

HMEVZUATIMIZDA ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLERİN ÇALIŞMA YAŞAMINDA KORUNMASINA İLİŞKİN DÜZENLEMELERE GENEL BİR BAKIŞ

*Yrd. Doç. Dr. Yeliz BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**

I. ÇOCUK VE GENÇ KAVRAMI

A. GENEL OLARAK ÇOCUK KAVRAMI VE ÇOCUKLUK DÖNEMİ

“Çocuk” tanımı ve “çocukluk dönemi” tıp, tarih, psikoloji, sosyoloji ve hukuk bilimleri açısından farklı ölçütlerden yola çıkılarak tespit edilmeye çalışılmaktadır. Bununla birlikte, çocuk kavramını kesin olarak tespit eden ölçütler bulunmayıp, bu kavram zaman, toplum ve kültürlere göre farklılıklar arz etmektedir¹. Çocuk her ne kadar eski devirlerden beri toplumların ilgi alanında olmuşsa da, toplumların sosyal, kültürel gelişmeleri, örgütlenme ve toplum içindeki egemenlik koşullarının, çocuğa ilginin kapsamı ve biçimi üzerinde tarihi gelişimde farklılıklar yarattığı gözlenmektedir². Türk Dil

^H Hakem incelemesinden geçmiştir.

^{*} İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

¹ **Tanrıbilir**, Feriha Bilge, Çocuk Haklarının Uluslararası Korunması ve Koruma Mekanizmaları, Yetkin, Ankara 2011, 50; **İnan**, A. Naim, Çocuk Hukuku, İstanbul 1968, 4; **Şahin**, Barış, Çocuk İşçilerin Korunması, Ankara 2010, 21; **Zakir**, Avşar/**Öğütoğulları**, Eren, “Çocuk İşçiliği ve Çocuk İşçiliği ile Mücadele Stratejileri”, Sosyal Güvenlik Dergisi 2012/1, 11.

² **İnan**, 4; **Akyüz**, Emine, Çocuk Hukuku Çocukların Hakları ve Korunması, 2. Baskı, Pegem Akademi, Ankara 2012, 18. Örneğin, Eski Atina’da çocuğun birey olarak saygınlık taşımadığı, mutlak olarak babasına ait olduğu kabul edilmişken, Eski Isparta’da ise

Kurumu Eğitim Terimleri Sözlüğüne göre çocuk, “*Bebeklik çağı ile erginlik çağı arasındaki gelişme döneminde bulunan insan.*” anlamına gelmektedir³.

Genel olarak hukuki açıdan kişiliğin başlangıcı ile erginliğe ulaşma anına kadar geçen dönemin çocukluk dönemi olarak değerlendirildiği görülmektedir. Türk Medeni Kanunu’nun 28. maddesinin 1. fıkrasına göre, “*Kişilik, çocuğun sağ olarak tamamıyla doğduğu anda başlar ve ölümle sona erer.*”. O halde kişiliğin ve çocukluğun başlangıcı hukukumuzda iki şartın varlığına bağlanmıştır⁴. Doğumun tamamlanmış olması ve çocuğun ana bedeninden yaşayarak ayrılması bu açıdan yeterlidir⁵. Birleşmiş Milletler

çocuğun aileye değil devlete ait olduğu kabul edilmekteydi. **İnan**, 5; **Akyüz**, 19-20. Eski Roma’da çocuk üzerinde aile babasının (pater familias) mutlak hâkimiyeti kabul edilmiş, suçlu bulunduğu çocuğu dövme, hapsedme hatta öldürme yetkisine dahi sahip olduğu benimsenmişti. Cumhuriyet döneminde baba hâkimiyetinin sınırlanmaya başladığı görüldürken, klasik sonrası hukuk döneminde baba hâkimiyetine önemli sınırlamalar getirilmiştir. İmparator I. Konstantin döneminde aile babasının çocuğun yaşama hakkı üzerinde karar verme yetkisi kaldırılmıştır. Justinianus döneminde sadece eğitime yönelik cezalarda baba hâkimiyeti kabul edilmiş ve çocuğun yetiştirilmesi ana babanın görevi olarak değerlendirilmeye başlanmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **İnan**, 5-6; **Akyüz**, 20-21. Cermen Hukuku’nda çocuğun yaşama hakkına sahip olabilmesi, babanın onu tanıyıp koruma altına almasına bağlı idi. Çocuk ancak kendi geçimini kazanabileceğini kanıtlayarak evden ayrıldığında baba hâkimiyetinden kurtulabilirdi. Cermen Hukuku ve Eski Türklerde ve İslam Hukukundaki durum için bkz. **İnan**, 6-7; **Akyüz**, 22.

³ **Oğuzkan**, Ferhan, Eğitim Terimleri Sözlüğü, Türk Dil Kurumu Yayınları, 1974 <http://tdkterim.gov.tr/bts/>.

⁴ **İnan**, 11; **İnan**, Ali Naim, “Çocuğun Korunması ve Polis”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt. 37, Sayı 1, Yıl 1980, 245; **Serozan**, Rona, Çocuk Hukuku, Genişletilmiş 2. Bası, İstanbul 2005, 90-91; **Balo**, Yusuf Solmaz, Uluslararası İlkeler Işığında Çocuk Koruma Kanunu ve Uygulaması, Ankara 2005, 41. Çocukluğun başlangıcının ana rahmine düşme anı mı yoksa doğum anı mı olduğu tartışmalıdır. Ancak, konumuzun dışında kaldığı için bu tartışmalara yer verilmemiştir. Bu konudaki tartışmalar için ayrıca bkz. **Tanrıbilir**, 51. Birleşmiş Milletler Genel Kurulu’nun 44/25 sayılı kararı ile kabul edilen Çocuk Haklarına Dair Sözleşme’nin kabulü esnasında da en tartışmalı konulardan biri çocuğa sağlanan hukuki korumanın doğum öncesini de içerip içermediği olmuştur. Sözleşme’nin kabulü esnasındaki tartışmalar ve sözleşmedeki korumaya ilişkin olarak ayrıca bkz. **Akilloğlu**, Tekin, Çocuk Haklarına Dair Sözleşme, AÜ. SBF. İnsan Hakları Merkezi Yayınları No:13, Andlaşmalar Dizisi No:1, Ankara 1995, 4 vd.; **Güngör**, Hasan Atilla, Yaşam Hakkı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 2007, 126 vd.

⁵ **İnan**, 11-12; **İnan**, 1980, 245; **Akyüz**, 99; **Balo**, 41-42.

Genel Kurulu'nun 44/25 sayılı kararı ile 20 Kasım 1989 da kabul ettiği ve 2 Eylül 1990 yılında yürürlüğe giren, ülkemiz tarafından da 1994 yılında ihtirazi kayıtla onaylanan Çocuk Haklarına Dair Sözleşme'nin 1. maddesine göre, “*Bu Sözleşme uyarınca çocuğa uygulanabilecek olan kanuna göre daha erken yaşta reşit olma durumu hariç, onsekiz yaşına kadar her insan çocuk sayılır.*”⁶

Modern hukuk sistemleri, ergin olmayı eski hukuk sistemlerinden farklı olarak cinsi olgunluk yerine fikri olgunluğa erişmeye bağlı olarak değerlendirmektedir⁷. Çocukluk dönemi, çocuğun fikirsel olgunluğa erişmesi, bir diğer deyişle erginlik ile sona erer. Erginliğe ulaşma yaşı ise kanun koyucular tarafından belirlenmektedir. Kanun koyucular bu belirlemeyi ilgili toplumun sosyal ve doğal gereklerini dikkate alarak yapmaktadırlar.

Türk Medeni Kanunu'nu da erginlik yaşını 18 olarak düzenlenmiştir⁸. Türk Medeni Kanunu'na göre, 18 yaşın doldurulmasıyla kazanılan normal

⁶ Sözleşme 14.09.1990 tarihinde ülkemizde imzalanmış, 09.12.1994 tarih ve 4058 sayılı Kanun ile onaylanması uygun bulunmuş, Bakanlar Kurulunca 23.12.1994 tarihinde onaylanmış ve 27.01.1995 tarih ve 22184 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Sözleşme'nin İngilizce metni için bkz. <http://www2.ohchr.org/english/law/crc.htm>. On sekiz yaşın yüksek veya düşük olduğuna dair itirazlar neticesinde devletlerin aksine düzenleme yapma yetkisi mevcuttur. Bu konudaki beyan ve çekinceler konusunda bkz. http://treaties.un.org/pages/ShowMTDSGDetails.aspx?src=UNTSO&tabid=2&mtdsg_no=IV-11&chapter=4&lang=en#EndDec. Sözleşme hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Akılhoğlu**, 1 vd.; **Serozan**, 49-54. Sözleşmeyi izlemekle, Çocuk Haklarına Dair Sözleşme'nin 43. maddesine göre Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Komitesi (Committee on the Rights of the Child) görevlidir. Bu Çocuk Hakları Komitesine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. **Tanrıbilir**, 85 vd; **Akılhoğlu**, 15-16.

⁷ **İnan**, 11; **İnan** (1980), 245; **Balo**, 41. Örneğin, İslam Hukuku'nda erginlik yaşı, buluş esas alınarak belirlenmiş, ancak bu biyolojik bir durumu esas aldığından İslam hukukçuları tarafından alt ve üst sınırlar belirlenerek tespit edilmişti. Mecelle'nin tercih ettiği görüş çerçevesinde kızlarda alt sınır 9 yaş, erkeklerde ise 12 yaş olarak kabul edilmiş, üst sınır ise hem kız hem de erkekler bakımından 15 olarak kabul edilmişti (Mecelle m. 985 vd.). **Akgündüz**, Ahmed, İslâm ve Osmanlı Hukuku Külliyyatı, Özel Hukuk I (Şahsın Hukuku-Aile Hukuku), C. 2, Osmanlı Araştırmaları Vakfı, İstanbul 2012, 54.

⁸ Medeni Kanun'un 11. maddesinin 1. fıkrasına göre, “*Erginlik onsekiz yaşın doldurulmasıyla başlar.*”. Benzer şekilde Alman Hukuku'nda BGB § 2, İsviçre Hukuku'nda

erginlik dışında, evlenme veya yargı kararıyla da erginliğin kazanılması mümkündür⁹.

5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu'nun 3. maddesine göre çocuk, "Daha erken yaşta ergin olsa bile, onsekiz yaşını doldurmamış kişiyi..." ifade etmektedir¹⁰. Türk Medeni Kanunu'nun 11. maddesinin 1. fıkrasına göre, "Erginlik onsekiz yaşın doldurulmasıyla başlar.". Buna göre, on sekiz yaşından küçükleri çocuk olarak nitelendirmek mümkündür¹¹.

Öğretide İNAN tarafından yapılan tanıma göre çocuk, "kimli veya kimsesiz, varlıklı veya varlıksız, suçlu veya suçsuz, beden veya ruh yahut düşünce yönünden arızası olması veya olmaması gibi kişisel özellikleri ve nitelikleri göz önünde bulundurulmaksızın sağ ve tam doğduğu andan reşit olduğu ana kadar ki devrede bulunan (insan yavrusu) gerçek kişi" dir¹².

B. İŞ HUKUKUNDA ÇOCUK VE GENÇ KAVRAMI

İş hukukunda onsekiz yaşın altındaki işçiler, küçük işçi, onsekiz yaşından büyük olanlar ise yetişkin işçi olarak kabul edilmektedirler¹³. Küçük işçiler bakımından iş mevzuatında çocuk işçi-genç işçi ayrımı yapılmaktadır.

ZGB § 14 ve Avusturya Hukuku'nda ABGB § 21/II hükümleri ile erginlik yaşının 18 olduğu kabul edilmiştir.

⁹ TMK md. 11/II hükmüne göre, "Evlenme kişiyi ergin kılar.". TMK m. 12 hükmüne göre, "Onbeş yaşını dolduran küçük, kendi isteği ve velisinin rızasıyla mahkemece ergin kılınabilir."

¹⁰ Çocuk Koruma Kanunu'na getirilen bu düzenleme ile evlenme ile ergin kılınmış olsa da, on sekiz yaşın altındaki herkes çocuk sayılmaktadır. Çocuk Koruma Kanunu'nun 3. maddesinde yer alan tanıma ilişkin olarak bkz. **Yurtcan**, Erdener, Çocuk Koruma Kanunu ve Yorumu, İstanbul 2006, 9-10; **Balo**, 154; **Seliçi**, Harika, **Akço**, Seda, Çocuk Koruma Kanunu, İstanbul 2006, 112-119.

¹¹ Türk Ceza Kanunu'nun m. 6/I-b hükmünde yer alan tanıma göre, "Çocuk deyiminden; henüz onsekiz yaşını doldurmamış kişi" anlaşılmalıdır.

¹² **İnan**, 10. İNAN tarafından yapılan bir diğer tanıma göre çocuk, "tam ve sağ doğduğu andan itibaren reşit (ergin) olduğu an'a kadar ki devrede bulunan (insan yavrusudur) gerçek kişidir". **İnan** (1980), 247.

¹³ **Centel**, Tankut, Çocuklar ve Gençlerin İş Güvenliği, İÜ Yayınları No: 3041, Hukuk Fakültesi No: 667, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1982, 33; **Tuğ**, Adnan/**Baysal**, Ulaş, "İş Hukukunda Çocuk ve Genç İşçilerin Korunması", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, İstanbul 2011, 1871.

Bu ayırım neticesinde onbeş yaşını doldurmamış olanlar “çocuk işçi”, onbeş yaşını doldurmakla birlikte onsekiz yaşından küçük olanlar “genç işçi” olarak anılmaktadır¹⁴.

İş Kanunu’nda da “çocuk işçi” ve “genç işçi” kavramlarına yer verilmele birlikte, bu terimler Kanunda açıkça tanımlanmamıştır. Bununla birlikte İş Kanunu’nun 71. maddesinin 3. fıkrasında, “*Onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler ile onbeş yaşını tamamlamış, ancak onsekiz yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler, ondört yaşını bitirmiş ve ilköğretimini tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler, onaltı yaşını doldurmuş fakat onsekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit işlerde çalıştırılabilecekleri ve çalışma koşulları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından altı ay içinde çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.*” hükmüne yer verilmiştir. Böylece, çocuk ve genç işçi ayırımının benimsendiği ve onbeş yaşın altındakilerin çocuk onbeş yaş ile onsekiz yaş arasındakilerin genç işçi sayıldığı açıklığa kavuşturulmuştur¹⁵. Çocuk ve genç işçilerin korunabilmesi için İş Kanunu’nun 71. maddesine dayanılarak, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik çıkarılmıştır¹⁶. Belirtmek

¹⁴ **Centel**, 33; **Centel**, Tankut, “Türk Hukuku Açısından Çocuk ve Genç İşçi Haklarının Avrupa Sosyal Şartı’yla Korunması”, *İnsan Hakları* Yıllığı XII, (1990), Ankara 1990, 126; **Narmanlıoğlu**, Ünal, “İş Hukukunda Çocukların Korunması”, Prof. Dr. Seyfullah Edis’e Armağan, İzmir 2000, 673; **Narmanlıoğlu**, Ünal, *Ferdi İş İlişkileri I*, İstanbul 2012, 185, 716; **Tunçomağ**, Kenan, *İş Hukuku*, İstanbul 1986, 139; **Tuğ/Baysal**, 1870; **Bakırcı**, Kadriye, “Türk İş Hukukunda Çocuk ve Genç İşçilere Yönelik Ayrımcılık”, Cahit Talas Anısına, Güncel Sosyal Politika Tartışmaları, Ankara 2007, A.Ü.S.B.F. Yayın no: 595, 102; **Gündüz**, Selim, “Türkiye’de Çocuk ve Genç İşçilerin Yasal Konumu”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt:22, Sayı:1-2-3, Şubat-Mayıs-Ağustos 2009, 2 vd.; **Urhanoglu Cengiz**, 205; **Güven**, Ercan/**Aydın**, *Ufuk*, Bireysel İş Hukuku, Eskişehir 2010, 333; **Seçer**, Öz, “Çocuk ve Genç İşçilerle İş Sözleşmesinin Kurulması ve Bu Sözleşmeden Doğan Ücret Üzerinde Çocuk ve Genç İşçilerin Tasarruf Hakkı”, *Legal İHSGHD*, S.28, 2010, 1428; **Demir**, Fevzi, “Çalışma Hayatında Çocukların Korunması”, *DEÜHFD*, C.12, Özel Sayı 2010, Basım Yılı 2012, 563.

¹⁵ 1475 sayılı eski İş Kanunu’nda ise çocuk ve genç işçi ayırımına yer verilmemişti. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu’nda da çocuk ve genç ayırımına yer verilmemiştir.

¹⁶ RG. 25425, 06 Nisan 2004, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (Kısaca ÇGİÇUEHY olarak anılacaktır.) Adı geçen Yönetmelik

gerekir ki, İş Kanunu'nun çocuk ve genç işçilere ilişkin düzenlemelerinde 94/33/EC sayılı Avrupa Birliği Yönergesi esas alınmış ve bu duruma 71. maddenin gerekçesinde de değinilmiştir¹⁷.

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin tanımlar başlıklı 4. maddesinde, çocuk ve genç işçi tanımlanmıştır. Yönetmelikte yer alan tanıma göre çocuk işçi, ondört yaşını bitirmiş ve onbeş yaşını doldurmamış, ilköğretimini tamamlamış kişiyi ifade eder. Önemle ifade edelim ki, ondört yaşını bitirmiş çocukların çalıştırılabilmesi için ilköğretimi tamamlamış olmaları aranmıştır¹⁸. Genç işçi ise onbeş yaşını tamamlamış ve onsekiz yaşını tamamlamamış kişiyi ifade eder¹⁹. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun tanımlar başlıklı 3. maddesinin 1. fıkrasının e. bendinde ise genç çalışan tanımına yer verilmiştir. Bu hükme göre,

21 Şubat 2013 tarihli, 28566 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" ile değiştirilmiştir (Kısaca ÇGİÇUEHYDYDY olarak anılacaktır).

¹⁷ 22 Haziran 1994 tarih ve 94/33/EC sayılı Avrupa Birliği Yönergesi'nin tanımlar başlıklı 3. maddesinde, 18 yaşın altındakiler kişi genç insan, 15 yaşın altında olanlar veya ulusal mevzuat gereği tam zamanlı okul yükümlülüğü bulunanlar çocuk, en az onbeş yaşında olup on sekiz yaşını doldurmamış ve tam zamanlı okul yükümlülüğü bulunmayanlar genç olarak tanımlanmıştır. Yönergenin kapsama ilişkin düzenleme getiren 2. maddesine göre 18 yaşın altında olan ve bağımlı çalışanlar Yönergenin kapsamına girmektedir. Yönerge metni için bkz. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31994L0033:de:HTML>. Alman Hukukunda da JArbSchG ile sağlanan korumalardan bağımlı çalışanlar yararlanabilmektedir. **Weyand**, Joachim, Jugendarbeitsschutzgesetz, Nomos 2012, Rn. 6-7.

¹⁸ **Bakırcı**, Kadriye, Uluslararası, Bölgesel ve Türk Hukuku Açısından Çocuk ve Genç İşçilerin Korunması, İstanbul 2004, 81 vd.; **Mollamahmutoğlu**, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin, İş Hukuku, Ankara 2012, 435; **Serath**, Gaye Burcu, "4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği", AÜHFD, 2004, C.53,S.2, 233; **Cengiz Urhanoğlu**, İstar, "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Çocuk ve Genç İşçilerin İş Sözleşmesi Ehliyetlerinin Sınırlandırılmasına Yönelik Düzenlemeler", TBB Dergisi, Yıl:24, S. 98, 2012, 206.

¹⁹ Bu ayırım 94/33/EC sayılı AB Yönergesi'nde de, Yönerge'nin tanımlar başlıklı 3. maddesinde yer almaktadır. Buna karşılık Yönerge de asgari yaş sınırı olarak 13 yaş esas alınmıştır. Bu sebeple mevzuatımızın Avrupa Birliği Mevzuatından daha geniş tutulmuş olduğu ifade edilmiştir. **Tuğ/Baysal**, 1871. 22.06.1994 tarihli Yönerge metni için bakınız. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31994L0033:en:HTML>

“Genç çalışan: Onbeş yaşını bitirmiş ancak onsekiz yaşını doldurmamış çalışanı” ifade etmektedir. Buna karşılık, Kanun’da çocuk çalışana ilişkin bir tanıma yer verilmemiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün İstihdamda Asgari Yaşla İlgili 138 sayılı Sözleşmesi’nde de, onbeş yaşın altında çalışanlar çocuk, onbeş yaşından büyük onsekiz yaşından küçük olanlar genç olarak kabul edilmiştir²⁰. 182 sayılı Kötü Sartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Hakkında Sözleşme²¹ ise çocuk teriminin onsekiz yaşın altındaki herkese uygulanacağını kabul etmiştir. Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi’nin 1. maddesine göre de onsekiz yaşına kadar olan herkes çocuk sayılır.

Alman Hukuku’nda “Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend” isimli kısaca “JArbSchG” olarak anılan, Çalışan Gençlerin Korunmasına İlişkin Yasa ile çalışma yaşamındaki çocuklar gençler bakımından koruyucu

²⁰ İstihdamda Asgari Yaşla İlgili 138 Sayılı ILO Sözleşmesi Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 26 Haziran 1973 tarihli Genel Konferansı’nda kabul edilmiştir. Türkiye tarafından 23 Ocak 1998 tarih ve 4334 sayılı Kanun ile kabul edilmiştir.

²¹ T.B.M.M. tarafından 25.01.2001 tarihli ve 4623 sayılı Kanunla onaylanması uygun bulunan Sözleşme’nin Bakanlar Kurulu’nun 18.05.2001 tarih ve 2001/2528 sayılı kararıyla onaylanması karara bağlanmış ve 27.06.2001 tarih ve 24445 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Bu sözleşmeyi tamamlamak üzere ILO tarafından 190 sayılı “En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılması İçin Acil Eyleme İlişkin Tavsiye Kararı” yayımlanmıştır. Tavsiye kararı için bkz. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312528:NO. Tavsiye Kararı’nın 6. maddesi ile özel risk altındaki çocuklara ülkelerin eylem planlarında yer verilmesi gerektiği belirtilmiş ve 3. maddesi ile tehlikeli işlerin tespitinde önem verilecek işlere yer verilmiştir. 2000/581/EC sayılı Avrupa Birliği Komisyonu Tavsiye Kararı ile üye devletlerin 180 sayılı Sözleşmeyi onaylaması tavsiye edilmektedir. Tavsiye Kararı’nın metni için bkz. [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000H0581:DE: NOT](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000H0581:DE:NOT). Sözleşmeye ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. **Alpar**, M. Bülent, “Kötü Sartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Hakkında 182 Sayılı ILO Sözleşmesi İle İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı”, Kamu-İş; C: 7, S: 1/2002, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/719.pdf>.

hükümler özel bir yasada düzenlenmiştir²². Kanaatimizce hukukumuzda da, Alman Hukuku'nda olduğu gibi çocuk ve gençlerin bağımlılık ilişkisi içerisinde gerçekleştirdikleri tüm çalışmalarını kapsayan bir yasa ile düzenleme yapılması daha isabetli olacaktır. Böylece, farklı yasal düzenlemelere tabi çocuk ve gençler arasındaki farklılıkların giderilmesi ve daha güçlü bir koruma sağlanması mümkün olabilir.

Alman İş Hukuku'nda da benzer şekilde onbeş yaşın altındakiler çocuk, onbeş yaşından büyük ancak onsekiz yaşından küçük olanlar ise genç kabul edilmektedir (JArbSchG § 2). Onsekiz yaşın doldurulup, 19. yaşın başlamasıyla bu kişi yasanın koruma alanının dışına çıkacaktır²³. Ayrıca, tam zamanlı zorunlu eğitim döneminde olan gençler hakkında onbeş yaşını doldurmuş olsalar da çocuklara ilişkin düzenlemelerin uygulanacağı yasada belirtilmiştir²⁴.

²² Söz konusu Kanun'un kapsamı 1. maddesinde düzenlenmiş olup, mesleki eğitim kapsamında gerçekleşen çalışmalar, işçi veya evde hizmet sözleşmesi ile yapılan çalışmalar, buna benzer tüm çalışmalar ve mesleki eğitim benzeri eğitimlerde yapılan çalışmalar bu Kanun'un kapsamına girmektedir. Buna karşılık, hatır karşılığı çalışmalar, aile hukuku kurallarından kaynaklananlar, gençlere verilen sosyal yardımlar çerçevesinde gerçekleştirilenler, özürü koordinasyon çalışmaları, velayet sahibi tarafından aile bütçesi için yaptırılan çalışmalar kapsam dışındadır. Bu Kanun kapsamında bir çalışmanın varlığı için çalışmanın bağımlı olarak gerçekleştirilmesi gerekir. (Hanau, Peter/Adomeit, Klaus, Arbeitsrecht, Neuwied 2007, 565; Weyand, JArbSchG § 1, Rn. 6 vd; Säcker, Franz Jürgen/Rixecker, Roland, Münchener Kommentar zum BGB, München 2012, Müller-Glöge, BGB § 611, Rn. 493-494; Müller-Glöge, Rudi/Preis, Ulrich/Schmidt, Ingrid: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, München 2011, Schlachter, Monika, JArbSchG § 1, Rn.3 vd.; Moll, Wilhelm/Reinfeld, Roland, Münchener Anwalts Handbuch Arbeitsrecht, München 2012, § 34, Rn. 36).

²³ Weyand, JArbSchG § 2, Rn. 4.

²⁴ Weyand, JArbSchG § 2, Rn. 2-3, 6; Zöllner, Wolfgang/Loritz, Karl-Georg/Hergenröder, Curt Wolfgang, Arbeitsrecht, München 2008, 338; Erbs, Georg/Kohlhass, Max, Ambs, Friedrich, Strafrechtliche Nebengesetze, Band 17, München 2012, JArbSchG § 5, Rn. 3; Astarlı, Muhittin, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara 2008, 117, dn. 275. Tam zamanlı eğitim yükümlülüğüne ilişkin düzenlemeler Federal Eyalet eğitim mevzuatları ile belirlenmektedir. Tam zamanlı eğitim yükümlülüğü, 6. yaşa girilmesiyle başlayıp, çoğunlukla 9 eğitim yıldır. Bununla birlikte, Berlin, Brandenburg, Bremen und Nordrhein-Westfalen gibi bazı eyaletlerde 10 eğitim yılı olarak düzenlenmiştir. Weyand, JArbSchG § 2, Rn. 8.

II. ÇOCUK VE GENÇ İSTİHDAMININ SEBEPLERİ VE TÜRLERİ

A. ÇOCUK İSTİHDAMININ SEBEPLERİ

Çocuk işçiliği gerek ülkemiz gerekse uluslararası toplum bakımından önemli sosyal problemlerden biridir. Çocuk ve genç istihdamı farklı birçok sebepten kaynaklanabilmekle birlikte, en temel sebeplerinden biri yoksuluktur. Yoksul ailelerde gelirin büyük bir kısmı temel gıda alışverişini karşılamakta ve dolayısıyla çocuğun emeği yaşamın sürdürülebilmesi için bir zorunluluk teşkil etmektedir. Bu sebeple de yoksulluğun artışı ile çocuk emeğinin kullanımı paralellik arz etmektedir. Yoksul ailelerdeki yetişkinlerin işsizliği de çocuk çalışanların istihdam sebeplerinden biridir. Ailedeki yetişkinlerin düzenli gelirden yoksun olmaları çocukların çalıştırılması zorunluluğuna yol açabilmektedir. Yine çok sayıda çocuk sahibi olan ailelerde, çocukların çalıştırılması ile daha fazla karşılaşılır. Bununla birlikte, çocuk istihdamı beklenenin aksine yoksul ailelerin ekonomik durumunu değiştirememektedir. Yoksulluk sebebiyle çalışan çocuklar hem düşük ücretler karşılığı çalışmakta hem de çalışmak zorunda kalıp yeterli düzeyde eğitim alamadıklarından yüksek gelir elde edebilecekleri işlerde çalışma imkânını da kaybetmektedirler. Sanayileşme sürecini tamamlayamamış ülkelerde bazen de aileler eğitime ayrılan kaynağı gereksiz israf olarak gördüklerinden çocuklarını eğitim almak yerine çalışmaya yönlendirmektedir. Bu açıdan ailenin eğitim durumu da çocuk çalıştırılmasında önemli bir etkidir. Bazı ülkelerde veya yörelerde ise gelenekler çocuk istihdamına yönelten faktörlerdendir. Burada saydıklarımız ve buna benzer sebepler ailelerin çocuk istihdamına yönelmesine yol açabilmektedir²⁵.

²⁵ Çocuk işçiliğine yol açan faktörlerle ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. **Narmanhoğlu**, 670 vd.; **Şahin**, 47 vd.; **Akyüz**, 472 vd.; **Baştaymaz** Tahir, “Günümüzde Geleceğimizi Karartan Bir Problem: Çalışan Çocuklar”, Mess MERCEK, İstanbul, Ekim 1998, s. 63; **Sapancah**, Faruk, “Küreselleşme Bağlamında Çocuk İstihdamı ve Önlenmesine Yönelik Çabalar”, Çimento İşveren Dergisi, C.16, S.4, Temmuz 2002, 19, 22; **Zakir/Öğütlüoğları**, 12. Gelir düzeyi ile çocuk işçiliği arasındaki ilişkiye ilişkin olarak ayrıntılı bilgi için bkz. **Sunal**, Onur, “Gelir Düzeyi ve Çocuk Emeği Arasındaki İlişki: Ülkelerarası Bir Karşılaştırma”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 66-1, 2011, 117-128; **Karaman**, Banu/**Özçalık**, Melih, “Türkiye’de Gelir Dağılımı Eşitsizliğinin Bir Sonucu:

Durumu bir de işverenler açısından değerlendirecek olursak, çocuk işçiliğinin sebeplerinden biri de ekonomik çıkarları gereği çocuk işçiliğine yönelen işverenlerdir. İşverenler bakımından çocuk çalışanlar ucuz iş gücü olarak değerlendirilmektedir. Hatta ihracata yönelen ekonomilerde çocuk işçiliğinin ucuz istihdam sağlaması sebebiyle, rekabet gücünü arttıran faktörlerden olduğu da ileri sürülmektedir. Bunun yanı sıra küçük işletmeler ve aile işletmeleri çocuk işçiliğinin sıkça görüldüğü işyerleridir. İşletmelerin yanı sıra çocuk işçiliğinin sık görüldüğü alanlardan biri de sokaklarda yaptırılan çalışmalardır.

B. ÇOCUK VE GENÇ İSTİHDAMININ TÜRLERİ

1. Genel Olarak

Çalışma yaşamında yer alan çocuk ve gençlerin bağımlı veya bağımsız olarak çalışmaları mümkündür²⁶. İşçi sıfatıyla çalışma yaşamında yer alan çocukların yanı sıra işçi benzeri çırak veya stajyer sıfatıyla yer alan çocuk ve gençler de söz konusudur²⁷.

2. Çırak Olarak Çalışma Yaşamında Yer Alan Çocuk ve Gençler

Çıraklık ilişkisi, iş ilişkisine benzer bir ilişki olmakla birlikte tarafların bu ilişkideki karşılıklı edim taahhütleri, iş ilişkisinden oldukça farklıdır. Çıraklık ilişkisinde çırağı çalıştıran, bir sanat veya mesleğin çırağa öğretilmesini taahhüt etmektedir. Ayrıca, çırak her ne kadar üretime katılsa da, işçiden farklı olarak bir işin ifasını taahhüt etmez. Çırağın işyerinde bulunma

Çocuk İşgücü”, Yönetim ve Ekonomi, Yıl:2007, Cilt:14, Sayı:1, 25-41; **Tunçcan**, Nilgün, “Çocuk İşçiliği: Nedenleri, Boyutları ve Küreselleşen Dünyadaki Konumu”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S.43-44, 2000, 243-259; **Kavi**, Ersin, “Çocuk İstihdamı Açısından Sosyal Sorumluluk”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S.51, 2006, 275.

²⁶ 2006 yılı Çocuk İşgücü Anketine verilerine göre Türkiye’de çalışan 320.000 çocuk arasında 7.000 tanesi kendi hesabına ya da işveren olarak çalışmaktadır. Anket sonuçları için bkz. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=482>. Bağımsız çalışanlar çalışmamızın kapsamı dışında kaldığı için sadece belirtilmekle yetinilmiştir.

²⁷ Çalışmamızda asıl olarak işçi sıfatıyla çalışan çocuk ve gençlere ilişkin düzenlemeler ele alınmış olmakla birlikte çırak ve stajyerlere ilişkin kısaca bilgi verilmiştir.

sebebi bir sanat ve mesleğin kendisine öğretilmesidir²⁸. Bu sebeple çırakların işçi olarak kabul edilmesi mümkün değildir²⁹. Çıraklar işçi olarak kabul edilmedikleri için, çıraklık ilişkisine uygulanacak mevzuat da iş ilişkisinden farklıdır³⁰. 3308 sayılı Kanun’nda yer alan tanıma göre çırak, “*çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştirilen kişiyi*” ifade etmektedir (md. 3/c)³¹.

Çıraklar, küçük veya genç yaşta çalışma yaşamına girdikleri ve işyerinde hukuki ve sosyolojik olarak istismarla karşılaşma tehlikesi altında olduklarından, özel olarak korunmaları gerekmektedir³². İş Kanunu’nun kapsamı dışında kalan çıraklar bakımından Türk Borçlar Kanunu hükümleri ile yetinilmeyerek özel bir kanunla korunmaları öngörülmüştür. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu³³ ile çıraklık ilişkisinin koşulları özel olarak düzen-

²⁸ **Saymen**, Ferit Hakkı, Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, 421; **Esener**, Turhan, İş Hukuku, Ankara 1978, 132; **Mollamahmutoglu/Astarlı**, 159; **Ekonomi**, Münir, İş Hukuku, C.I, Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1984, 45; **Çelik**, 37; **Uşan**, Fatih M., Çıraklık Sözleşmesi, Konya 1994, 53; **Süzek**, 135; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 36; **Narmanhoğlu**, 2012, 107; **Aktay**, Nizamettin/**Arıcı**, Kadir, **Senyen Kaplan**, E. Tuncay, İş Hukuku, Ankara 2012, 29; **Akyüz**, 500; **Seçer**, 1429; **Güven/Aydın**, 45; **Demir**, 573. Çıraklık ilişkisi ile besleme ilişkisi arasındaki farklılıklar için ayrıca bkz. **Tunçomağ**, Kenan, “Çalışma Hayatında Çocuk ve Gençler”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Prof. Dr. Orhan Tuna’ya Armağan, S. 31, 1982, 72 vd.

²⁹ **Esener**, 132; **Ekonomi**, 46; **Süzek**, 135; **Çelik**, 37; **Mollamahmutoglu/Astarlı**, 159; **Narmanhoğlu**, 2012, 107. Çıraklığın ardından bir iş ilişkisi söz konusu olsa da, çıraklıkla geçirilen süreler kıdem tazminatının hesaplanmasında dikkate alınmaz. HGK, E. 2009/9-469, K. 2009/570, 25.11.2009; Yarg. 9. HD. E. 2008/29671, K. 2010/16781, 7.6.2010; Yarg. 9. HD. E. 2011/474, K. 2011/2785, 14.2.2011; Yarg. 9. HD. E. 2008/35435, K. 2010/29108, 14.10.2010 (Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bankası).

³⁰ Çırakların hukuki statüsü 3308 sayılı Kanun’un 11. maddesinde düzenlenmiştir. Bu hükme göre, “*Aday çırak ve çırak; öğrenci statüsünde olup, öğrencilik haklarından yararlanır. Bunlar işyerinde çalışan işçi sayısına dâhil edilmezler.*”.

³¹ Aday çırak ise şöyle tanımlanmıştır: “*çıraklığa başlama yaşını doldurmamış ve çıraklık döneminden önce kendisine işyeri ortamı tanıtılan, sanat ve mesleğinin ön bilgileri verilen kişi*” dir (3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu m. 3/b).

³² **Mollamahmutoglu/Astarlı**, 160.

³³ Alman Hukuku’nda mesleki eğitim süreci, özel bir yasa ile düzenlenmiştir. Mesleki eğitim sürecine ilişkin düzenlemeler Alman Mesleki Eğitim Kanunu’nda yer almaktadır

lenmiştir³⁴. Bu Kanun'un kapsamı dışında kalan çıraklar hakkında, Türk Borçlar Kanunu'nun ilgili hükümleri uygulanacaktır³⁵. Buna karşılık, Mesleki Eğitim Kanunu'nun uygulandığı çıraklar hakkında Borçlar Kanunu'nun çıraklık sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanmaz. Türk Borçlar Kanunu'nun 393. maddesine göre, “Genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler, kıyas yoluyla çıraklık sözleşmesine de uygulanır; özel kanun hükümleri saklıdır.”. Ayrıca belirtmek gerekir ki, çıraklar hakkında işçi sayılmadıkları için 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu' da uygulanmamaktadır.

20.6.2012 tarihli ve 6331 sayılı Kanun'un 37. maddesiyle yapılan değişiklikten önce, İş Kanunu'nun 4. maddesinde, iş sağlığı ve güvenliği hüküm-

(BBiG – Berufsbildungsgesetz). Bununla birlikte JArbSchG hükümleri, BBiG kapsamında gerçekleştirilen çalışmalarda da uygulama alanı bulmaktadır. Weyand, JArbSchG § 1, Rn. 9; Erk/Schlachter, JArbSchG § 1 Rn. 7.

³⁴ Bu Kanun'un adı; “Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu” iken, 29.6.2001 tarihli ve 4702 sayılı Kanun'un 22 nci maddesi ile “Mesleki Eğitim Kanunu” olarak değiştirilmiş ve metne işlenmiştir. 3308 sayılı Kanun'un 2. maddesine göre, “Bu Kanun, Mesleki Eğitim Kurulunun belirleyeceği mesleklerde, kamu ve özel sektöre ait kurum, kuruluş ve iş yerleri ile mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarındaki eğitim ve öğretimi kapsar.”.

³⁵ Çıraklık sözleşmesinin kurulması ve şekli 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'ndan önce yürürlükte olan 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda özel olarak düzenlenmişti. Hizmet akdine ilişkin hükümlerin kıyas yolu ile çıraklık sözleşmesine uygulanacağı bu Kanun'un 313. maddesinde belirtilmişti. Ayrıca yürürlükten kaldırılan Borçlar Kanunu'nun 318. maddesinde, “Küçükler veya mahcurlar ile yapılan çıraklık mukaveleleri, tahriri yapılmış ve usta ve velayeti haiz kimse yahut sulh hakiminin muvafakatiyle vasi tarafından imza edilmiş olmadıkça, muteber değildir.

Mukavele, yapılacak işin ve çıraklığın nevi ve müddetine ve günde çalışılacak saatlere ve iaaşe yahut diğer yapılacak ve verilecek şeylere ve kezaalik tecrübe zamanına dair muktazi şartları ihtiva etmek lazımdır.

Bu şartlara riayet olunup olunmadığı salahiyettar daire tarafından murakabe edilir.” denilmişti. Çırağın talimi ise, eski Borçlar Kanunu'nun 330. maddesinde düzenlenmişti. Bu hükümde, “Çıraklık mukavelesinde, usta, çırağa sanatı olanca dikkat ve itinasıyla öğretmeğe mecburdur.

Usta, çırağın mecburi derslere devamına nezaret ve meslekine ait mekteplere ve kurslara gitmesi ve çıraklık imtihanlarına iştirak eylemesi için lüzumu olan zamanlarda müsaade etmekle mükelleftir.

Çırağa, kaideten, ne geceleri nede cuma günleri iş verilmez.” ifadesi yer almaktaydı.

leri saklı kalmak üzere çıraklar hakkında, İş Kanunu hükümleri uygulanmaz hükmü yer almaktaydı³⁶. Bu durum küçük yaştaki çalışanlara uygulanan İş Kanunu'nun 71, 72 ve 73. maddelerinin de 3308 sayılı Yasaya tabi çırak ve stajyerlere uygulanmaması sonucunu doğurduğundan, öğretide isabetli olarak eleştirilmekte ve bunun haksız sonuçlara yol açabileceği ifade edilmektedir³⁷. 6331 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikten sonra da İş Kanunu'nun çıraklar hakkında uygulanmayacağı esası korunmuştur³⁸. Yapılan yasal değişiklik neticesinde çırakların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin konularda, 6331 sayılı Kanun uygulanacaktır. Böylece, çıraklar 4857 sayılı İş Kanunu'nun tüm hükümleri açısından kapsam dışındadır.

3308 sayılı Kanun'a göre çırak olabilmek belirli şartların varlığına bağlıdır. Gerçekten, sözü geçen Kanun'un 10. maddesine göre çıraklık için aranan şartlar, ondört yaşını doldurmuş, ondokuz yaşından gün almamış olmak, en az ilköğretim okulu mezunu olmak ve bünyesi ve sağlık durumu gireceği mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun olmaktır³⁹. Böylece

³⁶ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 2. maddesinin 1. fıkrasına göre, "Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır". 6331 sayılı Kanun'un 37. maddesine göre, "4857 sayılı Kanunun aşağıdaki hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır:

a) 2 nci maddesinin dördüncü fıkrası.

b) 63 üncü maddesinin dördüncü fıkrası.

c) 69 uncu maddesinin dördüncü, beşinci ve altıncı fıkraları.

ç) 77, 78, 79, 80, 81, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 95, 105 ve geçici 2 nci maddeler.

4857 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (f) bendinde yer alan "İş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere" ifadesi ile 98 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan "85 inci madde kapsamındaki işyerlerinde ise çalıştırılan her işçi için bin Yeni Türk Lirası," ifadesi metinden çıkarılmıştır".

³⁷ Tuğ/Baysal, 1878.

³⁸ 1475 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde de, 18 yaşını bitirmemiş çıraklar hakkında İş Kanunu hükümlerinin uygulanmayacağı düzenlenmişti. Bu sebeple, 18 yaşını bitirmiş ve Mesleki Eğitim Kanunu kapsamı dışında kalan çıraklar bakımından da İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağı kabul edilmekteydi. Buna karşılık, 4857 sayılı İş Kanunu'nda yaş sınırı öngörülmezsizin çıraklar hakkında İş Kanunu'nun sadece iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerinin uygulanacağı düzenlenmişti.

³⁹ Çıraklık sözleşmesinin kurulması 3308 sayılı Kanun'da özel olarak düzenlenmiştir. Kanun'un 13. maddesine göre, "Bu Kanun kapsamında bulunan il ve mesleklerde faali-

çıraklar bakımından asgari ve azami yaş sınırı öngörülmüştür. Çıraklık bakımından getirilen azami yaş sınırı ondokuz olmakla beraber, buna yasal bir istisna getirilmiştir. Mesleki Eğitim Kanunu'nun 10. maddesinin 2. fıkrasına göre, ondokuz yaşından gün almış olmakla birlikte daha önce çıraklık eğitimi almamış olanlar, yaş ve seviyelerine uygun mesleki eğitim programlarında çıraklık eğitimine alınabileceklerdir. Çıraklık ilişkisinde Mesleki Eğitim Kanunu'nda yasadan doğan bir sosyal ücret öngörülmüştür⁴⁰.

Uygulamada gerçekte işçi olarak çalıştırılan çocuk ve gençlerin, çırak adı altında çok düşük ücretlerle çalıştırılması ile de karşılaşmaktadır⁴¹. Çıraklık dönemi yasa gereği bir deneme dönemi ile başlamakta olup, bu dönemin ardından çıraklık sözleşmesi kesinleşmektedir⁴².

yet gösteren iş yerleri, Bakanlıkça tespit edilecek illerde ve meslek dallarında ondokuz yaşından gün almamış kişileri çıraklık sözleşmesi yapmadan çalıştıramazlar. Mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarının örgün eğitim programlarından mezun olanlar ve kalfalık belgesi sahipleri bu hükmün dışında tutulur. İşyeri sahibi, aday çırağı ve çırağı çalıştırmaya başlamadan önce bunların velisi veya vasisi veya reşit ise kendisi ile yazılı çıraklık sözleşmesi yapmak zorundadır. Çıraklık sözleşmesi; çırağın sözleşme süresi içinde reşit olması halinde, çırağın rızasıyla, işyeri sahibinin değişmesi halinde yeni işyeri sahibi aynı mesleği sürdürüyorsa ve rızasıyla devam eder, aynı mesleği sürdürmüyorsa sözleşme feshedilir. Fesih halinde çırağın önceki çalışmaları geçerli olup; yeni yapacağı çıraklık sözleşmesi ile çıraklık statüsünü devam ettirerek çıraklık süresini ve eğitimini tamamlar.” (m. 13/I-III).

⁴⁰ Mesleki Eğitim Kanunu'nun 25. maddesinin 1. fıkrasına göre, “Aday çırak, çırak ve işletmelerde meslek eğitimi gören öğrencilere ödenecek ücret ve bu ücretlerdeki artışlar; aday çırak veya çırağın velisi veya vasisi veya kişi reşit ise kendisi; öğrenciler için okul müdürlüğü ile işyeri sahibi arasında Bakanlıkça belirlenen esaslara göre düzenlenecek sözleşme ile tespit edilir. (Değişik son cümle: 13/2/2011-6111/64 md.) Ancak, işletmelerde meslek eğitimi gören örgün eğitim öğrencilerine, asgari ücretin net tutarının yirmi ve üzerinde personel çalıştıran işyerlerinde yüzde 30'undan, yirmiden az personel çalıştıran işyerlerinde yüzde 15'inden, aday çırak ve çırağa yaşına uygun asgari ücretin yüzde 30'undan aşağı ücret ödenemez.”

⁴¹ Ayrıntılı bilgi için bkz. Centel, 46; Süzek, 135; Akyüz, 503; Seçer, 1430.

⁴² 3308 sayılı Kanun'un 14. maddesine göre, “Çıraklığa bir deneme dönemi ile başlanır. Bu dönem mesleğin özelliğine göre bir aydan az, üç aydan fazla olamaz. Bu süre Bakanlıkça tespit edilir. Deneme döneminden sonra taraflar 10 gün içinde ilgili Mesleki Eğitim Merkezi müdürlüğüne başvurmadığı takdirde çıraklık sözleşmesi kesinleşir ve bu dönem çıraklık süresinden sayılır. Deneme döneminde ücret ödenir. Aday çıraklıktan

3. Stajyer Olarak Çalışma Yaşamında Yer Alan Çocuk ve Gençler

Stajyer, belirli bir meslek alanında teorik öğrenim gören ya da öğrenimini tamamlamış olan ve mesleğin pratiğini görmek, teorik bilgisini pratik bilgi ile pekiştirmek amacıyla işyerinde bulunan kişi olarak tanımlanabilir⁴³. Stajyer de ücret karşılığında iş görme edimi taahhüt etmediği için işçi olarak nitelendirilemez. Ancak, çıraklardan farklı olarak bu kişilerin bir meslek ya da sanatı bir ustanın emir ve talimatı altında üretime katılarak öğrenmeleri de söz konusu değildir. Bu sebeple, stajyerler iş mevzuatına da çıraklık mevzuatına da tabi değildirler⁴⁴. Stajyerlere işyerinde bulunmaları karşılığında ücret ödenmesi de, iş sözleşmesinin varlığı anlamına gelmemektedir. Buna karşılık, staj dönemi tamamlanmış olmasına karşılık işyeri ile ilişkisini sürdüren ve iş görme edimini ifa edenler işçi niteliği taşımaktadırlar⁴⁵. Ayrıca,

çıraklığa geçenler deneme dönemini yapmış sayılırlar” (m. 14/I). Çıraklık sözleşmesinin süresi yasada belirlenmiş olup, sözleşmenin belirli süreli olarak yapılması yasal bir zorunluluktur. 3308 sayılı Kanun’un 14. maddesinin 2. fıkrasına göre, “Meslekler itibarıyla çıraklık eğitimine girişte aranan eğitim düzeyi ve çıraklık süresi ilgili kurum ve kuruluşların görüşleri de alınarak Bakanlıkça en az iki, en çok dört yıl olarak belirlenir. Bu süre kesintisiz olarak devam eder. Yıllık izin dışındaki iki aydan fazla devamsızlıklar çıraklık süresine eklenir.” Bu süreye ilişkin istisnalar da Kanun ile düzenlenmiştir. 3308 sayılı Kanun’un 14. maddesinin 3 ve 4. fıkralarına göre, “Lise ve daha üst düzeyde genel eğitimden sonra çıraklık eğitimine başlayanlar için eğitim süresi, mesleklerindeki çıraklık eğitimi süresinin yarısına kadar kısaltılabilir. Bu sürenin ne kadar kısaltılabileceği, ilgili meslek kuruluşunun teklifi ve Mesleki Eğitim Kurulunun uygun görüşü alınarak Bakanlıkça belirlenir.

Ayrıca, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında uygulanan örgün eğitim programlarının herhangi bir kademesinden ayrılanlar ile yaygın eğitim programlarını tamamlayarak belge veya sertifika alanlardan, kendi alanlarında çıraklık eğitimine başlayanlar için çıraklık eğitim süresi daha önce aldığı mesleki eğitim programının içeriği ile devam edeceği çıraklık eğitimi programının içeriği değerlendirilerek Bakanlıkça belirlenir.”

⁴³ Çelik, 40; Süzek, 138; Ekonomi, 48; Mollamahmutoğlu/Astarlı, 162; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 36; Narmanlıoğlu, 2012, 108; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 30; Güven/Aydın, 50.

⁴⁴ Çelik, 40; Mollamahmutoğlu/Astarlı, 162.

⁴⁵ Mollamahmutoğlu/Astarlı, 163.

işverenin staj dönemindeki kişilerle iş sözleşmesi yapmasına bir engel bulunmadığından, bu halde de iş sözleşmesinin varlığı kabul edilmelidir⁴⁶.

4. İşçi Olarak Çalıştırılan Çocuk ve Gençler

İş Kanunu'nun 2. maddesinde yer alan tanıma göre, "Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi" denir⁴⁷. İş sözleşmesi ise İş Kanunu'nun 8. maddesinde tanımlanmıştır. Bu tanıma göre, "İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir."

Çocuk ve genç işçilerin bir kısmı İş Kanunu'nun kapsamına girerken, İş Kanunu'nun 4. maddesi ile kapsam dışında bırakılan işlerde⁴⁸ çalışan çocuk ve gençler ise Türk Borçlar Kanunu ve Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'na tabidirler. Bunlar dışında, özel kanunlara tabi işlerde çalışan çocuk ve gençlere bu kanunlar uygulanacaktır⁴⁹. Belirtmek gerekir ki, Türkiye'de çalışan

⁴⁶ Mollamahmutoğlu/Astarlı, 163.

⁴⁷ İşçi tanımı için bkz. Esener, 41; Ekonomi, 40; Çelik, 34; Süzek, 129 vd.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 35; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 27; Richardi, Reinhard/Wlotzke, Otfried/Wißmann, Helmut/Oetker, Hartmut, Das Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band I, München 2009, Richardi, § 16, Rn. 1-2; ErfK/Preis, BGB § 616, Rn. 34-35; Münchener Kommentar zum BGB, Müller-Glöge, BGB § 611, Rn. 229.

⁴⁸ İş Kanunu'nun 4. maddesine göre, "Aşağıda belirtilen işlerde ve iş ilişkilerinde bu Kanun hükümleri uygulanmaz;

a) Deniz ve hava taşıma işlerinde,

b) 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde,

c) Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,

d) Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,

e) Ev hizmetlerinde,

f) (...) (1) çıraklar hakkında, (1)

g) Sporcular hakkında,

h) Rehabilitasyon edilenler hakkında,

ı) 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde."

⁴⁹ Urhanoglu Cengiz, 204.

çocukların önemli bir kısmı İş Kanunu'nun kapsamı dışında kalan işlerde çalışmaktadır⁵⁰. Daha önce de ifade ettiğimiz üzere bağımlı olarak çalışan çocukların ve gençlerin tamamını kapsayacak tek bir yasa ile düzenleme getirilmesi, çocuk ve genç çalışanların daha güçlü bir biçimde korunmasını sağlayacaktır. Böylece, farklı yasal düzenlemelere tabi çocuk ve genç çalışanlar arasında eşit bir koruma düzeyine ulaşılması mümkün olabilecektir.

III. ÇOCUK VE GENÇLERİN ÇALIŞMA YAŞAMINDA KORUNMASI VE ULUSLARARASI DÜZENLEMELER

A. ÇOCUKLARIN VE GENÇLERİN ÇALIŞMA YAŞAMINDA KORUNMASI İHTİYACI

Çocukların erken yaşta çalışma yaşamına girmeleri onların ruhsal ve bedensel gelişimleri ve sağlıkları açısından tehlike oluşturabilmektedir. Çocuk istihdamı, çocuklara bedensel, ruhsal veya zihinsel olarak kapasitelelerini aşan yükler yüklediğinde çocuk istismarına dönüşebilmektedir. Çocukların elverişsiz şartlarda çalışmak zorunda bırakılması, genç ölümleri, genç yaşta ortaya çıkan sakatlıklar ve toplumsal huzursuzluklara yol açmaktadır⁵¹. Bu sebeple, çocuk istihdamının ortadan kaldırılması ve çalışan çocukların korunması uluslararası bir sorun teşkil etmektedir.

Çocukların çalışma yaşamı içerisinde yer alması çok eski tarihlere uzanmaktadır. Sanayi Devrimi öncesinde tarıma dayalı ekonomilerde büyük oranda çocuk işgücüne başvurulmuştur. 18. yüzyılda başlayan Sanayi Devrimi, yetişkinlerin çalışma şartları gibi çocukların da çalışma şartlarını etkilemiş ve çocuğun korunmaya muhtaç ve gelişim süreci içinde olduğu göz ardı edilerek çalıştırılmasına yol açmıştır⁵². Örneğin, bu dönemde 4-5 yaşın-

⁵⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. Şahin, 81.

⁵¹ Süzek, 889; Narmanhoğlu, 2012, 717; Aktayarıcı/Senyen Kaplan, 74; Zakir/Öğütöğulları, 10, 14-15; Serozan, 304; Evren, Öcal Kemal, "Çalıştırma ve Başka İş Gördürme Yasakları", Çalışma ve Toplum, 2007/4, 119; Tuğ/Baysal, 1869. Zöllner/Loritz/Hergenröder, 338; Riesenhuber, Karl, Europäisches Arbeitsrecht, C.F. Müller, 2009, § 22, 1; Erbs/Kohlhass, Ambs, JArbSchG § 5, Rn.1. Zararlı çalışmaların çocuklar üzerindeki etkilerine ilişkin olarak bkz. Akyüz, 475 vd.; Şahin, 38-47.

⁵² Şahin, 26-28; Zakir/Öğütöğulları, 13; Evren, 121; Akyüz, 471; Weyand, Einleitung, Rn.2.

daki çocukların tekstil fabrikalarında bobin taşıma işlerinde, altı yedi yaşındaki çocukların iplik bağlama işlerinde ve yine küçük yaştaki çocukların büyüklerin giremedikleri maden dehlizlerinde çalıştırıldıkları gözlenmiştir⁵³. Sanayi devrimi ile birlikte makine kullanımının artması, kas gücüne ihtiyacı azaltmış, el çabukluğuna dayalı işlerin çoğalmasına ve yetişkinler kadar çocukların da fabrika işlerinde çalıştırılmasına yol açmıştır. İngiltere’de 1818 tarihinde Robert Owen⁵⁴ tarafından Britanya’nın işveren fabrikatörlerine gönderilen mektup bu açıdan ilgi çekicidir⁵⁵. Bununla birlikte, sanayi

⁵³ **Demir**, 548. Özellikle de çalışan kız çocuklarının içinde oldukları durum, daha da vahimdir. Örneğin, Belçika’da çalışan 15 yaşından küçük kız çocuklarının zaman içinde türlü ahlaksızlıkların içine düştükleri; örneğin, bir iplik fabrikasında çalışan 13 küçük yaştaki kız çocuğunun tek bir işveren tarafından tecavüze uğradığı ve bu dönemde çalışma hayatına atılan kız çocuklarının çok nadiren bekâretini koruyabildiği ifade edilmiştir. 1837 yılında Fransa’da askere çağrılan 10.000 gencin günde 16-17 saat çalışıp, bu sürenin de 13 saati havasız yerlerde geçirmeleri neticesinde 8.980’inde çeşitli hastalık ve sakatlıklara rastlanmıştır. Bu durum sosyal sebeplerle olmasa da “milli güvenlik” sebebiyle tedbir alınmasına yol açtığı ifade edilmiştir (**Tuna**, (1943), s. 217-218; **Centel**, 1982, 15-16; **Demir**, 548-549. Türkiye’de çalışan çocukların istismarına ilişkin örnekler için bkz. **Konaç**, Esin, “Türk Hukuk Sisteminde Çocuk İstismarı ve İhmali”, AÜEBFD, Yıl 1987, C. 20, S.1, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/518/6458.pdf>).

⁵⁴ Robert Owen hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Aybay**, Rona, Sosyalizmin Öncülerinden Robert Owen: Yaşamı, Eylemi ve Öğretisi, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1970.

⁵⁵ 20.03.1818 tarihli mektubunda Owen, “*Küçük yaştaki işçilerimizin içinde bulunduğu doğal olmayan koşullara dikkatimizi yöneltilim. Çocukların, neredeyse bebeklikten itibaren, hepsi de az ya da çok sağlıksız olan fabrikalarımızda çalıştırılmasına izin veriliyor. Bütün zamanlarını açık havada yapacakları sağlıklı eksersizlerle okul arasında paylaştırılması gereken bir yaşta, dört duvar arasında uzun tekdüze ve yorucu bir çalışmaya mahkum ediliyorlar... Hiçbir çocuk, on iki yaşına gelinceye kadar, herhangi bir fabrikada, dört duvar arasında çalıştırılmamalıdır. ... Tek ilkesi parasal kazanç olan akıllı bir köle sahibi, genç kölelerini bu kadar erken bir yaşta günde on saat bile çalıştırmazdı herhalde. Akıllı çiftçilerin genç yük hayvanlarını işe sürmediklerini, gereken yaşa gelmiş hayvanları da ilk başta yavaş yavaş ve hatırlamalıyız ki sağlıklı bir atmosferde işe sürdüklerini biliyoruz. oysa yedi-sekiz yaşındaki çocukları, insan hayatı için hiç de elverişli olmayan bir atmosfere sahip fabrikalarımızın çoğunda, her yaştan erkek ve kadınlarla birlikte günde on dört-on beş saat çalıştırılıyorlar...*” (**Gemalmaz**, Semih, Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine Giriş, Legal, 6. Baskı, İstanbul 2007, 125-126).

devriminin yarattığı olumsuz çalışma şartlarının ortaya çıkardığı neticeler, öncelikle çocuk ve kadınlar için ardından tüm işçiler için iş güvenliği önlemlerinin alınmasını sağlamıştır⁵⁶. Çocukların çalışma yaşamında korunmasına ilişkin ihtiyaç ilk defa 19. yüzyılın başlarında dikkate alınmış ve bu konuda düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. Buna karşılık aynı dönemde bireyci-liberal iktisadi görüşü savunanlar, çocukların çalışmasına dair sınırlamaları iktisadi güçlerin özgürce işlemelerine engel, çalışma yaşamını sıkıntıya sokan ve çocuğu açlığa mahkûm eden düzenlemeler olarak nitelemiştir⁵⁷.

Çocuk ve gençler belirtilen koruma ihtiyacı sebebiyle yetişkin işçilerin yararlandığı korumadan faydalanacakları gibi, ayrıca onlar için getirilmiş özel düzenlemelerden de yararlanırlar. Henüz fiziksel ve zihinsel gelişimini tamamlayamamış çocukların çalıştırılması, ülkelerin geleceğini de tehlikeye sokan önemli sosyal problemlerdendir. Buna karşılık, çocuk istihdamı kısa sürede ortadan kaldırılması mümkün bir problem değildir. Ancak, eğitimin yaygınlaştırılması, kişi başına düşen milli gelirin artması ve gelirin adil dağılımı gibi birçok sosyal faktörün bir araya gelmesi ile zaman içerisinde çözüme ulaşılması mümkün olabilir⁵⁸.

B. ÇOCUK VE GENÇ ÇALIŞANLARIN KORUNMASINA İLİŞKİN ULUSLARARASI DÜZENLEMELER

Her ne kadar tam sayının belirlenmesi mümkün değilse de, Uluslararası Çalışma Teşkilatı'nın araştırmalarında belirttiği yaklaşık rakamlara göre 2008 yılında 306 milyon çocuk çalışan, 215 milyon civarında çocuk işçi bulunmaktadır⁵⁹. Çalışan çocuk sayısının bu denli yüksek olması ve çocuk

⁵⁶ Ayrıntılı bilgi için bkz. **Süzek**, Sarper, İş Güvenliği Hukuku, Savaş Yayınları, Ankara 1986; **Evren**, 121.

⁵⁷ **Tuna**, Orhan, "Sanayide Çocuk Sa'yi ve Çocuk Sa'yinin Korunmasına Matuf Mevzuat", İş IX, 2, Nisan 1943, 224; **Talas**, Cahit, Toplumsal Politikaya Giriş, Ankara, 64; **Centel**, 16; **Demir**, 547.

⁵⁸ **Kavi**, 276; **Tuğ/Baysal**, 1878-1879.

⁵⁹ Bu çocukların 115 milyonu çocuklar açısından tehlikeli işlerde çalışmaktadırlar. 2004-2008 yılı arası istatistik bilgilerine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. <http://www.ilo.org/ipeinfo/product/viewProduct.do?productId=13313>; http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_127684.pdf. 2006 yılında gerçekleştirilen çocuk işgücü anketi sonuçlarına göre, ülkemizde 6-17 yaşları

çalışmasının gelecek nesillere etkisi, çocuk yaşta çalışmayı küresel bir sorun haline getirmektedir. Bu sebeple, çocuk yaşta çalışmayı engelleyen yahut sınırlama öngören ulusal düzenlemelerin yanı sıra uluslararası belgelerde de bu soruna ilişkin düzenlemelere yer verilmektedir. Bu bağlamda Cenevre Çocuk Hakları Bildirgesi⁶⁰, İnsan Hakları Evrensel Beyanname⁶¹, Çocuk Hakları Bildirgesi⁶², Birleşmiş Milletler Kölelik, Köle Ticareti, Köleliğe Benzer Uygulama ve Geleneklerin Ortadan Kaldırılmasına Dair Ek Sözleşme⁶³, Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme⁶⁴, Birleşmiş

arasında çalışan 958.000 çocuk bulunmaktadır. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=482>

⁶⁰ 26 Eylül 1924 tarihinde, Milletler Cemiyeti Genel Kurulunca “Çocuk Hakları Bildirgesi” kabul edilmiştir. Bu Bildirge çocuklarla ilgili ilk geniş kapsamlı uluslararası düzenleme olarak kabul görmektedir.

⁶¹ Birleşmiş Milletler Genel Kurulu’nun 10 Aralık 1948 tarih ve 217 A(III) sayılı Kararıyla ilan edilmiştir. 6 Nisan 1949 tarih ve 9119 Sayılı Bakanlar Kurulu ile “İnsan Hakları Evrensel Beyanname’sinin Resmi Gazete ile yayınlanması yayımdan sonra okullarda ve diğer eğitim müesseselerinde okutulması ve yorumlanması ve bu Beyanname hakkında radyo ve gazetelerde munasip neşriyatta bulunulması” kararlaştırılmıştır. Bakanlar Kurulu Kararı 27 Mayıs 1949 tarih ve 7217 Sayılı Resmi Gazete’de yayınlanmıştır.

⁶² BM kabul tarihi: 20.11.1959.

⁶³ 7 Eylül 1956 tarihinde kabul edilen Sözleşme, 27.12.1963 tarih ve 361 sayılı Kanun ile onaylanmış ve 6.1.1964 tarih ve 11599 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır. Sözleşme’nin 1. maddesinin d. bendine göre, “*Bir çocuğun veya 18 yaşından aşağı temyiz kudretini haiz bir kimsenin gerek anne ve babası, yahut bunlardan biri, gerekse vârisi tarafından, şahsını veya işini istismar maksadıyla bedel mukabilinde veya bedelsiz diğer bir şahsa devrine musaid olan her hangi bir uygulama*” ya karşı taraf devletlerin her türlü hukuki ve diğer tedbirleri alma yükümlülüğü söz konusudur.

⁶⁴ Birleşmiş Milletler Genel Kurulu’nun 20 Kasım 1989 tarih ve 44/25 sayılı Kararıyla kabul edilip imza, onay ve katılıma açılmıştır. Sözleşme 49. maddeye uygun olarak 2 Eylül 1990 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye bu sözleşmeyi 1990 yılında bazı çekinceler koyarak imzalamış ve Sözleşme 4058 sayılı Onay Kanunu ile 11.12.1994 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşme’nin 32. maddesine göre, “*1. Taraf Devletler, çocuğun, ekonomik sömürüye ve her türlü tehlikeli işte ya da eğitimine zarar verecek ya da sağlığı veya bedensel, zihinsel, ruhsal, ahlaksal ya da toplumsal gelişmesi için zararlı olabilecek nitelikte çalıştırılmasına karşı korunma hakkını kabul ederler.*

2. Taraf Devletler, bu maddenin uygulamaya konulmasını sağlamak için yasal, idari, toplumsal ve eğitsel her önlemi alırlar. Bu amaçlar ve öteki uluslararası belgelerin ilgili hükümleri göz önünde tutularak, Taraf Devletler özellikle şu önlemleri alırlar:

Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi⁶⁵, Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı⁶⁶, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal

a) İşe kabul için bir ya da birden çok asgari yaş sınırı tespit ederler;

b) Çalışmanın saat olarak süresi ve koşullarına ilişkin uygun düzenlemeleri yaparlar;

c) Bu maddenin etkili biçimde uygulanmasını sağlamak için ceza veya başka uygun yaptırımlar öngörürler". Bu maddeye ilişkin olarak bkz. Yarg. 4. CD., 2003/2630 E., 2004/3746 K., 24.3.2004 tarihli kararı, YKD, C.30, S. 7, Temmuz 2004, 114. 8 Eylül 2000 tarihinde Çocuk Haklarına Dair Sözleşmeye Ek Çocuk Satışı, Çocuk Fahişeliği ve Çocuk Pornografisi ile İlgili İhtiyari Protokol kabul edilmiştir. Türkiye tarafından Çocuk Haklarına Dair Sözleşmeye Ek Çocuk Satışı, Çocuk Fahişeliği ve Çocuk Pornografisi ile İlgili İhtiyari Protokol de 4755 sayılı ve 09.05.2002 tarihli Kanun ile onaylanmıştır.

⁶⁵ 16 Aralık 1966 tarihli, 2200A (XXI) sayılı Genel Kurul Kararı ile kabul edilmiş ve imza, onay ve katılmaya açılmıştır. 27. madde uyarınca, 3 Ocak 1976 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye Cumhuriyeti adına 15 Ağustos 2000 tarihinde imzalanan ve 4.6.2003 tarihli ve 4867 sayılı Kanunla onaylanması uygun bulunan Sözleşme'nin beyanlar ve çekince ile onaylanması; Dışişleri Bakanlığı'nın 25.6.2003 tarihli ve AKGY/256127 sayılı yazısı üzerine, 31.5.1963 tarihli ve 244 sayılı Kanun'un 3 üncü maddesine göre, Bakanlar Kurulu'nca 10.7.2003 tarihinde kararlaştırılmıştır. Bu Sözleşme'nin 10. maddesinin 3. bendine göre taraf devletler, "Bütün çocuklar ve gençler yararına, ebeveynlikten ya da başka koşullardan dolayı hiçbir ayırım gözetilmeksizin, özel koruma ve yardım tedbirleri alınmalıdır. Çocuklar ve gençler ekonomik ve sosyal sömürüden korunmalıdır. Onların ahlaki değerlerine ya da sağlıklarına zararlı olabilecek, hayatlarını tehlikeye sokabilecek ya da normal gelişmelerini engelleyebilecek işlerde çalıştırılmaları yasalarla cezalandırılmalıdır. Devletler, ayrıca, yaş sınırları koyarak, çocukların bu yaş sınırları altında ücretli olarak çalıştırılmasını yasalarla yasaklamalı ve cezalandırmalıdır".

⁶⁶ 7-8 Aralık 2000'de toplanan Nice Zirvesinde kabul edilerek resmi belge halini almıştır. Şartın 32. maddesine göre, "Çocukların çalıştırılması yasaktır. Asgari çalışma yaşı, gençler için öngörülmüş daha elverişli kurallara hanel gelmemek kaydıyla ve sınırlı istisnalar dışında, zorunlu eğitimi bitirme yaşından küçük olamaz.

İşe alınan gençler, yaşlarına uygun çalışma koşullarına sahip olmalı ve güvenliklerine, sağlıklarına veya fiziksel, zihinsel, ahlaki veya sosyal gelişmelerine zarar verecek veya eğitimlerini engelleyecek her türlü işten ve ekonomik sömürüden korunmalıdır". Şartın çevirisi için bkz. <http://ekutup.dpt.gov.tr/ab/hukuk/temelhak.pdf>. Şarta ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. **Taşdemir, Hakan/Demir, Hasan**, "Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı", Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi, C.2, No:3, S.85-100. <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/16/8/406.pdf>.

Şartı⁶⁷ gibi önemli uluslararası belgelerde bu konuda düzenlemelere yer verilmiştir.

⁶⁷ Avrupa Konseyi'nin 18.10.1962 tarihinde kabul ettiği Avrupa Sosyal Şartı 26.03.1965 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye Şartı 3581 sayılı Uygun Bulma Kanunu ile çekince koyarak onaylamış ve 04.7.1989 tarih ve 20215 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır. Avrupa Sosyal Şartına Ek Protokol ve Avrupa Sosyal Şartını Değiştiren Protokolün ardından, 3 Mayıs 1996 tarihinde Gözden Geçirilmiş Avrupa Şartı kabul edilmiştir. Türkiye bu Şartın bazı maddelerini 27.9.2006 tarih ve 5547 sayılı Kanun ile uygun bulmuş ve 3.10.2006 tarih ve 26308 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır. Beyan metnine göre, "Türkiye Cumhuriyeti, 1996 tarihli "(Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartı"nın III. Bölümünün A maddesi gereğince, anılan Şart'ın II. Bölümünün aşağıdaki madde, fıkra ve bentlerini kabul ettiğini beyan eder.

1 inci madde

2 nci maddenin 1, 2, 4, 5, 6 ve 7 nci fıkraları

3 üncü madde

4 üncü maddenin 2, 3, 4 ve 5 inci fıkraları

7 ilâ 31 inci maddeler". Burada sayılanlar dışındaki maddeler onaylanmamıştır. Şartın "Çocukların ve gençlerin korunma hakkı" başlıklı 7. maddesine göre, "Akit Taraflar, çocukların ve gençlerin korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Uluslararası Çalışma Teşkilatı da uzun yıllardır çocuk işçiliğinin yasaklanması ve çalışan çocukların çalışma şartlarının iyileştirilmesi konusunda sözleşmeler kabul etmiş ve tavsiye kararları vermiştir⁶⁸. 1919 yılında Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul edilen 5 numaralı En Az Çalışma Yaşı Sözleşmesi çocuk işçiliğine ilişkin ilk sözleşmedir⁶⁹. Bu Sözleşme'nin 1. maddesinde hangi sektörlerde uygulama alanı bulacağı düzenlenmişti. İlerleyen yıllarda imzalanan sözleşmelerle değişik sektörler bakımından en az çalışma yaşına ilişkin sınırlamalar getirilmiştir⁷⁰. 1973 yılında ise 138 sayılı En Az Çalışma Yaşı Sözleşmesi ile tüm ekonomik sektörlerde çalışan çocuklar kapsam altına alınmıştır. Bu sözleşme ile daha önceki sözleşmelerde belirlenen farklı asgari çalışma yaşlarına ilişkin düzenlemeler tadil edilerek tek bir asgari çalışma yaşı getirilmiştir⁷¹. Uluslararası Çalışma

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

⁶⁸ Uluslararası alanda çocuk ve gençlerin korunmasına ilişkin düzenlemelerin tarihi gelişimi için bkz. **Demir**, 551-554.

⁶⁹ Sözleşme'nin İngilizce metni için bkz. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312150:NO. 5 Numaralı ILO sözleşmesi, 1937 yılında 59 Numaralı Sözleşme ile 1973 yılında 138 sayılı ILO Sözleşmesi ile revize edilmiştir.

⁷⁰ 1920 yılında 7 Numaralı Denizde Yapılan Çalışmalara İlişkin Asgari Yaş Sözleşmesi Kabul edilmiştir. Sözleşme'nin İngilizce metni için bkz.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312152:NO. Bu sözleşme 1936 yılında 58 sayılı ILO Sözleşmesi ile 1973 yılında 138 sayılı ILO Sözleşmesi ile ve 2006 yılında 186 sayılı ILO Sözleşmesi ile revize edilmiştir.

⁷¹ Sözleşme'nin 10. maddesine göre, "Bu Sözleşme işbu maddede belirtilen şartlar uyarınca aşağıdaki Sözleşmeleri değiştirmiştir:

Sanayide Asgarî Yaş Sözleşmesi, 1919; Denizcilikte Asgarî Yaş Sözleşmesi, 1920; Tarımda Asgarî Yaş Sözleşmesi, 1921; Trimci ve Ateşçilere İlişkin Yaş Sözleşmesi, 1921; Sanayi Dışı İstihdamda Asgarî Yaş Sözleşmesi, 1932; gözden geçirilmiş olan Denizcilikte Asgarî Yaş Sözleşmesi, 1936; gözden geçirilmiş olan Sanayide Asgarî Yaş Sözleşmesi, 1937; gözden geçirilmiş olan Sanayi Dışında İstihdamda Asgarî Yaş Sözleşmesi, 1937; Balıkçılar için Asgarî Yaş Sözleşmesi, 1959; ve Yeraltı İşlerinde Asgarî Yaş Sözleşmesi, 1965." Bu Sözleşme'nin ardından 26.06.1973 tarihinde 146 sayılı Asgari Yaş Tavsiye Kararı ILO tarafından kabul edilmiştir. Bu tavsiye kararı ile 138 sayılı Sözleşmedeki asgari yaş sınırının zamanla artırılması, tehlikeli işlerde asgari

Teşkilatı'nın çocuk istihdamına ilişkin iki temel sözleşmesi 138 ve 182 sayılı sözleşmelerdir. Bunlardan, 138 sayılı İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin Sözleşme etkin bir biçimde çocuk istihdamının ortadan kaldırılmasını hedeflemektedir⁷². 138 sayılı Sözleşme, 1999 yılında kabul edilen 182 sayılı Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Sözleşmesi ile daha da pekiştirilmiştir. 182 sayılı Sözleşme, çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin hemen sona erdirilmesine yönelik ivedi önlemlerin alınmasını öngörmektedir⁷³. Ülkemiz de bu sözleşmeyi 2001 yılında, 4623 sayılı Kanun ile kabul etmiş bulunmaktadır.

1998 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü İşyerinde Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'ni kabul etmiştir. Bildirge, sözleşmeleri onaylansa da onaylamasa da ILO üyesi tüm devletlerin çocuk işçiliğini ortadan kaldırmakla yükümlü olduğunu düzenlemektedir (m. 2/c)⁷⁴. Uluslararası Çalışma

yaş sınırının 18 yaşın altında olduğu hallerde 18 yaşa çıkarılması, gerektiği düzenlenmiş ve belirli hususlara ayrıca itina gösterilmesi tavsiye edilmiştir. Karar metni için bkz. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_I_NSTRUMENT_ID:312484:NO. Ayrıca bkz. **Aslantepe**, 227-228.

⁷² Bu sözleşme ülkemiz tarafından 1998 yılında 4334 sayılı Kanunla kabul edilmiştir. <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz138.htm>

⁷³ Bu Sözleşme'nin 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 çalıştırılmaları gibi kölelik ve kölelik benzeri uygulamaların tüm biçimlerini; çocuğun fahişelikte, pornografik yayınların üretiminde veya pornografik gösterilerde kullanılmasını, bunlar için tedarikini ya da sunumunu; çocuğun özellikle ilgili uluslararası anlaşmalarda belirtilen uyuşturucu maddelerin üretimi ve ticareti gibi yasal olmayan faaliyetlerde kullanılmasını, bunlar için tedarikini ya da sunumunu; doğası veya gerçekleştirildiği koşullar itibarıyla çocukların sağlık, güvenlik veya ahlaki gelişimleri açısından zararlı olan işi kapsar. Ayrıca bkz. **Alpar**, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/719.pdf>; **Weyand**, Einleitung, Rn. 41-43. Genel Kadınlar ve Genelevlerin Tabii Olacakları Hükümler ve Fuhuş Yüzünden Bulaşan Zührevi Hastalıklarla Mücadele Tüzüğü'nün 21. maddesine göre, bir kadının genel kadın olarak tescili için 21 yaşını bitirmiş olması şarttır. Adı geçen Tüzüğü'nün 24. maddesine göre, “*Fuhşa sürüklenen veya bu tehlikeye maruz bırakılan: 18 yaşından küçük kimseler hakkında 6972 sayılı Korunmaya Muhtaç Çocuklar hakkındaki kanun hükümlerine göre gereken tedbirler alınır.*”.

⁷⁴ Deklarasyon metni için bkz. <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>.

Teşkilatı, 1992 yılında oluşturduğu Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi Uluslararası Programı (IPEC) ile tüm dünyada yürüttüğü 1.000 kadar programla çocuk çalıştırılmasına karşı alternatifler geliştirmektedir⁷⁵. Programın temel hedefi çocuk istihdamının tamamen önüne geçebilmektir. Ülkemizde bu programa katılan ilk altı ülkeden biridir. ILO, Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı (IPEC) desteğiyle Türkiye İstatistik Kurumu tarafından Ekim-Aralık 2006 ayları arasında gerçekleştirilen “Çocuk İşgücü Anketi” sonuçları Nisan 2007 ayı sonunda açıklanmış olup, 1999 yılında gerçekleştirilen anket sonuçlarına göre çocuk çalışan sayısında önemli bir düşüş olduğu gözlenmiştir⁷⁶.

⁷⁵ **Akyüz**, 484-485; **Kavi**, 279. Programa ilişkin olarak ayrıca bkz. **Sapancalı**, 24-25. Programın faaliyet gösterdiği ülkeler için bkz. <http://www.ilo.org/ipec/programme/IPECintheField/lang--en/index.htm>.

⁷⁶ “Çocuk İşgücü Araştırması” için 20.04.2007 yılında yayımlanan haber bülteni sonuçlarına göre; Ülkemizde 6-17 yaş arası çocuklar, kurumsal olmayan nüfusun %22,3’ünü oluşturmaktadır. Türkiye genelinde 6-17 yaş arası çocukların %35,6’sı, kentsel yerlerde %33,2’si ve kırsal yerlerde de %39,8’i çalışmaktadır. Türkiye genelinde 6-17 yaş arası çalışan çocukların %66,6’sını 15-17 yaş arası çocuklar oluşturmaktadır. Kentsel yerlerde aynı yaş grubunun 6-17 yaş arası çalışan çocuk içindeki oranı %74,6’ya yükselmekte, kırsal yerlerde ise %59,2’ye gerilemektedir. Türkiye genelinde tüm çalışan nüfus içinde 6-17 yaş arası çalışan çocukların oranı %4,2 iken, bu oran kentsel yerlerde %3,4’e gerilemekte, kırsal yerlerde ise %5,3’eyükselmektedir. Ülke genelinde çalışan çocukların %31,5’i bir okula devam ederken, %68,5’i ise okula devam etmemektedir. 6-17 yaş arası ülke genelinde bir okula devam eden çocukların %42,8’i ev işlerinde çalışırken, bu oran erkek çocuklarda %35,3’e gerilerken, kız çocuklarında ise %51,0’a yükselmektedir. 6-17 yaş arası bir okula devam etmeyen çocukların Türkiye genelinde %44,4’ü ev işlerinde çalışırken, erkekler çocuklar için bu oran %18,0 kız çocuklar için %62,9 oranına yükselerek tepe noktasına çıkmaktadır. Türkiye’de 6-17 yaş arası çalışan çocuklardan %40,9’u tarım sektöründe çalışırken, kentsel yerlerde tarım sektöründe çalışan çocuk oranı %7,0, kırsal yerlerde ise %72,2 olmaktadır. Kırsal yerlerde 6-17 yaş arası çocuklar tarım sektöründe çalışırken, kentsel yerlerde sanayi sektöründe yoğun olarak çalışmaktadır. Kentsel yerlerde 6-17 yaş arası çalışan çocuklar yoğun olarak ücretli iken, kırsal yerlerde ise ücretsiz aile işçisidir. Bkz. TOBB Sayı: S.6.1/145, 25.11.2011, www.tobb.org.tr Çocuk istihdamına ilişkin ILO Sözleşmeleri ve Türk Mevzuatına İlişkin Olarak ayrıca bkz. **Aslantepe**, Gülay, “Çocuk İstihdamı Konusunda ILO Normları ve ILO-Türkiye Cumhuriyeti İlişkileri”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S. 45, 2003, 227-229.

Uluslararası Sosyal Sorumluluk Örgütü (Social Accountability International) tarafından 1997 yılında kabul edilen SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı⁷⁷, çocuk çalışmalarına ilişkin bazı temel prensipleri kabul etmiştir. Standardın asıl amacı, mal ve hizmet üretiminin, çalışma ilişkileri bağlamında “ahlaki” boyutunu güvence altına almaktır⁷⁸. Buna göre, onbeş yaşın altında çocuk çalıştırılmaz. Bu yaşın üzerindeki çocuk iş gören eğer okula da devam ediyorsa, ulaşım dâhil okul ve iş için harcayacağı toplam zaman, günde on saati geçemez.

IV. TÜRK İŞ HUKUKUNDA ÇOCUK ÇALIŞANLARIN KORUNMASI

A. GENEL OLARAK

Uluslararası düzenlemelerde olduğu gibi, Türk Hukuku'nda da çocuk ve genç çalışanların korunmasına ilişkin özel hükümlere yer verilmiştir⁷⁹. Öncelikle belirtmek gerekir ki, çocuk ve genç çalışanların korunması Anayasa'nın 50. maddesi ile getirilmiş bir yükümlülüktür. Gerçekten bu hükme göre, küçükler çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Ayrıca, Anayasa'nın 10. maddesinde de, çocuklar için alınacak tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı sayılmayacağı belirtilmiştir. Bu düzenlemelerin yanı sıra eğitim ve öğretim hakkına ilişkin düzenleme getiren Anayasa'nın 42. maddesinin de çocukların çalışmasına ilişkin düzenlemelerde dikkate alınması gerekir.

⁷⁷ Bu standart hazırlanırken bazı ILO sözleşmeleri, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi temel alınmıştır. Ayrıca, işçi sendikaları, insan hakları ve çocuk hakları örgütleri, akademisyenler ve işverenlerin oluşturduğu bir çalışma grubu tarafından hazırlanmıştır. SA 8000 2001 yılında revize edilmiştir. SA 8000 Standardına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. **Aydemir**, Muzaffer, “Sosyal Sorumluluk 8000 (Social Accountability 8000) Standardı”, D.E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:1, Sayı:3, 1999, s.1-11; **Tütüncü**, Özkan, “SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı ile İş Yasamı Kalitesi Arasındaki İlişki”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:10, Sayı:2, 2008, 169-199; **Odaman**, Serkan, “SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı ve İşlevi”, http://www.sendika.org/arastirma/odaman_todaie.html.

⁷⁸ **Sapancalı**, 27.

⁷⁹ Türk Hukuku'ndaki düzenlemelerin tarihi gelişimi için bkz. **Demir**, 554-563.

İş mevzuatında küçük çalışanlar yetişkinlere sağlanan korumanın yanı sıra kendi ihtiyaçlarına yönelik olarak getirilen özel hükümlerden de yararlanırlar⁸⁰. Çocuk ve genç işçilerin fiziksel ve ruhsal gelişimlerinin engellenmemesi ve tecrübesizlik, deneyimsizlik, tehlike bilincinin gelişmemesi gibi sebeplerle iş kazalarına maruz kalmalarının önlenmesi amacıyla asgari çalışma yaşının belirlenmesi, iş sürelerinin kısaltılması, işe giriş ve çalışma süresince muayeneden geçirilmeleri, ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmalarının önlenmesi amacıyla mevzuatımızda koruyucu düzenlemeler öngörülmüştür⁸¹.

Çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmayacakları işlerde veya asgari yaş sınırına riayet edilmeksizin yapılan sözleşmelerin geçersizliği gündeme gelecektir. Mevzuatta getirilen bu tip sınırlamalar hak ehliyetine ilişkin sınırlama niteliğindedir⁸². İş sözleşmesinde geçersizliğin geçmişe etkili değil de geleceğe etkili olduğu kabul edilmektedir⁸³. Çocuk ve genç işçiyle geçersiz bir iş sözleşmesi yapılmış ve çalışmaya başlanılmamışsa, iş sözleşmesi baştan itibaren geçersiz sayılır ve sözleşme hükümlerini doğurmaz⁸⁴. Buna karşılık, çalışma başlamışsa, geçersizliğin geleceğe etkili olduğu kabul edilir. Türk Borçlar Kanunu'nun 394. maddesinin son fıkrasına göre, "*Geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesi, hizmet ilişkisi ortadan kaldırılincaya kadar, geçerli bir hizmet sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur.*"⁸⁵. Bu sebeple, geçersizliği sonradan anlaşılan bir sözleşmeden doğan işçilik alacakları korunacaktır.

⁸⁰ **Süzek**, 889; **Tunçomağ**, Çocuk ve Gençler, 71.

⁸¹ **Süzek**, 889; **Güven/Aydın**, 333 vd. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tahminlerine göre her yıl yaklaşık olarak 22.000 çocuk çalışırken hayatını kaybetmektedir.
https://osha.europa.eu/fop/turkey/tr/publications/oshayayin/cv_a_4_cocuk_isciligi.pdf

⁸² **Mollamahmutoglu/Astarlı**, 438.

⁸³ **Süzek**, 336 vd.; **Çelik**, 134-135; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 95; **Narmanhoğlu**, 2012, 249; **Akyığıt**, Ercan, Teori ve Uygulama Bakımından Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği, Kazancı Yayınları, İstanbul 1990, 38. **Urhanoglu Cengiz**, 220; **Seçer**, 1441; **Kökkılınç Eraltuğ**, Ayşegül/**Fırat Şimşek**, Ayşe, "Çocuk ve Genç İşçinin İş İlişkisinde Veli ve Vasinin Rolü", Legal İHSGHD, S.21, 2009, 112; **Güven/Aydın**, 107; **Narmanhoğlu**, 2012, 185.

⁸⁴ **Tunçomağ/Centel**, 89; **Urhanoglu Cengiz**, 221; **Kökkılınç Eraltuğ/Fırat Şimşek**, 111.

⁸⁵ Bu düzenlemeye ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. **Süzek**, 336 vd.

Bununla birlikte, sözleşmenin konusunun veya amacının kanuna, ahlaka ve kamu düzeni bakımından kesinlikle kabul edilemez bir şekilde aykırı olduğu hallerde iş sözleşmesinin başlangıçtan itibaren geçersiz olduğu kabul edilir. Böyle bir durumun varlığı halinde sözleşmenin yerine getirilmeye başlanıp başlamaması önem arz etmez⁸⁶.

B. ASGARİ ÇALIŞMA YAŞI

Çocukların sağlıklı olarak yetişebilmeleri, belirli bir yaşa kadar çalıştırılmamalarına bağlıdır. Bu sebeple, çocukların belirli bir yaşa kadar çalıştırılmaması ve belirli bir öğrenim aşamasının tamamlanması, çocukların çalışma yaşamında korunmasına ilişkin en önemli düzenlemelerdendir. Bu amaçla çocuk ve gençlerin asgari çalışma yaşına ilişkin düzenlemeler getirilmektedir. 20 Kasım 1959'da Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nda kabul edilen "Çocuk Hakları Bildirgesi"nde yer alan 9. İlke'ye göre de, çocukların uygun bir asgari yaştan önce çalıştırılmaması, sağlığını ve eğitimini tehlikeye sokacak fiziksel, zihinsel ve ahlaki gelişmesini engelleyecek bir işe girmeye zorlanamaması ve izin verilmemesi gerekir.

138 sayılı İstihdamda Asgari Yaşla İlgili ILO Sözleşmesi'nin 1. maddesi gereğince, Sözleşmeye taraf devletler çocuk çalıştırmanın etkin bir şekilde ortadan kaldırılması ve istihdama kabul için asgari yaşın giderek gençlerin fiziksel ve ruhsal yönden eksiksiz gelişmelerine imkân verecek düzeye yükseltilmesini sağlayacak ulusal politika takip etme yükümlülüğü altındadır. Böylece, bu Sözleşme ile taraf devletlere Sözleşme'de belirtilen asgari çalışma yaşını ulusal mevzuatta da kabul etme yükümlülüğünün yanı sıra bu asgari yaşı yeterli düzeyde yükseltmeye uygun politikalar geliştirme yükümlülüğü de getirilmiştir. 138 sayılı Sözleşme'nin 2. maddesinin 1. paragrafı uyarınca, asgari çalışma yaşı belirlemek zorunda olan taraf devletlerin belirleyeceği yaş sınırı aynı maddenin 3. paragrafına göre, zorunlu okul eğitiminin tamamlandığı yaşın altında ve her halde onbeş yaşın altında olamayacaktır. Bununla birlikte, ekonomisi ve eğitim imkânları yeterli düzeyde gelişmemiş ülkeler işveren ve işçi teşkilatlarının da görüşünü alarak

⁸⁶ Süzek, 336; Tunçomağ/Centel, 89-90; Akyiğit, 39; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 96; Bakırcı, 424; Urhanoğlu Cengiz, 223; Seçer, 1443; Kökkılınç Eraltuğ/Fırat Şimşek, 112.

asgari yaşı ondört olarak belirleyebilir. Sözleşme'nin belirlediği asgari çalışma yaşı da onbeş olup, onüç yaşını doldurmuş çocukların hafif işlerde çalıştırılmasına izin verilmiştir⁸⁷. Çocukların sağlık, ahlaki gelişim, güvenliklerini tehlikeye düşürebilecek işlerde ise asgari çalışma yaşı onsekiz olarak belirlenmiştir (md. 3)⁸⁸. 182 sayılı Kötü Sartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Hakkında Sözleşme'de belirtilen zararlı işlerde de asgari çalışma yaşı onsekiz olarak kabul edilmiştir.

İş Kanunumuzda bu sebeple çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmasının yasak olmadığı işlerde, bu işçilerin çalışmaya başlayabileceği en küçük yaşa ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. İş Kanunumuzun 71. maddesinde çocuk yaşta çalışmanın önlenmesine ilişkin asgari çalışma yaşı belirlenmiş ve asgari çalışma yaşının altındaki çocuklarla iş sözleşmesi yapılması yasaklanmıştır. Bu hükme göre, *“Onbeş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, ondört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar⁸⁹, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam*

⁸⁷ Sözleşme'nin 6. maddesinde en az 14 yaşındakilerin çalıştığı bazı işlerde Sözleşme hükümlerinin uygulanmayacağı düzenlenmiştir. Hafif işlerde 13-15 yaş arasında yapılacak çalışmalara ilişkin düzenleme ise Sözleşme'nin 7. maddesinde yer almaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Weyand**, Einleitung, Rn. 40.

⁸⁸ Bununla birlikte, işçi ve işveren teşkilatlarının görüşü alınarak gençlerin sağlık, güvenlik ve ahlaki yapısının tam olarak korunması ve gençlere ilgili faaliyet koluna ilişkin yeterli spesifik bilgilerin veya mesleki eğitimin verilmesi kaydıyla 16 yaşından itibaren bu işlerde çalıştırılmasına izin verilebilir (md. 3/3).

⁸⁹ Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 22. maddesine göre, *“Mecburi ilköğretim çağı 6-13 yaş grubundaki çocukları kapsar. Bu çağ çocuğun 5 yaşını bitirdiği yılın eylül ayı sonunda başlar, 13 yaşını bitirip 14 yaşına girdiği yılın öğretim yılı sonunda biter.”* İlköğretim ve Eğitim Kanunu'nun 59. maddesine göre, *“İlköğretim çağına olup da mecburi ilköğretim kurumlarına devam etmeyenler, hiçbir resmi ve özel iş yerinde veya her ne surette olursa olsun çalışmayı gerektiren başka yerlerde ücretli veya ücretsiz çalıştırılmazlar.*

İlköğretim kurumlarına devam ettiklerini belgeliyenler ise, çocukların çalıştırılmasını düzenleyen kanun hükümleri uygulanmak şartıyla ancak ders zamanları dışında bu gibi yerlerde çalıştırılabilirler.

İlköğretim çağına bulunan ve mecburi ilköğretim kurumlarına devam eden çocukların bu kanunda gösterilen ve Milli Eğitim Bakanlığınca açılmasına izin verilmiş olunanlar

edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.”⁹⁰ (m.71/1). Hafif iş, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin, 4. maddesine göre, “Yapısı ve niteliği itibariyle ve yerine getirilmesi sırasındaki özel koşullara göre; a) Çocukların gelişmelerine veya sağlık ve güvenliklerine zararlı etki ihtimali olmayan, b) Okula devamını, mesleki eğitimini veya yetkili merciler tarafından onaylanmış eğitim programına katılımını ve bu tür faaliyetlerden yararlanmasını engellemeyen işleri” ifade eder. Böylece, asgari çalışma yaşı onbeş olarak düzenlenmiş, ondört yaşını doldurmuş çocukların ise İş Kanunu’nda düzenlenen şartların gerçekleşmesi durumunda çalışmalarına izin verilmiştir⁹¹. Bu

dışında, her ne ad altında kurulmuş olursa olsun, özel kurs ve dersanelere kabulü yasaktır.

Yukarıdaki hükümlere aykırı davrananlara dört yüz Türk Lirasından bin Türk Lirasına kadar idarî para cezası verilir.

Bu Kanunda yazılı olan idarî para cezaları mahallî mülkî amir tarafından verilir”.

⁹⁰ ÇGİÇUEHY’nin 5. maddesinin 4. fıkrasına göre, “Çocuk işçilerin çalışmasına izin verilen hafif işler Ek-1’de, genç işçilerin çalışmasına izin verilen işler Ek-2’de ve 16 yaşını doldurmuş işçilerin çalıştırılabileceği işler Ek-3’te belirtilmiştir.” Yönetmelik Ek-1’de belirtilen çocuk işçilerin çalıştırılabileceği hafif işler şunlardır:

“1. Düşme ve yaralanma tehlikesi olabilecek şekilde çalışmayı gerektirecek olanlar hariç meyve, sebze, çiçek toplama işleri,

2. Kümes hayvanları besiciliğinde yardımcı işler ve ipek böcekçiliği işleri,

3. Esnaf ve sanatkarların yanında satış işleri,

4. Büro hizmetlerine yardımcı işler,

5. Gazete, dergi ya da yazılı matbuatın dağıtım ve satımı işleri (yük taşıma ve istifleme hariç),

6. Fırın, pastane, manav, büfe ve içkisiz lokantalarda komi ve satış elemanı olarak yapılan işler,

7. Satış eşyalarına etiket yapıştırma ve elle paketleme işleri,

8. Kütüphane, fuar, panayır ve sergi yerlerinde yardımcı işler (yük taşıma ve istifleme hariç),

9. Spor tesislerinde yardımcı işler,

10. Çiçek satışı, düzenlenmesi işleri.”

⁹¹ Alman Hukuku’nda da JArbSchG § 5 hükmü ile çocukların çalışması yasaklanmıştır (Aynı Yasanın 2. maddesi ile 15 yaşın altındakilerin çocuk sayılacağı kabul edilmiştir). Sadece bazı istisnai hallerin varlığı halinde, çocukların çalıştırılmasına izin verilmektedir. Çalışma terapisi amacıyla yapılan çalışmalar, tam gün zorunlu eğitim sürecinde

düzenleme 138 sayılı İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin Sözleşme ile uyumludur⁹².

Mevzuatımızda çocuk ve genç işçilerin korunabilmeleri için getirilmiş asgari çalışma yaşına ilişkin başka yasalar da söz konusudur. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmeliğin Ek-3 listesinde sayılan işlerde sadece

yer alan deneyim amaçlı çalışma durumlarında veya mahkeme emrinin yerine getirilmesi amacıyla yapılan çalışmalarda çocukların çalışmasına izin verilmiştir. Ancak bu durumda da çocukların hafif işlerde ve haftalık otuz beş saati aşmamak şartıyla çalıştırılması mümkündür. Benzer şekilde 13 yaşın üzerindeki çocukların velayet sahibinin izni ile hafif işlerde yaptığı çalışmalara yasadaki koşulların varlığı halinde izin verilmiştir. Bu durumda da çalışma sürelerine ilişkin sınırlamalar öngörülmüştür. Okul tatili dönemlerinde bir takvim yılı içerisinde dört haftaya kadar yapılan çalışmalar da istisnai olarak düzenlenmiştir. Bununla birlikte, çocukların çalıştırılabileceği bu istisnai hallerde de çalışma süresi bakımından yasal sınırlamalar getirilmiştir (**Zöllner/Loritz/Hergentröder**, 339; **Erbs/Kohlhass, Ambs**, JArbSchG § 5, Rn.5 vd; Münchener Kommentar zum BGB/**Müller-Glöge**, BGB § 611, Rn. 495; ErfK/ **Schlachter**, JArbSchG § 5, Rn. 2; **Moll/Reinfeld**, § 34, Rn. 37; **Astarlı**, 117, dn. 275). Ayrıca JArbSchG § 6 hükmü kapsamında izin verilen tiyatro ve müzikal gösteriler, radyo-televizyon reklamları ve görüntülü ve sesli yayınlarında yer almak üzere çocukların içinde yer aldıkları yaş aralıklarına göre belirlenen saat aralıklarında ve yasada düzenlenen azami sürelerle çalıştırılmaları mümkün olabilmektedir. Ancak bu gibi çalışmaların yapılabilmesi yasal şartların sağlanmış olmasına bağlı olarak yetkili merciden alınacak izne bağlıdır. Bununla birlikte, Gençlik Koruma Yasası ile gençlerin çalıştırılmasının belirli bir yaşa ulaşmaya bağlandığı işlerde çocukların bu asgari yaşa ulaşmaksızın çalıştırılması mümkün değildir (**Erbs/Kohlhass, Ambs**, JArbSchG § 6, Rn. 8; ErfK/**Schlachter**, JArbSchG § 5, Rn. 2 vd.; Münchener Kommentar zum BGB/**Müller-Glöge**, BGB § 611, Rn. 496). Tam zamanlı okul yükümlülüğü bulunmayan çocukların mesleki eğitim ilişkisi içinde veya günlük yedi haftalık 35 saati aşmayan hafif işlerde çalıştırılması mümkündür (JArbSchG § 7) (**Erbs/Kohlhass, Ambs**, JArbSchG § 7, Rn. 1-6; ErfK/**Schlachter**, JArbSchG § 7, Rn.1-2). 94/33/EC sayılı Avrupa Birliği Yönergesinin 4. maddesinde çocukların çalıştırılması yasaklanmıştır. Yönergeye göre çocuk daha önce de ifade etmiş olduğumuz gibi onbeş yaşın altındakileri veya tam zamanlı okul yükümlülüğü olanları ifade etmektedir. Çocukların çalıştırılması yasaklanmakla birlikte üye ülkelere tanınmış bazı yasal istisnalar getirme olanakları söz konusudur (**Riesenhuber**, § 22, 8-9). Yönerge ile çocuk ve genç çalışmalarına ilişkin asgari standartlar getirilmiştir (**Weyand**, Einleitung, Rn. 36).

⁹² **Kavi**, 278; **Tuğ/Baysal**, 1874.

onaltı yaşını doldurmuş olanların çalıştırılması mümkündür. Böylece, İş Kanunu'nun 71. maddesinde asgari çalışma yaşı onbeş olarak tespit edilmiş olmasına karşılık, bu listede sayılan işler bakımından asgari çalışma yaşı onaltı olarak belirlenmiştir⁹³.

94/33/EC sayılı Yönerge'de de asgari çalışma yaşının onbeşin altında olmaması gerektiği kabul edilmiştir. Bununla birlikte, Yönerge'de bazı istisnalara yer verilerek üye devletlerin belirtilen çalışmalarda istisnai düzenlemeler getirebilmelerine olanak tanınmıştır. Buna göre, aile içinde yapılan ev işlerinde kısa süreli ve geçici olmak şartıyla veya aile işyerlerinde zararlı ve tehlikeli olmayan işlerde; çocuk işçilerin, çocuğun gelişimi, sağlık ve güvenliği, okula devamı, eğitimin aksamasına yol açmayacak kültürel, sanatsal, sportif faaliyetler, reklamcılık alanında yetkili makamın izni ile çalıştırılması; en az ondört yaşındaki çocuk işçilerin çocuğun gelişimi, sağlık ve güvenliği, okula devamı, eğitimin aksamasına yol açmayacak iş eğitimleri veya fabrikalarda iş tecrübesi programlarında, hafif işlerde çalıştırılması; en az onüç yaşındaki çocukların çocuğun gelişimi, sağlık ve güvenliği, okula devamı, eğitimin aksamasına yol açmayacak, Yönerge'nin 5. maddesi

⁹³ ÇGİÇUEHYDYDY Ek-3'e göre, "16 Yaşını Doldurmuş İşçilerin Çalıştırılabilecekleri İşler" şunlardır:

1. Toprağın pişirilmesi suretiyle imal olunan kiremit, tuğla, ateş tuğlası işleri ile boru, pota, künk ve benzeri inşaat ve mimari malzeme işleri.
2. Kurutma ve yapıştırma işleri, kontrplak, kontratabla, yonga ağaçtan mamul suni tahta ve PVC yüzey kaplamalı suni tahta imali işleri ile emprenye işleri.
3. Parafinden eşya imali işleri.
4. Kuş ve hayvan tüyü kullarının temizlenmesi, didikleme, ayrılması ve bunlara benzer işler.
5. Plastik maddelerin şekillendirilmesi ve plastik eşya imali işleri. (PVC'nin imali ve PVC'den mamül eşyaların yapımı hariç)
6. Mensucattan hazır eşya imali işleri (Perde, ev tekstili, otomobil ürünleri ve benzerleri).
7. Kağıt ve odun hamuru üretimi işleri.
8. Selüloz üretimi işleri.
9. Kağıt ve Kağıt ürünlerinden yapılan her türlü eşya ve malzemenin imali işleri.
10. Zahire depolarındaki işler ile un ve çeltik fabrikalarındaki işler.
11. Her türlü mürekkep ve mürekkep ihtiva eden malzeme imali işleri."

dışında kalan ve ulusal mevzuatça belirlenen hafif işlerde sınırlı süreli olarak çalıştırılmasına izin verilebilir.

İş Kanunu dışında Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nda da asgari çalışma yaşına ilişkin bir düzenleme bulunmaktadır. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 173. maddesinin 1. fıkrasına göre, “On iki yaşından aşağı bütün çocukların fabrika ve imalathane gibi her türlü sanat müesseseleriyle maden işlerinde amele ve çırak olarak istihdamı memnudur.”. İş Kanunu'nun kapsamına girmeyen işler bakımından bu Kanun uygulanacak ve asgari çalışma yaşı oniki olarak kabul edilecektir⁹⁴. Öğretide isabetli olarak ifade edildiği gibi, bu durum uluslararası ve bölgesel standartlara aykırı olup, Avrupa Birliği ilerleme raporlarında da bu aykırılığa dikkat çekilmiştir⁹⁵. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nda kabul edilen asgari çalışma yaşı, 138 sayılı ILO Sözleşmesi'ne aykırılık teşkil etmektedir. Bu sebeple öğretide ileri sürülen bir fikre göre, Anayasa'nın 90. maddesi çerçevesinde 138 sayılı Sözleşme'nin tüm işçiler bakımından uygulanabilir olduğu kabul edilmektedir⁹⁶. Anayasa'nın 90. maddesinin son fıkrasına göre, “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır.”. Kanaatimizce, Anayasa'nın 90. maddesi karşısında 138 sayılı Sözleşme'nin doğrudan uygulanabilir nitelikte olduğunun kabulü gerekmektedir. Bununla birlikte yapılacak yasal bir değişiklikle tüm bağımlı çalışmaları kapsayacak bir asgari çalışma yaşının tespit edilmesi ve gerek 138 sayılı ILO Sözleşmesi gerekse 94/33/EC sayılı Avrupa Birliği Yönergesi'ne uygun bir standart getirilmesi daha isabetli olacaktır.

⁹⁴ **Ekonomi**, 95; **Centel**, 136; **Tunçomağ**, Çocuk ve Gençler, 73; **Narmanlıoğlu**, 676; **Tuğ/Baysal**, 1871; **Demir**, 565; **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, 434. Krş. **Esen**, Bülent Nuri, İş Hukuku, Ankara, 1944, 117-118; **Saymen**, 316.

⁹⁵ **Bakırcı**, 229; **Bakırcı**, 2007, 102; **Akyüz**, 486; **Bayram**, Fuat, “AB İlerleme Raporlarındaki (1998-2006) Tespit ve Eleştiriler Çerçevesinde Türk İş Hukuku Mevzuatında Yapılması Gerekliliği Değişiklikler”, Legal İHSGHD, S.13, 2007, 72; **Urhanoglu Cengiz**, 206; **Tuğ/Baysal**, 1871; **Şahin**, 167.

⁹⁶ **Bayram**, 73.

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 176. maddesine göre *bar, kabare, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda 18 yaşından aşağı çocukların çalıştırılması yasaklanmıştır*. Söz konusu sayım sınırlayıcı bir sayım olmadığından, buna benzer yerlerde de çalışma yasağı vardır⁹⁷. 2559 sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu'nun 12. maddesine göre de, eğlence, oyun, içki ve benzeri amaçla umuma açık ve açılması izne bağlı yerlerde asgari çalışma yaşı on sekiz olarak düzenlenmiştir⁹⁸.

Deniz İş Kanunu'nda asgari çalışma yaşına ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir⁹⁹. Bununla birlikte daha önce de ifade ettiğimiz üzere, denizde yapılan çalışmalar bakımından, Trimci ve Ateşçi Sıfatıyla Gemilerde İşe Alınacakların Asgari Yaşının Tespitine Dair ILO Sözleşmesi¹⁰⁰ ile getirilmiş sınırlamalar söz konusudur. Sözleşme'nin 2. maddesine göre kural olarak onsekiz yaşından küçüklerin gemilerde trimci ve ateşçi sıfatıyla çalıştırılması yasaktır. Ayrıca, Deniz İşlerinde Çalıştırılacak Çocukların Asgari Yaş Haddinin Tesbiti Hakkında 58 sayılı ILO Sözleşmesi'ne¹⁰¹ göre, kural olarak münhasıran aile efradının çalıştıkları gemiler hariç onbeş yaşından küçüklerin gemilerde çalıştırılması yasaktır¹⁰². Buna karşılık, onbeş yaşından aşağı bir çocuğa iş verilmesinde çocuğun menfaatinin bahis mevzuu olduğuna dair

⁹⁷ **Saymen**, 459; **Centel**, 140; **Narmanhoğlu**, 2012, 718; **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, 434; **Tuğ/Baysal**, 1877; **Akyüz**, 491; **Demir**, 568.

⁹⁸ 2002 yılında 4771 sayılı Kanun'un 10. maddesi ile yapılan değişiklikten önce belirtilen işyerlerine ilişkin asgari çalışma yaşı 20 olarak düzenlenmişti. Bununla birlikte, İçişleri Bakanlığı 1961 yılında polis örgütüne yaptığı bir genelge ile artist namı ile maruf kimseler yirmi yaşından küçük dahi olsalar müşterilerin arasında oturmamak, konsomasyon yapmamak şartıyla içkili gazinolarda çalışmalarına izin vermişti. Bu dönemdeki düzenleme için bkz. **İnan** (1980), 248.

⁹⁹ Benzer şekilde çocuk ve gençlere ilişkin özel çalışma süreleri ve dinlenme süreleri de getirilmemiştir. Deniz İş Kanunu'nda olduğu gibi Basın İş Kanunu'nda da bu yönde özel düzenlemelere yer verilmemiştir. Deniz İş Kanunu kapsamındaki çalışmalara ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. **Şahin**, 154-158.

¹⁰⁰ Kanun Tarihi ve Sayısı: 25 Mayıs 1959/7292, Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı: 2 Haziran 1959 / 10220.

¹⁰¹ ILO tarafından 22 Ekim 1936 tarihinde kabul edilen sözleşme, ülkemiz tarafından 25 Mayıs 1959 tarihinde 7293 sayılı Kanun ile onaylanarak, 2 Haziran 1959 tarih ve 10220 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

¹⁰² **Centel**, 1990, 127; **Narmanhoğlu**, 2012, 718.

bir mektep idaresi yahut milli mevzuatla tespit edilmiş bir makam, çocuğun bedeni durumu ile sıhhatini ve verilmesi melhuz işin halen olduğu kadar istikbalde de çocuğa sağlayacağı menfaatleri göz önünde bulundurmamak suretiyle bir kanaate vardığı takdirde, milli mevzuatla asgari ondört yaşındaki çocuklara çalışma belgeleri verilebilmesi derpiş olunabilecektir. Gemi Adamları Yönetmeliğinde¹⁰³ belirlenen gemi adamı türlerinde yeterlilik derecesi alabilmek için asgari çalışma yaşı, öğrenim derecesi, deniz hizmet süresi koşulları belirlenmiştir¹⁰⁴. Adı geçen Yönetmeliğin 50. maddesine göre, gemi adamı olabilmek için ayrıca “Sağlık durumunun deniz hizmetine elverişli olduğunu bu Yönetmeliğin ilgili hükümlerine göre belgelemek” gerekmektedir. Bu sebeple Yönetmelikte düzenlenen yaş ve diğer yeterliliklerin yanı sıra sağlık durumunun da elverişli olması gerekir. 1999/63 sayılı Deniz İşçilerinin Çalıştırılma Süreleri Hakkında AB Yönergesi’nde de 16 yaşından küçüklerin gemilerde çalıştırılmayacağı kabul edilmiştir¹⁰⁵.

Çocuk ve genç çalışanların asgari çalışma yaşına aykırı bir şekilde çalıştırılması durumunda iş sözleşmesinin geçersizliği gündeme gelecektir. Ayrıca, genel ve özel asgari çalışma yaşına ilişkin düzenlemelere aykırı iş sözleşmesi yapılması halinde işveren aleyhine İş Kanunu’nun 104. maddesine göre idari para cezası uygulanabilir. Asgari çalışma yaşının altındaki kimselerle yapılacak iş sözleşmeleri ise hükümsüz sayılacaktır¹⁰⁶.

¹⁰³ Resmi Gazete Tarihi: 31.07.2002 Resmi Gazete Sayısı: 24832.

¹⁰⁴ Yönetmeliğin 8. maddesinde güverte sınıfı gemi adamı yeterliliği için, tayfalarda 16 yaş, usta gemicilerde 18 yaş, sınırlı vardiya zabiti, vardiya zabıtlığı ve uzak yol vardiya zabıtlığında 18 yaş, sınırlı kaptanlık için 21 yaş; Yönetmeliğin 9. maddesinde makine sınıfı gemi adamı yeterliliği için tayfalar açısından, yağcılarda 16 yaş, usta makine tayfası olmak için başvuranlarda 18 yaş, elektro-teknik tayfası için 18 yaş, sınırlı makine zabıtlarında 18 yaş, sınırlı baş makinist için 21 yaş; Yönetmeliğin 10. maddesinde yardımcı sınıf gemiadamları yeterlikleri için, elektrikçiler ve elektronikçilerde 18 yaş, elektro-teknik zabiti için 18 yaş, stajyer açısından 16 yaş, yardımcı hizmetlilerde kamarotlar açısından 16 yaş, aşçılarda 18 yaş; Yönetmeliğin 11. maddesinde yat sınıfı gemiadamları yeterlikleri açısından, yat kaptanlığında 499 GT için 21 yaş, 2999 GT için 23 yaş; Yönetmeliğin 12. maddesinde balıkçı sınıfı gemiadamları yeterlikleri açısından balıkçı gemisi kaptanı olmak için 18 yaş, açık deniz balıkçı gemisi kaptanı olmak için 21 yaş koşulu aranmaktadır.

¹⁰⁵ Yönerge metni için bkz. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1999L0063:20090520:DE:PDF>.

¹⁰⁶ Centel, 35; Seçer, 1428.

C. ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLERİN ÇALIŞTIRILAMAYACAKLARI İŞLER

İş Kanunu'nun 71. maddesinin 2. fıkrasında, Anayasa'nın 50. maddesine uygun olarak, "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." hükmüne yer verilmiştir¹⁰⁷. Böylelikle çocukların sağlıklı bir gelişim gösterebilmeleri ve eğitim haklarının engellenmemesi amaçlanmıştır.

Mevzuatımızda çocuk ve genç işçilerin bazı işlerde işin özelliği gereği çalıştırılmaları tamamen yasaklanmış, bazı işlerde belirli bir yaştan sonra çalıştırılabilmelerine izin verilmiştir¹⁰⁸. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma

¹⁰⁷ ÇGİÇUEHY'in 5. maddesine göre, "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."

¹⁰⁸ Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile değiştirilmeden önce, ÇGİÇUEHY Ek-3'e göre, çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmayacakları işler şunlardı: "1. 4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesinde belirtilen gece dönemine rastlayan sürelerde yapılan işler,

2. Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işler,

3. Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde 18 yaşını doldurmamış kişilerin çalışmasının yasaklandığı işler,

4. Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği kapsamındaki işler,

5. Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik kapsamında yer alan işler,

6. Alkol, sigara ve bağımlılığa yol açan maddelerin üretimi ve toptan satış işleri,

7. Parlayıcı, patlayıcı, zararlı ve tehlikeli maddelerin toptan ve perakende satış işleri ile bu gibi maddelerin imali, işlenmesi, depolanması işleri ve bu maddelere maruz kalma ihtimali bulunan her türlü işler,

8. Gürültü ve/veya vibrasyonun yüksek olduğu ortamlarda yapılan işler,

Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik¹⁰⁹ ile yapılan değişiklikle Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 5 inci maddesinin son fıkrasına yapılan ekleme neticesinde, “Çocuk işçiler bu Yönetmeliğin Ek 1’inde, genç işçiler bu Yönetmeliğin Ek 1 ve Ek 2’sinde ve 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını doldurmamış genç işçiler ise bu Yönetmeliğin Ek 1, Ek 2 ve Ek 3’ünde yer alan işler dışında çalıştırılmaz”¹¹⁰. Böylece yapılan değişiklikle çocuk ve genç işçilerin hangi işlerde çalıştırılabileceği sınırlı biçimde düzenlenmiştir. Bu işler dışında çocuk ve gençlerin çalıştırılması yasaktır.

9. Aşırı sıcak ve soğuk ortamda çalışma gerektiren işler ile sağlığa zararlı ve meslek hastalığına yol açan maddeler ile yapılan işler,

10. Radyoaktif maddelere ve zararlı ışınlarla maruz kalınması ihtimali olan işler,

11. Mühür makineler kullanılarak yapılan işler,

12. Fazla dikkat isteyen ve aralıksız ayakta durmayı gerektiren işler,

13. Parça başı ve prim sistemi ile ücret ödenen işler,

14. Para taşıma ve tahsilat işleri,

15. İş bitiminde evine veya ailesinin yanına dönmesine olanak sağlamayan işler (eğitim amaçlı işler hariç),

16. Meslek eğitim programı gereği staj nedeni ile yapılan çalışmalar hariç, güzellik salonlarında yapılan yüz, vücut bakımı ve estetiği, epilasyon ve masaj işleri,

17. Açık bir şekilde veya uzman hekim raporu ile fiziki ve psikolojik yeterliliklerinin üzerinde olan işler,

18. Toksik, Kanserojen, nesil takip eden genler zararlı veya doğmamış çocuğa zararlı veya herhangi bir şekilde insan sağlığını etkileyen zararlı maddelerle ilgili işler,

19. Eğitim, deney eksikliği güvenlik konusunda dikkat eksikliğine bağlı olarak gençlerin maruz kalabileceği kaçınılması veya fark edilmesi mümkün olmadığına inanılan iş kazası riski taşıyan işler.” Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile ÇGİÇUEHY “Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılmayacakları İşler” başlıklı EK-3’ü içerik olarak değiştirilerek çocuk ve genç işçilerin çalışabileceği işler EK-1, EK-2 ve EK-3’ te sayılmıştır. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmeliğin Genel Gereğesinde müsaade edilen işlerin dışında çocuk ve genç işçilerin çalıştırılması mümkün bulunmadığından tekrar çalıştırılmayacak işlerin sayılmasına gerek görülmediği belirtilmiştir.

¹⁰⁹ 21 Şubat 2013 tarih ve 28566 sayılı Resmi Gazete.

¹¹⁰ 94/33/EC sayılı Yönergenin 7. maddesinde gençlerin sağlık ve güvenliklerine zarar verebilecek işler belirlenerek bu işlerde çalıştırmaları yasaklanmıştır.

Ayrıca, İş Kanunu'nun 72. maddesine göre, “Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır.”¹¹¹. İş Kanunu'nun 72. maddesinde sayılan bu haller örnek teşkil etmek üzere yasada belirtilmiştir. Bu düzenlemede “maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı” işleri sayılmış olmakla birlikte “gibi” ifadesi kullanılarak yer veya su altında çalışma yasaklanmış olduğundan, burada sayılan işlerden olsun veya olmasın yer veya su altındaki işlerde onsekiz yaşından küçüklerin çalıştırılması mümkün değildir¹¹². Belirtmek gerekir ki, kadınlar bakımından bir sınırlama söz konusu olmayıp, her yaştan kadınların bu işlerde çalıştırılması yasaklanmıştır. Böylece bu düzenleme ile kadınlar ve onsekiz yaşın altındaki erkekler bakımından bir çalışma yasağı getirilmiştir. Bununla birlikte, söz konusu sınırlama yer altı ve su altındaki işlere ilişkin olduğundan özel bir yasak bulunmadığı takdirde yer üstündeki işlerde onbeş yaşını doldurmuş çocukların çalıştırılabilmesi mümkündür.

Sözü geçen değişikliklerden önce çocuk ve genç işçilerin çalışmalarının yasak olduğu bir diğer durum ağır ve tehlikeli işler bakımından öngörülmesi ve hangi işlerin ağır ve tehlikeli iş sayılacağı ve onaltı yaşını doldurmuş olan ancak onsekiz yaşından küçük genç işçilerin hangi ağır ve tehlikeli işlerde

¹¹¹ 22 Haziran 1965 tarihinde kabul edilen ve Türkiye tarafından 8.5.1991 tarih ve 3729 sayılı Kanun ile onaylanan, Yeraltı Madenlerinde İşe Alınmada Asgari Yaş Hakkında 123 Sayılı ILO Sözleşmesi'nin 2. maddesinde taraf devletlere madenlerde çalışma bakımından 16 yaşın altında olmamak kaydıyla bir asgari çalışma yaşı belirleme yükümlülüğü getirilmiştir. Ayrıca bkz. **Şahlanan**, Fevzi, “Sanayide Yaş Sınırı Bakımından Çocukların Korunmaları, Mesleki Eğitim ve Yönlendirme Açıklarından Onaylanan ILO Sözleşmeleri”, İHD, C. III, Nisan - Haziran 1993, 184-196.

¹¹² **Süzek**, 891; **Narmanhoğlu**, 2012, 717; **Urhanoglu Cengiz**, 214. Alman Hukuku'nda da JArbSchG § 24 hükmü ile gençlerin yer altında çalıştırılması yasaklanmıştır. Bununla birlikte 16 yaşın üzerindeki gençlerin, eğitimin hedefine ulaşması için gerekli olduğu ölçüde, yer altında istihdama ilişkin mesleki eğitimi tamamlamış olmaları durumunda ya da madencilik dairesi tarafından onaylanmış bir eğitim programına katılmış veya katılan gençlerin bir uzman gözetiminde korunmaları sağlanarak yer altında çalıştırılmaları mümkündür. Ayrıntılı bilgi için bkz. ErfK/**Schlachter**, JArbSchG § 24, Rn.1; **Shaub/Vogelsang**, § 161, Rn. 40.

çalıştırılabileceği Yönetmelikte düzenlenmişti¹¹³. Belirtilen yasak İş Kanunu kapsamındaki işler bakımından uygulama alanı bulduğu için, Türk Borçlar Kanunu'na tabi çocuk ve gençler bakımından sadece Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 179. maddesi sınırlama teşkil etmekteydi. Bu hükme göre, 16 yaşın üzerindeki genç işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması da mümkün olabilirdi¹¹⁴. İş Kanunu'nun 85. maddesinde yer alan düzenleme

¹¹³ İş Kanunu'nun 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile yürürlükten kaldırılan 85. maddesinde "Onaltı yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar ile çalıştığı işle ilgili mesleki eğitim almamış işçiler ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz.

Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınlarla onaltı yaşını doldurmuş fakat onsekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir." hükmü yer almaktaydı. Bu düzenlemeye dayanılarak, RG. 16.04.2004, 25494 sayılı Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği çıkarılmıştı. Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği 08.02.2013 tarih ve 28553 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Yönetmelik" ile yürürlükten kaldırılmıştır. Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Yönetmeliğin 2. maddesine göre, "Bu Yönetmelik 30.12.2012 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girer". Yürürlükten kaldırılan Yönetmeliğin 9. maddesine göre, "Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınlarla 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri EK-I deki çizelgede gösterilmiştir". Bu çizelgeye göre ağır ve tehlikeli iş olarak nitelendirilmesine karşılık 16 yaşını doldurmuş genç işlerin çalıştırılabileceği işler şunlardı: "Toprağın pişirilmesi suretiyle imal olunan kiremit, tuğla, ateş tuğlası, boru, pota, künk ve benzeri inşaat ve mimari malzeme işleri; fayans, porselen ve seramik imaline ait işler; Cam, şişe, optik ve benzeri malzeme fabrika ve imalathanelerinde üretime ilişkin işler ve bunların işlenmesine ait işler; Kurutma işleri, yapıştırma işler, kontrplak, kontrtabla, yonga ağaçtan mamul suni tahta ve pvc yüzey kaplamalı suni tahta imali işleri ile emprenye işleri; Bitkisel ve hayvansal yağların üretimi ve bunlardan yapılan maddelerin imaline ilişkin işler (Karbon sülfür gibi parlayıcı veya tahriş edici solventlerle yapılan prine ve benzeri yağlı maddelerden ekstraksiyon yolu ile yağ üretimi işlerinde ekstraksiyon kademelerinde kadın ve genç işçi çalıştırılmaz); Plastik maddelerin şekillendirilmesi ve plastik eşya imali işleri.(pvc'nin imali ve pvc'den mamül eşyaların yapımında genç işçi çalıştırılmaz); Çırçır fabrikalarındaki işler; Kağıt hamuru ve odun hamuru üretimi işleri; Selüloz üretimi işleri; Her türlü mürekkep imali işleri."

¹¹⁴ **Urhanoglu Cengiz**, 215.

6331 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır¹¹⁵. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 179. maddesinin 4. fıkrasına göre, “Kadınlarla 12 den 16 yaşına kadar çocukların istihdamı memnu olan sıhhate mugayir ve muhataralı işlerin neden ibaret olduğu iş kanununda tasrih edilecektir.”. Bu hüküm sebebiyle, İş Kanunu'nun 78. maddesi ve Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği, İş Kanunu kapsamı dışında kalanlara da uygulanmaktaydı.

115 sayılı İşçilerin İyonizan Radyasyonlara Karşı Korunması Hakkında ILO Sözleşmesi¹¹⁶,nin 7. maddesine göre, “Doğrudan doğruya radyasyon işlerinde çalışan ve; 18 ve daha yukarı yaşta, 18 yaşından küçük olan işçiler için uygun seviyeler, 6 ıncı madde hükümlerine uygun olarak tesbit edilmelidir. 16 yaşından küçük olan hiç bir işçi iyonizan radyasyonlara sebep olan işlerde çalıştırılmamalıdır.”.

Alman Hukuku'nda gençlerin çalıştırılmasının yasak olduğu tehlikeli işler JArbSchG § 22 hükmünde düzenlenmiştir¹¹⁷. Alman Hukuku'nda

¹¹⁵ 6331 sayılı Kanun'un 17. maddesinin 5. fıkrasına göre, “Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz.”. Aynı maddenin 3. fıkrasına göre, “Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitimi belgeleyemeyenler çalıştırılmaz.”.

¹¹⁶ ILO tarafından 1 Haziran 1960 tarihinde kabul edilen sözleşme Türkiye tarafından 7.3.1968 tarih ve 1033 sayılı Kanun ile kabul edilmiştir.

¹¹⁷ Bu düzenlemeye göre, gençlerin fiziksel veya zihinsel performanslarını aşan işlerde, ahlaki tehlikeye maruz kalacakları işlerde, deneyim eksikliği veya tehlike bilinci eksikliği sebebiyle tehlikeye maruz kalabilecekleri işlerde, alışılmadık sıcaklık, soğukluk veya ıslaklık gibi sebeplerle sağlık açısından tehlike taşıyan işlerde, gürültü, titreşim ya da radyasyona maruz kalacakları işlerde, Kimyasallara İlişkin Yasa anlamında tehlikeli maddelerin zararlarına maruz kalabilecekleri işlerde, 90/679/EEC sayılı Konsey Direktifinin 26. maddesine göre biyolojik ajanlara maruz kalma riski bulunan işlerde çalıştırılmaları yasaktır. Ancak, Kanunda düzenlenen bazı istisnai hallerde bu tip çalışmalara izin verilebilir. Eğitimin amacına ulaşmak için gerekli hallerde, gençlerin bir uzman tarafından gözetim altında çalıştırılması durumunda, kimyasallar bakımından eşik sınır değerlerin altında bulunulması durumunda gençlerin çalıştırılmasına izin verilebilir (Erbs/Kohlhass, Ambs, JArbSchG § 22; Weyand, JArbSchG § 22; Shaub, Günter/Vogelsang, Hinrich, Arbeitsrechts-Handbuch, Systematische Darstellung und Nachschlagewerk für die Praxis, München 2011, § 161, Rn, 35-38).

gençlerin çalıştırılmayacağı işlere ilişkin önemli sınırlamalardan biri de parça başı işler ve çalışma temposuna bağlı işlere ilişkindir¹¹⁸. Düzenlemenin amacı gençlerin bu tip işlerde yüksek talebi karşılama amacıyla sağlık ve gelişimlerini tehlikeye sokmalarının engellenmesidir. JArbSchG § 23 hükmünde yer alan sınırlamaya göre, gençlerin parça başı ücretlendirilen işlerde veya benzer şekilde çalışma temposuna bağlı olarak artan ücretlerle çalışılan işlerde, yetişkin işçilerin bu yöntemlerle çalıştığı bir grubun içerisinde, açıkça öngörülme başka yollarla bu şekilde çalışmaya zorlanacağı işlerde çalıştırılmazlar. Buna karşılık, eğitimin hedefine ulaşması için gerekli olduğu ölçüde veya bu tür bir istihdam için gerekli mesleki eğitim alınan hallerde bir uzman gözetiminde çalıştırılmak kaydıyla gençlerin bu işlerde çalıştırılması mümkün olabilir.

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile yapılan değişiklik öncesinde hukukumuzda Alman Hukuku'nda yer alan sınırlamaya benzer bir düzenlemeye yer verilmemişti. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 5. maddesinin son fıkrasından sonra gelmek üzere eklemeye yapılarak, *“Ayrıca yaş kayıtlarına bağlı olarak müsaade edilen işlerden olsalar dahi hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde, alkol, sigara ve bağımlılığa yol açan maddelerin üretimi ve toptan satış işlerinde, parlayıcı, patlayıcı, zararlı ve tehlikeli maddelerin toptan ve perakende satış işleri ile bu gibi maddelerin imali, işlenmesi, depolanması işleri ve bu maddelere maruz kalma ihtimali bulunan her türlü işlerde, gürültü ve/veya vibrasyonun yüksek olduğu ortamlarda yapılan işlerde, aşırı sıcak ve soğuk ortamda çalışma gerektiren işler ile sağlığa zararlı ve meslek hastalığına yol açan maddeler ile yapılan işlerde, radyoaktif maddelere ve zararlı ışınlarla maruz kalınması ihtimali olan işlerde, fazla dikkat isteyen ve aralıksız ayakta durmayı gerektiren işlerde, parça başı ve prim sistemi ile ücret ödenen işlerde, eğitim amaçlı işler hariç iş bitiminde evine veya ailesinin yanına dönmeye olanak sağlamayan işlerde, açık bir şekilde veya uzman hekim raporu ile fiziki ve psikolojik yeterliliklerinin üzerinde olan işlerde, eğitim,*

¹¹⁸ **Zöllner/Loritz/Hergenröder**, 339; **Erbs/Kohlhass, Ambs**, JArbSchG § 23, Rn.1; Münchener Kommentar zum BGB/**Müller-Glöge**, BGB § 611, Rn. 503; **Shaub/Vogelsang**, § 161, Rn. 39.

deney eksikliği güvenlik konusunda dikkat eksikliği getirme ihtimali olan işlerde 18 yaşını doldurmayan işçiler çalıştırılmaz.” hükmü getirilmiştir. Böylece, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde çocuk ve gençlerin çalıştırılması yasaklanmış¹¹⁹, sigara ve bağımlılığa yol açan maddelerin üretimi ve toptan satışı, çocuk ve gençler için tehlikeli maddelerin depolanması, bu maddelere maruz kalma riski olan işler ve satışı, çocuk ve gençlerin sağlıklarına zarar verebilecek maddede sayılan diğer işlerde yasaklama getirilmiştir. Ayrıca uzun süre ayakta kalmayı gerektiren, fazla dikkat isteyen işler ve çalışma temposuna bağlı ücretlendirme uygulanan işlerde yapılacak çalışmalar yasaklanmıştır. Bu gibi işlerde çocuk ve gençlerin fazla kazanç sağlayabilmek amacıyla sağlıklarını tehlikeye atmalarının önüne geçilmeye çalışılmıştır. Yine fiziki güçlerinin yetersiz kalacağı işler, iş bitiminde evlerine dönmelerine olanak sağlanmayan işler, deneyim eksikliğinin risk doğurabileceği işlerde çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmayacağı düzenlenmiştir. Böylece hukukumuzda eskisine nazaran daha güçlü bir koruma sağlanmıştır.

D. ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLERİ ÇALIŞTIRAMAYACAK İŞVERENLER

Yukarıda belirtilen sınırlamalar işin niteliğine bağlı olarak, çocuk ve genç işçilerin korunması amacıyla getirilmiş sınırlamalardır. Bu işlerde yapılacak çalışmalar çocuk ve genç işçilerin bedensel veya ruhsal gelişimlerine engel olabileceğinden, belirtilen işlerde çalıştırılmaları yasaklanmıştır.

¹¹⁹ Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde yapılacak çalışmalara ilişkin olarak, Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği çıkarılmıştır (Resmi Gazete Tarihi: 28.04.2004 Resmi Gazete Sayısı: 25446). Bu Yönetmeliğin 13. maddesine göre, “Bir işyerinde yapılmakta olan asıl işin yürütülmesi koşullarına ve sürelerine göre, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin yapılacağı saatlerin, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesinde tanımlanan gece dönemine rastlaması halinde de, bu işler, bu Yönetmelikte belirtilen koşullar içinde yaptırılabilir. Ancak, çocukların ve kadınların bu şekilde çalıştırılmaları, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 71 inci ve 73 üncü maddeleri hükümlerine tabidir.”. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelikte yapılan değişiklik neticesinde gece saatlerinde olmasa dahi hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde onsekiz yaşın altında çalışma yapılması yasaklanmıştır.

Çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmasına ilişkin bir diğer sınırlama ise işin niteliğine bağlı olmaksızın işverene bağlı olarak getirilmiştir. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 11. maddesine göre, “Çocuk ve genç işçileri; a) Çocuklara karşı işlenmiş suçlardan hüküm giyen, b) Yüz kızartıcı suçlardan hüküm giymiş olan, işveren veya işveren vekilleri çalıştıramazlar.”¹²⁰. Öğretide, yönetmelikte getirilen ve İş Kanunu’nda yer almayan bu düzenlemenin teknik açıdan yerinde olmadığı ve içeriğinin de tartışmalı olduğu ifade edilmiştir¹²¹. Kanaatimizce de bu düzenlenin Kanun yerine Yönetmelikte yer alması yerinde değildir. Alman Hukuku’nda olduğu gibi böyle bir düzenlemenin kanunda yer alması daha isabetli olacaktır. Bununla birlikte içerik olarak bu düzenlemenin yerinde olduğunun kabulü gerekir. Bu düzenleme ile çocuk ve genç işçilerin daha önce belirtilen suçları işlemiş işveren veya işveren vekilleri tarafından zarara uğratılma ihtimali önlenmeye çalışılmıştır.

E. ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLERLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN KURULMASI

1. Bilgilendirme ve Belge Alma Yükümlülüğü

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 12. maddesine göre, çocuk veya genç işçi çalıştıracak işveren, “Çocuk ve genç işçinin velisi veya vasisine, çocuk ve genç işçinin çalıştırılacağı iş, karşılaşılabileceği riskler ve alınan önlemler hakkında bilgi verir.”. Böylece, işverene iş sözleşmesinin kurulmasından önce veli veya

¹²⁰ Alman Hukuku’nda da JArbSchG § 25 hükmüne benzer bir düzenlemeye yer verilmiştir. Bu düzenlemeye göre, iki yıldan uzun özgürlüğü bağlayıcı ceza alanlar, işveren, eğitimci veya eğitici olarak çocuk veya gençler aleyhine sorumluluklarını yerine getirmediği için üç aydan uzun özgürlüğü bağlayıcı ceza alanlar, Ceza Kanun’unda sayılan suçlardan mahkûm olanlar, Narkotik Yasasından veya Gençleri Koruma Yasasından kaynaklanan suçlardan mahkûm olan kimselere ilişkin sınırlamalar getirilmiştir. Bu kimselerin, işveren, amir denetçi sıfatıyla genç çalışanları çalıştırmaları yasaklanmıştır. **Erbs/Kohlhass, Ambs**, JArbSchG § 25; **Weyand**, JArbSchG § 25, Rn.2-10; **ErfK/Schlachter**, JArbSchG § 25, Rn.2; **Shaub/Vogelsang**, § 161, Rn. 41. Ayrıca Kanunda düzenlenen yasaklar dışında JArbSchG § 26 gereğince Bakanlık gençlerin korunması amacıyla yasak veya sınırlamalar getirilebilir.

¹²¹ **Güven/Aydın**, 339.

vasiyi bilgilendirme yükümlülüğü getirilmiştir. Gerçeğe aykırı bilgilendirme veya saklama halinde işverenin kusur sorumluluğu söz konusu olacaktır¹²². Aynı maddenin b. bendine göre,

“Okula devam eden çocuk ve genç işçiden çalıştırmaya başlamadan önce, öğrenci olduğuna dair belge ister. Bu belgeyi özlük dosyasında muhafaza eder.”.

2. Yasal Temsilcinin Sözleşmeye Onay Vermesi

Türk Medeni Kanunu'nun 16. maddesine göre, *“Ayırt etme gücüne sahip küçükler ve kısıtlılar, yasal temsilcilerinin rızası olmadıkça, kendi işlemleriyle borç altına giremezler. Karşılıksız kazanmada ve kişiye sıkı sıkıya bağlı hakları kullanmada bu rıza gerekli değildir.”*. İş sözleşmesi her iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerdendir. Bu sebeple, onsekiz yaşın altındaki kimselerle yapılacak iş sözleşmelerinde kanuni temsilcinin rızası aranmaktadır. Kanuni temsilcilerinin rızası varsa kendileri de iş sözleşmesi yapabilir ve bu durumda yaptıkları iş sözleşmesi geçerli olur¹²³. Ayırt etme gücü bulunan küçük tarafından yapılan iş sözleşmesi, yasal temsilcinin icazet vermesine kadar hukuken askıda hükümsüz olup icazet ile birlikte baştan itibaren hüküm ifade eder¹²⁴. Küçüğün ana ve babasının rızası ile aile dışında yaşaması (TMK m. 339/IV) veya ana ve babasının veya vesayet makamının izni ile bir meslek veya sanatla uğraşması (TMK m. 359, 453) durumunda ise yasal temsilcinin izin veya icazeti gerekmeksizin geçerli bir iş sözleşmesi yapılması mümkündür¹²⁵.

Buna karşılık, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 12. maddesine göre, çocuk veya genç işçi çalıştıracak işveren, *“Çocuk ve genç işçinin velisi veya vasisi ile yazılı iş sözleş-*

¹²² Şahin, 147; Seçer, 1433.

¹²³ Ögüz, Tufan, “Çocuk ve Genç İşçiler ile Özürlülerin İş Sözleşmesi Yapma Ehliyetine İlişkin Esaslar”, SİCİL, Mart 2008, Sayı 9, 24; Urhanoğlu Cengiz, 210. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Kökkılınç Eraltuğ/Fırat Şimşek, 91-117; Demir, 567; Narmanhoğlu, 2012, 185.

¹²⁴ Urhanoğlu Cengiz, 210; Seçer, 1435; Kökkılınç Eraltuğ/Fırat Şimşek, 100.

¹²⁵ Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2008, 79-80; Ekonomi, 90-91; Urhanoğlu Cengiz, 210; Kökkılınç Eraltuğ/Fırat Şimşek, 102; Demir, 567; Narmanhoğlu, 2012, 186. Aksi yönde: Seçer, 1434-1435.

mesi yapmak zorundadır.” (m. 12/c). Bu hüküm gereğince, işveren doğrudan çocuğun veya genç işçinin taraf olduğu bir iş sözleşmesi yapamayacaktır. Çocuk ve genç işçilerle yapılacak sözleşmenin yazılı olarak yapılmasını düzenlenmiştir¹²⁶. Öğretide ileri sürülen bir fikre göre, bu hükme aykırı bir şekilde yapılan iş sözleşmesi batıl olacaktır¹²⁷. Bir diğer fikre göre ise söz konusu şart bir geçerlilik şartı olarak değil, ispat şartı olarak öngörülmüştür ve bu şekle aykırılık bir yaptırıma bağlanmamıştır¹²⁸. Kanaatimizce de bu hükme aykırı şekilde yapılan sözleşmelerin batıl kabul edilmesi gerekli korumanın sağlanabilmesi açısından daha isabetli olacaktır. Bununla birlikte söz konusu düzenlemenin yönetmelik yerine kanunda yer almasının gerektiği düşüncesindeyiz. Ayrıca ifade etmek gerekir ki, daha önce de belirttiğimiz gibi iş sözleşmesinin geçersizliği ileriye etkili olacaktır.

F. ÇALIŞMA SÜRELERİNE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

1. Kısaltılmış Çalışma Süreleri

İş Kanunu’nda çocuk ve genç işçilerin sağlığının korunması amacıyla kısaltılmış iş süreleri getirilmiştir. Ayrıca söz konusu düzenlemelerde okula devam eden çocuklar özel olarak korunmuş ve onlar için farklı kısaltılmış çalışma süreleri getirilmiştir¹²⁹. İş Kanunu’nun 71. maddesine göre, temel eğitimini tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma süresi günde yedi ve haftada otuz beş saatten fazla olamaz. Bu süre onbeş yaşını tamamlamış genç işçiler için günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir¹³⁰.

¹²⁶ İş Kanunu’nun 8. maddesinin 1. fıkrasının 2. cümlesine göre, “İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tabi değildir.”.

¹²⁷ **Urhanoglu Cengiz**, 213; **Mollamahmutoglu/Astarlı**, 436.

¹²⁸ **Bakırcı**, 161; **Seçer**, 1437; **Kökkılınç Eraltuğ/Fırat Şimşek**, 102.

¹²⁹ **Süzek**, 890; **Tuğ/Baysal**, 1874; **Narmanlıoğlu**, 2012, 719.

¹³⁰ İş Kanunu’nun 63. maddesine göre, “Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.” Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu’nda ise haftalık azami çalışma süresi kırk sekiz saat olarak belirlenmiştir. Alman Hukuku’nda çalışma süreleri Arbeitszeitgesetz (Kısaca ArbZG) isimli Çalışma Süreleri Yasasında düzenlenmiştir. ArbZG § 3 hükmü gereğince, günlük çalışma süresi sekiz saati aşmamalıdır. Ancak, altı takvim ayı veya yirmi dört haftalık bir zaman dilimi içerisinde günlük çalışma süresinin on saate kadar

Okula devam eden çocukların çalışma süreleri ise eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde ise çalışan çocuk ve genç işçilere ilişkin diğer çalışma süreleri uygulanabilir¹³¹. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 173.

uzatılması mümkün olabilir. Ayrıntılı bilgi için ayrıca bkz. **Astarlı**, 113. ÇGİÇUEHY'in 6. maddesinin 2. fıkrasına göre, "Çocuk ve genç işçilerin günlük çalışma süreleri, yirmi-dört saatlik zaman diliminde, kesintisiz on dört saat dinlenme süresi dikkate alınarak uygulanır." Alman Hukukunda gençlerin çalışma süreleri açısından korunmasına yönelik oldukça ayrıntılı ve komplike düzenlemelere yer verilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Zöllner/Loritz/Hergenröder**, 340. Alman Hukuku'nda da JArbSchG § 8 hükmü gereğince gençlerin çalışma süresi günde sekiz, haftada kırk saati aşamaz. Tatil ile bağlantılı olarak iş günlerinden birinde çalışanlara kesintisiz boş zaman sağlamak için çalışma yapılmazsa kayıp iş günlerinden kaynaklanan süreler diğer haftalara dağıtılabilir. Bu durumda beş haftalık ortalama çalışma süresinin haftalık kırk saati aşmaması ve günlük çalışma süresinin sekiz buçuk saati aşmaması gerekecektir. Bazı günlerde sekiz saatin altında çalışma söz konusu olursa, aynı hafta diğer günlerde sekiz buçuk saat çalışma yapılabilir. Tarımda 16 yaşın üzerindeki gençler hasat zamanında günde en fazla dokuz saat ve iki hafta içinde en fazla seksen beş saat istihdam edilebilirler. Gençlerin ara dinlenmeleri de dikkate alınarak hesaplanan günlük çalışma süresi on saati, madenlerde sekiz saati, otel restoran işlerinde, tarım, hayvancılık, inşaat ve montaj işlerinde onbir saati aşmamalıdır (**Erbs/Kohlhass, Ambs**, JArbSchG § 8; ErfK/**Schlachter**, JArbSchG § 8, Rn. 1-5; **Weyand**, JArbSchG § 8, Rn 1-26). JArbSchG § 13 hükmü gereğince, çalışma gününün bitiminden sonra kesintisiz en az oniki saat boş zaman verilmeksizin gençlerin çalıştırılması yasaktır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Weyand**, JArbSchG § 13, Rn.1; ErfK/**Schlachter**, JArbSchG § 13, Rn.1; Münchener Kommentar zum BGB/**Müller-Glöge**, BGB § 611, Rn. 499. Kara suları denizciliğinde çalışan gençler bakımından JArbSchG § 20 hükmünde söz konusu çalışmaların özelliği de dikkate alınarak özel düzenlemeler getirilmiştir (**Weyand**, JArbSchG § 20, Rn. 1-2; ErfK/ **Schlachter**, JArbSchG § 20, Rn.1).

¹³¹ İş Kanunu'nun 71. maddesinin 5. fıkrasına göre, "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 yukarıda birinci fıkrada öngörülen süreleri aşamaz." 5. fıkrada okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri açısından 1. fıkraya atf yapılmış olmakla birlikte, 1. fıkrada çalışma sürelerine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Burada kastedilen maddenin 4. fıkrasında yer alan günlük sekiz haftalık kırk saatlik düzenlemedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Ekmekçi**, Ömer, "4857 Sayılı Kanunda İzinler ve İş Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Hükümler", Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Yeni İş Yasası Semineri, 25-29 Haziran 2003, Çeşme, 195; **Seratlı**, 233.

maddesine göre, oniki ile onaltı yaş arasındaki çocukların çalışma süresi günde sekiz saatten fazla olamaz. Yapılacak yasal bir düzenleme ile tüm bağımlı çalışan çocukları kapsar şekilde kısaltılmış çalışma süreleri öngörülmesinin isabetli olacağı kanaatindeyiz. Çocuk ve gençlerin fiziki ve ruhsal gelişimlerinin gereğince tamamlanabilmesi açısından, yeterince dinlenebilmeleri, eğitimlerine vakit ayırabilmeleri oldukça önemlidir. Bu sebeple, mevzuattaki farklılıkların giderilmesi ve tüm çocuk ve genç çalışanları kapsayan düzenlemeler getirilmesi gerekmektedir.

Ayrıca, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 7. maddesinde, çalışma süresinden sayılan haller özel olarak düzenlenmiştir. Bu hükme göre, “4857 sayılı İş Kanununun 66 ncı maddesine göre çalışma süresinden sayılan hallerin yanı sıra;

a) İşverenin vermesi gereken eğitimlerde geçen süreler,

b) İşverenin işyeri dışında gönderdiği kurslar ve toplantılarda geçen süreler ile yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından düzenlenen mesleki eğitim programlarında geçen süreler,

c) Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlar tarafından çalışan çocuk ve gençler ile ilgili olarak düzenlenen konferans, kongre, komisyon ve benzeri toplantılara temsilci olarak katılmaları nedeniyle işlerine devam edemedikleri süreler, çalışma süresinden sayılır.” Böylelikle çocuk ve genç işçiler açısından yetişkin işçiler için çalışma süresinden sayılan hallerin yanı sıra madde de sayılan eğitim sürelerinin çalışma süresinden sayılacağı düzenlenmiştir.

Şunu da eklemek gerekir ki, işçinin birden fazla işverenin yanında çalışması söz konusu olduğunda bu sürelerin tamamının birlikte dikkate alınması gerekmektedir¹³². Çalışan gençler bakımından da bu sürelerin birleştirilerek hesap edilmesi gerekir. 94/33/EC sayılı Avrupa Birliği Yönergesinde de bu esasa yer verilmiştir¹³³. Aksi halde gençlerin sağlığının korunabilmesi amacıyla getirilen bu sınırlamaların amacına hizmet edebilmesi mümkün olmayacaktır. Ayrıca belirtmek gerekir ki, İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin¹³⁴ 8. maddesine

¹³² **Ekonomi**, 278; **Astarlı**, 115.

¹³³ **Astarlı**, 115, dn. 270.

¹³⁴ 06.04.2004 tarih ve 25425 sayılı Resmi Gazete.

göre onsekiz yaşını doldurmamış işçilere fazla çalışma yaptırılamaz. Bu sebeple İş Kanunu'nda belirtilen şartlar gerçekleşmiş olsa da çocuk ve genç işçilere fazla çalışma yaptırılması mümkün değildir¹³⁵. Olağanüstü nedenlerle fazla çalışma bakımından da aynı esas geçerlidir¹³⁶.

94/33/EC sayılı Avrupa Birliği Yönergesinin 8. maddesine göre, 4. maddenin b ve c alt bentleri kapsamında çocuk işçi çalıştıran ülkelerin çocukların çalışma süreleri açısından sınırlama getirmesi gerekmektedir. İşyerinde deneyim kazandırmayı amaçlayan işlerde veya işle eğitimin birleştiği hallerde çalışma ve eğitim süreleri günlük sekiz haftada kırk saati aşmamalıdır (m. 8/1-a). Bu durumda eğitim ve işte geçen sürelerin çalışma süresi açısından birlikte değerlendirilmesi gerekir (m. 8/3). Eğitim sürecindeki çocukların bir okul gününde iki haftalık on iki saati aşmayacak şekilde çalıştırılmaları mümkündür (m. 8/1-b). Okulun kapalı olduğu dönemlerde bu sürenin günlük yedi haftalık otuz beş saate çıkarılması mümkündür. On beş yaşın üzerindeki çocuk işçiler bakımından günlük sekiz haftalık kırk saate kadar çıkılması mümkündür (m. 8/1-c). Ulusal mevzuat gereği tam zamanlı okul yükümlülüğü olmayan çocukların hafif işlerde gerçekleştirecek çalışma süresi günlük 7 haftalık 35 saat olabilir (m. 8/1-d). Üye devletlerin gençlerin çalışma süresini günlük 8 haftalık 40 saatle sınırlamak konusunda gerekli önlemleri alması gerekir (m.8/2). Çocuk ve gençler bakımından birden fazla işveren yanında çalışmanın söz konusu olduğu hallerde, bu sürelerin tamamı dikkate alınır (m. 8/4)¹³⁷.

2. Dinlenme Süreleri

Anayasa'nın 50. maddesine göre, "*Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.*". Bu amaçla gerek yetişkin gerekse küçük işçiler bakımından dinlenme süre-

¹³⁵ **Bakırcı**, 298; **Şahin**, 152; **Çelik**, 367; **Narmanlıoğlu**, 2012, 720; **Topçuoğlu**, İlyas, "4857 Sayılı İş Kanunu Işığında Türk Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma", TÜHİS, Yayın No:58, Ankara 2009, 94-95. Ayrıca bkz. **Caniklioğlu**, Nurşen, "4857 sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri", Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası'nca Düzenlenen, "III. Yılında İş Yasası" Seminer Yayını, İstanbul 2005, 149-199.

¹³⁶ **Topçuoğlu**, 50.

¹³⁷ Ayrıca bkz. **Astarlı**, 119.

lerine ilişkin düzenlemeler getirilmiştir. Çocuk ve genç işçiler bakımından getirilen bir diğer koruma da, bu işçiler bakımından özel kısaltılmış çalışma süreleri öngörülmesinin yanı sıra, yetişkin işçilere nazaran daha uzun dinlenme süreleri öngörülmüş olmasıdır.

a. Ara Dinlenmesi

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 6. maddesinin 4. fıkrasına göre, “İki 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.”¹³⁸. Böylece, yetişkin işçiler bakımından öngörülenden daha uzun ara dinlenmesi süreleri getirilmiştir. Söz konusu düzenleme 94/33/EC sayılı AB Yönergesi ile de uyumludur.

b. Hafta Tatili

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 8. maddesinde çocuk ve genç işçilerin hafta tatilinin kesintisiz kırksekiz saatten az olamayacağı öngörülmüştür¹³⁹. Ayrıca, hafta tatili ücretinin bir iş karşılığı olmaksızın ödeneceği düzenlenmiştir¹⁴⁰.

¹³⁸ İş Kanunu'nun 68. maddesine göre, yetişkin işçiler bakımından öngörülen ara dinlenmesi süresi, dört saat veya daha kısa süreli işlerde onbeş dakika, dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saattir. Yedibuçuk saatten uzun süren işlerde ise bir saat ara dinlenmesi verilir. Alman Hukuku'nda JArbSchG § 11 hükmüne göre, gençlere makul bir dinlenme süresi verilmesi gerekir. Yasada ara dinlenmesinin tanımına yer verilmemiştir. Bu süre dört buçuk saatten altı saate kadar süren işlerde en az otuz dakika, altı saatten fazla süren işlerde altmış dakika olmalıdır. Bir dinlenme arasının en az on beş dakika olması gerekir. Ara dinlenmesinin makul bir zaman dilimi içerisinde verilmesi gerekir. En erken çalışmanın başlamasından bir saat sonra, en geç çalışma süresinin sona ermesine bir saat kala verilebilir. Dört buçuk saatten uzun süren işlerde gençlerin ara dinlenmesi verilmeksizin çalıştırılması mümkün değildir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Weyand**, JArbSchG § 11, Rn. 2- 8; ErfK/**Schlachter**, JArbSchG § 11, Rn.4; Münchener Kommentar zum BGB/ **Müller-Glöge**, BGB § 611, Rn. 500. 94/33/EC sayılı AB Yönergesinin 12. maddesinde üye devletlere günlük çalışma süresinin dört buçuk saati aştığı durumlarda en az otuz dakikalık dinlenme süresi temin etmek için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü getirilmiştir.

¹³⁹ Alman Hukuku'nda JArbSchG § 15 hükmü ile genç çalışanların haftada sadece beş gün istihdam edilebilecekleri ve mümkün olduğunca bu iki günlük tatilin arka arkaya veril-

c. Ulusal Bayram ve Genel Tatiller

Çocuk ve genç işçilerin ulusal bayram ve genel tatillerde¹⁴¹ çalıştırılmasının önüne geçilmesi amacıyla, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 9. maddesinde özel bir hükme yer verilmiştir¹⁴². Buna göre, “Çocuk ve genç işçiler, ulusal bayram ve genel

mesi gerektiği düzenlenmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Weyand**, JArbSchG § 15, Rn. 6-7; ErfK/**Schlachter**, JArbSchG § 15, Rn.1-2; Münchener Kommentar zum BGB/**Müller-Glöge**, BGB § 611, Rn. 499. Kural olarak gençlerin cumartesi günü çalıştırılmaları JArbSchG § 16 hükmü ile yasaklanmıştır. Ancak istisnaen, hastanelerde, yaşlı ve çocuk bakım evlerinde, kamuya açık satış yerlerinde, ulaştırma, tarım, hayvancılık gibi işlerde cumartesi günleri istihdam edilmeleri mümkündür. Bununla birlikte ayda en az iki cumartesi tatil verilmesi gerekir. Ayrıca cumartesi günü çalışan gençlere başka bir gün dinlenme imkânı sağlanması gerekir. ErfK/**Schlachter**, JArbSchG § 16; **Weyand**, JArbSchG § 16, Rn. 3-5. Pazar tatiline ilişkin esaslar JArbSchG § 17 hükmünde düzenlenmiş olup, Pazar günleri gençlerin çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Ancak cumartesi günlerinde olduğu gibi bazı istisnai işlerde çalıştırılabilmeleri mümkün olacaktır. Bu işlerde de ayın iki pazarının tatil olması zorunludur. Yine cumartesi günlerindeki çalışmaya benzer şekilde pazar günleri çalışan gençlere de haftanın başka bir gününde tatil imkânı tanınması gerekmektedir. Bu gençlerin dinlendikleri günlerde meslek okulu derslerinin de bulunmaması gerekir. Ayrıntılı bilgi için bkz. ErfK/**Schlachter**, JArbSchG § 17; **Weyand**, JArbSchG § 17, Rn 1-2. 94/33/EC sayılı Avrupa Birliği Yönergesinde de çalışan çocuk ve gençlerin her 7 günlük zaman diliminde arka arkaya iki dinlenme günü verilmesi gerektiği düzenlenmiştir. Bu sürelerin teknik veya organizasyondan kaynaklanan nedenlerle kısaltılabileceği ancak bu takdirde de kesintisiz 36 saatten az olamayacağı ayrıca kural olarak asgari dinlenme süresinin Pazar gününü içereceği belirtilmiştir (md. 10/2). Yönergede belirtilen hallerde üye devletlerin istisnai düzenlemeler getirmesine de izin verilmiştir.

¹⁴⁰ İş Kanunu m. 46/I-II ye göre, “Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.

Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.”.

¹⁴¹ Ulusal bayram ve genel tatiller, 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun ile düzenlenmiştir.

tatil günlerinde çalıştırılmazlar. Ayrıca bugünlere ilişkin ücretler bir iş karşılığı olmaksızın ödenir.”¹⁴³. Böylece, sözleşmelerle bu günlerde de çalışılacağına kararlaştırılabilmesinin önüne geçilmiştir.

d. Yıllık Ücretli İzin

Çocuk ve genç işçilerin sağlıklarının korunması, bedensel ve ruhsal gelişimlerini tamamlayabilmeleri, yaşlıları ve aileleri ile daha fazla vakit geçirebilmeleri için yetişkin işçilere nazaran daha fazla izin kullanmaya ihtiyaçları vardır. Bu sebeple, çocuk ve genç işçiler bakımından özel yıllık ücretli izin süreleri getirilmiştir. İş Kanunu’nun 53. maddesine göre, çocuk ve genç işçilerin yıllık ücretli izin süreleri, yirmi günden az olamayacaktır¹⁴⁴. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte de bu konuda özel bir hükme yer verilmiştir. Yönetmeliğin 10. maddesine göre, “Çocuk ve genç işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamaz. Yıllık ücretli iznin kesintisiz kullanılması esastır. Ancak, yararına olduğu durumlarda çocuk ve genç işçinin isteği üzerine en fazla ikiye bölünerek kullanılabilir. Okula veya eğitime devam eden çocuk

¹⁴² İş Kanunu m. 44/I hükmüne göre, “Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir.”.

¹⁴³ Benzer şekilde JArbSchG § 18 ile resmi tatil günlerinde gençlerin çalıştırılmaları kural olarak yasaklanmıştır.

¹⁴⁴ Onsekiz yaşından küçük veya elli ve üstü yaştaki işçiler hariç yıllık ücretli izin süreleri işçinin çalışma süresi esas alınarak belirlenmiştir. Buna göre, bir yıldan beş yıla kadar hizmet süresi olan işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi ondört günden az olamayacaktır. Çocuk ve genç işçiler ise İş Kanunu’nun 53. maddesinin 4. fıkrasında getirilen düzenleme gereğinde çalışma süreleri beş yılın üzerinde olmasa da en az yirmi günlük yıllık ücretli izne hak kazanırlar. Alman Hukuku’nda JArbSchG § 19 hükmünde genç çalışanların yıllık ücretli izin süreleri düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre, bir takvim yılı içerisinde verilecek yıllık ücretli izin süresi 16 yaşından küçükler için en az otuz işgünü, onyediy yaşından küçükler için en az yirmi yedi işgünü, onsekiz yaşından küçükler için en az yirmibeş işgünü olmalıdır. Madenlerde ve yeraltında çalışan gençlerde bu süreler üç işgünü ilave edilir. Meslek okulu öğrencilerine bu izinlerin okul tatili döneminde verilmesi gerekir. **Weyand**, JArbSchG § 19, Rn.5; **ErfK/Schlachter**, JArbSchG § 19, Rn.1-10; **Münchener Kommentar zum BGB/Müller-Glöge**, BGB § 611, Rn. 501.

ve genç işçilere yıllık ücretli izinleri okulların tatil olduğu, kursa ve diğer eğitim programlarına devam edilmediği dönemlerde verilir.”¹⁴⁵. Türk Borçlar Kanunu’nun 422. maddesine göre, “İşveren, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yılda en az iki hafta ve onsekiz yaşından küçük işçiler ile elli yaşından büyük işçilere de en az üç hafta ücretli yıllık izin vermekle yükümlüdür”.

Türkiye tarafından onaylanan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nın 7. maddesinin 2. fıkrasına göre, taraf devletler “18 yaşın altındaki çalışanlara yılda en az dört haftalık ücretli izin hakkını tanımayı”(md. 7/ VII) taahhüt etmektedirler. Bu sebeple, mevzuatımızda yer alan düzenlemeler Sosyal Şarta aykırılık teşkil etmektedir¹⁴⁶. Yapılacak yasal bir değişiklik ile yıllık ücretli izin süresinin uzatılması ve tüm bağımlı çalışan çocuk ve gençleri kapsar şekilde düzenlenmesi gerektiği kanaatindeyiz.

3. Gece Çalıştırma Yasağı

İş Kanunu’nun 69. maddesine göre, “Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00’de başlayarak en erken saat 06.00’ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir.”¹⁴⁷. Çocuk ve gençlerin fiziksel gelişimlerini tamamlayabilmeleri ve dinlenebilmeleri gece döneminde dinlenme olanağı sağlanması ve uykularını alabilmelerine bağlıdır. Çocuk ve genç işçilerin çalışma sürelerine ilişkin bir diğer sınırlama, İş Kanunu’nun 73. maddesinde yer almaktadır. Bu hükme göre, sanayiye ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılmaları yasaktır¹⁴⁸.

¹⁴⁵ 94/33/EC sayılı AB Yönergesinde de 4. maddenin b ve c alt bentleri kapsamında çocuk işçi çalıştıran üye devletlere mümkün olduğunca, tam zamanlı okul yükümlülüğü bulunan çocukların tatillerini okul tatili döneminde kullanmasını sağlama yükümlülüğü getirilmiştir (m. 11).

¹⁴⁶ Çil, Şahin, “Avrupa Sosyal Şartı ve Yargıtay Kararları”, SİCİL, S.18, Haziran 2010, 61.

¹⁴⁷ Gece çalışmasına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. **Ekmekçi**, Ömer, “4857 Sayılı İş Kanununda Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışmasına İlişkin Usul ve Esaslar”, Çimento İşveren Dergisi, C.20, S.1, Ocak 2006, 48 vd.

¹⁴⁸ Alman Hukuku’nda gençlerin gün içerisinde çalıştırılabilecekleri saatler JArbSchG § 14 hükmü ile düzenlenmiştir. Bu hükme göre gençlerin çalışma saatleri sabah altı ile akşam sekiz arasında belirlenebilir. 16 yaşından büyüklerin otel ve restoran gibi işletmelerde 22:00 a kadar, vardiya usulü çalışılan yerlerde 23:00 a kadar, tarımda 05:00-21:00 saat-

İş Kanunu'nda gece döneminde çalışmaya ilişkin sınırlama sadece sanayie ait işlere ilişkindir. Bununla birlikte, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmayacağı işlerin sayıldığı Ek-3'te çocuk ve gençlerin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 69. maddesinde belirtilen gece dönemine rastlayan sürelerde yapılan işlerde çalıştırılmayacağı düzenlenmiştir. Ayrıca, İş Kanunu'nun 76. maddesine dayanılarak çıkarılan, Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 5. maddesine göre, "4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesinin birinci fıkrasında tanımlanan gece dönemine denk düşen 20.00-06.00 saatleri arasındaki işçi postalarında, 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmaları yasaktır.". Yönetmeliklerle getirilen sınırlamaların yanı sıra kanunda gece dönemine rastlayan işlerin tamamında çocuk ve genç işçi çalıştırılmayacağına açıkça düzenlenmesi kanaatimizce daha isabetli olacaktır¹⁴⁹.

leri arasında, pastane ve fırınlarda saat 05:00 dan başlayarak çalıştırılmaları mümkündür. 17 yaşından büyük olanlar fırın işlerinde 04:00 dan başlayarak çalışabilirler. Çalışma gününün ardından sabah 09:00 dan önce meslek okulu olan gençler akşam 20:00 dan sonra çalıştırılmazlar. Sözü geçen düzenlemede gençlerin çalıştırılabileceği saatlere ilişkin ayrıntılı başka düzenlemelere de yer verilmiştir. Örneğin, yüksek ısıya maruz kalınan işler, radyo, televizyon işleri gibi işlerde çalışanlara ilişkin özel bazı düzenlemeler getirilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Münchener Kommentar zum BGB/Müller-Glöge, BGB § 611, Rn. 499; Weyand, JArbSchG § 14, Rn.1 vd.; ErfK/Schlachter, JArbSchG § 14. 6 sayılı Gençlerin Gece Çalışmasına İlişkin ILO Sözleşmesi'nde de 18 yaşın altındakilerin gece çalışması yasaklanmış, 16 yaşından büyük olanların istisnai hallerde çalıştırılmasına izin verilmiştir. 6 sayılı ILO sözleşmesi 1919 yılında kabul edilmiş olup, bu Sözleşme ülkemiz tarafından onaylanmamıştır. Bu sözleşmeyi revize eden Gençlerin Gece Çalışmasına İlişkin 90 sayılı ILO Sözleşmesi ise 1948 yılında kabul edilmiş olup, 12 Haziran 1951 de yürürlüğe girmiştir. Türkiye bu Sözleşmeyi onaylamamıştır. 90 sayılı Sözleşme'de de on sekiz yaşın altındakilerin gece boyunca süren işlerde çalıştırılması yasaklanmış, ancak bazı hallerde daha küçük yaştakilerin gece döneminde çalıştırılmalarına izin verilmiştir. Sanayi dışındaki işlerde gençlerin gece çalıştırılmasına ilişkin kısıtlamalar ise 79 sayılı ILO Sözleşmesi ile düzenlenmiştir. 79 ve 90 sayılı Sözleşmelerde 6 sayılı Sözleşme gibi Türkiye tarafından onaylanmamış ILO Sözleşmelerindedir.

¹⁴⁹ Şahin, 135, 152. Bu konuya ilişkin görüşler için bkz. ve krş. Tunçomağ/Centel, 178; Bakırcı, 308; Çelik, 353.

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 174. maddesinde de çocuk ve gençlerin gece çalışmalarına sınırlama getirilmiştir. Bu hükme göre, “*On iki yaş ile on altı yaş arasında bulunan çocukların saat yirmiden sonra gece çalışmaları memnudur.*”.

94/33/EC sayılı Avrupa Birliği Yönergesinin 9. maddesine göre, 4. maddenin b ve c alt bentleri kapsamında çocuk işçi çalıştıran ülkelerde, bu kapsamda çalışan çocukların 20:00 ile 06:00 arasında çalışmalarını engellemek için gerekli tedbirlerin alınması gerekir (md. 9/1-a). Ayrıca gençlerin 22:00 ile 06:00 veya 23:00 ile 07:00 saatleri arasında çalıştırılmasını engellemek üzere gerekli önlemleri alması gerekmektedir (md. 9/1-b). Bununla birlikte üye devletler ulusal mevzuat ile getirecekleri düzenlemelerle md.9/1-b kapsamında gençlerin belirli faaliyet alanlarında çalışmalarına izin verebilirler. Bu durumdaki gençlerin korunması için yetişkin biri tarafından gözetim altında olmasına ilişkin gerekli önlemlerin alınması gerekir. Bu halde de gece yarısı ile 04:00 arası bir çalışma için yasak söz konusudur. Bununla birlikte bazı işler açısından üye devletlerin istisnai düzenlemeler getirebilmesine olanak tanınmıştır. Gece çalışması durumunda, gece çalışmasından önce ve sonra belirli aralıklarla gençlerin, sağlık ve yeterliliklerinin ücretsiz olarak değerlendirilmesi gerekir. Ayrıca Yönergeye göre, 4. maddenin b ve c alt bentleri kapsamında çocuk işçi çalıştıran ülkelerde, bu kapsamda çalışan çocukların her yirmidört saatlik zaman diliminde kesintisiz en az ondört saat dinlenebilmesi için gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir. Gençler bakımından bu sürenin her yirmidört saatlik zaman diliminde kesintisiz oniki saat olması gerekir (md. 10/1-a, b).

G. ÜCRET

4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesinde iş sözleşmesinin tanımına yer verilmiştir. Bu tanıma göre: “*iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir*”. Bu tanım çerçevesinde, iş sözleşmesi iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarından oluşur. Ücret iş sözleşmesinin kurucu unsurlarından biridir. İşveren açısından bir borç niteliği taşıyan ücret, işçi açısından bir alacak hakkı teşkil etmektedir. Ücret, borçlar hukuku anlamında bir alacak

hakkı niteliğindedir. Ücret olmaksızın, bir iş sözleşmesinin varlığından bahsedilemez¹⁵⁰.

ILO tarafından hazırlanmış ve Türkiye'nin onaylamış olduğu 95 sayılı Ücretin Korunması Hakkında Sözleşme'nin 1. maddesine göre ücret, “yapılan veya yapılacak olan bir iş için veyahut görülen veya görülecek bir iş için yazılı veya sözlü iş akdi gereğince bir işveren tarafından bir işçiye her ne nam altında ve hangi hesaplama şekli ile olursa olsun ödenmesi gereken ve nakden değerlendirilmesi kabil olup karşılıklı anlaşma veya milli mevzuatla tespit edilen bedel veya kazançlar” dır. İş Kanunu'nun 32. maddesine göre genel anlamda ücret, “bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır”.

Taraflar ücret miktarını serbestçe kararlaştırabilirler. Ancak, kararlaştırılacak ücret miktarı asgari ücretin altında olamaz. Ücret miktarı, sözleşme ya da toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılabileceği gibi, miktar kararlaştırılmasa dahi işçi ücret alacağına hak kazanacaktır. İş Kanunu'nun 39. maddesinin 1. fıkrasına göre, “İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir.”. Asgari Ücret Yönetmeliği'nin 7. maddesinin 1. fıkrasına göre, “Ücret en geç iki yılda bir olmak üzere işçilerin 16 yaşını doldurmuş olup olmadıklarına göre ayrı ayrı belirlenir.”. Öğretide ileri sürülen bir fikre göre, onaltı yaşından küçükler açısından daha düşük bir asgari ücret uygulaması yapılması isabetli değildir¹⁵¹. Bir diğer görüşe göre, gençler için ayrı bir asgari ücret belirlenmesi yerinde olup, uluslararası sözleşmelerle de uyumludur¹⁵². Onaltı yaşın altındaki küçükler açısından daha düşük asgari ücret ödemesi yapılması, işverenleri yetişkin işçilerin yerine küçükleri

¹⁵⁰ **Esener**, 126; **Reisoğlu**, Seza, Hizmet Akti, Ankara 1968, 36; **Oğuzman**, Kemal, Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, C. I, 4. B., İstanbul, 1986, 4 vd.; **Tunçomağ/Centel**, 65; **Antalya**, Gökhan, Hizmet Akdinin Tanımı, Unsurları ve Hukuki Niteliği, Yargıtay Dergisi, 1987, 123 vd.; **Çelik**, 149; **Süzek**, 236; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 56; **Güven/Aydın**, 71 .

¹⁵¹ **Kutal**, Metin, Teorik Esasları ve Tatbikatı Bakımından Asgari Ücret, İstanbul 1969, 172; **Seçer**, 1447.

¹⁵² **Centel**, Tankut, İş Hukukunda Ücret, İstanbul, 191; **Tunçomağ/Centel**, 103.

istihdam etmeye sevk edebilecek bir uygulamadır. Buna karşılık, yetişkinlerle aynı asgari ücret uygulaması ise küçüklerin genç yaşta çalışma yaşamına girmesini teşvik olarak algılanabilecektir. Kanaatimizce farklı bir asgari ücret uygulaması yapılmaması ve böylece işverenlerin küçükleri ucuz işgücü olarak görmesinin önüne geçilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte, çocuk ve genç istihdamını teşvik etmemek açısından gerekli önlemlerinde alınması çalıştırılabilecekleri işlerin sınırlandırılması ve asgari çalışma yaşının yükseltilmesi için de gerekli tedbirlerin alınması gerektiği düşüncesindeyiz.

Çalışan çocuk ve gençler, kişisel kazançlarını kendileri yönetebilir ve yararlanabilirler (TMK m. 359). Buna karşılık, ana babanın izni olmaksızın çalışma söz konusu ise bu durumda ana baba ödemenin kendilerine yapılmasını isteyebilir.¹⁵³

H. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN ÖNLEMLER

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 5. maddesinin 3. fıkrasına göre, “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 korumalarını temin edeceklerdir.” İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 10. maddesine göre, işverenin risk değerlendirmesi yaparken “Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu” nu dikkate alma yükümlülüğü vardır. 182 sayılı ILO Sözleşmesi anlamında işyerindeki sağlık ve güvenlik standartlarının düşüklüğü ve kötü çalışma koşulları sebebiyle çocukların yaşamlarını kaybetmelerine, sakatlanmalarına ya da hastalanmalarına neden olan çalışma biçimleri tehlikeli çocuk işçiliği olarak değerlendirilmektedir.¹⁵⁴

1. Muayeneden Geçirilmeleri

Çocuk ve genç işçilerin işe alınmadan önce ve işe devamları sırasında muayeneden geçirilmeleri gerekir. 77 sayılı Çocukların ve Gençlerin İşe Elverişlikleri Yönünden Sağlık Muayenesine Tabi Tutulmaları Hakkında

¹⁵³ Ayrıntılı bilgi için bkz. Seçer, 1448 vd.; Kökkılınç Eraltuğ/Fırat Şimşek, 101, 111.

¹⁵⁴ Zakir/Öğütoğulları, 16.

ILO Sözleşmesi'nde¹⁵⁵ de sanayiden sayılan işyerlerinde çalışan çocukların sağlık muayenesinden geçirilmesine ilişkin yükümlülükler öngörülmüştür. Sözleşme'nin 2. maddesine göre, onsekiz yaşından küçüklerin sanayi işyerlerinde çalıştırılabilmesi için işe elverişli olduklarının esaslı bir sağlık muayenesi sonucunda kabul edilmiş olması gerekmektedir. Ayrıca Sözleşmenin 3. maddesine göre, onsekiz yaşından küçük bir çocuğun yahut gencin sürekli olarak çalıştırılması, ancak bir yılı geçmeyen aralıklarla sağlık muayenesinin yenilenmesi şartına bağlı olabilecektir. Sağlık bakımından tehlike arz eden işlerde ise bu yükümlülükler yirmibeş yaşına kadar söz konusu olacaktır (m. 4).

6331 sayılı Kanunu'nun 37. maddesiyle yapılan değişiklikten önce, İş Kanunu'nun 86. maddesinde ağır ve tehlikeli işler bakımından rapor alma yükümlülüğü düzenlenmişti¹⁵⁶. Bu düzenleme ağır ve tehlikeli işlerde çalışan tüm işçiler bakımından getirilmiş olup, çocuk ve genç işçiler bakımından İş Kanunu'nun 87. maddesi gereği diğer işçilerden farklı olarak altı ayda bir rapor alınması gerekmektedir.

¹⁵⁵ ILO tarafından 19 Eylül 1946 tarihinde kabul edilen 77 sayılı Sözleşme, ülkemiz tarafından 16.08.1983 tarih ve 2878 sayılı Kanun ile onaylanmıştır. ILO tarafından gençlerin sağlık muayenelerine ilişkin kabul edilen bir diğer sözleşme ise Gençlerin Sağlık Muayenesine İlişkin 78 Sayılı ILO Sözleşmesidir. Sanayi dışı işlerde uygulama alanı bulan bu sözleşme ülkemizde onaylanmamıştır. Sözleşme metni için bkz. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312223:NO. Bunun dışında 124 sayılı Yeraltı İşlerinde Çalışan Gençlerin Sağlık Muayenesine İlişkin ILO Sözleşmesi' de ülkemiz tarafından onaylanmamıştır. Sözleşme metni için bkz. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312269:NO.

¹⁵⁶ Bu hükme göre, "Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe girişinde veya işin devamı süresince en az yılda bir, bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı oldukları işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye hekimleri tarafından verilmiş muayene raporları olmadıkça, bu gibilerin işe alınmaları veya işte çalıştırılmaları yasaktır. Sosyal Sigortalar Kurumu işe ilk giriş muayenesini yapmaktan kaçınmaz.

İşyeri hekimi tarafından verilen rapora itiraz halinde, işçi en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu hastanesi sağlık kurulunca muayeneye tabi tutulur, verilen rapor kesindir.

Yetkili memurlar isteyince, bu raporları işveren kendilerine göstermek zorundadır.

Bu raporlar damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır."

6331 sayılı Kanun’nda da işverene sağlık gözetimi yükümlülüğü getirilmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 15. maddesi gereğince, işverenin işçilerin işe girişlerinde, işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla sağlık muayenesi yapılmasını sağlama zorunluluğu bulunmaktadır. Bununla birlikte, periyodik muayene aralıkları belirlenmemiştir. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacakların, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılmayacağı ayrıca düzenlenmiştir.

Çocuk veya genç işçinin çalışmayı sürdürmesi uygun görülmediği takdirde, işverence işçiyi gözetim borcu gereğince yapabileceği uygun bir iş verilmesi gerekmektedir¹⁵⁷.

2. Eğitim Verme Yükümlülüğü

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik işverenlere ve devlete çeşitli yükümlülükler getirmektedir. Yönetmeliğin 2. Bölümünde devletin yükümlülükleri düzenlenmiştir. Adı geçen Yönetmeliğin 13. maddesinde çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmasına başlamadan önce işverene eğitim verme yükümlülüğü getirilmiştir¹⁵⁸.

¹⁵⁷ Centel, 195; Süzek, 342; Bakırcı, 276; Seçer, 1439; Kökkılınç Eraltuğ/Fırat Şimşek, 112.

¹⁵⁸ Bu hükme göre, “İşveren, çocuk ve genç işçilere, çalıştırmaya başlamadan önce işyerindeki riskler, işe uyum ve kanuni hakları ile işin niteliğine göre gerekli iş başı eğitimlerini verir.

İşveren, çocuk ve genç işçinin işe başlamasından önce veya çalışma esnasında, çalışma koşullarında değişiklik olması gerektiği hallerde, bu değişikliği yapabilmesi için aşağıdaki hususları göz önünde bulundurmalıdır;

- a) İşyeri ve işin yapıldığı yerin uygunluğu ve tanzimi,
- b) Kullanılan iş ekipmanlarının şekli, sırası ve bunların kullanılış biçimleri,
- c) İş organizasyonları,
- d) Çocuk ve genç işçilere verilen eğitimin ve talimatların düzeyi.

Değerlendirmeye göre çocuk ve genç işçilerin fiziki veya zihinsel gelişmeleri ile güvenlikleri yönünden risk tespit edilirse, en kısa sürede gerekli tıbbi kontrollerin yapılması gerekmektedir.”. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 17. maddesinde de işverenin eğitim verme yükümlülüğü düzenlenmiştir. Bu hükme göre, “(1)

I. SENDİKAL HAKLAR

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 6. maddesinin 1. fıkrasına göre, “*Fiil ehliyetine sahip ve fiilen çalışan gerçek veya tüzel kişiler sendika kurma hakkına sahiptir.*”. Sendika kurucusu olabilmek açısından fiil ehliyetinin varlığı arandığından, erginlik açısından aranan onsekiz yaşın doldurulması gerekmektedir¹⁵⁹.

Sendika üyeliğinin koşulları ise 6356 sayılı Kanun'un 17. maddesinde düzenlenmiştir. Bu hükme göre, “*On beş yaşını dolduran ve bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilir.*”. Böylece 2821 sayılı Kanun döneminde 16 olan yaş şartı, onbeş'e indirilmiştir.

İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır.

(2) *Çalışan temsilcileri özel olarak eğitilir.*

(3) *Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitimi belgeleyemeyenler çalıştırılmaz.*

(4) *İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir. Ayrıca, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir.*

(5) *Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz.*

(6) *Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar.*

(7) *Bu madde kapsamında verilecek eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir.”.*

¹⁵⁹ Bu düzenlemenin çocuk ve gençlerin sendikal haklarını sınırladığı yönünde bkz. **Bakırcı**, 362; **Şahin**, 197. Krş. **Çelik**, 465.

SONUÇ

Çocuk ve genç işçiliği gerek ulusal gerekse uluslararası düzenlemelere konu olan önemli bir sorundur. Bu konuda hedef mümkün olduğunca çocuk ve genç işçiliğini ortadan kaldıracak çözümler geliştirmek olmalıdır. Bununla birlikte, bu sorunun sadece mevzuatta yapılacak değişikliklerle çözümlenebilmesi mümkün değildir. Çocuk ve genç işçiliğini tümüyle ortadan kaldırmak mümkün olamasa da, en azından bağımlı çalışan çocuk ve gençler açısından uluslararası sözleşmelerle de uyumlu asgari standartların getirilmesi gerekmektedir. Bu açıdan çalışmamızda da ifade ettiğimiz üzere tüm bağımlı çalışan çocuk ve gençleri kapsar biçimde özel bir yasa ile düzenleme getirmek ve farklı düzenlemelere tabi çocuk ve gençler arasındaki eşitsizlikleri gidermek gerektiği düşüncesindeyiz. Bu açıdan özellikle asgari çalışma yaşı ve çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelerdeki farklılıkların giderilmesi ve yeknesak bir düzenleme getirilmesi gerekmektedir.

Kaynakça

- Akilloğlu**, Tekin, Çocuk Haklarına Dair Sözleşme, AÜ. SBF. İnsan Hakları Merkezi Yayınları No:13, Andlaşmalar Dizisi No:1, Ankara 1995.
- Aktay**, Nizamettin/**Arıcı**, Kadir, **Senyen Kaplan**, E. Tuncay, İş Hukuku, Ankara 2012.
- Akyiğit**, Ercan, Teori ve Uygulama Bakımından Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği, Kazancı Yayınları, İstanbul 1990.
- Akyüz**, Emine, Çocuk Hukuku Çocukların Hakları ve Korunması, 2. Baskı, Pegem Akademi, Ankara 2012.
- Alpar**, M. Bülent, “Kötü Sartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması Ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Hakkında 182 Sayılı İlo Sözleşmesi İle İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı”, Kamu-İş; C: 7, S: 1/2002.
- Antalya**, Gökhan, “Hizmet Akdinin Tanımı, Unsurları ve Hukuki Niteliği”, Yargıtay Dergisi, 1987.
- Aslantepe**, Gülay, “Çocuk İstihdamı Konusunda İLO Normları ve İLO-Türkiye Cumhuriyeti İlişkileri”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S. 45, 2003
- Astarlı**, Muhittin, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara 2008.
- Aybay**, Rona, Sosyalizmin Öncülerinden Robert Owen: Yaşamı, Eylemi ve Öğretisi, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1970.
- Aydemir**, Muzaffer: “Sosyal Sorumluluk 8000 (Social Accountability 8000) Standardı”, D.E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt. 1, Sayı. 3, 1999.
- Bakırcı**, Kadriye, Uluslararası, Bölgesel ve Türk Hukuku Açısından Çocuk ve Genç İşçilerin Korunması, İstanbul 2004.
- Bakırcı**, Kadriye, “Türk İş Hukukunda Çocuk ve Genç İşçilere Yönelik Ayrımcılık”, Cahit Talas Anısına, Güncel Sosyal Politika Tartışmaları, Ankara 2007, A.Ü.S.B.F. Yayın No: 595 (2007).
- Balo**, Yusuf Solmaz, Uluslararası İlkeler Işığında Çocuk Koruma Kanunu ve Uygulaması, Ankara 2005.

- Baştaymaz** Tahir, “Günümüzde Geleceğimizi Karartan Bir Problem: Çalışan Çocuklar”, Mess MERCEK, İstanbul, Ekim 1998.
- Bayram**, Fuat, “AB İlerleme Raporlarındaki (1998-2006) Tespit ve Eleştiriler Çerçevesinde Türk İş Hukuku Mevzuatında Yapılması Gerekli Değişiklikler”, Legal İHSGHD, S.13, 2007.
- Caniklioğlu**, Nurşen, “4857 sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri”, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası’na Düzenlenen, “III. Yılında İş Yasası” Seminer Yayını, İstanbul 2005.
- Cengiz Urhanoglu**, İhtar, “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Çocuk ve Genç İşçilerin İş Sözleşmesi Ehliyetlerinin Sınırlandırılmasına Yönelik Düzenlemeler” TBB Dergisi, Yıl:24, S. 98, 2012.
- Centel**, Tankut, Çocuklar İle Gençlerin İş Güvenliği, İstanbul 1982.
- Centel**, Tankut, “Türk Hukuku Açısından Çocuk ve Genç İşçi Haklarının Avrupa Sosyal Şartı’yla Korunması”, İnsan Hakları Yıllığı XII, (1990), Ankara 1990 (1990).
- Çil**, Şahin, “Avrupa Sosyal Şartı ve Yargıtay Kararları”, SİCİL, S.18, Haziran 2010.
- Demir**, Fevzi, “Çalışma Hayatında Çocukların Korunması”, DEÜHFD, C.12, Özel Sayı 2010, Basım Yılı 2012.
- Ekonomi**, Münir, İş Hukuku, C. I, Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1984.
- Erbs**, Georg/**Kohlhass**, Max, Ambs, Friedrich, Strafrechtliche Nebengesetze, Band 17, München 2012 (ERBS/KOHLHAAS).
- Esener**, Turhan, İş Hukuku, Ankara 1978.
- Evren**, Öcal Kemal, “Çalıştırma ve Başka İş Gördürme Yasakları”, Çalışma ve Toplum, 2007/4.
- Eyrenci**, Öner/**Taşkent**, Savaş/**Ulucan**, Devrim, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2010.
- Gemalmaz**, Semih, Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine Giriş, Legal, 6. Baskı, İstanbul 2007.
- Gündüz**, Selim, “Türkiye’de Çocuk ve Genç İşçilerin Yasal Konumu”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 22, Sayı:1-2-3, Şubat-Mayıs-Ağustos 2009.

- Güngör**, Hasan Atilla, Yaşam Hakkı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 2007.
- Güven**, Ercan/**Aydın**, Ufuk, Bireysel İş Hukuku, Eskişehir 2010.
- Hanau**, Peter/**Adomeit**, Klaus, Arbeitsrecht, Neuwied 2007.
- İnan**, Ali Naim, Çocuk Hukuku, İstanbul 1968.
- İnan**, Ali Naim, “Çocuğun Korunması ve Polis”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt. 37, Sayı 1, Yıl 1980 (1980).
- Karaman**, Banu/**Özçalık**, Melih, “Türkiye’de Gelir Dağılımı Eşitsizliğinin Bir Sonucu: Çocuk İşgücü”, Yönetim ve Ekonomi, Yıl: 2007 Cilt:14 Sayı:1.
- Kavi**, Ersin, “Çocuk İstihdamı Açısından Sosyal Sorumluluk Standardı”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S.51, 2006, 275.
- Konanç**, Esin, “Türk Hukuk Sisteminde Çocuk İstismarı ve İhmali”, AÜEBFD, Yıl 1987, C. 20, S.1.
- Kökkılınç Eraltuğ**, Ayşegül/**Fırat Şimşek**, Ayşe, “Çocuk ve Genç İşçinin İş İlişkisinde Veli ve Vasinin Rolü”, Legal İHSGHD, S. 21, 2009.
- Moll**, Wilhelm, Münchener Anwalts Handbuch Arbeitsrecht, München 2012 (MOLL/Bölüm Yazarı).
- Mollamahmutoğlu**, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin, İş Hukuku, Ankara 2012.
- Müller-Glöge**, Rudi/**Preis**, Ulrich/**Schmidt**, Ingrid: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, München 2011 (ErfK/Bölüm Yazarı).
- Narmanlıoğlu**, Ünal, “İş Hukukunda Çocukların Korunması”, Prof. Dr. Seyfullah Edis’e Armağan, İzmir 2000.
- Narmanlıoğlu**, Ünal, Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul 2012 (2012).
- Oğuzman**, Kemal, Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, C.I, 4.B., İstanbul, 1986.
- Oğuzkan**, Ferhan, Eğitim Terimleri Sözlüğü, Türk Dil Kurumu Yayınları, 1974. <http://tdkterim.gov.tr/bts/>.
- Reisoğlu**, Seza, Hizmet Akti, Ankara 1968.

- Richardi**, Reinhard/**Wlotzke**, Otfried/**Wißmann**, Helmut/**Oetker**, Hartmut, Das Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band I, München 2009 (Münchener Handbuch/Bölüm Yazarı).
- Riesenhuber**, Karl, Europäisches Arbeitsrecht, C.F. Müller, 2009.
- Säcker**, Franz Jürgen/**Rixecker**, Roland, Münchener Kommentar zum BGB, München 2012 (Münchener Kommentar zum BGB/Bölüm Yazarı).
- Sapancalı**, Faruk, “Küreselleşme Bağlamında Çocuk İstihdamı ve Önlenmesine Yönelik Çabalar”, Çimento İşveren Dergisi, C.16, S. 4, Temmuz 2002.
- Saymen**, Ferit Hakkı, Türk İş Hukuku, İstanbul 1954.
- Seçer**, Öz, “Çocuk ve Genç İşçilerle İş Sözleşmesinin Kurulması ve Bu Sözleşmeden Doğan Ücret Üzerinde Çocuk ve Genç İşçilerin Tasarruf Hakkı”, Legal İHSGHD, S.28, 2010.
- Seliçi**, Harika/**Akço**, Seda, Çocuk Koruma Kanunu, İstanbul 2006.
- Seratlı**, Gaye Burcu, “4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı Ve Güvenliği”, AÜHFD, C. 53, S. 2, 2004.
- Serozan**, Rona, Çocuk Hukuku, Genişletilmiş 2. Bası, İstanbul 2005.
- Shaub**, Günter, Arbeitsrechts-Handbuch, Systematische Darstellung und Nachschlagewerk für die Praxis, München 2011 (SHAUB/Bölüm yazarı).
- Sunal**, Onur, “Gelir Düzeyi ve Çocuk Emeği Arasındaki İlişki: Ülkelerarası Bir Karşılaştırma”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 66-1, 2011.
- Süzek**, Sarper, İş Hukuku, İstanbul, 2012.
- Süzek**, Sarper, İş Güvenliği Hukuku, Savaş Yayınları, Ankara 1986 (1986).
- Şahin**, Barış, Çocuk İşçilerin Korunması, Ankara 2010.
- Şahlanan**, Fevzi, “Sanayide Yaş Sınırı Bakımından Çocukların Korunmaları, Mesleki Eğitim ve Yönlendirme Açıklarından Onaylanan ILO Sözleşmeleri”, İHD, C.III, Nisan - Haziran 1993.
- Tanrıbilir**, Feriha Bilge, Çocuk Haklarının Uluslararası Korunması ve Koruma Mekanizmaları, Yetkin, Ankara 2011.
- Topçuoğlu**, İlyas, 4857 Sayılı İş Kanunu Işığında Türk Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma, TÜHİS, Yayın No:58, Ankara 2009.

- Tuğ**, Adnan/**Baysal**, Ulaş, “İş Hukukunda Çocuk ve Genç İşçilerin Korunması”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, İstanbul 2011.
- Tuna**, Orhan, Sanayide Çocuk Sa’yi ve Çocuk Sa’yinin Korunmasına Matuf Mevzuat, İş IX, 2, Nisan 1943 (1943).
- Tuna**, Orhan, “Çalışma Organizasyonlarının Doğuşu”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, s.29, 1978, 2, <http://www.iudergi.com/tr/index.php/sosyalsiyaset/article/view/13225>. (1978).
- Tunçcan**, Nilgün, “Çocuk İşçiliği: Nedenleri, Boyutları ve Küreselleşen Dünyadaki Konumu”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S. 43-44, 2000.
- Tunçomağ**, Kenan, İş Hukuku, İstanbul 1986.
- Tunçomağ**, Kenan, “Çalışma Hayatında Çocuk ve Gençler”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Prof. Dr. Orhan Tuna’ya Armağan, S. 31, 1982 (Çocuk ve Gençler).
- Tunçomağ**, Kenan/**Centel**, Tankut, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2008
- Tütüncü**, Özkan, “SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı ile İş Yasamı Kalitesi Arasındaki İlişki”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:10, Sayı: 2, 2008.
- Uşan**, Fatih M., Çıracılık Sözleşmesi, Konya 1994.
- Weyand**, Joachim, Jugendarbeitsschutzgesetz, Nomos 2012.
- Yurtcan**, Erdener, Çocuk Koruma Kanunu ve Yorumu, İstanbul 2006.
- Zakir**, Avşar/**Öğütoğulları**, Eren, “Çocuk İşçiliği ve Çocuk İşçiliği ile Mücadele Stratejileri”, Sosyal Güvenlik Dergisi 2012/1.
- Zöllner**, Wolfgang/**Loritz**, Karl-Georg/**Hergenröder**, Curt Wolfgang, Arbeitsrecht, München 2008.

