıştırmayı gerektiren başka yerlerde ücretli veya ücretsiz çalıştırılmalarını yasaklamıştır. Ancak bu düzenleme, zorunlu eğitime devam edenlerin hiçbir biçimde çalıştırılmayacağı anlamına gelmemektedir. Çünkü İlkEğK.m.59/2 uyarınca, zorunlu eğitime devam eden çocuk ve genç işçiler, ilköğretim kurumlarına devam ettikleri belgelenmek ve bunların çalıştırılmasını düzenleyen yasa hükümlerine uyulmak koşuluyla ders saatleri dışında çalıştırılabilir. Ancak, İş.K.m.71/son, ÇocGençİÇUEY m.6/3 ve İlkEğK.m.59/2 bu yetkinin kullanılmasına özel bir sınırlama getirmektedir. Bu düzenlemeye göre, okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak zorundadır ve bu süre en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir.

Diğer yandan, İş.K.m.71/1 uyarınca çocuklar bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. İş.K.m.71/2 ve ÇocGençİÇUEYm.5/2’de “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.” hükmü getirilerek çalışan çocuk ve gençlerin öğrenimlerini ön planda tutan ve küçük işçileri koruyan hükümlere yer vermektedir.

2.2.6. İşyerinde Şiddet ve Cinsel Tacize Karşı Korunması

Toplumumuzda ve Ceza Kanununda da belirtildiği gibi çocuklara bakmakla yükümlü olanların onlar üzerinde tedip ve terbiye yetkisi vardır. Bu görev bazen istenenden çok farklı ve çekirdek aile yapısıyla çelişecek şekilde farklı algılanıp uygulanmakta ve

çocuklarda onarılmaz yaraların açılmasına sebep olmaktadır. Kanımızca burada istenen her ailenin öncelikle ona sahip çıkması ve onun fiziki sosyal- psikolojik vb. ihtiyaçlarını birinci elden karşılamasıdır. Yine kültürel yaklaşımımızın bir parçası olarak ustaya çırak olarak teslim edilen çocuğun “eti senin kemiği benim” tanımlamasıyla çocuk üzerinde birçok yetkisi kabul edilmekte ancak bu durumlarda da bazen sapma ve yanlışlıklar yapılabilmektedir. İşte bu ve buna benzer uygulamaların önlenmesi için çeşitli kanunlarımızda ve uluslar arası metinlerde koruyucu hükümler mevcuttur (Tandoğan, 2006).

18 yaşın altındaki çocuğun işyerinde bedensel, zihinsel, psikolojik, sosyal ve ahlaksal olarak zararlı olan her türlü davranış olarak tanımlanmalıdır. İşyerinde şiddet, işçilerin sağlık ve güvenliği, verimliliği ve çalışma isteği için tehlike oluşturarak, stresli ve rahatsız edici bir çalışma ortamı yaratmakta, dolayısıyla işçilerin elverişli koşullarda çalışma hakkını ihlal etmektedir. Örneğin; fiziksel zarar veya hastalığa yol açan veya çocuğa acı verme konusunda ciddi risk oluşturan her türlü kaza dışı davranış yanında, çocuğun temel fiziksel ihtiyaçlarının geçici veya sürekli olarak yeterince karşılanmadığı (örneğin iş sağlığı güvenliği önlemlerinin alınmaması, eğitiminin verilmemesi, denetiminin yapılmaması, işyerinde hijyen koşullarının sağlanmaması) hallerde de fiziksel şiddet söz konusudur (Bakırcı, 2004).

UÇÖ'nün 182 Sayılı Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Sözleşmesinde zaten çocukların kötü şartlarda çalıştırılması örnekleme yoluna gidilerek açıklanmış ve yasaklanmıştır. Nitekim bu sözleşmenin 4. maddesinde “Bu Sözleşmenin amaçları bakımından “en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği” ifadesi;

- Çocukların alım-satımı ve ticareti, borç karşılığı veya bağımlı olarak çalıştırılması ve askeri çatışmalarda çocukların zorla ya da zorunlu tutularak kullanılmasını da içerecek şekilde zorla ya da mecburî çalıştırmaları gibi kölelik ve kölelik benzeri uygulamaların tüm biçimlerini;
- Çocuğun fahişelikte, pornografik yayınların üretiminde veya pornografik gösterilerde kullanılmasını, bunlar için tedarikini ya da sunumunu;

- Çocuğun özellikle ilgili uluslararası anlaşmalarda belirtilen uyuşturucu maddelerin üretimi ve ticareti gibi yasal olmayan faaliyetlerde kullanılmasını, bunlar için tedarikini ya da sunumunu;
- Doğası veya gerçekleştirildiği koşullar itibariyle çocukların sağlık, güvenlik veya ahlaki gelişimleri açısından zararlı olan işi kapsar.”

İşyerindeki şiddet ve cinsel sömürü de en kötü biçimde çalıştırma kapsamında değerlendirilmektedir. İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa, işveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa işçinin haklı nedenlerle iş akdini derhal fesih etme hakkı verilmiş (İş.K.m.24) ve cinsel taciz, şiddet, tehdit vb. davranışlar yaptırma bağlanmıştır (Aktay ve diğ., 2007:152).

Türk Ceza Kanunu'nun 96. maddesinde eziyet başlığı altında “Bir kimsenin eziyet çekmesine yol açacak davranışları gerçekleştiren kişi hakkında iki yıldan beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.” denilmiş, mağdurun çocuk olması halinde ceza ağırlaştırılarak hükme bağlanmıştır. Çalışma hayatında çocukların rahatlıkla maruz kalabilecekleri cinsel istismarla ilgili olarak da 103. maddede; “Cinsel istismarın üstsoy, ikinci veya üçüncü derecede kan hısmı, üvey baba, evlat edinen, vasi, eğitici, öğretici, bakıcı, sağlık hizmeti veren veya koruma ve gözetim yükümlülüğü bulunan diğer kişiler tarafından ya da hizmet ilişkisinin sağladığı nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle gerçekleştirilmesi hâlinde, yukarıdaki fıkralara göre verilecek ceza yarı oranında artırılır.” Hizmet ilişkisinden doğan nüfuz kullanılarak cinsel istismarın gerçekleşmesi durumunda cezanın arttırılması öngörülmüştür. Yine çalışma hayatını çok yakından ilgilendiren ve belki de mağdur edilen çocuklarla ilgili rahatlıkla başvurulabilecek olan 117. maddede “Zorla veya hukuka uygun olmayan tarzda çalıştırılmalar da yasaklanarak; cebir veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla, iş ve çalışma hürriyetini ihlâl eden kişiye, mağdurun şikâyeti hâlinde, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir.

Çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağılılığını 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 tâbi kılan kimseye altı aydan üç yıla kadar hapis veya yüz günden az olmamak üzere adlî para cezası verilir.” Bu düzenleme genel olarak iş barısı açısından da oldukça önemli bir yaklaşımı dile getirmektedir. Cinsel istismarın belki de farklı bir tarzı kabul edilebilecek müstehcenlik de (özellikle çocukların maruz kalmasını önlemek amacıyla) TCK’nda düzenlenmiştir. 226. maddede, “Bir çocuğa müstehcen görüntü, yazı veya sözleri içeren ürünleri veren ya da bunların içeriğini gösteren, okuyan, okutan veya dinleten, bunların içeriklerini çocukların girebileceği veya görebileceği yerlerde ya da alenen gösteren, görülebilecek şekilde sergileyen, okuyan, okutan, söyleyen, söylenen, bu ürünleri içeriğine vakıf olunabilecek şekilde satışa veya kiraya arz eden, bu ürünleri, bunların satışına mahsus alışveriş yerleri dışında, satışa arz eden, satan veya kiraya veren, bu ürünleri, sair mal veya hizmet satışları yanında veya dolayısıyla bedelsiz olarak veren veya dağıtan, bu ürünlerin reklamını yapan, kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis ve adlî para cezası ile cezalandırılır.” ifadeleriyle de çocukların böyle işlerde çalıştırılmaları da dahil olmak üzere ağırlaştırılmış cezalarla yasaklanmıştır.

182 sayılı Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerine Son Verilmesi Konusundaki UÇÖ sözleşmesine göre çocukların en kötü şartlarda çalıştırılma örneklerinden biri olan fuhuş (Bakırcı, 2004:204-206) da kanununda 227. maddede tanımlanmıştır. Buna göre; “Çocuğu fuhşa teşvik eden, bunun yolunu kolaylaştıran, bu maksatla tedarik eden veya barındıran ya da çocuğun fuhşuna aracılık eden kişi, dört yıldan on yıla kadar hapis ve beş bin güne kadar adlî para cezası ile cezalandırılır. Bu suçun islenişine yönelik hazırlık hareketleri de tamamlanmış suç gibi cezalandırılır.” Belki de ülkemiz hukuku açısından çok yeni bir yaklaşım olarak fuhşa sürüklenen suçlu olmaktan ziyade mağdur olarak görülmesi benimsenmiş ve bu kişilerin tedavilerinden bahsedilmiştir.

Çalışan çocukların sıklıkla maruz kalabilecekleri şiddet veya kötü muamele ve bu manada ailelerin çocuklarını çalıştırmaları halinde uygulanabilecek müeyyideleri içeren 232. maddesinde ise; “İdaresi altında bulunan veya büyütme, okutmak, bakmak, muhafaza etmek veya bir meslek veya sanat öğretmekle yükümlü olduğu kişi üzerinde,

sahibi bulunduğu terbiye hakkından doğan disiplin yetkisini kötüye kullanan kişiye, bir yıla kadar hapis cezası verilir.” şeklinde düzenleme yapılmıştır.

Öte yandan çocukların şiddet ve cinsel istismara maruz kalmaları başta İnsan Hakları Evrensel Beyannameyi olmak üzere, Anayasa, BK, MK anlamında kişilik haklarına karşı yaptırıma bağlanmış davranışlar olup müessir fiil düzeyine gelmesi durumunda da TCK kapsamında hukuki müeyyideleri de gerektirmektedir.

2.2.7. Sömürüye Karşı Korunması

Ulusal mevzuatta da uluslararası mevzuatta olduğu gibi çocuk ve gençlerin kölelik ve kölelik benzeri işlerde çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Başta BM 1956 tarihli Kölelik ve Benzeri uygulamaların Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşmesi olmak üzere UÇÖ'nün Zorla Çalıştırmanın Ortadan Kaldırılmasına İlişkin 105 sayılı Sözleşmesi ve AB'nin temel hakların belirlenmesine ilişkin şartı bu koruma kapsamındaki en önemli uluslararası düzenlemeleri içermektedir. Bunlarla birlikte BMÇHS'nin 19. maddesinde taraf devletin çocuğu her türlü kötü muamele ve suiistimalden korumasından bahsedilerek 35. maddesinde ise daha kapsamlı olarak uyuşturucu, cinsel sömürü ve fuhuş-insan ticareti gibi çocuğun esenliğine zarar verebilecek her türlü sömürüye karşı korunması vurgulanmıştır (Bakırcı, 2004: 91).

Bilindiği gibi insan ticareti, başlangıçta ekonomik ve iş bulma gerekçeleri ve farklı ülkeler görmek, sosyal veya siyasi nedenlerle göç gibi amaçlarla farklı ülkelere genelde yasadışı yollardan giden kişilerin, istismara uğramaları sonucu ortaya çıkmaktadır. Genelde göçmen kaçakçılığı ve sonrasında insan ticareti mağduru (ağırlıklı olarak çocuk ve genç) olan kişiler, gittikleri yerlerde dil bilmemek, aynı ırktan olmamak gibi sebeplerle dışlanma, adaletsiz yargılanma, şiddet, istismar ve insan hakları ihlalleri gibi mağduriyetler yaşamaktadırlar (Şen, 2006:74-78). Bizim yasalarımızda da bu tür istismarların önlenmesi için düzenlemeler öngörülmüştür. Nitekim TCK'nın insan ticareti başlıklı 80. maddesinde; “Zorla çalıştırmak veya hizmet ettirmek, esarete veya benzeri uygulamalara tâbi kılmak, 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 tedarik eden, kaçırarak, bir yerden başka bir yere götüren veya sevk eden, barındıran kimseye sekiz yıldan on iki yıla kadar hapis ve on bin güne

kadar adlî para cezası verileceği” belirtilerek bu fiillerin 18 yaşını doldurmamışlara karşı islenmesi durumlarında ise teşebbüs aşamasındaki eylemlerin dahi cezalandırılmaya matuf olduğu hüküm altına alınmıştır.

Yine çocukların en kötü hallerde çalıştırılma örneklerinden olan dilencilik 229. maddede düzenlenerek, “Çocukları, beden veya ruh bakımından kendini idare edemeyecek durumda bulunan kimseleri dilencilikte araç olarak kullanan kişi, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Bu suçun üçüncü derece dahil kan veya kayın hısımları ya da eş tarafından işlenmesi hâlinde verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu suçun örgüt faaliyeti çerçevesinde işlenmiş olması hâlinde, verilecek ceza bir kat artırılır.” ifadelerine yer verilmiş ve çocukların sokak veya cami önlerinde dilendirilmelerine engel olunmaya çalışılmıştır. Bu konuda daha önce de yasal düzenleme olmasına rağmen önüne kolay geçilemeyen ve duygusal sömürüyü de içeren bir suç tipi olarak halen ülkemizde devam edegelmektedir.

Kişilik haklarının ihlali de sayılabilecek sömürü halleri başta Anayasa olmak üzere, Medeni Kanun, Borçlar Kanunu ve İş Kanununa da aykırılık teşkil etmektedir.

BÖLÜM 3: ÇOCUKLAR İLE GENÇLERİN İŞ GÜVENLİĞİNE AYKIRILIĞIN YAPTIRIMI

3.1. Genel Olarak

Çocuk ve genç işçilerin haklarına aykırılığın yaptırımında devletin, anne-babanın ve işverenin sorumlulukları bulunmaktadır. Bu sorumlulukları yerine getirmemenin hukuken yaptırımları bulunmaktadır. Çocuklar ile gençlerin iş güvenliğine ilişkin iş mevzuatı hükümleri, onların korunması amacını taşımaktadır. Söz konusu amacın gerçekleşmesi ve böylece de, çocuklar ile gençlerin etkin bir iş güvenliği korumasına kavuşması ise, konuya ilişkin mevzuat hükümlerinin, hukuki ve cezai yaptırımlara bağlanmasını gerektirmektedir.

Çocuklar ile gençlerin iş güvenliğine aykırılık, özel hukuk yaptırımlarının yanısıra, kamu hukuku yaptırımlarının da uygulanmasına yol açmaktadır. Nitekim, iş güvenliğine aykırı davrananlara, gerektiğinde özgürlüğü bağlayıcı ceza, para cezası, çalışmaktan alıkoyma, işyerini kapatma, gemiyi yola çıkmaktan alıkoyma gibi kamu hukuku yaptırımları uygulanmaktadır. Konuya ilişkin özel hukuk yaptırımları ise, hizmet sözleşmesinin üzerinde etki yaratmakta ve birtakım hakları öne sürmeye neden olmaktadır (Centel,1982:197).

Bazı koruma düzenlemelerinin yaptırımları genel hukuk ilkeleri çerçevesinde gerçekleştirilebileceği gibi bazı düzenlemeler ise sayma yoluyla müeyyideye bağlanmıştır. Esasen iyi niyet kuralları, kişilik hakları, meslek erbabının göstermesi gereken dikkat ve özen, edimden bağımsız koruma borcu, iş akdinden doğan koruma ve gözetme borcu anlamında genel kaideler çerçevesinde işverenin çalıştırdığı işçilerine karşı yerine getirmesi gereken yükümlülükler zaten mevcuttur. Bunlarla birlikte Anayasa, İş.K., Den.İş.K., Ba.İş.K., Sn.K., Um.Hıf.K., TCK, M.K., B.K., Nf.K. vb. düzenlemelerde idare, ebeveyn, işveren ve çocukları koruma yükümlülüğü olanlar hakkında spesifik olarak idari veya cezai yaptırımlar ihdas edilmiştir (Bakırcı, 2004).

3.2. İşverenin Sorumluluğu

3.2.1. Hukuksal Sorumluluk

İşverenle çocuk veya genç işçinin yaptıkları sözleşmedeki eksiklik veya hatalardan dolayı işverenin hukuksal sorumlulukları bulunmaktadır. Bu da sözleşme görüşmelerinde, sözleşmenin devamı sırasında ve sözleşmenin feshindeki sorumluluklarıdır.

3.2.1.1. Sözleşme Görüşmelerindeki Kusurdan Doğan Sorumluluk

Sözleşme görüşmelerinde kusurdan doğan sorumluluk sözleşmenin kurulmasından önceki safhada görüşmecilerden birinin veya yardımcılarının diğer görüşmeciye veya onun koruma alanında bulunan kişilere, aralarında dürüstlük kuralına dayalı olarak kurulmuş bulunan sözleşme benzeri güven ilişkisine aykırı davranarak vermiş olduğu zarardan kaynaklanan sorumluluktur (Eren, 1994:308).

Sözleşme görüşmeleri esnasında hukuka aykırı davranışlar, çocuk ve genç işçinin haklarının haksız fiil tarzında ihlalini oluşturmakla beraber; bu görüş çerçevesince B.K.'nın 96. maddesi uyarınca borca aykırılık esasına dayalı tazminat talep etmesi olanaklı olabilecektir.

İşverenin sözleşme görüşmelerinde kusurdan doğan sorumluluğunda çocuk ve genç işçinin başvurabileceği hukuksal çareler koşullarına göre maddi ve / veya manevi tazminat davası açmaktır. Diğer yandan sözleşme görüşmelerinde sorumluluğa ilişkin özel bir düzenlemeye 4587 sayılı İş.K.'nin 5. maddesinde yer verilmiştir. Bu maddeye göre, iş ilişkisinin kurulması aşamasında bile dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz (m.5/1). İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sn.K.'nin 31. maddesi hükümleri saklıdır (m.5/6). 20. madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur (m.5/7).

İşveren, kendi ve işveren vekilinin borca aykırı fiillerinden ötürü çocuk ve genç işçiye karşı sorumlu olduğu gibi, gözetme borcu çerçevesinde diğer işçilerinin ve bazı hallerde üçüncü kişilerin fiillerinden de çocuk ve genç işçiye karşı sorumludur. İşverenin gözetme borcuna aykırı davranması halinde B.K.m.36 uyarınca sorumluluğunun sözleşmesel nitelikte olduğu açıktır. İş.K.m. 2/4 uyarınca, işyerinde işveren adına hareket eden ve işin bölüm ve niteliklerine göre ustabaşı, şef, amir, müdür gibi isimler alan bu kişiler, işçilere karşı işveren görünümündedir. İşveren ait yetkilerle donatılmış oldukları için İş.K.m.2/5'de işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunlulukların işveren vekilleri hakkında da uygulanacağı hükme bağlanmıştır (Bakırcı, 2004:417).

İşveren gözetme borcu çerçevesinde çocuk ve genç işçileri diğer işçilere karşı da korumakla yükümlüdür. Nitekim bu yükümlülük İş.K.m.25/2(c,d)'de düzenlenmiştir. İş Kanunu m.25/2(c) uyarınca, işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması; İş.K.m.25/2(d) uyarınca, işçinin işverenin başka işçisine sataşması veya İş.K.m.84'de yer alan işyerinde alkol veya uyuşturucu almış olması veya işyerine sarhoş veya uyuşturucu almış olarak gelmesi hallerinde, işçinin diğer ahlak ve iyiniyet kurallarına benzerlerine aykırı davranması halinde, işveren işçinin iş sözleşmesini derhal feshedebilir.

İşveren, işçilerini üçüncü kişilerin davranışlarından da korumakla yükümlüdür. Nitekim bu yükümlülük İş.K.m.25/2(c)'de cinsel tacize ilişkin olarak düzenlenmiştir. Bunlar, işverenin işçileri dışındaki kişilerdir. Sözelimi işverenin arkadaşları, işçilerin yakınları, müşteriler, satıcılar, alt işverenler vs. işverenin bu yükümlülüklerini yerine getirmemesi borca aykırılık oluşturur.

Üçüncü kişiler işverenin ifa yardımcısı iseler, işveren B.K.m.100'e göre sorumludurlar. İfa yardımcılarını dışındaki üçüncü kişilerin ihlal/tecavüz oluşturan davranışlarından ise, işveren, B.K.m.96 hükümlerine göre sorumlu olacaktır. İşverenin bu durumlardan sorumlu tutulabilmesi için, ihlali bilmesi veya bilmesi gerekmesine rağmen uygun, gerekli ve olanaklar dahilinde (mümkün olan) tüm önlemleri almaması koşulunun gerçekleşmesi gerekir.

İşverenin çocuk ve genç işçinin iş sözleşmesini feshi bazı durumlarda ayrımcılık (İş.K.m.5), kötüniyetli fesih (İş.K.m.17/6, Den.İş.K.m.16, Sn.K.m.31/3, 31/5, 31/6, M.K.m.2/2), haksız fesih (İş.K.m.5, 18, 19/2, 21) oluşturabilir.

Kuşkusuz ki, bu durumların tamamının eksiksiz saptanması ve incelenmesi olanaklı değildir. Ayrıca çocuk ve genç işçiler açısından, yetişkinlerden farklı olarak, özellik arzeden bir durum sözkonusu değildir (Bakırcı, 2004:420,421).

3.2.2. İş sözleşmesinin Geçersizliği ve İptal Edilebilirliği

Çocuk ve genç işçilerle yapılan sözleşmeler bazı durumlarda geçersiz sayılabilir ve bazı durumlarda iptal edilir. Çocuklar ile gençlerin iş güvenliğine ilişkin hükümler, hizmet sözleşmesinin konusunu, olumlu veya olumsuz yönde biçimlendirmektedir. Nitekim, işverenin, çocuklar ile gençlerin iş güvenliğine ilişkin hükümlerin koymuş olduğu yasak ve sınırlamalara aykırı biçimde onları işçi olarak çalıştırması olanaksızdır. Çünkü söz konusu yasak ve sınırlamaların gözönünde bulundurulmaması, anılan hükümlerin buyurucu (zorlayıcı) nitelikleri nedeniyle yasaya aykırılık oluşturur. Çocuklar ile gençlerin iş güvenliğine aykırı olan hizmet sözleşmesi de, bu nedenle geçersiz sayılmaktadır (Centel, 1982).

Çocuk ve genç işçiyle geçersiz bir iş sözleşmesi yapılmış olmasına rağmen, çocuk ve genç işçi işyerinde henüz çalışmaya başlamamışsa, iş sözleşmesi baştan itibaren geçersiz sayılacak ve hükümleri doğurmayacaktır (Bakırcı, 2004:423).

Ancak, hizmet sözleşmesinin tamamı değil de, bazı hükümleri çocuklar ile gençlerin iş güvenliğine ilişkin hükümlere aykırı ise, o zaman bu hizmet sözleşmesinin sadece çocuklar ile gençlerin iş güvenliğine aykırı bölümü geçersiz sayılacaktır (B.K.m.20/2). Geçersiz sayılacak bölümün doğuracağı boşluk da, geçersiz olan hükmün aykırılık oluşturduğu çocuklar ile gençlerin iş güvenliğine ilişkin ilgili (olumlu anlamdaki) hükümle doldurulacak, daha doğrusu, söz konusu hüküm, geçersiz olan hükmün yerine geçecektir. Çocuklar ile gençlerin iş güvenliğine ilişkin böyle bir hüküm yoksa o zaman bu boşluk, sırasıyla toplu iş sözleşmesine, genel hükümlere veya geleneğe göre doldurulacaktır. Çocuklar ile gençlerin iş güvenliğine ilişkin hükümlere aykırılık oluşturan hizmet sözleşmesi yerine getirilmiş, yani çocuk veya genç işçi işverenin işinde çalışmaya başlamışsa; bu durumda, hizmet sözleşmesinin geçersiz olmasına

rağmen, geçerli bir hizmet ilişkisi doğacaktır. Çünkü belirtilen durumda hizmet ilişkisi; çocuklar ile gençlerin iş güvenliğine aykırı ve dolayısıyla da geçersiz sayılan hizmet sözleşmesinin yerine, çocuğun veya genç işçinin, işverenin işyerine veya yaşam alanına katılmasıyla ortaya çıkmıştır (Centel, 1982). Bu durumda; çocuk veya genç, iş güvenliğine ilişkin hükümlere aykırı biçimde çalıştırılmış olmasına rağmen, işçi sayılacak ve işçilere tanınan haklardan yararlanacaktır.

Diğer yandan bazı iş sözleşmeleri yerine getirilmeye başlanmış olsa bile, iş sözleşmesinin geçersiz sayılmasını gerektiren nedenler o kadar güçlüdür ki, burada iş sözleşmesinin geçerli bir iş sözleşmesi olarak kabulü ve bundan sözleşme hakları çıkarılması yürürlükteki temel düzeninin felsefesiyle bağdaşmaz. Sözleşmenin konusu veya amacının ahlaka ve kamu düzenine aykırı olduğu hallerde, iş sözleşmesi yerine getirilmeye başlanmış olsa bile baştan itibaren iş sözleşmesi geçersiz sayılır (Bakırcı, 2004:423).

Hata, hile, tehdit gibi iradeyi sakatlayan hallerde sözleşmenin kurulması aşamasında hataya düşen veya hile nedeniyle sözleşmeyi yapan kimse B.K.m.21 ve 31’de öngörülen süreler içinde sözleşmeyle bağlı kalmak istemediğini karşı tarafa bildirerek sözleşmeyi iptal edebilir (B.K.m.21, 23, 28, 29, 30, 31). Süresi içinde iptal hakkı kullanılırsa, sözleşme kesin olarak hükümsüz hale gelir. Ancak bu durumda da hükümsüzlük geçmişe yönelik olmayacak, ancak geleceğe yönelik olarak hüküm ve sonuç doğuracaktır.

B.K.’nun hata ve hile nedenlerinden bazıları, İş.K.’nda düzenlenmiş bulunmaktadır. Bu durumlarda İş.K.’nun derhal feshe ilişkin özel hükümleri (m.24/2 (a)) uygulama alanı bulacaktır. Bu özel durumlar dışındaki hallerde genel hükümlere göre sözleşmenin iptali yoluna gidilebilir (Bakırcı, 2004).

3.2.3. Çocuk ve Genç İşçinin İşverene Karşı Başvurabileceği Özel Hukuk Yaptırımları

3.2.3.1. İşi Yapmaktan Kaçınma Hakkı

İşverenin çocuk ve genç işçilerin haklarına ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde, çocuk ve genç işçi, genel hükümler uyarınca işi yapmaktan kaçınma hakkına

sahiptir. İş Kanunu, iki durumda işçinin işi yapmaktan kaçınma hakkını özel olarak düzenlemektedir (Bakırcı, 2004:427). Bunlar aşağıda incelenecektir

İş Sağlığı ve Güvenliği Tedbirlerine Aykırılık: İşçinin, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayan, bu alandaki yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverene karşı yetkili mercilere şikâyet veya ihbar yoluyla başvuru hakkı vardır. Bu genel şikâyet ve ihbar hakkı yanında kanun, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir (m.83/1). Kurul aynı gün acilen toplanarak kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar işçiye yazılı olarak bildirilir (m.83/1). İşveren veya vekiline talepte bulunulması halinde de işveren veya vekili yazılı olarak cevap vermek zorundadırlar (m.83/2).

Kanuna göre, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde, yani; işçinin, yakın, acil ve hayati bir tehlikeyle karşı karşıya bulunduğu; gerekli iş sağlığı ve güvenliği önleminin alınması yönünde karar verdiği takdirde işçi gerekli önlem alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilecektir (m.83/3).

Kurulun veya işveren ya da vekilinin işçinin talebine cevap vermemesi veya talebi yönünde karar vermemesi halinde işçinin yetkili mercilere yapacağı başvuru üzerine iş müfettişince işyerinde işçinin talebi yönünde bir husus tespit edildiği takdirde de işçi gerekli önlem alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. İş müfettişinin herhangi bir denetim şurasında işyerinde işçiler için acil ve hayati tehlike arzeden bir durum tespit etmesi halinde de, mevzuata göre gerekli önlemler alınıncaya kadar durumu öğrenen işçiler kaçınma haklarını kullanabilmelidirler (Mollamahmutoğlu, 2005; Şakar, 2006).

Ücretin Ödenmemesi: İşverenin iş sözleşmesinden doğan ve işçinin iş görme borcunun karşısında yer alan başlıca borcu ücret ödeme borcudur. Ücret ödeme borcu işverenin asli borcudur. İşveren açısından yükümlülük, işçi açısından da talep hakkı doğurur. İşveren hizmet vaktinde veya toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılan veya adalete göre belirlenen ücreti ödemekle yükümlüdür (Aktay ve diğ., 2007:125).

Çocuk ve genç işçinin asıl borcu olan iş görme borcu karşılığında, işverenin asıl borcu olan ücret ödeme borcunu yerine getirmemesi halinde, çocuk ve genç işçinin işi

yapmaktan kaçınma hakkı 4857 sayılı İş.K.m.34 ile getirilen yeni düzenleme çerçevesinde olanaklıdır. Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde geçerli bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir (m.34/1). İşçiler arasında bir anlaşma olmaksızın iş görme ediminden kaçınma eylemi, bir kuruluşun talimatıyla hareket edilmemesi şartıyla ücretler ödenene kadar devam edebilecektir. Böyle bir iş görmekten kaçınma eyleminin grev olarak değerlendirilmesi mümkün olamaz. Ancak, işverenin yirmi gün ödememesinden sonra grev başlayabilecektir. Ayrıca, gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır (m.34/1). Burada ödemesi yapılmayan bir ücretten değil, ileriye doğru ödenmeyen tüm ücretlerden söz edilmektedir. (Bakırcı, 2004). Bu düzenlemenin amacı, iyi niyetli işverenin sürekli bir iş ilişkisinde geçici olarak ödeme zorluğu olabileceğini düşünerek, işçileri en kısa bir gecikme olması halinde hemen işi bırakma olasılığından hareketle, bunun neticesinde ortaya çıkabilecek olumsuzlukları önlemektir (Aktay ve diğ., 2007:131).

3.2.3.2. Hukuka Aykırı İşi Yapmama Hakkı

İşçinin yapmakla yükümlü olduğu işin türü, içeriği ve kapsamı esas olarak iş mevzuatının emredici kuralları, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile belirlenir. İş hukuku kaynaklarında hüküm bulunmadığı takdirde görülecek işin türü, içeriği ve kapsamı işveren tarafından yönetim hakkına dayanılarak saptanır. Ancak işveren yönetim hakkını Anayasa, iş mevzuatı, iş sözleşmesi hükümleri, B.K.'nun 19 ve 20. maddeleri, objektif iyiniyet kuralları ve gözetme borcu içinde kullanabilir (Bakırcı, 2004:431).

3.2.3.3. Haklı Nedenle Fesih Hakkı

Haklı nedenle fesih, sözleşme taraflarından birisinin yasaca öngörülen bir nedene dayanarak hizmet sözleşmesini derhal (süre vermeksizin) sona erdirmesi anlamına gelir. İşçiyi hizmet akdinin derhal feshine haklı kılan neden hizmet sözleşmesine o şartlar altında devam etmeyi işçi açısından çekilmez kılan bir durumdur (Akyiğit, 2008:194).

Haklı fesih nedenleri, B.K.m.344/1, İş.K.m.24, 25 ve 120, Den.İş.K.m.15, Bas.İş.K.m.11 ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu (TİSGLK) m.45. maddelerinde düzenlenmiştir.

Haklı fesih nedenlerini “sağlık nedenleri”, “ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” ve “zorlayıcı nedenler” diye üçe ayrıldığını söyleyebiliriz (İş.K.m.24).

Sağlık nedenlerini; “yaptığı işin işçinin sağlık ve yaşamı için tehlike arzemesi” (m.24/1(a)), “İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu Kararı ve işinin talebine rağmen İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu Önlemlerinin alınmaması” (m.83/5) ve “işçinin çalışma arkadaşlarının veya işverenin bulaşıcı veya işiyle ilgili olmayan bir hastalığa yakalanması”dır (m.24/1(b)).

Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ise; “işverenin işçiyi yanıltması” (m.24/2 (a)), “işçinin veya ailesinin şeref ve namusuna dokunucu davranışlarda veya cinsel tacizde bulunmak” (m.24/2(b)), “işverenin işçiye veya ailesine sataşması, suç işlemesi, suça özendirmesi” (m.24/2(c)), “işyerinde 3. kişilerin cinsel tacizine uğramak” (m.24/2(d)), “işçi ücretinin gereğince ödenmemesi” (m.24/2(e)) ve “işçiye az miktarda iş verilmesi / iş koşullarının uygulanmaması”dır (m.24/2(f)).

Zorlayıcı nedenler de; önceden öngörülemeyen ve dıştan gelen kaçınılmaz bir olgudur. Bu sebeple işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan uzun süreyle işin durmasına yol açan bir zorlayıcı neden ortaya çıkarsa, işçi bu yüzden sözleşmeyi feshedebilir (m.24/3).

3.2.3.4. Dava Yoluna Başvurma Hakkı

Çocuk ve genç işçiler işverenin yükümlülüklerini yerine getirmemesinden dolayı dava hakkına sahiptirler. Bu davalar, ifayı isteme, tespit, tazminat ve işe iade davalarıdır. Aşağıda bu davalara ilişkin bilgilere yer verilmektedir.

1.1.1.2.2 İfa Davası

Borçluyu, alacaklıya karşı borçlandığı edimi ifaya, bir başka deyişle bir şeyi vermeye, bir işi yapmaya veya yapmamaya mahkum eden davaya ifa (eda) davası denir (Bakırcı, 2004:434). Buna göre, çocuk ve genç işçi, işverenden çocuklar ile gençlerin iş güvenliğine ilişkin yükümlerini yerine getirmesini isteyebilecek, işverene karşı ifa davası açabilecektir (Centel, 1982:200).

İfa davasıyla işveren, bir şeyi vermeye veya yapmaya olduğu kadar, bir şeyi yapmaktan kaçınmaya da mahkûm edilebileceğinden, ifa davasına ücret, sosyal yardım gibi işverenin bir şeyler vermesinin sözkonusu olduğu parasal konularda başvurabilir.

Alacaklının ifa davasında istisnalar bir yana bırakılırsa hakim, borçluyu ifaya (bir şeyi vermeye), yapmaya veya yapmamaya mahkûm edecektir. Bu ilama rağmen işveren borcunu ifa etmezse, çocuk veya genç işçi cebri icra yoluna başvurabilir (Bakırcı, 2004:435).

1.1.1.2.3 Tespit Davası

Tespit davası ile tecavüzün hukuka aykırılığının tespit amacı güdülür. M.K.m.25'te genel tespit davasının kişiliğe tecavüz durumu için özel olarak düzenlenmiş bölümü yer almaktadır. Maddeye göre, bu dava kişiliğe yönelik tecavüzün sona ermiş, fakat etkilerinin hala devam ediyor olması halinde açılabilir. İşverenin eşit işlem ilkesine aykırı davrandığı hallerde, eşitlik ilkesine aykırılığın tespiti için dava açılabilir. Mahkemece eşit işleme aykırılığın tespitine ilişkin kararı doğrultusunda işveren tarafından eşit işlemlerde bulunulmaması halinde, işçi haksız ayrıma maruz kaldığını ileri sürerek iş sözleşmesini haklı nedenlerle feshedebilir. Diğer yandan geçersizliğin tespiti için de dava açılabilir. Örneğin; eşit davranma ilkesine aykırı bir işlem henüz uygulanmamışsa, geçersizliğin tespiti istenebilir (Bakırcı, 2004:437).

1.1.1.2.4 Tazminat Davaları

Çocuklar ile gençlerin iş güvenliğine ilişkin hükümlere uyulmaması sonucunda çocuklar ile genç işçilerin iş kazasına veya meslek hastalığına uğrayarak hastalanmaları, yaralanmaları veya yaşamlarını yitirmeleri olanaklıdır. İşte bu gibi durumlarda çocuklar ile genç işçilerin veya bunların yakınlarının tazminat isteme hakkı doğmakta ve işveren de, bunların uğradıkları zararı, genel hükümlere göre gidermekle yükümlü bulunmaktadır. Örneğin, işe girerken sağlık raporu alınmayan işçinin, çalışırken yapılan tıbbi kontrolünde yapmakta olduğu işin koşullarıyla orantılı olarak hastalığa yakalanması, işçinin işe sağlam girip çalışırken hastalığa yakalandığı sonucuna götürür ve tazminat isteğinin kabulünü gerektirir (Akyiğit, 2003:941).

Uğranılan iş kazası sonucu maluliyetten dolayı duyulan üzüntü ve acı için manevi tazminat, beden gücü kaybı nedeniyle maddi / manevi tazminat istenebilir. Davada hakimin re'sen olayın iş kazası olup olmadığı, maluliyet oranı ve kusur oranları konusunda araştırma yapması ve uzman bilirkişilere hesaplatma yoluna gitmesi gerekir.

B.K. anlamında 41. ve 96. maddeye göre haksız fiillere istinaden tazminat hükme bağlanmış olup yine bu kanun anlamında 90. maddede alacaklının ifayı haksız olarak reddetmesi halinde temerrüde düşmesinden söz edilerek 106. maddesinde temerrüde düşene karşı diğer tarafın haklı nedenlerle fesih ve tazminat hakkı hüküm altına alınmıştır. 325. maddede ise işverenin temerrüdü halinde çalışmadan ücrete hak kazanılması öngörülerek, 344. maddede haklı sebeplerle ihbarsız fesih hakkından bahsedilmiştir. Diğer yandan tarafların sorumluluğunun sadece akit kurulduğunda değil; akitten önce ve sona ermesinden sonra da genel hükümler çerçevesinde sorumluluklarının olduğunu kabul etmek gerekmektedir.

Şartları oluştuğunda istenebilecek tazminat maddi ve manevi olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Çocuk ve gençlerin diğer yetişkinlerin haklı nedenlerle haklarının ihlali durumunda tazminat davaları açabildikleri hallerdeki tazminat talepleri saklı kalmak üzere ayrıca ilgili kanunlar kapsamında çalışma hayatıyla alakalı ilişkilerden doğan tazminatları isteme hakları vardır (Akyiğit, 2008).

Nitekim BK anlamında yukarıda işaret edildiği gibi 41. maddede, “Gerek kasten gerek ihmal ve teseyyüp yahut tedbirsizlik ile haksız bir surette diğer kimseye bir zarar ıka eden şahıs, o zararın tazminine mecburdur. Ahlaka mugayir bir fiil ile başka bir kimsenin zarara uğramasına bilerek sebebiyet veren şahıs, kezalik o zararı tazmine mecburdur.” hükmüyle haksız fiil, tazminatla müeyyidelendirilmiştir.

Yine 47. maddede manevi tazminat ile ilgili olarak; “Hakim, hususi halleri nazara alarak cismani zarara düşar olan kimseye yahut adam öldüğü takdirde ölünün ailesine manevi zarar namiyle adalete muvafik tazminat verilmesine karar verebilir.” hükmü yer almaktadır. 96. maddede ise ispat külfetiyle birlikte tazminattan bahsedilmiştir. 178. maddeyle de akdin iptali durumunda tazminat hakkı hüküm altına alınmıştır. Diğer yandan akde aykırılık durumlarında 345. maddeye göre; “Muhik sebepler bir tarafın akde riayet etmemesinden ibaret olduğu takdirde bu taraf diğer tarafa, onun akit ile müstahak iken mahrum kaldığı fer’i menfaatler de nazara alınmak üzere tam bir tazminat itasiyle mükellef olur. Bundan başka hakim vaktinden evvel feshin mali neticelerini, hali ve mahalli adeti göz önünde tutarak takdir eder” hükmü yer almıştır.

1.1.1.2.5 İşe İade Davası

İş Kanunu'nun 18. maddesi, iş güvencesi kapsamındaki işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshi için bazı geçerli sebeplere dayanmasını öngörmekte (m.18/1), ancak kanunda sayılan durumları da fesih için geçerli durum kabul etmemektedir (m.18/3). Dolayısıyla iş sözleşmesi feshedilen çocuk veya genç işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesine dava açabilir. Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme de götürülebilir.

Açılan dava sonunda işçi lehine karar verilmişse, işveren işçiyi, bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine bir ay içinde işe başlatmaz ise işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur (m.12/1). Mahkeme veya özel hakem, feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler (m.21/2). Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için, işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir (m.21/3).

İşçi, kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur (m 21/5).

3.2.4. Devletin İşverene Karşı Başvurabileceği Kamu Hukuku Yaptırımları

Devlet çocuk ve genç işçilere karşı yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenlere karşı kamu hukuku yaptırımları, yani idari ve cezai yaptırımlar uygulayabilir. İdari yaptırımlar; idari para cezası, işin durdurulması, işyerinin kapatılması, işçilerin çalışmaktan alıkonması, cezai yaptırımlar ise; para cezası ve hapis cezası biçiminde ortaya çıkar (Süzek, 2002:386). Bu idari ve cezai yaptırımlara aşağıda yer verilmiştir.

3.2.4.1. İdari Yaptırımlar

Çalışma hayatının devletçe denetlenmesinin sonuçlarından biri de iş mevzuatına aykırı davranan işverenlere “idari yaptırım” uygulanmasıdır. İdare hukukuna özgü bir kavram

olan idari yaptırımlar, yasaların yetki verdiği durumlarda, idarenin, araya bir yargı kararı girmeden, doğrudan doğruya bir işlemi ile ve idare hukukuna özgü usullerle kamu yararını korumak amacıyla vermiş olduğu cezalardır. Bu yönü ile idari yaptırımlar, yargı kararlarına dayanan yaptırımlara göre daha süratli ve etkili bir yoldur. İdare, kamu yararını korumak ve gerçekleştirmekle yükümlüdür. İdari yaptırımlar, idarenin görev ve yükümlülüklerinin yerine getirilmesini sağlayan subjektif haklar veya gerekli araçlardır. (Sarı, 1997:250; İnciroğlu, 2007:81).

İş güvenliğine ilişkin idari yaptırımların uygulanabilmesi için işyerinde mutlak surette bir iş kazası veya meslek hastalığının ortaya çıkması gerekli değildir. İdari yaptırımlar, esas olarak bu durum meydana gelmeden uygulanırlar ve özellikleri gereği süratli ve etkin bir biçimde iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemeyi amaçlarlar. Bununla beraber iş güvenliğine ilişkin idari yaptırımların kaza veya hastalıktan sonra uygulanmalarına da bir engel yoktur. Buna karşılık, iş güvenliğine ilişkin ceza yaptırımları esas olarak işçinin iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda yaralanması veya ölümü halinde ortaya çıkar (Süzek, 2002:386).

Çocuk ve genç işçilerin haklarına aykırılık halinde uygulanacak idari yaptırımlar; çocuk ve genç işçilere yönelik mevzuatta, idari para cezaları, işin durdurulması veya işyerinin kapatılması, geminin yola çıkmasına izin vermeme ve kaptanları çalışmaktan alıkoyma, ruhsatname, şartname ve imtiyazların feshi ve işçilerin çalışmaktan alıkonulması olarak düzenlenmiştir.

Çocuk ve genç işçilerin haklarına aykırılık halinde uygulanacak idari yaptırımların bazıları, çocuk ve gençler için düzenlenmiş özel yaptırımlar olmakla beraber, bazıları yetişkinler için de uygulanacak yaptırımlardır. Ücretle ilgili hükümlere, çalışma sürelerine, gece çalıştırma yasağına, ara dinlenmelerine, yıllık ücretli izin hakkına aykırılık hallerinde çocuk ve gençler, yetişkinlerle aynı hükümlere tabidir (Bakırcı, 2004: 440).

3.2.4.1.1. İdari Para Cezaları

İdari para cezası, idare tarafından ve adli bir organın aracılığı olmadan verilen para cezası olarak tanımlanmaktadır. Tanımdan da görüleceği gibi idarî para cezalarını, adli para cezalarından ayıran en önemli unsur, bu cezaların yargı organı tarafından değil de,

idare tarafından verilmiş olmasıdır. Ceza hukukunda yer alan para cezaları ancak yargı organının bir kararıyla verilebilmesine karşılık, idari para cezaları idarenin bir kararıyla verilen para cezalarıdır (Sarı, 1997:268; Mollamahmutoğlu, 2005:762).

İdari para cezası ve adli para cezaları sonuç itibariyle, bir miktar paranın kişiden alınıp devlet hazinesine intikalinden ibaret gibi görünürse de; adli nitelikteki para cezası ile idari nitelikteki para cezası arasında, karar veren merci, yaptırımın infaz sureti, yaptırıma bağlanan kanuni neticeler bakımından önemli farklılıklar bulunmaktadır. İdari nitelikteki para cezası, bir uyarı fonksiyonu gördüğü gibi, kamu açısından oluşmuş olan zararın giderilmesi amacına da hizmet edebilir. Bu nedenle, idarî para cezasının misli nitelikte olması mümkündür (Benokan, 2008).

4857 sayılı İş.K.'nin "idari para cezalarının uygulanmasına ilişkin hususlar" başlıklı 108. maddesinde (Değişik: 5378-07.07.2005) düzenlenmiştir. Bu kanunda öngörülen idari nitelikteki para cezaları, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce verilir. Verilen idari para cezalarına dair kararlar ilgililere 11.2.1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre tebliğ edilir. Bu cezalara itiraz ise Haziran 2005 tarihinde yürürlüğe giren 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nun 27. maddesi uyarınca, kararın tebliği veya tefhimi tarihinden itibaren en geç on beş gün içinde, sulh ceza mahkemesine edilebilir. Bu süre içinde başvurunun yapılmamış olması halinde idari yaptırım kararı kesinleşir (İnciroğlu, 2007; Demir, 2007; Mollamahmutoğlu, 2005).

Türk Hukuk mevzuatında çocuk ve genç işçilerin haklarına aykırılık halinde uygulanacak idari para cezaları aşağıda özetlenmiştir.

3.2.4.1.1.1. Asgari Çalışma Yasağına Aykırılık

Gerek genel asgari çalışma yaşı ve gerekse özel asgari çalışma yaşı ile belli işlere yönelik çalıştırma yasağına aykırı olarak hizmet akdi yapılması durumunda yasa bu aykırılıkta bulunan işverene bir miktar para cezası vereceğini öngörmektedir (Akyiğit, 2001). Çocukların çalıştırılma yaşı ve çalıştırılma yasaklarını düzenleyen kanunun 71. maddesi, yer ve su altında 18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasağını düzenleyen kanunun 72. maddesi ve 18 yaşını doldurmamış çocukların sanayie ait işlerde gece çalıştırılması yasağını düzenleyen kanunun 73.

maddesi hükümlerine aykırı olarak çocuk işçi çalıştıran işveren veya vekiline 904 YTL para cezası uygulanır.

3.2.4.1.1.2. Okula Gönderme Yükümlülüğüne Aykırılık

İlköğretim Kanunu uyarınca, her veli yahut vasi veya aile başkanı, çocuğunu zamanında ilköğretim okuluna yazdırmakla yükümlüdür. Bu kanunda sözü geçen “aile başkanı” deyiminden maksat, veli veya vasi durumunda bulunmadığı halde ilköğretime devamı mecbur olan çocukları sürekli olarak yanında bulunduran veya barındıran yahut da çalıştırandır (m.46). İlköğretim Kanunu uyarınca, her öğrenci velisi yahut vasisi veya aile başkanı, çocuğunun mecburi ilköğretim kurumuna muntazaman devamını sağlamakla ve özrü yüzünden okula gidemeyen çocuğun durumunu en geç üç gün içinde okul idaresine bildirmekle yükümlüdür (m.52). Çocuğunu okula göndermeyen veli veya vasi veya aile başkanları para cezası ödemekle yükümlüdür. Çocuğunu okula göndermemekte ısrarcı davrananlar için ise 20 günden 2 aya kadar hafif hapis cezası öngörülmüştür (m.56).

Bu yaptırım, İş Kanunu kapsamındaki işverenler, ilköğretimi tamamlamamış olan çocukları çalıştıramayacağı için (İş.K.m.71/1), İş Kanunu kapsamı dışındaki çocuklar için sözkonusu olacaktır (Bakırcı, 2004).

3.2.4.1.1.3. Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırma Yasağına Aykırılık

Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırma yasağına aykırılığın cezai yaptırımı İş Kanunu m. 105’de düzenlenmiştir. Bu kanunun 85. maddesine aykırı olarak ağır ve tehlikeli işlerde 16 yaşından küçükleri çalıştıran veya aynı maddede belirtilen yönetmelikte gösterilen yaş kayıtlarına aykırı işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline 904 YTL para cezası uygulanır.

3.2.4.1.1.4. Yer ve Sualtındaki İşlerde Çalıştırma Yasağına Aykırılık

Yeraltındaki işlerde çalıştırma yasağına aykırılığın cezai yaptırımı İş.K.m.104’de düzenlenmiştir. İş Kanunu’nun 72. maddesi hükümlerine aykırı olarak, bu maddede belirtilen yerlerde 18 yaşından küçüklerin ve her yaştaki kadınları maden ocakları, kablo

döşemesi ve tünel inşaatı gibi yeraltı veya su altı işlerinde çalıştıran işveren veya işveren vekiline 904 YTL para cezası uygulanır.

3.2.4.1.1.5. Ücretle İlgili Hükümlere Aykırılık

İş Kanunu m.102 uyarınca, İş.K.'nun 32. maddesinde belirtilen ücret ile işçinin bu kanundan veya toplu iş sözleşmesinden veya iş sözleşmesinden doğan ücretini süresi içinde kasden ödemeyen veya eksik ödeyen, 39. maddesinde belirtilen komisyonun belirlediği asgari ücreti işçiye ödemeyen veya noksan ödeyen işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi ve her ay için 179 YTL para cezası; 37. maddesine aykırı olarak ücrete ilişkin hesap pusulası düzenlemeyen veya işçi ücretlerinden 38. maddeye aykırı olarak ücret kesme cezası veren veya yaptığı ücret kesintisinin sebebini ve hesabını bildirmeyen, 52. maddedeki belgeyi vermeyen işveren veya işveren vekiline 360 YTL para cezası uygulanır.

Deniz İş Kanunu m. 51 uyarınca, 28. madde gereğince gemi adamının fazla çalışma ücretini ödemeyen, 37. maddede sözü geçen asgari ücretten aşağı ücret ödeyen, işveren veya işveren vekili hakkında, bu durumda olan her gemi adamlarına karşılık, ödemediği meblağ veya teinin ile mükellef olduğu iaşenin tekabül ettiği bedelin, 1000 TL'den aşağı olmamak üzere iki katı tutarında idarî para cezası verilir.

3.2.4.1.1.6. Yasal İş Süresine Aykırılık

16 yaşından küçük genç işçilerin normal iş süresinin uzatılması yani bunlara fazla çalışma yaptırılması, aynı zamanda 16 yaşından küçük genç işçileri 8 saatten fazla (yasal iş süresinin üstünde) çalıştırma yasağına aykırılık oluşturmaktadır. Bu nedenle, normal iş süresinin uzatılması koşullarına aykırı olarak, 16 yaşından küçük genç işçilere fazla çalışma yaptırılması durumunda, yukarıda yasal iş süresine aykırılığa ilişkin söylenenler, uygulama alanı bulacaktır (Centel,1982).

İş Kanunu m.104 uyarınca ve İş.K.'nun çalışma sürelerine ilişkin 63. maddesinde ve bu maddede belirtilen yönetmelikte belirlenen çalışma sürelerine aykırı olarak işçilerini çalıştıran veya 71. maddesi (çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı) hükmüne aykırı hareket eden, 72. maddesi (yer ve su altında çalıştırma yasağı) hükümlerine aykırı olarak bu maddede belirtilen yerlerde 18 yaşını doldurmamış erkek çocukları ve gençleri ve her yaştaki kadınları çalıştıran, 76. maddesinde (günlük ve haftalık çalışma

sürelerine bölünemeyen işler ve postalar halinde çalışma) belirtilen yönetmelik hükümlerine uymayan işveren veya işveren vekiline 904 YTL para cezası uygulanır.

64. (telafi çalışması) ve 65. maddede (kısa çalışma) öngörülen hükümlere aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için 179 YTL para cezası verilir.

Deniz İş Kanunu m.51 uyarınca, 26. maddede gösterilen iş sürelerine uymayan, işveren veya işveren vekili hakkında 1000 YTL idarî para cezası verilir. Bu fiiller yurt dışında işlendiği takdirde verilecek cezalar iki kat olarak uygulanır.

3.2.4.1.1.7. Gece Döneminde Çalıştırma Yasağına Aykırılık

Gece döneminde çalışma, gündüz çalışmasından daha yorucu ve sağlığı bozucudur. Aile yaşamını ve iş güvenliğini de olumsuz yönde etkiler. Gece döneminde çalışma, küçük işçiler açısından büyük işçilerle karşılaştırıldığında çok daha zararlıdır. Mesleki ve fizyolojik nitelikte risklere ortam hazırlaması, işçi sağlığını bozması, aile başta olmak üzere sosyal çevreden kopmaya yol açması, kişiliğin oluşumu ve gelişimini olumsuz yönde etkilemesi gibi nedenlerle koruyucu önlemler belirlenmiştir. (Mollamahmutoğlu, 2005).

8). İş.K.m.104 uyarınca, işçileri bu kanunun 69. maddesine aykırı olarak geceleri yedi buçuk saatten fazla çalıştıran, gece ve gündüz postalarını değiştirmeyen, 73. maddesine aykırı olarak sanayie ait işlerde 18 yaşından küçükleri gece döneminde çalıştıran işveren veya işveren vekiline 904 YTL para cezası uygulanır.

3.2.4.1.1.8. Ara Dinlenmelerine Aykırılık

Ara dinlenmesi, günlük yasal iş süresi içinde işçilere verilen dinlenme zamanını anlatmaktadır. Bu sayede, işçiler hem biraz dinlenmek ve hem de zorunlu ihtiyaçlarını gidermek olanağını bulurlar. Bu süreyi işçi işyerinde veya işyeri dışında geçirebilir (Tunçomağ, 1981). İş Kanunu'nun 104. maddesi (işin düzenlenmesine ilişkin hükümlere aykırılık) uyarınca ve bu kanunun 68. maddesi gereğince işveren, günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika, dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat, yedi

buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat, ara dinlenmesi vermekle yükümlüdür (m. 68/1(a,b,c,d)). Ara dinlenmesine ilişkin belirlenen bu süreler en az olup aralıksız verilir (m.68/2). Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullandırılabilir (m.68/3). Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullandırılabilir (m.68/4). Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz (m.68/5). Uygulamayan işveren veya vekiline 904 YTL para cezası uygulanır.

1954 tarihli 6301 sayılı Öğle Dinlenmesi Kanunu'nun 7. maddesi, bu kanun hükümlerine muhalif olarak müstahdem ve işçilerine öğle dinlendirmesi yaptırmayan veya 2. maddede yazılı hükme aykırı olarak dinlenme devresinde dükkân, mağaza ve müesseselerini kapatmayan işveren veya işveren vekilleri hakkında para cezasına hükümlenacağı öngörülmektedir (Bakırcı, 2004:443).

3.2.4.1.1.9. Hafta Tatili ve Genel Tatil Hakkına Aykırılık

Deniz İş Kanunu madde 53 uyarınca, 41. madde gereğince gemi adamlarına hafta tatili izni uygulamayan, 42. madde gereğince gemi adamına hafta tatili ücretini, 43. madde gereğince gemi adamına genel tatil ücretini ödemeyen işveren veya işveren vekili hakkında 500 milyon TL idarî para cezası verilir.

Hafta Tatili Kanunu 10. maddesi, bu kanuna muhalefet eden dükkân ve mağaza ve müessese sahip veya müdürlerinden para cezası alınacağını ve müessese sahiplerinin malen sorumlu olduğunu öngörmektedir (Bakırcı, 2004:443).

3.2.4.1.1.10. Yıllık Ücretli İzin Hakkına Aykırılık

Yıllık ücretli izin, iş hukukumuzda, işçinin ücretinden yoksun kalmadan belirli zaman aralıklarıyla geçici olarak iş yükümlülüğünden kurtulmasını sağlayan izin dönemlerini ifade etmek üzere kullanılan bir kavram olup (Mollamahmutoğlu, 2005:731), esasları kanun koyucu tarafından belirlenmiş, aykırılık halleri de yaptırımlara bağlanmıştır. İş.K.m.103 uyarınca, yıllık ücretli izni işveren tarafından bölünemez (m.56/1). Ancak, 53. maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir (m.56/3). Bu hükümlere aykırı olarak bölen veya izin ücretini 57. maddenin üç ve dördüncü fıkralarına göre; “Günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayıp da akort, komisyon ücreti, kâra katılma ve

yüzde usulü ücret gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin izin süresi için verilecek ücret, son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır (m.57/3). Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, izin ücreti işçinin izine çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır (m.57/4).” hükümlerine aykırı olarak ödeyen veya eksik ödeyen veya 59. maddedeki hak edilmiş izni kullanmadan iş sözleşmesinin sona ermesi halinde bu izne ait ücreti ödemeyen veya 60. maddede belirtilen yönetmeliğin esas ve usullerine aykırı olarak izin kullandırmayan veya eksik kullandıran işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için 179 YTL para cezası verilir.

57. maddeye ilişkin olarak cezai yaptırımın açıkça 57/3 ve 57/4’de öngörülmüş olması nedeniyle, bu maddede düzenlenen yıllık izin ücretinin ödenmesine ilişkin diğer düzenlemelerde cezai yaptırımın uygulanamayacağı anlamı çıkmaktadır. Oysa izin ücretinin ödenmesine ilişkin temel kural 57/1’de belirtilmektedir. Buna göre işveren, yıllık izin ücretini işçinin izne başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır. Bu nedenle 4857 sayılı İş Kanunu’ndaki anılan düzenlemenin uygun olduğunu söylemek güçtür (Caniklioğlu ve Canbolat, 2004:247).

Deniz İş Kanunu m.53 uyarınca, 40. madde gereğince gemiadamına yıllık ücretli izin vermeyen, işveren veya işveren vekili hakkında 500 milyon YTL idarî para cezası verilir.

3.2.4.1.11. İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerine Aykırılık

İş Kanunu m.105 uyarınca, bu kanunun madde 78/1’de belirtilen Sağlık Bakanlığı’nın görüşünü alarak ÇSGB’ce çıkarılan ve işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, makineler, tesisat, araç ve gereçler ile kullanılan maddeler sebebiyle ortaya çıkabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, yaş, cinsiyet ve özel durumları sebebiyle korunması gereken kişilerin çalışma şartlarının düzenlenmesi amacıyla çıkarılan tüzük ve yönetmeliklerdeki hükümlere uymayan işveren veya işveren vekiline alınmayan her iş sağlığı ve güvenliği önlemi için 88 YTL para cezası verilir. Alınmayan önlemler oranında izleyen her ay için aynı miktar para cezası uygulanır.

4857 sayılı İş.K.'na göre işverenler, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmamak, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar (m. 77/1,2). Ayrıca işverenlere, işyerlerinde meydana gelen iş kazasını ve tespit edilecek meslek hastalığını en geç iki iş günü içinde yazı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirme zorunluluğu getirilmiştir (m.77/3). Öte yandan, işçinin de bu önlemlere uyma zorunluluğu bulunmaktadır (m.77/1). Fakat işçinin bu önlemlere uyma zorunluluğu, işverenin alınan önlemlere uyulup uyulmadığını denetleme yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz. Ancak, işçinin alınan bu önlemlere uymaması işverenin hukuki sorumluluğunun kapsamının belirlenmesinde önem taşır (Caniklioğlu ve Canbolat, 2004; Aktay ve diğ., 2007).

İş Kanunu m.78/2'ye aykırı olarak işyeri kurma izni ve işletme belgesi almadan bir işyeri açan; m.79'a aykırı olarak faaliyeti durdurulan işi izin almadan devam ettiren, kapatılan işyerlerini izinsiz açan; m.80'e aykırı olarak, iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulması ve çalıştırılması ile ilgili hükümlere aykırı davranan; iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca alınan kararları uygulamayan; m.81/1'e aykırı olarak, işyeri hekimi çalıştırma ve işyeri sağlık birimi oluşturma yükümlülüğünü yerine getirmeyen; m.82'ye aykırı olarak, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman görevlendirme yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren veya işveren vekiline 904 YTL para cezası verilir (Bakırcı, 2004; Şakar, 2006).

3.2.4.1.1.12. Sağlık Raporu Alma Yükümlülüğüne Aykırılık

İş Kanunu m.105/3 uyarınca bu kanunun 86. maddesi (ağır ve tehlikeli işlerde rapor) uyarınca; işçilere doktor raporu almayan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için 179 YTL ve 87. maddesi (18 yaşından küçük işçiler için rapor) gereğince çocuklara doktor raporu almayan işveren vekiline her bir çocuk için 179 YTL para cezası verilir.

3.2.4.1.1.13. Eşit Davranma İlkesine Aykırılık

Anayasanın 10. maddesinde düzenlenen eşitlik ilkesinin özel bir görünümü olarak, İş Kanunu'nun 5. maddesinde eşit davranma ilkesi düzenlenmiştir. Buna göre; iş

ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz. İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sn.K.'nun 31. maddesi hükümleri saklıdır. 20. madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur. İş ilişkisinin ayrımcılık nedeniyle kurulmaması halinde işverenin sorumluluğu, “sözleşme görüşmelerinde kusur” sorumluluğu çerçevesinde çözümlenebilir (Uşan, 2005; Aktay ve diğ., 2007).

Eşit Davranma yükümlülüğüne aykırılığın cezai yaptırımı, İş.K.'nun 99. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, anılan yükümlülüğe aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için 88 YTL para cezası verilir (İş.K.m.99/a).

3.2.4.1.1.14. Yazılı Belge Verme Zorunluluğuna Aykırılık

İş Kanunu 8/3 maddesine göre, yazılı sözleşme yapılmayan hallerde, işçiye en geç iki ay içerisinde çalışma koşullarını, çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur.

Görüldüğü gibi, cezai yaptırım sadece son fıkraya aykırılık halinde öngörülmüştür. Bu nedenle, m.8/1'de düzenlenen süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı

şekilde yapılması zorunluluğuna aykırı davranan işverenler hakkında idari para cezası uygulanması mümkün değildir (Caniklioğlu ve Canbolat, 2004:232).

Yazılı belge verme zorunluluğuna aykırı davranan işveren veya vekiline, 88 YTL para cezası verilir (m.99/a).

3.2.4.1.1.15. İş Yaşamının Denetim ve Teftişi İle İlgili Hükümlere Aykırılık

İş Kanunu m.107 uyarınca, bu kanunun 92/2'deki yükümlülüklerini yerine getirmeyen, 96. maddesindeki yasaklara uymayan işveren veya işveren vekiline beş milyar lira para cezası verilir. İş müfettişlerinin bu kanundan veya diğer kanunlardan doğan her çeşit teftiş, denetleme yetki ve görevleri gereğince görevlerinin yerine getirilmesi sırasında, görevlerini yapma ve sonuçlandırmaya engel olan kimselere eylem başka bir suç oluşturursa dahi ayrıca 9063 YTL para cezası verilir.

Deniz İş Kanunu m.49 uyarınca, bu kanun hükümlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak üzere yapılması gereken takip, denetim ve teftişler Çalışma Bakanlığı tarafından yapılır. Bu konuda İş Kanununun iş hayatının denetim ve teftişine ilişkin hükümleri ve aynı kanunun bu hükümlerle ilgili ceza maddeleri uygulanır (Bakırcı, 2004:444).

3.2.4.1.1.16. Kimlik Bilgilerinin Saklanması Yükümlülüğüne Aykırılık

İş Kanunu m.104/1 uyarınca, bu kanunun 75. maddesindeki işçi özlük dosyalarını düzenlemeyen, 76. maddesinde belirtilen yönetmelik hükümlerine uymayan işveren veya işveren vekiline 904 YTL para cezası verilir.

3.2.4.1.2. İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması

Yasakoyucu işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerine uymaması durumunda somut olayın özelliğine göre işin kısmen veya tamamen durdurulmasına imkân verdiği gibi yine belli koşullarla işyerinin kapatılmasını da öngörmüştür (Akyiğit, 2001).

İşin durdurulması, çalışma hayatının denetimi sonucunda uygulanan en etkili idari yaptırımlardan biridir. Çünkü işveren, işi durdurma nedenini ortadan kaldırmadıkça, işyeri üretim faaliyetine yeniden başlayamaz. Bu durumda işveren, başka bir seçenek sözkonusu olmadığı için, zorunlu olarak, iş mevzuatına aykırı tutumuna son verecektir.

Ancak, oldukça etkili bir yaptırım olan “işin durdurulması” yaptırımı sadece iş güvenliği alanında ve çok sınırlı hallerde sözkonusu olan bir yaptırımdır (Sarı, 1997:252).

İşin durdurulması yaptırımı, İş Kanununun 79. maddesinde ve 05.03.2004 tarih ve 25393 sayılı “İşyerinde İşin Durdurulması ve veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik”te düzenlenmiştir. Bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçinin yaşamı için tehlikeli olan bir husus tespit edilirse, bu tehlike giderilinceye kadar işyerlerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile bölge müdüründen oluşan beş kişilik bir komisyon kararıyla, tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulur veya işyeri kapatılır. Bölge müdürü, kapatma kararını yazılı olarak iş yerinin bağlı bulunduğu mülki amire gönderir. Mülki amirin emri üzerine, güvenlik kuvvetlerince çalışmadan alıkonulacak tedbirler alınarak iş yeri kapatılır ve mühürlenir. Verilecek durdurma veya kapatma kararına karşı işverenin yerel iş mahkemesinde altı iş günü içinde itiraz etmek yetkisi vardır. Ancak itiraz, işin durdurulması veya işyerinin kapatılması kararının uygulanmasını durdurmaz. Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve altı iş günü içinde karara bağlar. Kararlar kesindir. İş mahkemelerinin işin durdurulması kararlarının kaldırılmasına dair kararı bölge müdürünce yerine getirilir; işyerinin kapatılması kararlarının kaldırılmasına dair kararları ise, bölge müdürünce mülki amire intikal ettirilir. Mülki amirin emriyle işyeri güvenlik kuvvetlerince açılır (Mollamahmutoğlu, 2005; Caniklioğlu ve Canbolat, 2004; Şakar, 2006). İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması sebebiyle işsiz kalan işçilere işveren ücretlerini ödemeye veya başka bir iş vermeye zorunludur.

Konuya ilişkin cezai yaptırım faaliyeti durdurulan işi izin almadan devam ettiren ve kapatılan işyerlerini izinsiz olarak açan işveren veya işveren vekilleri hakkında öngörülmüştür. Belirtilen durumlarda işveren veya işveren vekiline 904 YTL para cezası verilecektir.

3.2.4.1.2.1. Asgari Çalışma Yaşına Aykırılık

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu’nun 282. maddesi uyarınca, 173/1 maddesine göre 12 yaşından aşağı bütün çocukların fabrika ve imalathane gibi her türlü sanat müesseseleriyle maden işlerinde amele ve çırak olarak çalıştırılması yasaktır. Buna

göre, 12 yaşından küçük işçi çalıştıranlara, fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde para cezaları verilir. Ayrıca fiilin işleniş şekli ve niteliğine göre failin suça vasıta kıldığı meslek ve sanatın yedi günden üç aya kadar tatiline ve aynı süre kadar işyerinin kapatılmasına da hükmedilebilir.

Polis Vazife Ve Selahiyet Kanunu (PVSK)'nın 12. maddesi uyarınca, eğlence, oyun, içki ve benzeri amaçlı umuma açık ve açılması izne bağlı yerlerde 18 yaşından küçükler çalıştırılmaz. Polis bar, pavyon, gazino, meyhane gibi içkili yerler ile kiraathane ve oyun oynatılan benzeri yerlere yanlarında veli ve vasileri olsa dahi 18 yaşını doldurmamış küçüklerin girmesini meneder. 12. madde hükümlerine uymadığı tespit edilen yerler madde 8/e uyarınca polis tarafından kapatılır ve / veya faaliyetten men edilir.

Belli yaşın altındakileri genelevlerde çalıştırma yasağına aykırılığın yaptırımını ise, Genelevler Tüzüğü'nde düzenlenmiş bulunmaktadır. Bu tüzük'ün 62/2 maddesine göre, 21 yaşından küçük kadınları evine kabul eden veya fuhuş için ziyaretçilerine çıkaran genelev sahiplerinin evleri 1 ay süreyle kapatılır. 100/a maddesine göre, fuhuş yerlerinde 25 yaşının altında erkek müstahdem, 35 yaşının altında kadın çalıştırılması yasağına aykırı davranan işverenlerin genelevleri üç gün, tekrürü halinde on beş gün süreyle kapatılır (Bakırcı, 2004).

3.2.4.1.2.2. Yasal İş Süresine Aykırılık

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun ceza hükümlerine ilişkin 282. maddesi uyarınca bu kanunun 173/2 maddesinde öngörülen 16 yaşından küçük kız ve erkek çocukların günde azami sekiz saatten fazla çalıştırılmayacağı yasağına aykırı hareket edenler veya zorunluluklara uymayanlar hakkında; fiilin işleniş şekli ve niteliğine göre failin suça vasıta kıldığı meslek ve sanatın yedi günden üç aya kadar tatiline ve aynı süre kadar işyerinin kapatılmasına da hükmedilebilir.

3.2.4.1.2.3. Gece Çalıştırma Yasağına Aykırılık

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 282. maddesi uyarınca bu kanunun 174. maddesine aykırı olarak 16 yaşından küçük kız ve erkek çocukları saat 20.00'den sonra gece

çalıştırılanlar hakkında; filin işleniş şekli ve niteliğine göre failin suça vasıta kıldığı meslek ve sanatın yedi günden üç aya kadar tatiline ve aynı süre kadar işyerinin kapatılmasına da hükmedilebilir.

3.2.4.1.2.4. İş Sağlığı Ve Güvenliği Tedbirlerine Aykırılık

İşçi sağlığı ve iş güvenliğini sağlamak amacıyla işyerinde işin durdurulması etkili yaptırımlardan biridir. Bu yaptırım İş.K.m.75/a'da hükme bağlanmıştır (Süzek, 2002: 388). Bu bende göre “İlgili tüzükte belirtilen birinci derecedeki şartları yerine getirdikten sonra yetkili makamdan izin almak suretiyle kurulan ve işlemeye başlayan herhangi bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma metod ve şekillerinde, makina ve cihazlarında işçilerin hayatı için tehlikeli olan bir husus tespit edilirse bu tehlike giderilinceye kadar Bölge Çalışma Müdürü başkanlığında, işyerlerini işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından teftişe yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisinden oluşan beş kişilik bir komisyon kararıyla, tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulur veya kapatılır”.

3.2.4.1.2.5. Asgari Çalışma Yaşı Hükümlerine Aykırılık Nedeniyle Geminin Yola Çıkmasına İzin Vermeme

Deniz işlerinde asgari çalıştırma yaşına aykırılığın yaptırımı, 10.6.1946 tarihli 4922 sayılı Denizde Can ve Mal Koruma Hakkında Kanun'da düzenlenmiştir. Bu kanunun 2. maddesine göre, “Tekne, genel donanım, makine, kazan gibi esas kısımları; yükleme durumu; yakıtının ve kumanyasının yeterliği; gemi adamlarının yeterliği ve sayısı bakımlarından Ulaştırma Bakanlığı ile diğer ilgili kuruluşların görüşleri alınmak suretiyle hazırlanacak yönetmeliklerince tespit olunmuş, nitelikleri haiz bulunmaması yüzünden, yapacağı yolculuğun normal rizikolarına karşı koyamayacak durumda olan bir ticaret gemisi “yola elverişli” sayılmaz ve böyle bir geminin yola çıkmasına izin verilmez”. Böyle bir cezanın verilebilmesi için, gemiadamlarının yeterlik derecesine, ticaret gemisinin yapacağı yolculuğun normal rizikolarına karşı koyamayacağı derecede ağır bir aykırılıkta bulunması gerektiğini savunmaktadır. Dolayısıyla belli yaştan küçük olanların çalıştırılması, geminin yapacağı yolculuğun normal rizikolarına karşı koyamayacak durumda ve “yola elverişli” sayılmaması için yeterlidir, ağır bir aykırılığa gerek yoktur (Bakırcı, 2004).

3.2.4.1.2.6. Asgari Çalışma Yaşı Hükümlerine Aykırılık Nedeniyle Ruhsatname, Şartname ve İmtiyazların Feshi

151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun'un 9. maddesi, yeraltında çalıştırma yasağına aykırı davranan madenci ve mültezimlerin ruhsatname, şartname ve imtiyazlarının fesholunacağını öngörmektedir.

3.2.4.1.3. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışmaktan Alıkonması

İş Kanunu m.79/6 uyarınca bir işyerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumlarının böyle bir işyerinde çalışmasına engel oluşturduğunu saptarlarsa, bu işçiler çalışmaktan alıkonulur. Bu yetki, 79. maddeyle iş müfettişlerine verilmiştir. Dolayısıyla iş müfettişleri, asgari çalışma yaşının altında olan çocukların çalıştığı veya çocuk veya gencin sağlık durumunun o işyerinde çalışmasına engel oluşturduğunu saptarsa, çocuk ve genç işçileri çalışmaktan alıkoyabilir.

Benzer bir düzenleme Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği'nde yer verilmiştir. Yönetmeliğin 6. maddesi uyarınca, yönetmelikte belirtilen şartlara aykırı olarak, ağır ve tehlikeli işlerde kadın ve genç işçi çalıştırıldığı veya çalışan işçinin sağlık durumu itibariyle böyle bir işte çalıştırılmamasının gerektiğinin tespiti halinde bu işçiler ağır ve tehlikeli işlerde çalışmaktan alıkonulur (Bakırcı, 2004:449).

3.2.4.2. Cezai Yaptırımlar

İş hukukunda öngörülmüş bulunan emredici kurallar ceza yaptırımları ile desteklenmiştir. Devlet, bu emredici kuralları getirmekle yetinmemekte, bu kuralların yerine getirilmesini iş denetimi örgütü yoluyla takip etmekte, aykırılığı halinde de cezai yaptırımlara tabi tutmaktadır. Çalışma hayatını düzenleyen kurallara aykırı hareket halinde uygulanacak ceza yaptırımlarını inceleyen hukuk dalına bazen "Sosyal Ceza Hukuku", bazen de "Çalışma Ceza Hukuku" (Sarı, 1997:272) denir. Bu hukuk dalı iş hukukunun tamamlayıcısı ve bütünleyicisi niteliğine sahiptir. Sosyal ceza hukuku normları önleyici ve caydırıcı özellikleri ile iş hukukunun etkinliğinin fiilen uygulanmasının sağlanmasında önemli bir araçtır (Süzek, 2002:125,126).

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmeyerek işçinin iş kazası veya meslek hastalığına uğramasına neden olan işverenin hukuki sorumluluğu yanında,

koşulları varsa cezai sorumluluğu da söz konusu olur (Mollamahmutoğlu, 2005:777). Bununla beraber, işverenlere cezaî yaptırım uygulanabilmesi için işyerinde mutlaka bir iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi gerekli de değildir. İş güvenliği aleyhine suçun oluşabilmesi için işveren veya vekilinin cezaî yaptırıma bağlanmış iş güvenliği kuralını ihlâl etmesi yeterlidir. İşçilerin sağlığı açısından yakın bir tehlike halinin bulunması veya iş güvenliği müfettişinin takdir hakkını önel tanımak yerine kovuşturmayı başlatmak yönünde kullanılması ya da işverene verilen önel içinde eksiklerin giderilmemesi hallerinde cezaî kovuşturma süreci başlatılabilir. Daha doğru bir deyimle, iş güvenliği müfettişleri tarafından bölge çalışma müdürlüğünden yasal kovuşturmaya gidilmesi isteminde bulunulabilir (Süzek, 2002).

İş denetiminin en önemli sonuçlarından biri, iş mevzuatının yasakladığı ve cezaî yaptırım öngördüğü fiilleri işleyen işverenler hakkında, “cezaî kovuşturma” yoluna gidilmesidir. İş denetiminin amaçlarından biri de, bilindiği gibi, iş mevzuatı hükümlerinin işyerlerinde uygulanmasını sağlamak, bu hükümlere aykırı hareket eden işverenler hakkında, yasanın öngördüğü yaptırımların uygulanmasıdır (Sarı, 1977:272).

Cezaî kovuşturma, kural olarak, iş müfettişlerinin denetim sonucunda düzenledikleri, denetim tutanakları ile denetim raporlarına dayanmakta ve onları temel almaktadır. Bölge çalışma müdürlüğünün harekete geçmesi ve yapılacak cezaî kovuşturmadan bir sonuç alınabilmesi için ileri sürülen iddiaların dayandığı delillerin hukukî açıdan yeterli olması zorunludur. Çünkü denetim tutanakları ve raporları, cezaî kovuşturmanın konusunu oluşturan suçun işlenip işlenmediğinin saptanmasında en önemli kanıtları oluşturmaktadır. Ayrıca müfettişlerce tutulacak tutanakların idarî ve adlî makamlar nezdinde geçerli sayılabilmesi için usulüne uygun olarak düzenlenmesi gerekir.

İşyerlerindeki denetimleri sırasında, iş mevzuatına aykırı ve bu mevzunun suç kabul ettiği uygulama ve davranışları saptayan müfettişler, ya bu uygulama ve eksikliklerin düzeltilmesi için işverenlere önel verecekler veya durumu, cezaî kovuşturma yapılmak üzere Cumhuriyet Savcılığına iletilmesi konusunda gereğini yapacaklardır. Ayrıca kendilerine önel verilmiş olmasına rağmen, yasaları çiğnemeyi sürdüren işverenler hakkında da cezaî kovuşturma yoluna başvurulacaktır. Ancak cezai kovuşturmaya başvurulmadan müfettişlerinin tutanağa dayandırılmış raporları bölge çalışma müdürlüğüne intikal ettirilir ve müdürlük tarafından kontrol edilerek kovuşturma için

Cumhuriyet Savcılığına başvurulmasının gerekip gerekmediğine karar verilir (Sarı, 1977; Süzek, 2002). Gerçekte, suç teşkil eden yasaya aykırı davranışları saptayan müfettiş raporlarının Cumhuriyet Savcılığına iletilmesi ya da iletilmemesi konusunda Bölge alıŐma Mdrlg'nn veya iş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın herhangi bir takdir yetkisi bulunmamaktadır. Yetkilendirildikleri husus, cezai kovuşturmaya gidilip gidilmemesine karar vermek değil de, müfettişlerce uygulanmak üzere kendilerine gönderilmiŐ denetim raporlarındaki gözden kaçan eksiklikleri tamamlamak veya yanlıŐları dzeltirmek üzerine kuruludur.

Bölge alıŐma Mdrlg'nn savcılığa baŐvurmasıyla birlikte değişik soruŐturma makamları görevlendirilecek ve yapılan hazırlık soruŐturması sonucunda ya soruŐturmaya gerek olamadığına ya da son soruŐturmanın açılmasına karar vereceklerdir.

Yapılan hazırlık soruŐturması sonucunda soruŐturmaya gerek olamadığına karar verilmesi halinde işlendiği ileri sürülen eylemin suç olmadığı veya suç olan eylemin hiç iŐlenmemiŐ olduğuna, ya da suçun sanık olarak gösterilen kişi tarafından iŐlenmediđi kanısına varırsa, soruŐturmaya gerek olamadığına karar vermek durumundadır.

Hazırlık soruŐturmasını yürüten makam, yaptığı soruŐturma sonunda, iddiayı yerinde görüp, kamu davasının açılması gerektiği kanısına ulaŐırsa, artık son soruŐturmanın açılması kararını verecektir. Hazırlık soruŐturması makamı savcılık ise, düzenlediği iddianame ile, idare kurulu ise, vereceği "lüzum-u muhakeme" (yani yargılamanın gerekliği) kararını ile olur. Böylece son soruŐturma aŐamasına geçilmiŐ olur ve dosya yetkili mahkemeye gönderilir.

Hazırlık soruŐturmasının sonunda, soruŐturma makamları, topladıkları delillerden ıkarıdıkları sonuca göre ya kamu davasının açılmamasına (takipsizlik, kovuşturmaya yer olmadığı kararı), ya da kamu davasının açılmasına karar verecektir.

Hazırlık soruŐturması makamları, iş yasalarına aykırılık suçlarından birinin işlendiği iddiasını ciddi bulursa, hazırlayacakları iddianame veya lüzum-u muhakeme kararı ile son soruŐturma aŐamasını baŐlatacaklardır. Son soruŐturmaya baŐlanabilmesi, kamu davasının açılmasına bağlıdır (Sarı, 1977:282). Diğer yandan savcılık, kamu davasının açılması gerektiği sonucuna varmıŐ olsa da 5237 sayılı TCK 75. madde hükümleri

(yalnız para cezası gerektiren veya hürriyeti bağlayıcı ceza gerektirmesine karşın, bu cezanın yasada öngörülen yukarı haddi üç ayı aşmayan durum) söz konusuysa, sanığa “önödeme” önerisinde bulunmak, önödeme kabul edilip para cezası ödendiği takdirde de kamu davası açmaktan vazgeçmek durumundadır. Önödemededen maksat, önemli sayılmayan bazı suçlardan dolayı dava açılmasını ve yargılama yapılmasını önleyerek zaman, emek ve masraftan kaçınmaktır. Özetle, fail hakkında kamu davasının açılabilmesi için ya suçun üç aydan fazla hürriyeti bağlayıcı cezayı gerektirmesi ya da yapılan önödeme önerisinin fail tarafından kabul edilmemesi gerekir. Bununla beraber, iş mevzuatında sayıları az olmakla birlikte önödeme kapsamı dışında yaptırımlar da bulunmaktadır. Örneğin kıdem tazminatı (İş.K.m.112) ile ilgili öngörülen esaslara aykırı davranan, iş kazası sonucu taksirle ölüme (TCK.m.85) veya yaralanmaya (TCK.m.89) neden olan, genel kurul seçimlerinde oylamaya hile karıştıran (TSGLK.m.70), yasadışı grev ve lokavta karar veren, katılmaya zorlayan ve katılan hakkında uygulanacak hapis cezası üç ayı aştığından bunlar hakkında önödeme uygulanamaz. Bu gibi suçlarda savcılık hazırlık soruşturmasından sonra kamu davasını açar (Süzek, 2002:128-130). İş Mevzuatında ayrı bir yargılama yöntemi öngörülmediğinden, iş mevzuatına ilişkin davalar da ceza yargılaması usulüne tabidir (Bakırcı, 2004:450).

İş Hukukunda ön görülen para cezalarının büyük bir bölümü idari para cezasına çevrildiğinde, bunlar bölge çalışma müdürlüklerince verilecek ve önödemeye konu olmayacaktır (Süzek, 2002:130).

3.2.5. Ailelerin İşverene Karşı Başvurabileceği Hukuksal Yollar

Çocuk ve genç işçilerin ailelerini işverenin yerine getirmesi gereken yükümlülükleri yerine getirmediği zaman manevi tazminat ve destekten yoksun kalma davası açabilirler.

3.2.5.1. Manevi Tazminat Davası

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu bedensel veya ruhsal bir zarara uğrayan işçi veya ölümü halinde yakınları, maruz kaldıkları ”manevi zarar”ın tazminini talep edebilirler. Nitekim B.K.m.47’de hakimin, özel durumları nazara alarak cismani zarara uğrayanın ya da ölümü halinde ailesinin manevi zararına karşılık adalete uygun bir tazminata karar verebileceği öngörülmektedir (Süzek, 2002:373).

Kanun, işçinin ölümü halinde ailesinin manevi tazminat talebinde bulunabileceğini ifade etmekteyse de bunların, uygun illiyet bağı içinde normun koruma alanına giren zararları için işçinin sağlığında da manevi tazminat talebinde bulunabilecekleri kabul edilmektedir. Ölüm halinde manevi tazminat talebinde bulunabilecek “aile” tabiri, ölen işçinin kan veya sıhri hısımlarıyla sınırlı değildir. Ölümün vuku bulmasından derin bir elem ve üzüntü duyabilecek şekilde hayatta iken ölenle ilişkisi bulunanlar manevi tazminat talebinde bulunabilecek yakınlarıdır.

Yargıtayın da cismanî zarara uğrayanın yakınlarının, bu nedenle ruh sağlıklarının ağır bir şekilde bozulmuş olması koşuluyla manevi tazminat talebinde bulunabileceklerini çeşitli kararlarında kabul ettiği görülmektedir (Mollamahmutoğlu, 2005:775,776). Manevi tazminatın talep edilebilmesi için, kusur unsuru bir yana bırakılırsa, haksız fiillere veya akde aykırılığa ilişkin genel koşulların gerçekleşmiş bulunması gerekir. Başka bir deyimle, işçinin manevi bir zarara uğraması yani bedensel veya ruhsal bütünlüğünün zarara uğraması ya da ölümü, beden bütünlüğünün ihlali ile manevi zarar arasında illiyet bağının varlığı ve hukuka aykırılık koşullarının bulunması zorunludur. Borçlar Kanununun 47. maddesinde belirtilen özel haller arasında ilk olarak işverenin kusurlu bulunması yer alır. Başka bir deyişle, işveren iş güvenliği önlemlerinin alınmasında kusurlu ise diğer koşulların da varlığı halinde işçi veya yakınları manevi tazminat talep edebileceklerdir.

Ancak işveren iş kazasının oluşumunda kusurlu olmasa bile diğer bazı özel hallerin varlığı halinde bu zararı tazminle yükümlü tutulabilir. Çünkü B.K.m.47’de kusur koşulu belirtilmemiş, özel haller göz önünde tutularak manevi tazminata hükmedilebileceği öngörülmüştür (Süzek, 2002:377,378). Ancak bu, manevi tazminatın takdirinde kusurun dikkate alınmayacağı anlamına gelmez; işverenin kusurunun azlığı veya hiç bulunmaması; işçinin müterafik kusuru tazminattan indirimi gerektirdiği gibi olayın tamamen işçinin kusurundan kaynaklanması halinde illiyet kesilmiş olduğundan işverenin sorumluluğu cihetine hiç gidilemez. Maddi tazminata ilişkin hükümler kıyas yoluyla manevi tazminata da uygulanır. Ancak manevi zarar, maddi zarardan farklı olarak malvarlığında değil kişi varlığı değerlerinde bir eksilmeyi ifade ettiğinden manevi tazminatın miktarını tayinde hakimin takdiri büyük rol oynar (Mollamahmutoğlu, 2005:776).

3.2.5.2. Destekten Yoksun Kalma Davası

İş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmadığından iş kazası veya meslek hastalığına maruz kalan işçinin ölümü halinde geçimini sağladığı kişiler (destekten yoksun kalanlar) Borçlar Kanunu madde 45/2’de “Ölüm neticesi olarak diğer kimseler müteveffanın (ölenin) yardımından mahrum kaldıkları takdirde onların bu zararını da tazmin etmek lazım gelir.” hükmüne dayanarak işverene karşı “destekten yoksun kalma tazminatı” adı verilen bir tazminat talebinde bulunabilirler (Mollamahmutoğlu, 2005:773; İnciroğlu, 2007:76).

Destekten yoksun kalma tazminatı, iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda ölen işçinin muhtemel yaşam süresi içinde çalışarak sağlayabileceği kazancından ayırmak suretiyle desteğinden yoksun kalanlara yapabileceği yardım tutarının bunlara peşin olarak ve toptan ödenmesidir (Süzek, 2002: 367). Diğer bir deyişle, bu tazminatın amacı, destek yaşamış olsaydı yardım ettiği kimselere yapabileceği yardımların sağlanmasıdır. Destek, yardıma muhtaç kişiye düzenli olarak fiilen bakan veya ileride ona bakması muhtemel olan kimsedir. Destek, gerçek veya farazi olmak üzere iki şekilde incelenebilir. Öldüğü ana kadar başkasına fiilen veya düzenli bir şekilde bakan kimse fiili (gerçek) destektir. Farazi destek ise, ölmeseydi başkasına bakması, onun geçimine yardım etmesi ihtimal dahilinde olan kimsedir (Aktay ve diğ., 2006:155).

Destekten yoksun kalma tazminatında destek, geride kalanların geçimini kısmen veya tamamen sağlayacak şekilde fiilen ve düzenli olarak onlara yardım eden, olayların olağan akışına göre, eğer ölüm gerçekleşmeseydi gelecekte az ya da çok bu yardımı sağlayacağına ilişkin güçlü bir olasılık bulunan kişidir. Bu nedenle desteklenenlerin mutlaka işçinin mirasçısı olmaları ya da yasadan veya sözleşmeden doğan bir bakma yükümlülüğü altında bulunması da gerekli değildir. Önemli olan yön, işçinin desteklenene sağlığında fiilen ve devamlı olarak, kısmen veya tamamen bakımını sağlayacak şekilde yardımcı olmasıdır. Şu halde, sadece eşler, çocuklar veya ana ve babalar değil belirtilen özelliği taşıyan kardeşler, nişanlılar, evlilik dışında birlikte yaşayanlar da duruma göre destekten yoksun kalma tazminatının alacaklısı olabilirler (Süzek, 2002:367; Fer, 1998:24).

Destekten yoksun kalma tazminatının talep edilebilmesi, desteğin, yani ölen işçinin bakım gücünün olması ve desteklenenin de bakım ihtiyacı içinde bulunması koşuluna

bağlıdır. Buna göre ölenin, tazminat talebinde bulunana bakabilecek ekonomik gücünün olması, diğerinin de sosyal düzeyine uygun düşecek tarzda yaşantısını devam ettirebilmek için gerekli olanaklardan yoksun kalmış bulunması şarttır. Şu halde destekten yoksun kalmış sayılmak için, yaşam düzeyinin düşmesi yeterli olup sıkıntı içinde bulunulması gerekmez.

Tazminatın hesabında ölen işçinin net geliri, bakiye ömrü, iş görebilirlik dönemi, iş görmezlik ve müterafik kusur oranları, desteklenenlerin alacağı pay oranları, sağ kalan eşin evlenme olasılığı, Sosyal Sigortalar tarafından bağlanan peşin sermaye değeri gibi veriler dikkate alınır.

Destekten yoksun kalan hak sahibinin, ölenin eşi, çocuktan, ana babası olmasına göre zarar süresi değişiklik gösterir. Genellikle erkek çocuklar 18 yaşın, kızlar 22 yaşın ikmaline kadar; sağ kalan eş, destekten yaşça büyükse kendi bakiye ömrü süresince, küçük ise ölenin bakiye ömrü süresince, ana ve baba kendi bakiye ömür sürelerince destekten yararlanırlar (Mollamahmutoğlu, 2005).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bir ülkenin geleceği çocuklarıdır. İyi bir gelecek için eğitimli, sağlıklı, zeki ve her yönden iyi yetişmiş çocuklara ihtiyaç vardır. Fakat bu düşüncenin gerçekleşmesini engelleyen en önemli etkenlerin başında çocukların çalıştırılması gelmektedir. Bu durum gelişmiş ülkelerden çok, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere özgü bir sorundur. Türkiye’de gelişmekte olan bir ülke olmasından dolayı bu sorunla karşı karşıyadır.

Çocuk işçiliği yalnız günümüzün olgusu olmadığı gibi, çocuk diye tanımladığımız yaş grubu çalışmaya da yeni başlamış değildir. Çocuğun üretim faaliyetine katılması insanlık tarihi kadar eskidir. Geçmişte olduğu gibi bugün de, bu yaş grubunda sayıları yüz milyonları bulan çocuk, iş görme yeteneğine kavuştuktan sonra çalışmaya başlamaktadır. Devam eden süreç, kırsal kesimde çocuğun ücretsiz aile işçisi kentsel kesimde ise esnaf yanında çırak veya işçi olarak formel veya enformel sektörde istihdam edilmeleri şeklinde sürmektedir.

Çocuk işçiliği sorun olma vasfını, sanayi devrimi ile çocuk emeği, yalnızca aile içi üretimin bir parçası olmaktan çıkıp, pazar için üretimin bir unsuru olmuştur. Sanayi devriminin doğup geliştiği İngiltere ve Batı Avrupa ülkelerindeki ekonomik, siyasal sistemin temelini oluşturan “bırakınız geçsinler” ilkesi gereği devletin, çalışanlara yönelik koruma tedbirinin alınmadığı liberal devlet anlayışının hakim olduğu dönemde, çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri görülmüştür. 21. yy.’ın başında, Dünya’da çocuk işçiliği sorunu, gelişmiş sanayi ülkelerinde hemen hemen sorun olmaktan çıkmış gibi değerlendirilse de tamamen ortadan kaldırılabilmemiş değildir. Sorun, özellikle gelişmekte olan ülkelerde, neden-sonuç ilişkisi çerçevesince sosyal, kültürel ve ekonomik boyutlarıyla devam etmektedir.

Çocukları ve gençleri çalışmaya iten nedenler, çocukların ve gençlerin çalıştırıldığı ülkelerin, sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel yapıları dikkate alınarak incelendiğinde ise başta yoksulluk olmak üzere, adaletsiz gelir dağılımı, kayıtdışı ekonomi, hızlı nüfus artışı, kırdan kente göç, yetersiz eğitim, düzensiz kentleşme, geleneksel kültür, ucuz işgücü, kolay disipline edilebilir işgücü gibi nedenler karşımıza çıkmaktadır.

Çalışan çocuklar sorununun büyümesinde dünyada yaşanan değişimlerin de etkisi vardır. Dünyada her yönden bir globalleşme yaşanmaktadır. Toplumlar da bu değişimlerden etkilenmektedir. Çocuk işçiliği de esas olarak toplumsal yapıya, bu yapıdaki değişimlere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır.

Erken yaşta çalışma hayatına giren çocuklar ve gençler, okula gitmeleri gerekirken eğitimleri kesintiye uğramakta, gerekli temel ve mesleki eğitimi alamamakta, böylece gelecekteki istihdam ve gelir imkânlarını ortadan kaldırmakta, yani geleceğin kalifiye işgücü oluşturulamamaktadır, bunlara paralel olarak, sağlıklı bir toplum yetişmemekte ve yoksulluk sürüp gitmektedir.

Çalışma hayatı içinde çocukların, “ucuz işgücü” olarak değil, birer “öğrenci” olarak görülmelerini ve yarının nitelikli işgücü olmalarını sağlamak amaç olmalıdır. Bu çocuklara ulaşabilmek ve onlara yardım edebilmek için en kısa ve faydalı yollardan biri de, tüm çalışan çocukların çıraklık eğitimi sistemi içerisinde birtakım hukuki haklara sahip bir şekilde çalışmalarını sağlamaktır.

Yalnız çocukların çalışmasının sadece olumsuz sonuçlar yarattığı fikri de geçerli değildir. Fakat çocukların küçük yaşta sömürülmemeleri, zarar görmemeleri için mücadele etme zorunluluğu vardır.

Çocukların istihdamda korunması tedbirlerinin, devlet anlayışındaki değişmeye paralel olarak gelişme gösterdiği görülmekte, liberal devlet anlayışından uzaklaşıp sosyal devlet anlayışına yaklaşıldıkça çocukların korunmasına yönelik düzenlemeler artmaktadır.

Çocukların istihdamda korunması tedbirleri gelişimini, yaklaşık iki asırdır devam ettirmektedir. Sanayi devriminin doğuşu ile birlikte çok kötü koşullarda üretime katılan çocuklar, sosyal politika tedbiriyle, ulusal yasalarla, uluslar arası sözleşme ve antlaşmalarla korunmaya çalışılmıştır.

Başlangıçta ülkelerin sosyal, ekonomik, siyasal sistemlerinde liberal düşüncelerin hakim olması nedeni ile çocukları koruma tedbirlerinin bugünkü düzeyine ulaşması uzunca bir zaman almıştır.

Çocuk ve genç işçiliğiyle mücadele uluslararası konjoktüre uygun iki aşamada değerlendirilmelidir. Bunun birincisi çocuk ve gençlerin çalışma hayatında istihdamlarının azaltılması, mevcut çalışanların şartlarının iyileştirilmesidir. Hâlihazırda değişik sebeplerle küçüklerin çalışması bir yere kadar engellenemiyorsa bile onların ağır, tehlikeli ve yüksek riskli işlerde diğer bir anlatımla en kötü biçimde çalıştırılmalarının önüne geçilmesi gerekmektedir. İkincisi ve asıl olması gereken aşama da çocuk ve gençlerin işçiliğinin uzun vadede tamamen ortadan kaldırılmasıdır. Bu aşamanın gerçekleştirilmesi başta işveren, çocuk-genç ve ebeveynlerin bilinçlendirilmesi olmak üzere eğitim, denetim, siyasi ve ekonomik istikrar, işsizliğin önlenmesi ve yetişkinler için çalışma alanlarının artırılması gibi yoğun bir çaba ve süreci gerektirmektedir. Bu mücadele için en büyük rol, Anayasa'nın ilgili maddeleri gereğince, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli koşulları hazırlama görevi bulunan sosyal hukuk devletine düşmektedir. Bu konuda resmi kurumlara ve sivil toplum örgütlerine de önemli görevler düşmektedir.

UÇÖ'nün IPEC kapsamında çeşitli resmi kurum ve sivil toplum örgütleri tarafından yürütülen projelerle, model olarak gösterilebilecek başarılı çalışmalarda ve uygulamalarda bulunmaktadır. Bu faaliyetler artırılarak sürdürülmelidir.

Sevindirici olan, özellikle günümüzde çalışan çocukları koruma tedbirlerinin bir ivme kazanmasıdır. Birleşmiş Milletlerin bildiri ve sözleşmeleri, uluslararası çalışma teşkilatının sözleşme ve tavsiye kararları, çocuk istihdamının sona erdirilmesi konusunda uluslararası ve ulusal düzeyde gayretler, çocuk istihdamının geleceği açısından umut verici olarak değerlendirilebilir.

Çocuk istihdam ile mücadele uluslararası düzeyde ve ulusal düzeyde soruna yaklaşım şekli sorunun çözümünün de yönünü belirlemektedir. Ulusal düzeyde çocuk istihdamını ekonomik, sosyal, kültürel nedenlere bağlayarak bu alanda alt yapısal gelişmelerle birlikte sorunun çözüleceğini beklemek edilgen bir yaklaşım şeklini oluşturmaktadır. Bir diğer yaklaşım insan hak ve özgürlüklerinin gereği olarak çocuk istihdamının bir insan hakkı ihlali olması ve yasa dışılığının vurgulanarak ortadan kaldırılması gerektiğini hedefleyen etken yaklaşımdır. Soruna, ekonomik ve sosyal, kültürel yapıya dayandırılarak edilgen yaklaşım çağdaşıktan uzaktır.

Türkiye çocuk istihdamı ile mücadelede önemli bir adım olan zorunlu eğitim süresini 5 yıldan 8 yıla çıkarmakla, önemli bir mesafe kaydedilmiş olmakla birlikte, alt yapı yetersizliği, okul masraflarının dar gelirli hanelerinin harcamalarının büyük bir oranını oluşturması ve uygulamanın yeterince denetlenememesi, eğitim sisteminin yetersizliklerini oluşturmaktadır. Türkiye’de çocuk istihdamı ile mücadelede gerek uluslar arası antlaşmalar ve Uluslar arası Çalışma Örgütü’nün sözleşmelerini iç hukukuna katmada 1990’lı yıllardan sonra ivme kazandırmıştır. 1992 yılında katıldığı UÇÖ’nün çocuk istihdamını sona erdirilmesi projesi çerçevesinde yapılan çalışmaları devlet kurumlarından; Çalışma Bakanlığı, Devlet İstatistik Enstitüsü, işçi ve işveren sendikalarının, yerel idarelerin, ilgili vakıf ve gönüllü kuruluşların bu alandaki olumlu çalışmalarını hızlandırmıştır.

Uluslararası alanda ülkemiz, son 10–15 yılda çocuk işçiliği ile mücadelede çocuk ve genç işçilerin korunması yönünde çok önemli gelişmeler kaydetmiş ve çalışan çocukların sayısında düşüş kaydedilmiştir. 2003 yılı hanehalkı işgücü anketinde 12–17 yaş arası çalışan çocuk sayısında önceki yıllara nazaran düşüş eğilimi görülmektedir. Bu durumun oluşmasında Türkiye’de uzun yıllarda oluşan çocuk işçiliği ile mücadele bilincinin yerleşmeye başlaması ve bu konuda çalışan kurum, kuruluş ve sivil toplum örgütlerinin kararlı çalışmaları etkili olmuştur.

Çocuk istihdamı ile mücadele, hükümet ve hükümet dışı örgütlenmeler, hatta çocukların kendi örgütleri aracılığıyla kendi savunma stratejilerini geliştirmeleri ve kendi ekonomik ve sosyal durumlarını iyileştirme çabaları ile bütünleştiğinde anlam kazanacaktır.

KAYNAKÇA

- Aile Araştırma Kurumu (1998), “Aile İçinde ve Toplumsal Alanda Şiddet” T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları, Bilim Serisi 113, Ankara.
- AKAD, Mehmet (1992), *Teori ve Uygulamada Sosyal Güvenlik Hakkı*, Anayasa Mahkemesi Yargıtay Kararları İlgili Mevzuat, İstanbul.
- AKTAY, A. N, K. Arıcı ve E. T. Kaplan / Senyen (2007), *İş Hukuku*, Seçkin Yayınevi, Ankara.
- AKYAN, Mehmet Ali ve Nazlı Atak (2004) “Çankırı Sanayi Sitesinde Çalışan Çocuklar ve Çalışma Koşulları”, *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası* Cilt 57, Sayı 3, s.139-151.
- AKYİĞİT, Ercan (2008), *İş Hukuku*, Seçkin Yayınevi, Ankara.
- AKYİĞİT, Ercan (2001), *İçtihatlı Uygulamalı İş Kanunu Şerhi*, Seçkin Yayınevi, s. 1440 / 1501, Ankara.
- AKYİĞİT, Ercan (2003), *İş Hukukuna İlişkin Emsal Yargıtay Kararları (2001-2003 Arasına Ait Seçkin Kararlar)*, Ethemler Yayıncılık, Ankara.
- AKYÜZ, Emine (2000), *Ulusal ve Uluslararası Hukukta Çocuğun Haklarının ve Güvenliğinin Korunması*, Milli Eğitim Basımevi, Ankara.
- ALTUNTAŞ, Betül (2007), “Çocuk İşçiliği: Nedenler, Sorunlar ve Politika Yönelimi”, *Çalışma Hayatında Çocuklar, Dosya Dergisi*, 58-64.
- ANDAÇ, Faruk (2006), *İş Hukuku, Türk Çalışma Hukuku Uygulaması*, Yargı Yayınları, Ankara.
- ARICI, Kadir (1999), *İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri*, Ankara.
- ARSEVEN, Faik (2004), “Yeni İş Kanunumuzun Getirdiği Başlıca Yeniliklerin Değerlendirilmesi”, *MESS*, Mercek İstanbul, Nisan, Yıl 9, Sayı 34.

- ASLANTEPE, Gülay (1999), “Kesimlerin Aktif ve İstekli Katılımı ILO-IPEC Programının Türkiye’deki Başarısına Önemli Katkıda Bulunmuştur”, *İşveren*, Nisan, s.7-9.
- ATEŞOĞULLARI, Kamil (1997), *Uluslararası Çalışma Örgütü ve Türkiye*, Petrol-iş, İstanbul.
- BAKIRCI, Kadriye (2003), “Türkiye’de Çocuk ve Genç İşçiliği”, *Görüş*, Mart, s.52-56.
- BAKIRCI, Kadriye (2004), *Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması*, Beta Basım Yayın, İstanbul.
- BALLAR, Suat (1998), *Çocuk Hakları*, Beta Basım Yayın, İstanbul.
- BARKAN, Ömer Lütfi (1957), *İktisat Tarihi Ders Notları*, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- BAŞTAYMAZ, Tahir (1990), *6-15 Yaş Grubu Bursa’da Çalışan Çocuklar Üzerine Bir Araştırma*, Friedrich Ebert Vakfı, İstanbul.
- BAŞTAYMAZ, Tahir (1994), “Formel ve Enformel Sektörde Çalışan Çocuklar ve Sanayiye Etkileri”, Türkiye’de Çocuk İşgücü, *TİSK Yayınları*, Ankara.
- BAŞTAYMAZ, Tahir (1997), “Günümüzde Geleceğimizi Karartan Bir Problem, Çalışan Çocuklar”, *Mercek Dergisi*, Ekim, Yıl 3, Sayı 12.
- BAŞTAYMAZ Tahir (2000), “Çocuk Emeginin Kullanımı Engellenebilir mi? IPEC Projesine Eleştirel Bir Bakış”, Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan , *TÜHİS* Ankara.
- BAYDUR, Refik (2004), *İş Güvencesi Tartışmaları*, Doğan Kitap, İstanbul.
- BENOKAN, Ömer (2008), *Çalışma Yaşamının Cezalarında Yapılan Son Değişiklikler*

http://www.calismahayati.net/makale14.htm#_ftnref1-20.08.2008

- CANİKLİOĞLU, Nurşen ve Talat Canbolat (2004), “4857 Sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri”, Yargıç Resul Aslanköylü’ye Armağan, *Kamu-İş Yayınları*, Sayı 3, Cilt 4, s.234-259.
- CENTEL, Tankut (1982), *Çocuklar İle Gençlerin İş Güvenliği*, Fakülteler Matbaası, İstanbul.
- CENTEL, Tankut (1991), “123 Sayılı Sözleşmenin Türk İş Mevzuatına Etkisi”, *İş Hukuku Dergisi*, Sayı 4, 1991.
- CENTEL, Tankut (2000), *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı*, MESS, İstanbul.
- ÇAĞATAY, Neşet (1974), *Bir Türk Kurumu Olan Ahilik*, İlahiyat Fakültesi Yayınları, Ankara.
- ÇELİK, Aziz (2007), “Dünden Bugüne Çocuk İşçilik”, *Tes-İş Dergisi*, Haziran, s.51-57.
- ÇELİK, Aziz (2004), *İş Hukuku Dersleri*, Beta Basım, İstanbul.
- ÇENBERCİ, Mustafa (1984), *İş Kanunu Şerhi*, Ankara.
- ÇOLAK, Ömer Faruk (1998), *Küreselleşme, Beşeri Sermaye ve Çocuk İşgücü*, ILO Yayınları, Ankara.
- ÇÖPOĞLU, Mustafa (1998), *Çocuk İşçiliği, Basılmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- DEMİR, Arif (2007), *İş Hukuku’nda Para Cezaları İtiraz ve Dava Yolları*, Yaklaşım Yayınları, Ankara.
- DEMİRCİOĞLU, Murat ve Tankut Centel (1999), *İş Hukuku*, Beta Yayınları, İstanbul.
- DERRIEN, MJ (1994), *Çocuk Çalıştırılması ile İlgili Politika Hazırlanması ve İş Denetimi*, Çev: Haluk Başçıl, Bülent Piyal, Uluslararası Çalışma Örgütü Yayınları, Ankara.
- DOĞAN, Cahit (2000), *İş Hukuku*, Niğde Üniversitesi Yayınları, Niğde.
- EKİNCİ, Yusuf (1990), *Ahilik ve Meslek Eğitimi*, MEB Araştırma ve İnceleme, İstanbul.

- ENGİN, Murat (2003), “Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı”, *DEÜHFD*, Cilt 5, Sayı 1, İzmir.
- EREN, Fikret (1994), *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Cilt 3, 5. Baskı, İstanbul.
- ERKUL, İhsan ve Nuray Gökçek Karaca (2000), *Türk İş Hukuku*, Eskişehir.
- EYRENCİ, Ö., S. Taşkent, D. Ulucan (2004), *Bireysel İş Hukuku*, İstanbul.
- FER, Ural (1998), İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Devletin, İşverenin ve İşçinin Görev ve Sorumlulukları; İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları, ÇSGB Yakın ve Orta Doğu Çalışma ve Eğitim Merkezi.
- FİDAN, Fatma (2004), “Çalışan Çocuk Olgusuna Sosyo-Psikolojik Bakış Sanayide Çalışan Çocuklar Örneği”, *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 1, s.30-49.
- FİLİZ, Nafi (1999), Türkiye’de Kayıt Dışı Çocuk İstihdamı, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı, (2005), İş Sağlığı Ve Güvenliğinde Özel Risk Grupları Çalışan Çocuklar , <http://www.fisek.org.tr/bildiri2>, - 15.03.2008.
- GÜRSES, Fulya ve Hasan Basri Gürses (1979), *Dünya’da ve Türkiye’de Gençlik*, Der Yayınları, İstanbul.
- GÜVEN, Ercan ve Ufuk Aydın (1998), *İş Hukuku*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- HURST, Peter (2008), Uluslar Arası Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Programı, Uluslar arası çalışma Örgütü (ILO), Geneva, İsviçre, tr.osha.europa.eu/publications/oshayayin/cv_a_4_cocuk_isciligi.pdf-20.08.2008.
- İNCİROĞLU, Lütfi (2007), *İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları*, Makina Mühendisleri Odası Edirne Şubesi Yayınları, Edirne.
- KAHRAMANOĞLU, Ertan (1994), *Sanayide Çocuk İşçiliği*, Türkiye’de Çocuk İşgücü, TİSK Yayınları, Ankara.

- KAPLAN/SENYEN, Emine T. (1999), *Kadın İşçinin İş İlişkisinden Doğan Hakları ve Korunması*, Ankara.
- KAPLAN, Zafer (2001), *Çocuk İstihdamı*, Basılmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KARABULUT, Özcan (1994), *Çalışan Çocuklar Türkiye’de ve Dünyada Çalışan Çocukların Sorunlarına Genel Bakış*, Türk-İş Yayınları, Ankara.
- KARABULUT, Özcan (1996), *Türkiye’de Çalışan Çocuklar*, Friedrich-Ebert Vakfı Yayınları, İstanbul.
- KARABULUT, Özcan (1998), *Çocuk İşçiliğine Karşı Sendikal Mücadele: Türk-İş Modeli*, Türk-İş Yayınları. Ankara.
- KARABULUT, Özcan (1999), *Genç İşçilerin Sorunları ve Çözüm Yolları*, Türk-İş Yayınları. Ankara.
- KEMERLİ, Ahmet (2002), *Oynayacak Zaman Yok: Küresel Ekonomide Çalışan Çocuklar*, Araştırma ve Kültür Vakfı Yayınları, İstanbul.
- MAKAL, Ahmet (1999), *Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920–1946*, İmge Kitabevi, Ankara.
- Maliye Bakanlığı (2008), “10 Haziran 2003 Tarihinde Yürürlüğe Giren 4857 Sayılı İş Kanununda Yer Alan İdari Para Cezaları (YTL)”, http://www.alomaliye.com/2008/ipc_4857.htm - 20.08.2008.
- MÜFTÜ, Gülgün (1998), *Çocuk Haklarına Dair Sözleşme*, Küçükleri Koruma Hizmetleri, EGM Yayınları, Ankara.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi (2005), *İş Hukuku*, Turhan Yayınları, Ankara.
- NARMANLIOĞLU, Ünal (1994), *İş Hukuku I*, Ferdi İş İlişkileri, Barış Yayınları, İzmir.
- OY, Ömür (2001), *Dünyada ve Türkiye’de Çocuk İstihdamı ve Çocuk İşçiliğinin İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Önemi*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- ÖZDEMİR, Ali Murat ve Gamze Yücesan Özdemir (2007), “Küresel Emek Standartları Üzerine Notlar: Çocuk Emegi Olmayan Bir Dünya Mümkün mü? Çalışma Hayatında Çocuklar”, *Tes-İş Dergisi*, s.71-76.
- SAPANCALI, Faruk (2002), “Küreselleşme Bağlamında Çocuk İstihdamı ve Önlenmesine Yönelik Çabalar”, *Çimento İşveren Dergisi*, Cilt 16, Sayı 4., s.17-30, Temmuz 2002.
- SARACEL, Nüket (1987), *Gece Çalışması ve Türk İş Hukukunda Gece Çalışmasının Düzenlenme Esasları*, Anadolu Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, Eskişehir.
- SARI, Osman (1997), *Türkiye’de İşyeri ve Sendika Denetimi*, Kazancı Yayınları, İstanbul.
- SARPDAG, Mustafa (2005), *Çocuk Suçluluğu ve Polis*, Ankara.
<http://www.caginpolisi.com.tr/63/46-47-48.htm>-20.08.2008
- SERTER, Nur (1994), *Türkiye’nin Sosyal Yapısı*, Filiz Kitapevi, İstanbul.
- SEYYAR, Ali (2002), *Sosyal Siyaset Terimleri, Ansiklopedik Sözlük*, Beta Yayınları, İstanbul.
- SÜZEK, Sarper (1985), *İş Güvenliği Hukuku*, Savaş Yayınları, Ankara.
- SÜZEK, Sarper (2000), “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri”, Turhan Esenler’e Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 2000.
- SÜZEK, Sarper (2002), *İş Hukuku*, Beta Yayınları, İstanbul.
- ŞAKAR, Müjdat (2006), *İş Kanunu Yorumu*, Yaklaşım Yayınları, Ankara.
- ŞEN, Y. Furkan (2006), *Dünya ve Türkiye Perspektifinden Göçmen Kaçakçılığı, İnsan Ticareti, Organ-Doku Ticareti*, KOM-TADOÇ Yayınları, Ankara.
- ŞİŞMAN, Yener (2004), *Sokakta Çalışan Çocukların Yaşam Koşulları ve Gelecek Beklentileri: Sorunlar ve Çözüm Önerilerine Yönelik Eskişehir Örneği*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.

- TALAS, Cahit (1981), “Çocuk, Çocuk Haklarının Evrimi ve Ülkemizdeki Durumu”, Prof. Dr. Ahmet Şükrü Esmer’e Armağan, Ankara, s.320.
- TALAS, Cahit (1997), *Toplumsal Politika*, İmge Kitabevi, Ankara.
- TANDOĞAN, Ali (2006), *Çocuk Ve Genç İşçilerin Korunması*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TEMEL, Özlem (2004), *İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşverenin Genel Yükümlülükleri*”, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TİRYAKIOĞLU, Bilgin (1991), *Çocukların Korunmasına İlişkin Milletlerarası Sözleşmeler Ve Türk Hukuku*, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, Ankara.
- TİSK (1994), “Türkiye’de Çocuk İşgücü”, Yayın No:13, Ekim, Ankara.
- TİSK (1998), Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Aralık.
- TİSK (2002), *Sanayide Çalışan Çocuklar ve TİSK’in Faaliyetleri*, TİSK Yayınları, Ankara.
- TİSK (2008), Dünyada ve Türkiye’de Çalışan Çocuklar, http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ana&ana_id=89 - 20.08.2008
- TUNA, Orhan (1968), *Sosyal Tarihte Çocuk ve Gençlerin Çalışma Meseleleri*, Sanayide Çocuk ve Genç İşçilerin Korunmaları, MESS Yayınları, İstanbul.
- TUNÇOMAĞ, Kenan ve Tankut Centel (2003), *İş Hukukunun Esasları*, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- TUNÇOMAĞ, Kenan (1981), *İş Hukuku*, İstanbul Üniversitesi Fakülteler Matbaası, İstanbul.
- TUNÇCAN, Nilgün (2000), “Çocuk İşçiliği: Nedenleri, Boyutları ve Küreselleşen Dünyadaki Konumu”, *Sosyal Siyaset Konferansları*, 42-44. Kitap. İstanbul Üniversitesi, s.243-259.

- TURAN, Emine Berrin (2004), *İş Hukukunda Çocuk İşçi Çalıştırma*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- URHAN, Betül (1996), *Az gelişmişlik-Çocuk İstihdamı İlişkisi ve Türkiye’de Çocuk İşgücüne İlişkin Sorunlar*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- UŞAN, M. Fatih (2005), “ İş Kanunu’nun İş Sağlığı ve Güvenliği İle İle Kadın, Çocuk ve Genç İşçileri İlgilendiren Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, *Sosyal Siyaset Konferansları*, 50. Kitap, İstanbul Üniversitesi, s.648.
- YILMAZ, Ejder (1996), *Hukuk Sözlüğü*, Yetkin Yayınları, Ankara.
- YÖRÜKEL, Sefa (2004), *Batı Tarihinde İnsanlık Suçları*, Marmara Grubu Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Vakfı Yayınları, İstanbul.
- YÖRÜKOĞLU, Atalay (1992), *Değişen Toplumda Aile ve Çocuk*, Özgür Yayınları, İstanbul.

ÖZGEÇMİŞ

1981 yılında Yalova'da doğan Murat DİNÇ, 1998 yılında Yalova Lisesi'nden, 2004 yılında da Sakarya Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyoloji ve Tarih Bölümlerinden mezun olmuştur. Halen Kocaeli İl Emniyet Müdürlüğü kadrosunda polis memuru olarak görev yapmaktadır.