

Araştırma Makalesi

Karşılaştırmalı Bir Perspektif ile Türk ve Alman Hukukunda

Genç İşçilerin Çalıştırılmasına Yönelik Mevzuatın Temel Esasları

Değerli hocam, Prof. Dr. Gülten Kutal'ın aziz anısına...

Alpay HEKİMLER¹

ORCID: 0000-0001-6679-8180

DOI: 10.54752/ct.1191418

Öz: Alınan tüm tedbirlere rağmen günümüzde çocuk işçiliği Dünyanın önemli bir sorunu olarak varlığını sürdürmektedir. Pandemiye bağlı olarak çocuk işçiliği son verilere göre gerilmesi bir tarafa, daha fazla artış göstermiştir. Bu gerçek karşısında, genç işçilerin sorunları maalesef ikinci plana itilmektedir. Oysa uluslararası belgelerde, çocuklar kadar genç işçi olarak tanımlanan kişilerin de korunması ve esas itibarıyla eğitimlerini almaları ve istihdamın eğitimlerine engel olmayacak biçimde gerçekleşmesi yönünde hükümlere yer verilmiştir.

Bu çalışmada Federal Almanya ve Türkiye’de yürürlükte olan mevzuatlar kapsamında genç işçiliği ile ilgili alınmış tedbirler ortaya konmaya çalışılmakta olup, iki ülke arasındaki ortak ve farklılaşan hususlar spesifik ayrıntılara girilmeden ortaya konulmaya çalışılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Genç işçi, çocuk işçi, genç işçilerin korunması kanunu, yönetime katılım, medya, Almanya

¹ Prof.Dr. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi- ahekimler@hotmail.com

HEKİMLER, A. (2022), “Karşılaştırmalı Bir perspektif ile Türk ve Alman Hukukunda Genç İşçilerin Çalıştırılmasına Yönelik Mevzuatın Temel Esasları”, *Çalışma ve Toplum*, C.4, S.75. s. 2549-2582

Makale Geliş Tarihi: 30.04.2022 - Makale Kabul Tarihi: 16.09.2022

The Fundamentals of Legislation on the Employment of Young Workers in Turkish and German Law from a Comparative Perspective

Abstract: Child labour is still one of the biggest problems all over World. According to the latest statistics, child labour has increased instead of decreasing during the pandemic. Consequently, the problems of young labour have left behind. However there are provisions indicating that the young labour, besides the child labour, should be protected, and continue the education and be employed without any hindrance their education in the international conventions.

In this paper, the legal measures regarding the young labour in Federal Germany and Turkey are defined, the common and differentiated issues are discussed without specific details.

Keywords: Young labour, child labour, The Act on the Protection of Young Labour, employee participation, media, Germany

Giriş

Bu yazının armağan edildiği değerli Hocamız Prof. Dr. Gülten Kutal, akademik hayatı boyunca Almanya ile ilgili önemli çalışmalar yürütmüş ve başta bu ülkedeki sosyal politika ve endüstri ilişkiler alanındaki gelişmelerin ülkemize aktarılması yönünde önemli katkılar sağlamıştır. Bu nedenle yetişmemde üzerinde çok emeği geçmiş olan değerli Hocamıza ithaf edilen Çalışma ve Toplum Dergisinin bu özel sayısında Almanya konulu bir yazının kaleme alınması kanaatimce ayrı bir önem taşımaktadır.

Bilindiği üzere, çocuk işçiliğın yasaklanması ve genç işçilerin istihdamının istisnai bir alan olarak düzenlenmesi hem uluslararası sosyal politikanın hem de evrensel iş hukukunun öncelikli alanları arasında yer almaktadır. Nitekim çocuk ve genç olarak tanımladığımız bireyler henüz bedensel ve ruhsal gelişmelerini tamamlamadıklarından, bir iş ilişkisine taraf olmaları durumunda hayatları boyunca sürebilecek hatta tafafisi mümkün olamayan birtakım sorunların ortaya çıkmasına zemin hazırlayabileceğinden dolayı, özellikle korunmaları gerektiği yabancı iş hukuku yazınında da isabetli bir biçimde değerlendirilmektedir.² Bunun ile birlikte aynı zamanda gençlerin, uygun olan eğitimlerini alabilmeleri yönünde gerekli tedbirlerin alınması da amaçlanmaktadır.³ Böylelikle esasen hedeflenen gençlerin bir

² *Bkç.:* **Barbara Födermayer/Reinhard Resch**, Arbeitsrecht, 7.Auflage, Manz, Wien, 2020, Rn.105

³ **Sabine Poche**, Jugendarbeitsschutz, in: Personalbuch 2022 (Hrsg. Jürgen Köller), 29. Auflage, Beck, München, Rn.1-3.

tarafından sağlıkların korunması, kişiliklerin gelişmesine imkan tanınması ve kendileri için uygun bir eğitim almaları olmaktadır. Bu kapsamda ise gençlerin istihdamı söz konusu olursa bu temel amaç doğrultusunda azami çalışma sürelerinin, dinlenme sürelerinin, istihdam yasalarının ve istihdam halinde alınacak tedbirlerin belirlenmesi söz konusu olmaktadır.

Yıllar içerisinde bağlanmış olan çok sayıda uluslararası belgede konunun önemine dikkat çekilerek, evrensel normların oluşturulması yönünde çaba gösterilmektedir. Ancak uygulamada bu alanda ne oranda başarıya ulaşıldığı konusu, daha doğrusu çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması ve genç olarak tanımlamakta olduğumuz bireylerinin istisnai olarak belirli koşullar altında istihdamı alanında alınan yol tartışmalıdır.

Bu çalışmamızda karşılaştırmalı bir perspektif ile iki ülke arasındaki genç işçilerin istihdamı alanındaki yasal düzenlemeleri detaylara girmeden değerlendirmeye çalışıp, ortak ve ayrıştığı hususlar tespit edilmeye çalışılacaktır. Konu bağlamındaki mevzuat ortaya konulurken, derginin okurlarına Türk mevzuatı yabancı olmadığından dolayı ağırlıklı olarak Alman mevzuatı üzerinde durulacaktır.

Ancak değerlendirmelerimize yer vermeden önce, temel birtakım sayısal verilerin paylaşılması konunun önemini bir kez daha ortaya koyması bakımında yerinde olacaktır.

Çocuk ve Genç İşçilerin Sayısal Görünümü

İçinde bulunduğumuz yüzyılda maalesef halen çocuk işçiliğinin kontrol altına alınamadığını, diğer bir ifadeyle tam olarak ortadan kaldırılamadığını Birleşmiş Milletlere bağlı bir kurum olan UNICEF ve ILO'nun rakamları açıkça ortaya koymaktadır.

Özellikle, gelişmekte olan ve geri kalmış ülkelerde durum çok daha vahim boyutlarda seyrini sürdürmeye devam etmektedir ki, bu ülkeler arasında ilk sırada Batı Sahra Afrika ülkeleri gelmektedir. Ancak Dünya'nın farklı bölgelerinde durumun çok da farklı olmadığını kabul etmek, gerçekleri inkâr etmenin ötesine geçmeyecektir. Çocuk işçiliğinin günümüzde imzalanmış olan birçok uluslararası belgenin varlığına rağmen bu denli varlığını sürdürmesinin ardında, başta ekonomik gerekçeler yatmaktadır. Ancak bu temel gerekçenin dışında zaman zaman kültürel faktörlerinde rol oynadığını ifade etmeden geçmemiz önemli bir eksiklik olacaktır. Çocuk ve genç işsizliğin nedenlerini etraflı bir biçimde analiz etmemiz ve sonuçlarını ortaya koymamız bu çalışma kapsamında bize ayrılmış olan yer nedeniyle mümkün değildir.

Çocuk işçiliği sorununa ilişkin olarak kamuoyunun dikkatini çekmek amacıyla 2002 yılında ILO tarafından "Dünya Çocuk İşçiliğiyle Mücadele Günü" kutlanmaya başlandı. Her yıl 12 Haziran gününde kutlanan günde Dünya çapında çocuk işçiliği ile mücadele edilmesi amaçlanmaktadır. Birleşmiş Milletler 2025

yılının sonuna kadar her türde çocuk işçiliğın ortadan kaldırılmasını kendisine hedef olarak koymuş durumdadır. Ancak bizim kanaatimize göre yayınlanan rakamlar ışığında bu hedefine ulaşması oldukça güç görünmektedir.

ILO'nun bu çalışmanın kaleme alındığı tarih itibariyle yayınlamış olduğu en güncel veriler ışığında, uzun zamandan beri çocuk işçiliği artış göstererek 160 milyon düzeyine ulaşmış durumdadır. Artışın ardında özellikle Covid-19 nedeniyle yaşanan pandemi sebebiyle farklı faktörlere bağlı olarak daha fazla sayıda çocuk işçinin çalışmak durumunda kalmış olmasının temel sebep olduğu tahmin edilmektedir.⁴

21. yüzyılın ilk çeyreğini tamamlamak üzere olduğumuz bu dönem içerisinde halen çocuk işçiliğın önemli bir sorun olarak devam ediyor olması, gençlerin istihdamını ve onların sorunları üzerinde durulmasını da güçleştirdiği ayrı bir gerçek olarak karşımızda durmaktadır.

Federal Almanya'daki genç işçilerin sayısal görünümü ile ilgili resmi bilgileri bize Federal İstatistik Dairesi sunmaktadır. Elimizdeki en güncel verilere göre, 31 Mart 2022 tarihi itibariyle Almanya'da 15-19 yaş grubu arasında olan yaklaşık 1 milyon kişi istihdam halindedir (577 bin kadın, 445 bin erkek).⁵ Bu rakamın göreceli olarak bu denli yüksek olmasını, dual eğitim sistemi kapsamında aynı anda eğitim görüp çalışan gençlerin sayılarının yüksek varlığı biçiminde açıklayabilmek mümkündür.

Türkiye'de işgücü piyasasına ilişkin veriler bilindiği üzere aylık olarak TÜİK tarafından yayınlanmakta olup bu veriler arasında aynı zamanda 15-14 yaş grubunu kapsayan genç nüfusa ait veriler kamuoyu ile paylaşılmaktadır. Bu çalışmaya konu olan ve iş hukuku anlamında genç ve genç işçi olarak tanımladığımız bireylere ilişkin rakamları bize en son yine TÜİK tarafından 31 Mart 2020 tarihinde yayınlanmış olan bülten vermektedir.⁶ Buna göre Türkiye'de 2019 yılının son çeyreği itibariyle ülke genelinde resmi olarak ekonomik faaliyette çalışan 5-17 yaş grubu arasında olan 720 bin birey bulunmaktadır (508 bin erkek, 212 bin kadın). Bu noktada bu rakamların resmi rakamlar olduğunu bir kez daha belirtmekte yarar görmekteyiz.

Yukarıda değindiğimiz rakamlar, bize açıkça bu çalışma kapsamında ele aldığımız konunun doğrudan geniş bir kesimi kapsadığını, çalışma ilişkisinin tarafları olan işverenler ve de henüz reşit olmayan genç işçilerin ailelerinin de sürece dahil oldukları göz önünde bulundurulduğunda çok daha fazla kişiyi kapsamakta olduğunu görmekteyiz.

⁴ Ayrıntılar için *Bkz.*:

https://www.ilo.org/berlin/presseinformationen/WCMS_800232/lang--de/index.htm

Erişim 18.06.2022

⁵<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/erwerbstaetige-erwerbstaetigenquote.html> Erişim 18.06.2022

⁶<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Cocuk-2021-45633>

24.07.2022

Erişim

Uluslararası Mevzuat

Belirttiğimiz üzere çocuk işçiliğın yasaklanması ve istihdama katılan gençlerin korunması hem uluslararası sosyal politikanın hem de iş hukukunun öncelikli alanlarından birisini oluşturmaktadır. Bu bağlamda yıllar içerisinde başta çocuk işçiliğın yasaklanmasını öngören önemli sayıda uluslararası belge kabul edilmiştir. Bu belgelerin varlığına ve birçok ülke tarafından kabul edilip ulusal mevzuata dönüştürülmüş olmasına karşın, uygulamada çocuk işçiliğın halen ortadan kaldırılamamış olması ise düşündürücüdür.

Konu bağlamında kabul edilmiş olan belgelerin incelenmesi bu yazı kapsamında mümkün olmamak ile birlikte, ana başlıklar halinde olsa dahi değinilmemesi kanaatimizce büyük bir eksiklik olacağından dolayı çok kısaca aşağıda belirtilmiştir.

1989 tarihli Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi, bilindiğı üzere Birleşmiş Milletlere üye olmayan ülkeler tarafından dahi onaylanmış olması sebebiyle konu bağlamında en önemli uluslararası hukuk belgesi olarak kabul görmektedir. Bu belgeye daha sonradan eklenen bazı ek protokoller ile kapsam alanı genişletilmiştir.⁷ Sözleşmeye taraf olan ülkeler, sözleşme ile tanımlanan çocuk ve gençlerin haklarını ulusal mevzuata dönüştürmeyi ve onların güvenliğine yönelik olarak uygun politikalar geliştirmeyi taahhüt etmektedirler.

Şüphesiz olarak ILO kurulduğundan bu yana çocuk işçiliğın ortadan kaldırılmasına yönelik olarak ciddi mücadeleler vermiştir. Günümüzde, bu alanda özellikle 1973 tarihli 138 sayılı “Asgari Yaş Sözleşmesi” ile 1999 tarihli 182 nolu “En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğın Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi” öne çıkmaktadır. Anılan son sözleşme ILO’nun sekiz temel sözleşmesinden biri olarak kabul edilmektedir.⁸

Bilindiğı üzere Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa’da yaşamlarını sürdüren bireylerin temel haklarını tanımlayıp güvence altına almaktadır. Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesine benzer bir biçimde Avrupa Sosyal Şartı’nda da çocuk hakları düzenleme bulmuş olup, çocuk işçiliğı açıkça yasaklanmaktadır. Anılan belgeye göre, 14. yaşını henüz tamamlamış olan bireyler çocuk, 18. yaşına henüz ulaşmamış olanlar ise genç olarak kabul edilmekte olup, gençlerin ancak yaşlarına uygun ve de sağlıklı gelişimlerine zarar vermediğı sürece belirli koşullar altında

⁷Bu konuda geniş açıklamalar için *Bkz.*: **Stefanie Schmahl**, Kinderrechtskonvention mit Zusatzprotokollen, Nomos, 2013; **Ömer Uğur Gençcan**, Çocuk Hukuku, Yetkin, Ankara, 2021; **Hasan Tahsin Fendoğlu**, Çocuk Hukuku, Yetkin, Ankara, 2021; **Hayrunnisa Özdemir/Ahmet Cemal Ruhi**, Çocuk Hukuku ve Çocuk Hakları, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2016.

⁸ **Immenga/Mestmäcker/Kling**, 6. Aufl. 2021, GWB § 128 Rn. 59-72.

istihdamlarına cevaz vermektedir.⁹

Türk hukukundaki düzenlemelerin aşağıda ortaya konulacağı üzere Almanya ile esas itibarıyla ayrılmamakta olmasının temel nedenlerinden biri Avrupa Birliği'nin konu bağlamında kabul etmiş olduğu 94/33/EWG sayılı Direktif olmaktadır. Anılan Direktif üye ülkeleri çocuk işçiliğinin yasaklanması ve istihdama katılım konusunda asgari yaş sınırlarının tayin etmeleri ile yükümlü tutmaktadır. Günümüzde tüm üye ülkeler tarafından anılan direktifin hükümleri ulusal mevzuatlara dönüştürülmüş durumdadır.

Türkiye, Avrupa Birliği'ne aday bir ülke olarak, 4857 sayılı İş Kanunu'nun hazırlık aşamalarında Avrupa Birliği normlarını dikkate alarak, ulusal mevzuata belirli ölçüde yansımıştır.

Genç İstihdamına İlişkin Yasal Çerçeve

Çocuk istihdamının yasaklanması ve genç olarak tanımlanan bireylerin istihdamına imkan veren koruyucu hükümler konusunda ülkeler farklı düzenlemelere gitmişlerdir. İş mevzuatı oldukça dağınık olan Federal Almanya'da, örneğin Avusturya'da olduğu üzere¹⁰ gençlerin korunmasına yönelik olarak ayrı bir yasa kabul edilmiştir. Ülkemizde ise bilindiği üzere örneğin İsviçre'de de olduğu gibi¹¹ ayrı bir kanun ile değil, çocuk işçiliğinin yasaklanması ve genç işçilerin çalıştırılabilmesine yönelik hükümler İş Kanunumuzun 71.maddesi ile düzenleme bulmuştur.

Almanya'da çocuk işçileri ile ilgili düzenlemeler 19.yüzyıla kadar geriye gitmekte olup, gençlerin korunmasına ilişkin ilk yasa, Prusya Krallığın 1839 yılında kabul etmiş olduğu Gençlerin Korunmasına Yönelik Prusya Kanunu (*Regulativ über Beschäftigung jugendlicher Arbeiter in Fabriken*)¹² olmuştur. Bu kanun kıta Avrupa'sında çocuk işçiliğinin sınırlandırılması ve aynı zamanda iş güvenliği alanında ilk kanun olma özelliğini taşımaktadır.¹³

Ancak sanayileşme sürecinin hızlanmasına bağlı olarak gençlerin istihdamının artması, sağlıklarının bozulması ve de gelişimlerini olumsuz etkilenmesi

⁹ Bkz.: **Hans Jarass**, Charta der Grundrechte der Europäischen Union, 4.Auflage, 2021, Art.32, Rn.1-4.; **Lemke** in: von der Groeben/Schwarze/Hatje, Europäisches Unionsrecht, 7. Aufl. 2015, Art. 24 GRCh, Rn. 9.

¹⁰ Avusturya'daki düzenlemeler için Bkz.: **Günther Löschnigg**, Arbeitsrecht, 13.Auflage, ÖGB Verlag, Wien, 2017; **Födermayer/Resch**, Rn.105

¹¹ İsviçre'deki düzenlemeler için Bkz.: **Thomas Geiser/Roland Müller/Kurt Paerli**, Arbeitsrecht in. Der Schweiz, 4.Auflage, Stämpfli Verlag, 2019, s.385 vd

¹² Kanun metni için Bkz.: <http://www.zeitspurensuche.de/02/kinder2.htm#1839>

¹³ **Dieter Kastner**, Kinderarbeit im Rheinland. Entstehung und Wirkung des ersten preußischen Gesetzes gegen die Arbeit von Kindern in Fabriken von 1839, Köln, 2004.

sonucunda devletin daha ciddi mücadelelerde bulunmasını gerekli kılmıştır. Bu kapsamda anılan kanunun kapsam alanı genişletilerek, yeni düzenlemeler ve işveren için yükümlülükler getirilmiştir.¹⁴

1871 yılında Alman İmparatorluğunun ilanının ardından ise, gelişen dinamikler sonucunda 1891 yılında İş Güvenliği Yasası kabul edilerek gençlerin istihdamı konusunda yeni bir yasal çerçeve çizmiştir. Bu bağlamda asgari çalışma yaşı 13 olarak belirlendiği gibi günlük azami çalışma süresi 14 yaşa kadar olan bireyler için 6 saat, onun üzerinde olanlar için ise 10 saat sınırlaması getirilmiştir.

Kamuoyu ve sendikaların baskısı sonucunda ise 1903 yılında kısaca Çocuk Koruma Kanunu olarak isimlendirilen kanun kabul edilerek yürürlüğe girmiş ve 12 yaşından küçük olan çocukların sanayi ve zanaat alanında istihdamlarını yasaklamıştır. Anılan kanunda ilerleyen yıllarda içerisinde bazı değişikliklere gidilmek suretiyle, işçiler lehine hükümler getirilmiştir.¹⁵

Birinci Dünya Savaşı'nın ardından 1919 yılında ilan edilen Weimar Cumhuriyeti döneminde, iş hukukunun gelişmesi yönünde önemli mesafeler kat edilmiştir. Özellikle Weimar Anayasası ile işçiler geniş bir güvenceye kavuşturulmuştur.¹⁶ Buna rağmen, özetle politik istikrarsızlıklar sebebiyle, genel anlamda iş güvenliği ve gençlerin korunmasına yönelik mevzuatın geliştirilmesi sınırlı olmuştur.¹⁷

Nasyonal Sosyalistlerin iktidara gelmesi ile birlikte genç işçilerin korunması alanında da bazı yeni düzenlemelere gidilmiş, özellikle ILO'nun ilgili sözleşmesi Çocuk İşçiliği ve Gençlerin Çalışma Sürelerine İlişkin Kanun (*Gesetz über Kinderarbeit und die Arbeitszeit der Jugendlichen*) kabul edilerek ulusal mevzuata dönüştürülmüştür. Ancak kanunun kabul edilmesinin ardından kısa bir süre sonra birçok hüküm yürürlükten kaldırılmış ve Nazi ideolojisine uygun bir biçimde, ırk esasına dayalı düzenlemeler getirilmiştir.

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonraki dönem içerisinde ise genç işçilerin korunmasına ilişkin mevzuatın ayrı bir kanun ile şekillendirilmesi geleneği sürmüştür ve yıllar içerisinde değişen koşullara bağlı olarak, genç işçiler lehine düzenlemeler yapılmıştır. Ancak yürürlükteki hali ile tüm sorunların çözülmüş olduğunun iddia edilmesi mümkün değildir. Nitekim bazı meslek kuruluşları günümüzde özellikle Gastronomi ve Otelcilik alanında dinlenme sürelerinin artırılması yönündeki taleplerini ortaya koymaktadır.¹⁸

¹⁴ Ayrıntılar için *Joachim Weyand*, Jugendarbeitsschutzgesetz, 2.Auflage, Nomos, Baden Baden, 2016, § 1 Rn.25-26

¹⁵ Ayrıntılar için *Bkz.: Weyand*, 1 Rn.19-20

¹⁶ *Alpay Hekimler*, Kabulünün 100. Yılında Weimar Anayasasının İş Hukukunun Gelişimi Üzerine Etkileri,

Legal İSGHD, Temmuz 2019, s.429-444.

¹⁷ *Weyand*, Rn.22.

¹⁸<http://www.dehoga-bundesverband.de/branchenthemen/recht->

Cumhuriyet öncesi dönemdeki çalışma hayatına ilişkin kabul edilmiş olan belgelerde çocuk işçiliği konusunda bazı düzenlemeler karşımıza çıkmakta olsa da erken Cumhuriyet dönemi ile birlikte farklı kanunlarda, asgari yaş koşuluna ilişkin hükümlere yer verilmiş olduğunu görmekteyiz. Bu kanunlar arasında Umumi Hıfzısıhha Kanunu ile Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu'nu en başta sayabilmek mümkündür.¹⁹ Özellikle Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nda dönemin koşullarına göre oldukça ileri sayılabilecek tedbirlerin alınmış olduğu literatürde değerlendirilmektedir.²⁰

Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk iş kanunu olan 1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanunu'nda çocuk ve genç işçilerin korunmasına yönelik 48 ve devamı maddeleri uyarınca oldukça kapsamlı bir çerçeve çizilmiş, çocuklar yaşları dikkate alınarak üç gruba ayrılarak, istihdamlarına ilişkin kuralar belirlenmiştir.²¹

Oldukça kısa sayılabilecek bir dönem yürürlükte kalan 1967 yılında kabul edilen 931 sayılı İş Kanunu'nda da konu bağlamında düzenlemelere yer verilmiş olmak ile birlikte 1970'li yıllardan itibaren otuz yılı aşan bir dönemde 1475 sayılı İş Kanununun çocuk işçiliğinin yasaklanması ve genç işçilerin istihdamı konusundaki esaslar çalışma hayatını şekillendirmiştir. Anılan kanunun 67.maddesiyle açıkça 15 yaşından küçük çocukların çalıştırılması yasaklanmış, genç işçilere yönelik olarak koruyucu hükümlere yer verilmiştir.

Günümüzde ise ifade ettiğimiz üzere yürürlükte olan 4857 sayılı Kanunu'nun hükümleri genel çerçeveyi tayin etmekte olup konu bağlamındaki madde ortaya çıkan gereksinimler kapsamında en son 2015 yılında yeniden düzenlenmiştir.

Alman Hukukundaki Düzenlemeler

İfade ettiğimiz üzere Alman iş hukukunda genç işçilerin korunmasına yönelik olarak ayrı bir kanunun kabul edilmesi esası benimsenmiş olup, çocuk işçiliğinin yasaklanması ve gençlerin istihdamı konusundaki genel çerçeve en son 16 Temmuz 2021 tarihinde değişikliğe uğramış olan Genç İşçilerin Korunması Hakkında Kanun olarak dilimize çevrilmesi mümkün olan 1976 tarihli *Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)*²² ile çizilmiştir. Diğer bir ifadeyle neredeyse yarım asra yakın bir dönemden beri genç işçilerin istihdamı anılan yasa kapsamında şekillenmektedir.

aktuell/detail/news/jugendarbeitsschutzgesetz-das-gesetz-reformieren

¹⁹ **Çağla Ünlütrk Ulutaş/Tefik Barbaros Ulutaş**, Türkiye'de Çocuk İşçiliği Politikası, Çalışma ve Toplum, Sayı:63, 2019, s.2570

²⁰ **Ali Güzel**, 3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 35-36/1986, s.202

²¹ Geniş açıklamalar için Bkz.: **Güzel**, s.202 vd.

²² Jugendarbeitsschutzgesetz vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 16. Juli 2021 (BGBl. I S. 2970) geändert worden ist"

Kanun kapsamında istihdam kavramının oldukça geniş bir biçimde ele alınmakta olduğunun baştan belirtilmesi yararlı olacaktır. Öyle ki, talimatlara bağlı olarak bağımlı bir ilişki kapsamında ifa edilen işler anlaşılmakta olup, iş sözleşmesinin filli olarak bağitlanmış olup olmamasının bir önemi bulunmamaktadır.²³ İş sözleşmelerinin dışında, eser sözleşmeleri de JArbSchG'in hükümlerine tabidirler. Federal İş Mahkemesi nispeten eski tarihli bir kararında, henüz reşit olmayan ancak çalışan bireyin, harçlık kazanmak amacıyla çalışıp, bunu iş ilişkisi olarak değil hobi olarak değerlendiriyor olmasının bir öneminin olmadığına karar vermiştir.²⁴

Alman iş hukuku alanındaki yasal düzenlemeler oldukça kapsamlı ve ayrıntılı hükümler ihtiva etmesine rağmen, iş hukukunun tüm alanlarında yüksek yargı kararlarıyla geniş bir içtihat oluşmuş durumdadır. Bu durum genç işçilerin korunması esasına dayalı uyuşmazlıklar bağlamında da farklılaşmamakta olup, özellikle Federal İş Mahkemesi'nin yıllar içerisinde vermiş olduğu kararların uygulamanın şekillenmesi yönünde esasen belirleyici olduğunun anımsatılması yerinde olacaktır.

Konu bağlamında ayrıca 13. yaşını tamamlamış ve okula devam eden çocukların hafif işlerde çalıştırılabilmesine imkan tanıyan düzenlemeler, 1998 yılında kabul edilen Çocukların Korunması Hakkındaki Yönetmelik ile hüküm altına alınmış durumdadır.²⁵ Böylelikle gençlerin istihdamı konusundaki yasal çerçeveyi anılan kanun, yönetmelik ve geniş bir içtihat çizmektedir.

Alman Hukukuna göre "Çocuk" ve "Genç" Tanımı

Çocuk ve genç işçi kavramlarının tanımının yapılması hiç şüphesiz olarak başta çocuk işçiliğin yasaklanması ve istisnai bir istihdam hali olarak görülmesi gereken genç işçilerin çalıştırılması açısından sınırların belirlenmesi bakımından büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle de bu kavramların üzerinde kısaca durulması yararlı olacaktır.

Alman ve Türk hukukunda "çocuk" kavramları birebir olarak kullanılmakta ise de genç işçi kavramı konusundaki ifade farklılaşmaktadır. Türk iş hukukunda, uygulamada ve literatürde yerleşmiş biçimi ile "genç işçi" ifadesi kullanılırken, Alman iş hukukunda esas itibarıyla sadece "genç" (*jugendlicher*) kavramı kullanılmaktadır. Bunun ile birlikte JArbSchG dışında sınırlı olmak ile birlikte konu bağlamındaki düzenlemeler kapsamında "genç işçi" (*Jugendlicher Arbeitnehmer*) kavramı da karşımıza çıkabilmektedir, ki buna örnek olarak bu çalışma kapsamında kısaca ele alacağımız İşyeri Teşkilat Kanunu'nun 60.maddesini örnek olarak gösterebilmek mümkündür.

²³ BayOLG, 4.8.2021, 201 OBOWİ 735/21 BeckRS 2021, 25640

²⁴ BAG v.23.1.1973 – 1 AZR 30/72

²⁵ Kinderarbeitsschutzverordnung vom 23. Juni 1998 (BGBl. I S. 1508).

Çocuk Kavramı

JArBSchG'in 2. maddesinin 1. fıkrası hükmü, 15. yaşını doldurmamış olan kişileri "çocuk" (*Kind*) olarak tanımlamaktadır. Böylelikle doğduğu andan itibaren 15. yaşını tamamlayana kadar her birey kanun anlamında çocuk olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla 15. yaşını tamamlamış olanlar çocuk sayılmaktadır.

Alman Medeni Kanunu'nun 187. maddesi hükmü uyarınca, bireyin yaşı doğduğu günden itibaren hesaplanmaya başlanmakta olup, doğduğu saat dikkate alınmamaktadır. Yine aynı maddenin 2. fıkrası uyarınca ise, doğum gününden bir önceki günün tamamlanması ile yaşın doldurulduğu kabul edilmektedir.²⁶ Böylelikle örneğin 01.08.2007 tarihinde doğan bir birey, 31.07.2022 tarihinde 15. yaşını tamamlamış olup, 01.08.2022 tarihinde saat 00.00'dan itibaren 16.yaşına girerek kanun anlamında çocuk vasfını yitirmektedir.

JArbSchG'in 5. maddesi, Kanunu'n 2. maddesinin 1. fıkrasında çocuk olarak tanımlanmış olan bireylerin çalıştırılmasını yasaklamaktadır. Bu konudaki istisnai düzenlemeler 2. fıkra ile hüküm altına alınmaktadır. Yukarıda söz etmiş olduğumuz yönetmeliğin 2. maddesinde ise kapsamlı bir biçimde anılan istisnalar tanımlanmış durumdadır. Bu çalışma ancak çocuk işçilerin istihdamını ele almadığından dolayı bu bağlamdaki düzenlemeler ele alınmayacaktır.

Genç Kavramı

15. yaşını tamamlamış ancak henüz 18. yaşına ulaşmamış kişiler ise genç olarak kabul edilmektedir.²⁷ Böylelikle 16. yaşına basmış her birey, 18. yaşını tamamlayıncaya kadar kanun uyarınca genç olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle, kişinin 19. yaşına ulaşması ile birlikte, genç olarak kabul edilmediğinden yasanın koruma alanının dışına çıkmaktadır.

JArbSchG çok sayıdaki hükümlerinde ancak karşımıza "nispeten daha genç" (*jüngerer Jugendliche*) ve "ileri genç" (*älteren Jugendliche*) kavramları çıkmaktadır. Türk iş hukukuna yabancı olan bu ifadeler ile nispeten daha genç olanlar 16. yaşına basmış ancak henüz tamamlamamış olan bireyler için kullanılırken, bu gençlerin diğerlerine oranla daha kapsamlı bir koruma altına alındığı görülmektedir.

Bu noktada, Bavyera Eyalet Yüksek Mahkemesinin 1981 yılında vermiş olduğu bir karar²⁸ doğrultusunda, kanun uyarınca denetim yetkisi tanınmış olan organ ve kişilere çocuk veya gençlerin yaşları konusunda bir denetim yapabilmeleri için, şüpheli bir durumun var olması ve de yaşı denetlenecek olan bireyin dış görünümü itibariyle, yani bildirilen yaşından daha küçük görünmesi halinde izin vermekte olduğunun belirtilmesi yerinde olacaktır.

²⁶ *Weyand*, Rn.2-3; *Poesche*, Rn.10

²⁷ JArbSchG, 2.maddenin 2.fıkrası.

²⁸ BayObLG 11.11.81 – 3 Ob Owi 186/81 Ap Nr 1 zu § 5 JArbSchG

Çalışma Süreleri

Alman iş hukukunda çalışma süreleri ile ilgili esaslar Çalışma Süreleri Kanunu'nda (*Arbeitszeitgesetz*)²⁹ düzenlenmiş olmak ile birlikte gençlerin ayrı bir korumaya gereksinim duyulduğundan hareketle, JArbSchG ile çalışma süresi genç işçiler için ayrıca tanımlanarak hem çalışma süresi kavramı hem de azami süreler tayin edilmiştir. Nitekim Çalışma Süreleri Kanunu'nun 18. maddesinin 2. fıkrasında açık bir biçimde, bu kanunun hükümlerinin gençler için uygulanamayacağına yer verilmiştir.

Günlük Çalışma Süresi Tanımı

JArbSchG göre günlük çalışma süresi, ara dinlenme süreleri dahil edilmeden bir gün içerisinde işe başlama ve bitiş arasında geçen süre olarak tanımlanmaktadır (4. maddenin 1.fıkrası).

Vardiya süresi (*Schichtzeit*) ise ara dinlenme süreleri ve günlük çalışma süresinin toplamı olarak kabul edilmektedir (4. maddenin 2. fıkrası). Ancak maden ve yer altındaki çalışmalarda günlük çalışma süresi, vardiya süresi olarak kabul edilmektedir. Böylelikle, diğer bir ifadeyle, maden ve yer altı çalışmalarda günlük çalışma süresine ara dinlenme sürelerinin dahil edilmesi söz konusudur. Bunun ile birlikte, madenlere veya yer altına girmeleri ve çıkmaları için geçen süreler, ülkemizdeki uygulamaya benzer bir biçimde çalışma süresinden sayılmaktadır. Ancak bu noktada görüldüğü üzere Türkiye uygulamasından farklılaşan en önemli husus, Almanya'da gençlerin tanımlanan alanda istihdamlarının mümkün olmasıdır.

Bir çocuğun veya gencin birden fazla işveren tarafından istihdam edilmesi söz konusu ise, bu durumda her bir işverende geçirdiği çalışma ve vardiya sürelerinin toplamının dikkate alınması ve bu esasa göre sınırların belirlenmesi gerekmektedir.³⁰

Eğer işveren, gencin örneğin bir yabancı dil bir kursuna veya sportif faaliyetlere katılmasını zorunlu tutarsa, bunlara iştirak nedeniyle geçen süreler, çalışma süresinden sayılmaktadır.³¹ Yine iş başı yaptıktan sonra, işyerinden başka bir yere gidinceye kadar geçen süreler iş süresinden sayılmaktadır.³² Bu yöndeki düzenlemeler aşağıda görüleceği üzere ülkemizdekiler ile paralellik arz etmektedir.

²⁹ Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170, 1171), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 22. Dezember 2020 (BGBl. I S. 3334) geändert worden ist. Bu konudaki Ayrıntılar için Bkz.: **Ulrich Baeck/Markus Deutsch/Thomas Winzer**, Arbeitszeitgesetz, 4.Auflage, Beck, München, 2020; **Dirk Neumann/Stefan Greiner**, Arbeitszeitgesetz – Kommentar, 16. Auflage, Beck, München, 2022; **Harald Schielmann**, Arbeitszeitgesetz-Kommentar, 4.Auflage, Luchterhand, Heidelberg, 2018.

³⁰ JArbSchG, 4.maddesinin 5.fıkrası

³¹ **Poesche**, Rn.16

³² BayObLG 23.3.92 – 3 Ob OWI 18/92

Azami Günlük Çalışma Süresinin Sınırı ve Ara Dinlenmesi

Günlük çalışma süreleri ile ilgili sınırlar esas itibariyle kanunun 8. maddesi ile çizilmektedir. Öyle ki anılan maddenin 1. fıkrası uyarınca gençlerin günlük çalışma süresinin 8 saati ve haftalık çalışma süresinin 40 saati aşamayacağı hüküm altına alınmıştır. Telif çalışmasının yapılması halinde ise, günlük çalışma süresinin hiçbir suretle 8,5 saati aşabilmesi mümkün değildir.³³ Uygulamada ise genç işçinin çalışma süresinin sınırları; çıraklık sözleşmesi, iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi veya işyeri kurulu - çalışma konseyi - ile işveren arasında bağlanmakta olan işyeri sözleşmesi (*Betriebsvereinbarung*) ile belirlenmektedir.

Günlük azami çalışma süresi olan 8 saate bir istisna, aynı maddenin 2a fıkrası ile getirilmiştir. Öyle ki belirli iş günlerinde günlük çalışma süresi 8 saatin altına tayin edilmişse, geri kalan iş günlerinde azami olarak 8,5 saat çalışma yapılabilmesi olanak dahilindedir.³⁴ Bu yöndeki düzenleme 1984 yılında kanuna eklenmek suretiyle, o dönemde uygulama bulan yetişkin işçilerin cuma günleri işgünü bitiminin, saat 13.00 ile 15.00 aralarında tanımlanması halinde, gençlerin de uygulama kapsamına alınmasına imkan sağlanması amacıyla eklenmiştir.³⁵

Tarım sektöründe istihdam edilecek olan 16. yaşını tamamlamış olan gençler için ise, hasat dönemiyle sınırlı olmak kaydıyla günlük çalışma süresi azami olarak 9 saat olarak belirlenmiştir. Kanunun gerekçesinde hasat dönemin dışında kalan dönemlerde işçilerin haftalık çalışma süreleri daha az olduğundan ötürü, günlük çalışma süresinin 9 saate çıkartılması yoluyla ortalama haftalık 40 saat çalışma süresine erişilmekte olduğuna yer verilmiştir.³⁶

Dolayısıyla burada görüldüğü üzere yasa koyucu tarım sektörü için de esasen azami 8 saat sınırını kabul etmiş, ancak hasat döneminin kendine has birtakım özellikler barındırması ve bu dönemin sınırlı olması nedeniyle özel bir hükme yer vermiş durumdadır. Alman iş hukuku uygulamasına göre tarım kavramının oldukça geniş tutulmuştur. Öyle ki tarımsal faaliyet, planlı bir biçimde toprağın işlenmesi ve hayvancılık ile birlikte iç sularda balıkçılığı da kapsamaktadır.³⁷ Burada her bir faaliyet alanı için doğal olarak hasat döneminin de ayrı olarak tanımlanması ve gerektiğinde çalışma sürelerin tayin edilmesi gerekmektedir.

Genç işçilere, ölçülü bir biçimde ara dinlenme süreleri hakkının tanınması gerektiği 11. madde ile hüküm altına alınmış olup, asgari ara dinlenme sürelerinin

³³ JArbSchG, 8.maddesinin 2.fıkrası

³⁴ Ayrıntılar için Bkz.: **Christiane Tischer**, Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend, in: Arbeitszeitrecht (Hrsg.Frank Hahn/Gerhard Pfeiffer/Jens Schubert), 2.Auflage, Nomos, Baden Baden, 2018, § 8.

³⁵ Bkz.: BT-Drs.10/349, 4

³⁶ Bkz.: BT-Drs. 7/2305, 29

³⁷ Bu konuda geniş açıklamalar için özellikle Bkz.: Monika Schlachter, JArbSchG, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage, Beck, München, 2022, § 8 Rn.5.

sınırları anılan madde ile tayin edilmektedir. Çalışma süresi 4,5 ile 6 saat arasında ise 30 dakikalık, çalışma süresi 6 saatten uzun sürmekteyse bu durumda 60 dakikalık bir ara dinlenmenin verilmesi zorunludur. Bununla birlikte 15 dakikadan daha kısa olan araların dinlenme süresinden sayılmayacağı kanunda düzenleme bulmuştur.³⁸

Literatürde ara dinlenme sürelerinin bir bütün olarak kullanılmasının zorunlu olmadığı, bu sürelerin bölünerek de kullanılabilmesi, ancak bu yönde bir uygulama söz konusu olursa bu bölünmelerin 15 dakikadan kısa olamayacağı ifade edilmektedir.³⁹ Dolayısıyla işverenin, genç işçiye herhangi bir sebeple 15 dakikaya kadar olan bir süre için vereceği izin veya izinler, ara dinlenmesinden sayılabilmesi imkanı bulunmamaktadır. 15 dakikanın altındaki bir ara dinlenme süresinin toplu iş sözleşmesi yoluyla da uygulamaya alınmasının imkanının bulunmadığı Kanunu'nun 21a maddesinin 1.fıkrası ile açıkça belirtilmiştir.

Ara dinleme sürelerinin nasıl kullanılacağına ilişkin olarak ise yasa koyucu, çalışmanın başlamasından en erken bir saat sonra ve çalışmanın tamamlanmasından önce yine en erken bir saat önce olmak üzere kullandırılması esasını getirmiştir. Bu yolla genç işçinin gerçek anlamda çalışmalarına ara vermesi ve dinlenmesine zemin hazırlanmaktadır. Tam bir dinlenmeden söz edebilmek için ise şüphesiz olarak, emeğini arz eden kişinin çalışma ortamından esasen uzaklaşmasını gerekli kılmaktadır. Aksi halde özellikle fiziksel imkanların sınırlı olduğu bir alanda işçinin bedenen ve ruhen dinlenme olanağı olmayacağı ortadadır. Bu görüşten hareket etmiş olduğumu varsaydığımız yasa koyucu da genç işçinin dinlenme süresini işin ifa edildiği yerde geçirmesine ancak işin durdurulması ve dinlenmesine engel olmayan bir durumun var olması halinde cevaz vermektedir.⁴⁰

Yukarıda belirttiğimiz üzere ara dinlenme süresinin ölçülü olarak verilmesi gerekmektedir. Bundan dolayı genç işçinin sağlığı ve işletmedeki çalışma koşullarının dikkate alınarak ara dinlenme süresinin tayinine gidilmesi bir zorunluluktur.⁴¹ Daha açık bir ifadeyle ifa edilen işin tanımına göre asgari dinlenme süresinin belirlenmesi yasal bir zorunluluktur.

Gece Dinlenmesi

Kanun anlamında genç olarak tanımlanan bireylerin esas itibarıyla saat 06.00 ila 20.00 arasında istihdam edilebilmeleri mümkündür.⁴² Böylelikle gençlerin korunması hedefine yönelik olarak gençlerin istihdamı sadece belirli bir saat aralığında mümkün olmaktadır.

³⁸ Bkz.: JArbSchG 11.maddenin 1.fıkrasına

³⁹ *Schlachter*, § 11 Rn.4.

⁴⁰ Bkz.: JArbSchG 11.maddenin 3.fıkrasına

⁴¹ Ayrıntılar için özellikle Bkz.: *Schlachter*, § 11 Rn.4.

⁴² JArbSchG 14.maddenin 1.fıkrası

Ancak 16. yaşını tamamlamış olan gençlerin gastronomi ve sahne sanatları sektörlerinde saat 22.00 ve çoklu vardiyaların uygulandığı işyerlerinde saat 23.00'e kadar, tarım sektöründe ise saat 05.00 ila 21.00 arasında ve fırın ile pastanelerde saat 05.00 den itibaren çalıştırılmalarının mümkün olduğu yönünde istisnai bir düzenlemeye de kanunda yer verilmiş durumdadır.⁴³ Bu istisnai düzenlemeden ancak tarafların yararlanabilmeleri için, genç işçi mesleki eğitimine devam ediyorsa, okul gününden önceki günde hiçbir suretle - dersler saat 09.00 dan önce başlıyorsa,- saat 20.00 den daha geç bir saate istihdam edilmesi mümkün değildir.⁴⁴

Böylelikle yasa koyucu esasen her ne kadar gençlerin saat 06.00'dan önce ve 20.00'den sonra çalıştırılmasını yasaklamış olsa da, 16 yaşından büyük olanlar için, belirli alanlarda istisnalar getirmiş durumdadır. Ancak burada da genç işçinin eğitimine devam ediyor olup olmamasına bağlı olarak belirttiğimiz kısıtlar söz konusudur.

Bu yöndeki genel düzelmemenin dışında ise 17. yaşını tamamlamış olan gençlerin fırınlarda saat 04.00 den itibaren çalıştırılmasının mümkün olduğu yönünde özel bir hükme yer verilmiştir. Fırınlarda üretilen ürünlerin niteliği ve satışa sunulduğu saatler itibariyle, erken bir üretim söz konusu olduğundan, yasa koyucunun bu alan için oldukça kapsamlı bir istisna getirdiğini görmekteyiz. Ancak burada gözden kaçırılmaması gereken bir husus da Almanya mesleki eğitim ve özellikle de dual eğitim modelleri kapsamında bu yönde bir düzenlemeye ihtiyaç olduğudur. Dolayısıyla genç birey bu model kapsamında mesleğini uygulamalı olarak öğrenme imkanına sahip olmaktadır.

Hafta sonu çalışma yasağı

Yasa koyucunun genç işçilerin istihdamı konusunu esas itibariyle istisnai bir çalışma biçimi olarak düzenlemekte olduğunu görmekteyiz. Bu genel anlayıştan hareketle, gençlerin cumartesi ve pazar günleri çalıştırılmaları yasaklanmış, ancak bu genel yasağa rağmen yine de belirli alanlar için istisnalar da getirilmiştir.

Yasa koyucu bu bağlamda cumartesi günleri gençlerin istihdamını mümkün kılan kanaatimizce oldukça geniş sayılabilecek istisnaların çerçevesini 16. maddenin 2. fıkrası ile çizmiş durumdadır. Tüm bu alanları burada açıklama imkanımız bulunmaması nedeniyle sadece bir fikir vermesi bakımından kısaca başlıklar halinde yer verilmesi uygun görülmüştür. Buna göre cumartesi günleri, gençlerin hastane, bakımevlerinde, fırın ve pastanelerde, tarım ve hayvancılık sektöründe, aile içinde kalan ev işlerinde, gastronomide, kültür ve sanat alanında, eğitim sektöründe, acil kurtarma, ağır vasıta araçların tamirhanelerinde istihdamları mümkündür. Böylelikle

⁴³ JArbSchG 14.maddenin 2.fıkrası

⁴⁴ JArbSchG 14.maddenin 4.fıkrası

yasa koyucunun esasen cumartesi çalışmaları için oldukça geniş bir katalog kabul etmiş olduğunu söyleyebilmek mümkündür.

Ancak tüm bu istisnalara rağmen, genç işçinin bir ay içerisinde en fazla iki cumartesi gününde çalıştırılması mümkündür. Bunun ile birlikte, genç işçinin haftalık beş günden fazla çalışmasına engel olmak için ve böylelikle haftalık beş işgünü uygulamasını sağlamaya yönelik olarak, hafta içi günlerden biri serbest gün olarak tanınması gerekmektedir.

Pazar günü genç işçilerin çalıştırılması esas itibarıyla yasak olmak ile birlikte bu alanda da bazı istisnalar getirilmiştir. Buradaki istisnalar cumartesi çalışmaya göre nispeten daha sınırlı olsa da bir ay içerisinde iki pazardan fazla çalışmanın yapılamayacağı ve pazar çalışması karşılığında yine haftalık beş gün sınırını aşmamak için, çalışma karşılığında hafta içi bir boş günün verilmesi gerektiği kanunda düzenlenmiştir.⁴⁵

Sanat, Kültür ve Spor Alanında Özel Hükümler

Sanat ve kültür alanında gençlerin, ancak özellikle çocukların çalıştırılması meselesi ülkemizde oldukça tartışmalı bir alan olup, bu konudaki çok özet değerlendirmeleri aşağıda yer verilecektir. Karşılaştırmaya konu olan Almanya'ya baktığımız zaman ise, JArbSchG 14.maddesinin 7.fıkrası ile sanat, kültür ve spor kapsamında değerlendirilen faaliyetler kapsamında genç işçilerin saat 23.00'e kadar katı sağlayabilmeleri mümkündür.⁴⁶ Buradaki esas belirleyici unsur "katkı sağlama" unsuru olmaktadır. Öyle ki, sanat veya kültürel faaliyet kapsamına giren alanlarda, gencin örneğin eserin icrasında bir rol alması bu kapsamda değerlendirilmektedir. Buna karşın örneğin bilet satışı, yer göstericisi veya kantinde çalıştırılmasının bu kapsamda değerlendirilmesinin imkanı bulunmayacaktır.⁴⁷ Daha açık bir ifadeyle gencin bilfiil sanatsal, kültürel veya sportif faaliyete yer alması gerekmektedir.

Kültür ve sanat faaliyeti olarak hangi faaliyetlerin kabul edileceği ise kanun ile belirlenmiş durumdadır. Buna göre, tiyatro, müzik gösterileri, televizyon ve radyo, sinema ve fotoğraf ve benzer alanlarda azami saat 23.00'e kadar istihdam edilebilmeleri olanak dahilindedir. Ancak bu kapsamdaki faaliyetler için Gençlerin Korunması Kanunu olarak yine dilimize tercüme edilmesi mümkün olan *Jugendschutzgesetz*⁴⁸ hükümlerinin dikkate alınması gerektiği, kanunda açıkça belirtilmiştir. Ele aldığımız konu bağlamında anılan kanunun kapsamında dikkate

⁴⁵ Ayrıntılar için *Bkz.*: JArbSchG 17.maddenin 1.fıkrasına

⁴⁶ Çocukların kültür ve sanat alanlarında istihdamına ilişkin olarak yaşlarına bağlı bir biçimde çalışma süreleri Kanun'un 6.maddesi ile düzenlenmiştir.

⁴⁷ *Poesche*, Rn.13

⁴⁸ Jugendschutzgesetz vom 23. Juli 2002 (BGBl. I S. 2730), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 9. April 2021 (BGBl. I S. 742) geändert worden ist

alınması gereken hususların neler olduğunun burada değerlendirilmesi ancak bu çalışmanın kapsamının aşılması anlamına geleceğinden, yer verilmemesi uygun görülmüştür.

Eğer saat 23.00'e kadar gençlerin bu alanda istihdamı söz konusu olacaksa, genç işçinin gerektiği gibi dinlenmesine imkan sağlamak üzere asgari olarak kesintisiz 14 saatten az olmayacak bir biçimde dinlenme süresi hakkının tanınması gerekmektedir.

Böylelikle, Gençlerin Korunması Kanunu uyarınca katılımlarının yasaklanmadığı sürece, kültür ve sanat alanındaki faaliyetlere gençlerin saat 23.00'e kadar istihdam edilmeleri imkanı bulunmakta olup, aynı koşullar profesyonel olarak sporcu olarak çalışan gençler içinde söz konusudur.⁴⁹ Anılan sınırlar içerisinde genç işçiyi istihdam etmeyecek olan işveren için, yasada öngörülen yaptırımların uygulanması söz konusu olacaktır.

Eğitimine Devam Eden Gençlerin İstihdamı İle İlgili Düzenlemeler

Hiç şüphesiz olarak Alman yasa koyucu JArbSchG ile esas itibariyle gençlerin korunmasını ve istihdamlarının istisnai olarak imkan sağlayacak bir biçimde düzenlenmesini hedeflemektedir. Bu bağlamda yasa koyucu "Meslek Okulu" başlığını taşıyan 9. madde ile açık ve kesin bir biçimde, işverene, genç işçiyi meslek okulundaki eğitimini sürdürdüğü esnada esas itibariyle istihdamını yasaklamıştır. Dolayısıyla işverenin mesleki eğitimine devam eden bir genci ancak, mesleki eğitimi ile çakışmadığı ve ona engel oluşturmadığı sürece çalıştırabilmesi olarak dahilindedir.

Buna karşın özel hükümler yoluyla bazı istisnalar getirmek suretiyle istihdam yollarını açık tutmuştur. Ancak bunlar son derece spesifik düzenlemeler olduğundan dolayı, bu çalışmada yer verilmemesi uygun görülmüştür.⁵⁰

Gençlerin kendilerini mesleki anlamda geliştirebilmeleri ve dolayısıyla vasıf düzeylerini yükseltebilmeleri için sınavlara katılabilmeleri için işverenin izin vermek zorunda olduğunu, bunun ile birlikte bitirme sınavı söz konusu ise sınav günü ve sınavdan bir önceki iş gününde de izin vermek durumunda olduğu ve de genç işçinin izinli sayıldığı bu günleri ve sürelerin çalışma süresinden sayılacağı ve dolayısıyla ücretinden kesintiye gidemeyeceğini hüküm altına almış durumdadır.⁵¹

⁴⁹ *Schlachter*, § 14 Rn.7.

⁵⁰ *Bkz.*: JArbSchG 9.maddenin 2.fıkrası hükümlerine; geniş açıklamalar için *Poesche*, Rn.31-35.

⁵¹ Ayrıntılar için *Bkz.*: JArbSchG 10.maddenin 2.fıkrasına

Gençlerin Çalıştırılmasının Yasak Olduğu İşler

Gençlerin korunmasına yönelik olarak belirli alanlarda gençlerin istihdamının yasaklanmasına yönelik hükümlere JArbSchG yer verilmiş⁵² olup kanunun “Tehlikeli İşler” başlığını taşıyan 22. maddesinin 1. fıkrasında gençlerin istihdamının yasaklandığı alanlar listelenmiştir. Buna göre;

- Gençlerin psikolojik ve fiziksel sınırlarını aşan işlerde,
- Ahlakı gelişmelerini olumsuz etkileyecek işlerde,
- Gençlerin tecrübelerinin yetersiz olması sebebiyle iş kazasına maruz kalabilecekleri işlerde,
- Aşırı sıcak, soğuk veya nemli ortamlarda sağlıklarının tehlikeye gireceği işlerde,
- Gürültü, sarsıntı veya radyoaktiviteye maruz kalınan işlerde,
- Tehlikeli maddelerin kullanıldığı işlerde,
- Biyolojik maddeler yönetmeliğinde tanımlanmış biyolojik maddelerin kullanıldığı işlerde,

çalıştırılmaları yasaktır. Buradan görüldüğü üzere yasa koyucu genel bir çerçeve çizmiş olup, istihdamı öngörülen genç işçinin çalıştırılacağı işte yukardaki maddeler kapsamına girip girmediğinin tespit edilmesi gerekmektedir.

Ancak eğer, mesleki eğitim ile amaçlanan hedeflere ulaşılmasına yönelik olarak ilk iki maddede sayılan işler hariç olmak üzere genç işçinin istihdamını zorunlu kılıyorsa, bu durumda yetkili olan bir görevlinin gözetiminde ve kanunda sayılan diğer tedbirlerin alınması şartıyla istihdamı mümkün olabilmektedir.⁵³ Böylelikle tehlikeli işlerde gençlerin çalıştırılması üretimin sağlanması amacıyla değil, salt mesleki eğitimin bir parçası olduğu sürece olanak dahilindedir. Bunun ile birlikte yasa koyucu biyolojik maddelerin kullanıldığı alanlarda kesin bir istihdam yasağı getirmiştir.⁵⁴ Dolayısıyla eğitimin bir parçası olsa dahi gençlerin bu maddelerin kullanıldığı alanlarda istihdamı mümkün değildir.

Gençlerin aynı zamanda, iş tempolarını artırmalarına bağlı olarak daha fazla ücret alınması esasına dayalı olan akort ve benzeri türlerde çalıştırılması kesin olarak yasaklanmış durumdadır.⁵⁵ Ancak bu yönde bir istihdam mesleki eğitimin bir birleşeni durumundaysa, gerekli denetim ve gözetimlerin yapılması kaydıyla istisnai olarak başvurulması imkanı bulunmaktadır. Genç işçinin kapasitesinin artırılmasına ve bu nedenle sağlığına zarar verecek biçimde her türlü teşvik edici eylemden uzak

⁵² *Ulrick Koch*, Jugendarbeitsschutz, in: Schaub/Koch, Arbeitsrecht von A-Z, 26.Auflage 2022,

⁵³ *Bkz.*: JArbSchG 22.maddenin 2.fıkrasına

⁵⁴ *Poesche*, Rn.38.

⁵⁵ *Bkz.*: JArbSchG 23.maddenin 1.fıkrasına, ayrıca, *Schlachter*, § 23, Rn.1-3.

durulması gerekmektedir.⁵⁶ Bu yönde bir düzenlemenin getirilmiş olmasındaki amaç, genç işçilerin yetişkinlerin verimine ulaşabilmelerine yönelik kendilerini aşırı derecede zorlamalarını engel olarak kanunun gerekçesinde açıklanmıştır.⁵⁷

Ücrete İlişkin Esaslar

Almanya'da ülkemize oranla yasal asgari ücret uygulaması oldukça geç bir tarihte kabul edilmiştir. Öyle ki bu alandaki yasal düzenleme 2014 yılında Asgari Ücret Kanunu'nun (*Mindestlohnengesetz – MiLoG*)⁵⁸ kabul edilmesiyle yürürlüğe girmiş ve ülke genelinde bir asgari ücretin belirlenmesi ile ilgili esaslar hüküm altına alınmıştır.

Burada ele aldığımız konu itibarıyla Kanunun 22. maddesinin 2.fıkrası önem taşımaktadır. Öyle ki anılan maddeye göre, eğitimi tamamlamamış çocuk ve gençlerin asgari ücreti talep etme hakları bulunmamaktadır. Kanun doğrudan JArbSchG'in çocuk ve genç tanımına atıfta bulunmaktadır.

Dolayısıyla asgari ücretin ancak eğitimi tamamlamış olan genç işçiler için ödenmesi bir zorunluluktur. Şüphesiz olarak iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi yolu ile ayrı bir düzenlemeye gidilmesi yönünde bir engel bulunmamaktadır ya da işverenin kendiliğinden bu yönde bir ücret seviyesinden emeğin karşılığını sunması da olanak dahilindedir. Diğer bir ifadeyle, işveren tarafından ödenecek olan ücretin seviyesi iş sözleşmesi yoluyla belirlenmekte olup, yürürlükte bir toplu iş sözleşmesinin bulunması halinde ise ilgili hükümlerin dikkate alınması gerekmektedir.

Yıllık Ücretli İzin Hakkı

İşverenler istihdam ettikleri gençler için her takvim yılı içinde ücretli izin hakkı tanımak zorundadırlar. Çalışan gençlerin izin hakları ise esas itibarıyla Federal Yıllık Ücretli Ücretli İzin Kanununun (*Bundesurlaubsgesetz –BUrlG*)⁵⁹ hükümleri kapsamında şekillenmektedir.

JArbSchG'in 19. maddesi ile Federal Yıllık Ücretli İzin Kanunu'nun ilkeleri kapsamında yaşa bağlı olarak daha uzun süreli yıllık izin hakkı tanınmaktadır. Öyle ki, 16 yaşına kadar olan gençlere yıllık 30 günlük, 17. yaşını tamamlamamış olan gençlere 27 günlük ve nihayetinde 18. yaşına henüz ulaşmamış olan gençlere 25 günlük ücretli izin hakkı verilmektedir. Şüphesiz olarak bu süreler asgari süreler olup, iş ve toplu iş sözleşmeleri yoluyla genç çalışanlar lehine düzenleme yapılması mümkündür.

⁵⁶ OLG Düsseldorf 28.1.1986, EzB JArbSchG § 23 1

⁵⁷ BT-Drs. 7/2305, 33; BT-Drs. 7/4544, 7

⁵⁸ Mindestlohnengesetz vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 28. Juni 2022 (BGBl. I S. 969) geändert worden ist.

⁵⁹ Bundesurlaubsgesetz in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 800-4, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 3 des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868) geändert worden ist

Ancak işçinin maden veya yer altında istihdamı söz konusu ise bu durumda işveren tarafından yıllık ücretli izin hakkına ayrıca üç günün eklenmesi gerekmektedir.⁶⁰ İznin kullanılması ile temel esaslar da kanunda düzenlenmiş olup, ancak bu spesifik ayrıntıların bu çalışmaya yansıtılmasına gerek görülmemiştir.⁶¹

Tıbbi Muayene Zorunluluğu

Yasa koyucu, genç bir bireyin çalışma hayatına katılabilmesi için tıbbi olarak çalışmaya uygun olduğunun tıbben tespit edilmesini öngörmektedir. Kanunun dördüncü bölümünde konu bağlamında oldukça detaylı bir biçimde tıbbi muayene yükümlülüğüne ilişkin çerçeve çizilmiş durumdadır.

Kanunun 32. maddesi uyarınca, genç işçi adayı işe başlamadan önceki 14 aylık dönem içerisinde bir hekim tarafından muayene edilmiş ve bu muayene ilişkin bir belgenin ibraz edilmesi halinde mümkün olabilmektedir. Diğer bir ifadeyle muayene ilişkin rapor tarihi işe başlama tarihinden 14 aydan daha eski olmamak durumundadır. Bu yönde gerçekleştirilmiş olan muayene “ilk muayene” (*Erstuntersuchung*) olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla ilk muayene yapılmadan ve gencin çalıştırılmasına dair bir engelin bulunmadığının belgelenmeden, işveren tarafından istihdamı mümkün değildir. Ancak bu aşamada tarafların aralarında iş sözleşmeleri bağtılamaları yasaklanmış durumda değildir.⁶²

İşçinin işyerini değiştirmesi halinde ise, yeni işverende bu muayenenin yapılmış olduğuna ve belgelenmiş olduğuna dair emin olması gerekmektedir. Muayenenin yapılmasına ilişkin hekimin serbestçe belirlenmesi esası geçerli olup, muayenenin kapsamı ile esaslar kanunda belirlenmiştir.⁶³

Genç işçinin işe başlamasından sonra en geç bir yıl içinde kontrol muayenesi yaptırmak zorunda olduğu ve işverenin de bu yönde işçinin istihdamına engel bir durumun olmadığına yönelik olarak yazılı muayene sonucunun kendisine ibraz etmesi yönünde zamanında bilgilendirmesi gerekmektedir. İlk Kontrol Muayenesi (*Erste Nachuntersuchung*) olarak tanımlanan bu muayenenin yapılması yönünde işçinin işe başladıktan sonra en geç dokuzuncu ayda işverence hatırlatılması gerekmektedir.⁶⁴ Eğer işçi, işe başladıktan on dört ay sonra ilk kontrol muayenesini yaptırmaz ve sonuçlarına ilişkin belgeyi işverene ibraz etmese, bu durumda işverenin işçiyi istihdamı konusunda kesin bir istihdam yasağı söz konusu olmaktadır.

⁶⁰ *Bkz.*: JArbSchG 19.maddenin 2.fikrasına

⁶¹ Bu konudaki geniş açıklamalar için *Bkz.*: **Poesche**, Rn.36; **Thomas Taubert**, JArbSchG, in: *Gesamtes Arbeitsrecht (Hrsg. Boecken/Düvell/Diller/Hanan)*, 1.Auflage, Beck, 2016, § 19 Rn.1-11

⁶² **Schlachter**, § 32, Rn.2

⁶³ *Bkz.*: JArbSchG 37.maddesine

⁶⁴ **Schlachter**, § 33, Rn.1

Tıbbi muayene konusunda işverenin diğer bir yükümlülüğü ise, işçiye ücretli izin vermek durumunda olduğudur. Muayene ile ilgili ortaya çıkan maliyetlerin ise Eyaletler tarafından karşılanması esastır.⁶⁵

İşçinin ancak iki aydan daha uzun sürmeyecek hafif olarak tanımlanan ve de gencin sağlığını tehlikeye düşürmeyecek işlerde istihdamı söz konusu olacaksa bu durumda muayene şartı ortadan kalkmaktadır.⁶⁶

Genç İşçilerin Yönetime Katılım Hakkı

Birçok çalışmamızda ortaya koymaya çalıştığımız üzere genel olarak Alman endüstri ilişkiler sistemini ve kolektif iş hukukunu diğer ülke uygulamalarından ayıran en önemli özelliği, işçiler ve onun temsilcileri olan işyeri kurullarına – çalışma konseylerine – (*Betriebsrat*) geniş kapsamlı katılım hakları tanınmış olmasıdır. Yüz yıllı aşkın bir gelenek kapsamında⁶⁷ şekillenmiş olan işçilerin işyeri seviyesindeki yönetime katılım haklarının günümüzde yasal dayanağını en son 10 Aralık 2021 tarihinde bazı maddeleri değişikliğe uğramış olan 1972 tarihli İşyeri Teşkilat Kanunu (*Betriebsverfassungsgesetz – BetrVG*)⁶⁸ oluşturmaktadır.

Yürürlükteki mevzuat uyarınca, bir işyerinde kanunda tanımlanmış olan koşulların varlığı halinde genç işçileri temsil etmek üzere “Genç ve Çıraklar Temsilciliğinin” (*Jugend und Auszubildendenvertretung*) kurulması zorunludur. Buna göre bir işyerinde 18. yaşını tamamlamamış asgari beş kişinin istihdamı söz konusu ise anılan temsilciliğinin kurulması gerekmektedir. İşyeri Teşkilat Kanununa göre bu temsilcilik ayrı bir organ olarak kabul edilmekte olup⁶⁹, kanun kapsamında tanınmış olan görev ve sorumluluklarını yerine getirirken genç işçilerin çıkarlarını gözetmektedir. Ancak bu temsilciliğinin işyerleri kuruları gibi geniş bir yönetime katılım hakkı ile donatılmamış olup, doğrudan işverenlerden bir talepte bulunma imkanları da bulunmamaktadır. Bu temsilciliği esas itibarıyla, işyeri kurularının faaliyetlerini destekleyen bir organ olarak değerlendirmek gerekir.

Bu noktada bu temsilciliğinin oluşturulmasının 1972 tarihli kanun ile getirilmemiş olduğunu daha önce işçilerin işyerinde yönetime katılım haklarını tayin eden yasalarda da konu bağlamında düzenlemelere yer verilmiş olduğunu ancak

⁶⁵ *Poesche*, Rn.40

⁶⁶ JArbSchG 32.maddesinin 2.fıkrası

⁶⁷ *Bkz.*: **Alpay Hekimler**, Federal Almanya’da İşçilere Yönetime Katılım Hakkının Verilişinin 100. Yılında Avrupa Birliği Hukuku Çerçevesinde Güncel Düzenlemeler, Legal İSGHD, Sayı:65 2020, s.95-124.

⁶⁸ *Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518)*, das zuletzt durch Artikel 5 des Gesetzes vom 10. Dezember 2021 (BGBl. I S. 5162) geändert worden ist

⁶⁹ **Wolfgang Däubler/Michael Kittner/Thomas Klebe/Peter Wedde**, *Betriebsverfassungsgesetz – Kommentar für die Praxis*, 18.Auflage, Bund Verlag, Frankfurt, 2022, s. 1382

bunların dağınık bir yapı arz ettiğini ve yürürlükteki kanun ile bir bölüm altında toplanıldığı gibi içerik ve kapsam açısından da genç işçiler leğine düzenlendiğinin ifade edilmesi yerinde olacaktır.⁷⁰

İşyeri Teşkilat Kanunu'nun 60. ve devamı maddelerinde çok kapsamlı bir biçimde anılan temsilciliğın oluşturulması, işyeri kurulların organizasyon yapısına bağılı olarak üst kurulların kurulması, seçim, görev, yetki ve çalışma usul ve esasları ile ilgili hususlar kapsamlı bir biçimde hüküm altına alınmıştır. Ayrıca yıllar içerisinde konu bağlamında başta Federal İş Mahkemesinin kararları olmak üzere geniş bir içtihat da oluşmuş durumdadır.

Türk iş hukuku uygulamasına tamamen yabancı olduğu üzere, Alman yasa koyucusu salt genç işçilerin korunması gerekli olduğundan hareketle ayrı bir kanun kabul etmek ile kalmamış onun ötesinde, işçilere işyeri seviyesinde tanımış olduğu yönetime katılım hakları kapsamında genç işçilerinde çıkarlarını korumak ve de bir diyalog yolu açma amacıyla İşyeri Teşkilat Kanunu kapsamında düzenlemelere gitmiştir.

Denetim ve Oluşturulabilecek Kurullar

Gençlerin istihdamı, özellik arz eden bir alan olduğundan ve bu bireylerin korunup gözetilmeleri için yasa ile getirilen normların uygulanması ve de aynı zamanda denetimin sağlanmasına yönelik olarak bazı kurulların oluşturulmasına ilişkin hükümlere kanunda yer verilmiştir.

“Kanunun Uygulanması” başlığını taşıyan dördüncü bölümün üçüncü kısmında (51-54.maddeler) denetim ile ilgili yetkili makamlar ve bu makamların yetkileri ve yükümlülükleri ile ilgili esaslar oldukça kapsamlı bir biçimde tayin edilmiştir.

Dördüncü kısmında ise genç işçilerin korunmasına yönelik olarak oluşturulabilecek olan kurullar tanımlanmış bu kurulların görev ve yetkileri kapsamlı bir biçimde belirlenmiş durumdadır. Kanunun 55. maddesine göre her bir Eyalete, Genç İşçilerin Korunmasına Yönelik Kurul oluşturmak mümkündür. Dolayısıyla yasa koyuyu eyaletleri bu yönde bir kurul oluşturmak ile yükümlü tutmamış, nihai kararı eyalet yönetimine bırakmıştır. Ancak bu yönde bir oluşuma gidilecek olunursa, kurulun üyelerinin nasıl belirleneceği, çalışma usul ve esaslara ilişkin genel çerçeveyi çizmiştir. Tüm bunları burada ele almak çalışmanın kapsamını fazlasıyla aşacağından dolayı, burada yer verilmemesi uygun görülmüştür.

Yine denetimden sorumlu tutulan makamlarda, ayrıca bir kurul oluşturulabileceği, oluşturulması halinde ise yapısı, görev ve yetkiler konusundaki esasların çerçevesi yasa koyucu tarafından çizilmiş durumdadır.⁷¹

⁷⁰ *Däubler/Kittner/Klebe/Wedde*, s. 1381

⁷¹ *Bkz.:* JArbSchG 56. ve 57.maddelerine.

Türk Hukukundaki Düzenlemeler

Yukarıda ifade ettiğimiz üzere ülkemizdeki düzenlemeleri Almanya'dan ayırtıran en önemli esaslardan birisini konunun ayrı bir kanun ile değil, 4857 sayılı İş Kanunu'muzun 71.maddesinde esasen düzenlenmiş olunmasıdır. Anılan maddenin dışında ayrıca gerek çocukların gerekse genç işçilerin korunmasına yönelik olarak iş kanununun farklı maddelerde de hükümlere yer verilmiştir.

Yasa metindeki düzenlemeleri netleştirmek ve belirli ölçüde ortaya çıkan boşlukları giderilmesine yönelik olarak ise 2004 yılında *Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik* yayınlanmış durumdadır.⁷²

Çalışma dünyasında meydana gelen hızlı değişimler, iş mevzuatının da sürekli güncellenmesi gereksinimini beraberinde getirmektedir. Ancak bu bağlamda ortaya çıkan taleplerin karşılanması, farklı gerekçelere bağlı olarak her zaman beklendiği kadar hızlı ve kapsamlı meydana gelemeyebilmektedir.

Son yıllarda çocuk ve gençlerin görünürde giderek daha yoğun bir biçimde kültür ve sanat alanında istihdam edilmeleri ve bu sektörün kendine has özellikler barındırmaları sebebiyle yasa koyucunun 71.maddeyi yeniden düzenleme ihtiyacını ortaya koymuş ve bu kapsamda 2015 yılında 6645 sayılı kanun ile taleplere cevap verilmeye çalışılmıştır.

Türk Hukukuna Göre Çocuk ve Genç İşçi Tanımı

Yukarıda ifade ettiğimiz üzere İş Kanunu'nun 71.maddesi Avrupa Birliği'nin 94/33/EC sayılı Direktif'in hükümleri dikkate alınarak esas itibarıyla düzenlenmiştir. Buna bağlı olarak kanunumuzda 18 yaşından küçük olanlar, çocuk ve genç işçiler olarak tanımlanmıştır. Alman hukukunda ise, belirttiğimiz üzere "genç işçi" kavramı istisnai olarak geçmekte olup "genç" kavramının kullanılması tercih edilmektedir.

Her iki kavramın doğrudan tanımlanması yapılmamış olmak ile birlikte 71. ve 73. madde hükümleri kapsamındaki ifadeler doğrultusunda 15 yaşından küçükler çocuk, 15 - 18 yaş gurubu arasında yer alan bireyler genç işçi olarak tanımlanmaktadır. Bunun ile birlikte Çocuk ve Gençlerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te, şüpheye yer bırakmayacak biçimde, çocuk işçi ve genç işçi kavramları tanımlanmıştır. Öyle ki Yönetmelik'in 4. maddesine göre genç işçi, 15 yaşını tamamlamış ancak 18 yaşını tamamlamamış kişi olarak tanımlanırken; çocuk işçi, 14 yaşını bitirmiş ancak 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişi, olarak tanımlanmıştır. Buradan açıkça görüldüğü üzere yürürlükteki mevzuatımız uyarınca bir çocuğun, çocuk işçi olarak kabul edilebilmesi için, yaş sınırını sağlamak dışında aynı zamanda ilköğrenimini tamamlamış olması gerekmektedir.

⁷² RG: 06.04.2004, Sayı:25425.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3. maddesinin e fıkrasında ise, genç işçi yerinde “genç çalışan” ibaresinin kullanılması yeğlenmiş ve 15 yaşını bitirmiş ancak 18 yaşını doldurmamış bireyler bu kapsama alınmıştır. Dolayısıyla anılan kanun uyarınca genç çalışanlar yaş grubu itibarıyla, genç işçilere göre daha dar bir tanımlama olarak karşımıza çıkmaktadır.

Buradan görüldüğü üzere, yaş sınırı konusundaki ayırım Avrupa Birliği normları ile esas itibarıyla uyumlu olduğu gibi aynı zamanda Alman iş hukuku ile de çatışmamaktadır. Ancak, Alman hukukundaki yaş tespiti konusundaki ayrıntılı düzenlemelerin bizim hukukumuzda var olmadığına anımsatılması yerinde olacaktır. Ülkemizde yaş tespiti, yüksek yargının vermiş olduğu kararlar dikkate alınarak gerçekleştirilmekte olsa da en azından bu çalışma kapsamında Yargıtay kararlarında genç bir işçinin yaşının tespiti hakkında dava konusu bir olaya rastlayamadık.

Çalışma Süreleri

Gençlerin istihdam edilmesi durumunda çalışma süreleri ile ilgili çerçeve yukarıda ortaya koymaya çalıştığımız üzere Almanya'da Çalışma Süreleri Kanunu ile değil, JArbSchG kapsamında özel hükümler doğrultusunda ayrıca şekillenmiştir.

Ülkemizde çocuk ve genç işçilerin çalışma sürelerine ilişkin olarak 4857 sayılı Kanunu'nun kapsamında ayrı bir madde ile doğrudan düzenlemeye gidilmemiştir. Bunun tek istisnasını gece çalışmasını düzenleyen madde oluşturmaktadır. Öyle ki, Kanun'un 73. maddesinin 1. fıkrası hükmü uyarınca sanayie ait işyerlerinde 18 yaşını doldurmamış olan çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Yasağın taraflar rıza gösterebilir dahi ne iş sözleşmesi, ne de toplu iş sözleşmesi yoluyla ortadan kaldırılmasının olanağı bulunmamaktadır. Bu ibareden açıkça görüldüğü üzere işyeri sanayiden sayılmadığı durumlarda yasa koyucu çocuk ve gençlerin gece çalıştırılmasına imkan tanımaktadır.

Kanaatimizce, istihdam ettiği işçi sayısı bakımından İş Kanunu kapsamına girecek olan bir esnaf örneğinin bir fırın, sanayie ait bir işyeri olarak sayılmadığı sürece yasal sınırlar içerisinde çocuk ve genç işçileri istihdam edebilmekte, ancak gerek üretim kapasitesi gerekse istihdam büyüklüğü açısından gıda sanayiinden sayılabilecek büyük fırın olarak bir işletme olarak değerlendirildiğinde kanunda tanımlanan yasağa tabi olacaktır. İhlal halinde ise işveren yine kanunda tanımlanmış olan yaptırımlar ile karşı karşıya kalacaktır.

Kanun ile çocuk ve gençlerin çalışma ve dinlenme süreleri düzenlenmemiş olması ile birlikte bu konudaki eksiklik Yönetmelik'in 6. maddesi ile giderilmiştir. Dolayısıyla Almanya'da bu çalışma ve dinlenme süreleri ile ilgili esaslar kanun ile düzenlenirken, ülkemizde yönetmelik ile düzenlenmesi tercih edilmiştir.

“Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuz beş saatten fazla olamaz. Ancak, 15 yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir.” (6.maddenin 1.fıkrası). Böylelikle

azami çalışma süresinin, 15 yaşını tamamlamış olan genç işçiler için İş Kanunu'nun 63. maddesi kapsamında belirlenmiş olan haftalık azami 45 saat sınırının altında kaldığını görmekteyiz. Diğer bir ifadeyle yönetmelik ile haftalık azami çalışma süresi bakımından genç işçiler lehine bir düzenlemeye gidilmiştir.

Çalışma süresinden sayılacak olan hallerle ilişkin esaslar temelde İş Kanunu'nun 66.maddesindeki hükümler ile uyum içinde olup, bunlara ilave olarak ayrıca işverenin vermesi gereken eğitimlerde geçen süreler, işverenin işyeri dışında gönderdiği kurslar ve toplantılarda geçen süreler ile mesleki eğitimde geçen süreler, ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlar tarafından çalışan çocuk ve gençlere yönelik düzenlenen etkinliklere temsilci olarak katılım sağlanması nedeniyle işe devam edilemeyen süreler, çalışma süresinden sayılmaktadır.⁷³

24 saatlik bir zaman dilimi içerisinde istihdam edilenin çocuk veya genç işçi olması fark etmeden, kesintisiz olarak 14 saat dinlenme süresinin verilmesi gerekir.⁷⁴ Çalışmanın 2 saatten fazla, 4 saatten az sürmesi durumunda 30 dakika, 4 saatten 7,5 saate kadar süren işlerde 1 saat ara dinlenme süresinin verilmesi gerekmektedir. Bu süreler asgari süreler olup, genç işçi aleyhine düzenlemeye gidilme olanağı bulunmamaktadır. Ara dinlenme sürelerinin nasıl geçirileceğine ilişkin esaslar yönetmelik ile belirlenememiş olduğundan dolayı, İş Kanunu'nun ara dinlenmesine ilişkin 68.maddesinin esaslarının dikkate alınması gerekmektedir.

Bundan dolayı da genç işçiler ara dinlenme sürelerini serbestçe kullanabilirler ve dinlenme süresini işyerinin dışında da geçirebilirler.⁷⁵ Alman iş hukuku uygulamasında belirttiğimiz üzere, kanunda tanımlanan ara dinlenme süresinden daha az bir süre için işveren tarafından izin verilmesi, bu dinlenme süresinin ara dinlenme süresi olarak kabul edilmesine olanak vermemektedir. Ülkemizde de toplu sözleşmeler yoluyla ücret kesintisi yapılmadan, işçilerin dinlenmesi ve ihtiyaçlarını karşılamaları için 10-15 dakikalık mola haklarının tanındığına ilişkin örnekler bulunmaktadır.⁷⁶

Gençlerin Çalıştırılmasının Yasak Olduğu İşler

Yasa koyucu açık bir biçimde çocuk ve gençlerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecek işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yeteneklerinin dikkate alınması gerektiğine hükmetmiştir.⁷⁷ Dolayısıyla burada sayılan esaslar ile istihdam edilecek çocuk veya genç işçinin

⁷³ Yönetmeliğin 7. maddesi

⁷⁴ Yönetmeliğin 6. maddesinin 2.fıkrası

⁷⁵ *Sarper Süzek*, İş Hukuku, 19 baskı, İstanbul, 2020, s.836; *Öner Eyrenci/Savaş Taşkent/Devrim Ulucan*, İş Hukuku, 10.baskı, İstanbul, 2020, s.324

⁷⁶ *Nuri Çelik/ Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat*, İş Hukuku Dersleri, 32 baskı, İstanbul, 2021, s.788

⁷⁷ İş Kanunu'nun 71.maddesinin 2.fıkrası

özelliklerin uyuşmaması halinde, bir istihdam ilişkisinin kurulması olanağı bulunmamaktadır. Bu ilkeye rağmen kurulsada dahi, kanaatimizce geçerli bir iş ilişkisinden söz edebilme olanağımız olmayacaktır. Yasada ayrıca “*çocuğun gördüğü iş onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamına engel olmaz, onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine zarar vermez*”, ibaresine yer verilmiştir.⁷⁸ Buna göre, istihdam ve eğitim arasında bir dengenin kurulması, daha doğrusu eğitimin istihdama göre önceliklendirilmesi salt çocukları kapsamakta olup, gençler uygulamanın dışında tutulmaktadır. Genç işçilerin istihdamına yönelik bu yönde bir istisna getirilmiş olunmasını haklı bulma olanağı bulunmaktadır.

Yine Kanununun 71. maddesinin 3. fıkrası ile yaş guruplarına ve eğitim durumlarına bağlı olarak istihdamın mümkün olabileceği işlerin ve koşulların bir yönetmelik ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından belirleneceğine yer verilmiştir. Söz konusu yönetmelik ise değindiğimiz üzere “Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” başlığı altında yayınlanmış ve çocuk ile genç işçilerin çalıştırılabilecekleri ve çalıştırılmayacakları işler ile çalışma koşullarını kapsamlı bir biçimde tanımlanmıştır.

4857 sayılı Kanun ile yer ve su altında çalışma belirli bir yaş sınırına bağlanmış durumdadır. Buna göre maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak olan işlerde işçilerin 18 yaşını doldurmuş olmaları gerekmektedir. Öte yandan 18 yaşını doldurmuş olsalar dahi, her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaklanmış durumdadır. Bu konudaki yasağın gerçekten pozitif ayrımcılık olarak değerlendirmenin mümkün olup olmadığı, yoksa eşitlik ilkesinin ihlali mi anlamına geldiği yönündeki görüşümüzü bu çalışmaya yansıtma imkanımız bulunmamaktadır. Şüphesiz olarak burada maden ocakları salt kapalı işletmeleri değil, açık işletmeleri de kapsamakta olduğunu anımsatmamız yerinde olacaktır.

Ücrete İlişin Esaslar

Çalışma ilişkisinin tarafları olan işçi ve işveren esas itibariyle ücret seviyesini bağıtladıkları iş sözleşmeleri ile belirlemektedirler. Eğer sözleşmeye taraf olan işçinin bir toplu iş sözleşmesinden yararlanması söz konusu ise, bu durumda ilgili toplu sözleşmenin maddelerinin dikkate alınarak ücreti belirlenmektedir.

Ancak iş sözleşmesi yoluyla, işçi kabul etmese dahi asgari ücret seviyesinin altında bir ücretin belirlenmesinin olanağı bulunmamaktadır. Bilindiği üzere asgari ücretin belirlenmesi ile ilgili esaslar İş Kanununun 39. maddesi ile tayin edilmiş olup, detaylar Asgari Ücret Tespit Yönetmeliğine göre şekillenmektedir. İçinde bulunduğumuz 2022 yılının olağanüstü ekonomik koşullarını bir yana bırakacak olursak, asgari ücret son yıllarda yıllık bazda belirlenmekte ve böylelikle kanunda uyarınca en geç iki yılda belirlenme şartı yerine getirilmekteydi.

⁷⁸ İş Kanunu'nun 71. maddesinin 2. fıkrası, 2. cümlesi

Yürürlükte olan asgari ücretin bölge, cinsiyet ve konumuz bağlamında önem taşıyan yaş sınırlaması olmadan tüm işçilere ödenmesi gerekmektedir. Dolayısıyla kanunumuz anlamında genç işçi olarak tanımlanan bireylere de asgari ücret seviyesinin uygulanması esastır. Bilindiği üzere 2014 yılından itibaren 16 yaş altı ve üstü uygulamasına son verilmiştir. Anılan tarihten önce yaş gruplarına göre asgari ücret uygulaması söz konusuydu.

Buradan görüldüğü üzere, Almanya genç işçilerinin asgari ücret uygulaması dışında tutulurken, ülkemizde genç işçiler asgari ücret kapsamında istihdam edilmektedirler. Bu noktada Almanya'daki uygulamanın Alman Sendikalar Birliği tarafından eleştirilmekte olduğunu⁷⁹ ve aslen genç işçilerinde uygulama kapsamına alınması gerektiğini savunduğunu belirtmemiz gerekir.

Yıllık Ücretli İzin Hakkına İlişkin Düzenlemeler

Çocuk ve genç işçilerin yıllık ücretli izin hakları ülkemize Almanya'dan farklı olarak yaşlara göre kademeli olarak düzenlenmemiş olup, yıllık ücretli iznin 20 günden az olamayacağı hüküm altına alınmıştır.⁸⁰ Bu hüküm 4857 sayılı Kanun'un yıllık ücretli izin hakkını düzenleyen 53. maddesine uygun biçimde şekillendirilmiştir. Öyle ki, anılan maddenin 5.fıkrası uyarınca 18 ve daha küçük yaştaki işçilerin yıllık ücretli izin hakkının 20 günden daha az olamayacağı hüküm altına alınmıştır. Şüphesiz olarak genç işçilerinde yıllık ücretli izin haklarının iş veya toplu iş sözleşmesi yoluyla artırılması yönünde bir engel bulunmamaktadır.

Genç işçilerinde, yetişkinler gibi yıllık ücretli izin haklarından vazgeçme olanağı bulunmamaktadır. Bu yönde yapılacak her tür düzenleme hukuken geçersiz sayılacaktır. Yıllık ücretli iznin kesintisiz olarak kullanılması esastır. Böylelikle iznin amacına uygun bir biçimde kullanılması sağlanmaktadır. Ancak izin hakkına sahip olan genç işçinin, yararına olduğu bir durumda ve de kendi istemesi halinde bu sürenin en fazla ikiye bölünerek kullanılması imkanı da bulunmaktadır.

Yıllık ücretli iznin kullanılması esas itibariyle işverenin yönetim hakkı kapsamında belirlemekte olsa da eğer genç işçi okul veya eğitimine devam ediyorsa, yıllık ücretli iznini okullarının tatil olduğu, kurs ve diğer eğitim programlarına devam etmediği dönemlerde kullanılmak durumundadır.⁸¹

Tıbbi Muayene Yükümlülüğü

Yasa koyucu yaş sınırları içerisinde kalmak şartıyla çocuk ve genç işçilerin istihdamına belirli koşullar altında cevaz vermekte olsa da her şeyden önce bu bireylerin sağlığının korunmasının esas olduğu gerçeğinden hareket etmektedir.

⁷⁹ *Bkz:* https://www.arbeitsrechte.de/mindestlohn-ausnahmen/#Kritik_am_Mindestlohn_und_den_Ausnahmen Erişim 23.07.2022

⁸⁰ Yönetmeliğin 10.maddesinin 1.fıkrası

⁸¹ Yönetmeliğin 10.maddesinin 2.fıkrası

Öyle ki, Alman iş hukukundaki uygulamaya benzer bir biçimde kanunun 87. maddesinde 18 yaşından küçük işçilerin istihdamını rapor şartına bağlamaktadır. Ancak bu madde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile birlikte 37. madde ile mülga hale gelmiştir. Dolayısıyla 4857 sayılı Kanun boyutunda çocuk ve genç işçilerin istihdamına ilişkin sağlık raporu alma yükümlülüğü ortadan kalkmış durumdadır.

Bu konudaki yükümlülükler 6631 sayılı Kanun'un 15. maddesi ile belirlenmiştir. Anılan maddenin 1. fıkrasına göre, işveren işe ilk girişlerde çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır. Böylelikle işveren istihdam edeceği genç işçinin de sağlık muayenesinin yapılmasını sağlamak ile yükümlü olmaktadır. Bakanlıkça belirlenmesi durumunda ise yine aynı biçimde düzenli aralıklarla muayene yaptırılmasını sağlama yükümlülüğü işverene yüklenmiş durumdadır.

Sağlık raporunun esasen işyeri hekiminden alınması gerekmekte olmak ile birlikte istihdam edilen işçi sayısının 50'den az olması ve az tehlikeli işyerleri için aile hekimlerinden de alınması imkanı bulunmaktadır.⁸² Buradan görüldüğü üzere Almanya uygulamasından farklı olarak yasa koyucu ülkemizde raporun nereden alınacağına ilişkin yönlendirici olmaktadır. Yine ülkemizde yetişkin genç işçi ayrımı yapılmadan bu bağlamda ortaya çıkan maliyetler işverene yüklenirken, Alman hukukunda belirttiğimiz üzere genç işçilerin istihdamı konusunda bu bağlamda ortaya çıkan masraflar eyaletler tarafından karşılanmaktadır.

Problemlili Bir Alan: Sanat ve Kültür Alanında Gençlerin Çalıştırılması

Yasa koyucunun hiç şüphesiz en önemli görevlerinin başında mevcut mevzuatın günün koşullarına bağlı olarak yeniden düzenlenmesi gelmektedir. Son yıllarda başta çocuk işçiliğinin giderek reklam ve film endüstrisinde daha görünür olması ile birlikte, çocuk ve genç işçilerin haklarının güvence altına alınmasına yönelik olarak taleplerin artmasına neden olmuş ve yasa koyucu da bu bağlamda 2015 yılında 6645 sayılı kanun ile İş Kanunu'nun 71. maddesini yeniden düzenlemiştir.

Yürürlükte olan şekli ile, 71. madde hükmü uyarınca, 14 yaşını doldurmamış çocuklar bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla çalıştırılabilmektedirler. Böylelikle sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çocukların çalıştırılmasına yasa koyucu başta yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak koşullarının sağlanmış olması şartıyla cevaz vermektedir.

Azami çalışma süresinin ise günde beş ve haftada otuz saatten fazla olamayacağı ayrıca hüküm altına alınmıştır (71. maddenin 3. fıkrası).

⁸² 6331 sayılı Kanun'un 15. maddesinin 3. fıkrası

Bunun ile birlikte genç işçilerin, sanat, kültür ve reklam faaliyetlerindeki çalışmalara ilişkin olarak ise özel bir düzenlemeye yer vermemiştir. Bundan dolayı bu sektörde çalışan genç işçiler için günlük azami çalışma süresinin sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılması mümkün kılınmıştır.

Konu bağlamında esas problem oluşturan alan, yasa koyucunun Çalışma Bakanlığına; Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kültür ve Turizm Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı ile Radyo ve Televizyon Üst Kurulunun görüşlerini aldıktan sonra, sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinin kapsamı, bu faaliyetlerde çalışacak çocuklara çalışma izni verilmesi, yaş grupları ve faaliyet türlerine göre çalışma ve dinlenme süreleri ile çalışma ortamı ve şartları, ücretin ödenmesine ilişkin usul ve esaslar ile diğer hususların belirlenmesine ilişkin bir yönetmelik yayınlama zorunluluğu getirmiş olmasına karşın, bu yönetmeliğin halen yayınlanmamış olmasıdır.

2015 yılından bu yana üzerinden yedi yıl geçmiş olmasına karşın bakanlığın söz konusu yönetmeliği yayınlamamış olmasının bizim tespit edebildiğimiz kadarıyla resmi bir gerekçesi de bulunmamaktadır. Oysa bu sektörde istihdam edilen başta çocuklar olmak üzere genç işçilerinde, sektörün özelliklerine bağlı olarak diğer faaliyetlerden ayrılan bir çalışma biçiminin var olduğu bilinmektedir. Nitekim bu özellikler dikkate alınarak, yasa koyucunun belirlemiş olduğu normlar kapsamında bir taslak da hazırlanmış durumdadır.⁸³ Bu yönetmeliğin bir an önce çıkartılması yönünde sektörde çalışanları örgütleyen sendikalarda taleplerini farklı mecralarda dile getirmektedirler. Ancak görüldüğü kadarıyla bu alanda halen yeterince bir kamuoyu baskısı da oluşturulamamış ve Türkiye'nin gündeminde sorunlu bir alan olarak görülmemektedir.

Yönetmeliğin yayınlanmamış olması sebebiyle bu sektörde çalışan çocuk ve gençlerin istihdamı 71.maddenin genel hükümleri kapsamında, şekillenmeye devam etmektedir. Bu maddenin ne oranda sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde istihdam edilen çocuk ve genç işçilere koruma sağladığı ve ortaya çıkan problemler ve çözümüne ilişkin önermeler ayrı bir yazının konusunu oluşturmaktadır.

Genel Değerlendirme

Yukarıda ortaya koymaya çalıştığımız üzere esas itibariyle Türkiye ile Federal Almanya'nın gerek çocuk işçiliği gerekse genç işçilerin istihdamı konusundaki mevzuatları büyük oranda uyum içeresindedir. Bunun altında yatan en büyük neden şüphesiz olarak uluslararası hukuk normlarının beraberinde getirmiş olduğu kazanımlardır. Özellikle 4857 sayılı İş Kanunumuz hazırlanırken, Avrupa Birliği'ne tam üyelik perspektifinin o tarihlerde - günümüzden farklı olarak - taşıdığı anlam ve

⁸³ İlgili taslak metin için *Bkz.*: <https://www.kastder.org.tr/download/14yonetmelik.pdf>
Erişim 21.02.2022

önemi göz önünde bulundurulduğunda Avrupa Birliği'nin ilgili Direktiflerinin dikkate alınarak kanuna yansıtılmış olunması gerçeğini yadsımak mümkün değildir. Nitekim 4857 sayılı Kanunun farklı maddelerinin gerekçesinde de açık bir biçimde bu hususa vurgu yapılmaktadır.

Ancak uygulama boyutuna bakıldığında tablonun çok da parlak olmadığını görebilmek mümkündür. Özellikle Türkiye'de bir genç işçilik sorunun dışında ayrıca bir çocuk işçiliği sorunu varlığını sürdürmektedir. Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde bu olgu sokaklarda maalesef çok daha açık bir biçimde görünür hale gelmektedir. Bunun ile birlikte özellikle tarım kesiminde, göçebe tarım işçilerin aileleri ile birlikte göç eden ve temel eğitim haklarından mahrum kalan çocuklar, istihdamın önemli bir unsuru haline gelmektedir.

Genç işçiler de istihdam edilirken, kanunun tanımlamış olduğu amaç ve hedefler doğrultusunda gerçekten istihdam edilip edilmediklerinin ciddi olarak denetlenmesi gerekir. Nitekim bu olguya uzun yıllardan beri literatürde de dikkat çekilmektedir.⁸⁴ Kanununda tanımlanmış olan eğitimin sınırlandırılmasına imkan vermeyecek biçimde bir istihdam mı gerçekleşiyor, yoksa kanunun amacından farklılaşmış bir biçimde ucuz işgücüne devşirilmesine yönelik bir amaç olarak mı hizmet ediyor sorunun ciddi olarak sorulması gerekmektedir.

Dijitalleşmenin günümüz itibarıyla ulaştığı boyut ve gelişme potansiyeli göz önünde bulundurulduğunda bu çalışma kapsamında ele aldığımız konu itibarıyla mevcut yasal düzenlemelerin ne oranda gençlere yönelik koruma sağlamakta olduğunun kanaatimizce tartışılıp değerlendirilmesi gerekmektedir. Bizim izleyebildiğimiz kadarıyla ülkemizde bu alandaki çalışmalar sınırlı olmak ile birlikte karşılaştırmaya konu olan Almanya'da dijitalleşmenin çocuk ve genç işçiliği üzerine etkileri ve mevzuatın yeterliliği konusunda literatürde değerlendirilmektedir.⁸⁵ Oysa biz halen sanat ve kültür alanında istihdam edilen çocuk ve gençlere daha geniş kapsamlı bir koruma getirmesi gereken bir yönetmeliği dahi yayınlamamış durumda değiliz. Bu eksikliğin bir an önce giderilmesi kanaatimizce elzemdir.

Son söz olarak belki şunu söyleyebilmek mümkün, karşılaştırmaya konu olan iki ülkedeki mevzuat hükümleri birbirleri ile örtüşmekte olsa da uygulamaya yansımaları farklılaşmaktadır.

Extented Summary

The statistics published by the UNICEF and ILO, permanent parts of the United Nations System, explicitly proved that child labour is still one the biggest problems

⁸⁴ Bkz.: **Özkan Bilgili**, Çocuk İşçiliğinin Denetimi, Sosyal Güvenlik Dergisi, 2/2018, s. 195-214.

⁸⁵ Bkz.: **Marie Herberger**, Kinderarbeit unter digitalen Bedingungen, RdA, 2021, s.273-280.

all over the World despite all measures. Although the numbers of child labour have been decreasing recently, it tends to increase during the pandemic. Besides the economic factors, the pandemic paved the way for increasing of child labour. It might not be realistic to expect to decrease of child labour under these circumstances in the near future.

The employment of young labour that is the main subject of this paper, has consequently left behind at this situation. In other words, young labour has been widely accepted instead of recognizing it as a problematic issue. This situation may differ regarding the economic development levels of countries.

Federal Bureau of Statistics regularly publishes statistics on young labour in Germany, and the policies about young labour are determined and revised according to these statistics. In Turkey, the latest statistics on young labour has been published regarding the last quarter of 2019 by TÜİK.

The legislation on the employment of young labour has been enriched year by year in the international law. These legislations essentially determine the minimum age for working and working conditions of young labour. They draw a general framework to protect the young labour who are not mature both physically and emotionally. The main principle about young labour is to regulate their employment without hindering their education life. In other words, the young employment should be a component of education or the young only completed his/her education should be employed.

Today, all EU countries, without any exception, has legal regulations on the employment of the young. In this context, Council *Directive 94/33/EC* of 22 June 1994 on the protection of young people at work might be accepted as a guide for EU countries. The directive aims to determine the minimum requirements for the protection of young people at work. This Directive shall apply to any person under 18 years of age having employed contract or an employment relationship defined by the law in force in a member state. The Directive defines young people as people under the age of 18 and children as young people under the age of 15 or who are still in full-time compulsory education in accordance with national legislation. The provisions of this directive guide Labour Acts both in Turkey and Germany, as in all other EU member states.

The legal regulations on the protection of young workers have a long history in Germany. The first legislation took place in 19th century. The current legislation is the Act on the Protection of Young Workers accepted in 1976 and revised in 2021. The decisions of Federal Labour Court filled the legal loopholes in this Act over the years and lead the application in Germany.

In Turkey, although there were some legal regulations on protection of child labour in pre-republican period, the first regulations on working age took place in the early republican period. In parallel with the developments in the labour law

over the years, the regulations on young workers have also been revised. Especially, the candidacy of Turkey to the EU which gained impetus during the 1990's and inadequacy of the Labour Act no:1475 pave the way for a brand-new labour act. As it is clear in the preamble of the new Labour Act No: 4857 adopted in 2003, the Act that comprises the provisions prohibiting the child labour and allowing young labour under some certain circumstances, are exactly appropriate with the EU norms.

This paper draws a general framework, without giving the specific details, the current provisions on the employment of young workers in Germany and Turkey from the comparative law perspective. However, particularly, the legal outline of young workers in Germany has been discussed in this paper.

The paper first describes the concept of child and young workers, and then compares the current legal regulations and conditions allowing the employment of young workers in Germany and Turkey. As a consequence, the common and different legal points and issues on young workers in these two countries have been underlined in this paper. It also focuses on employee participation, as an important issue in both German labour law and industrial relations, besides working time, resting time, night work and annual paid leave. Furthermore, it mentions the lack of regulations on child and young workers employed widely in culture, art and media sector recent years in Turkey. The paper dedicated to Prof. Dr. Gülten Kutal is concluded with a general discussion on young labour and workers.

Beyan

Çalışma ve Toplum Dergisi'nde yayınlanmak üzere tek yazarlı olarak hazırladığım "Karşılaştırmalı Bir Perspektif ile Türk ve Alman Hukukunda Genç İşçilerin Çalıştırılmasına Yönelik Mevzuatın Temel Esasları" başlıklı makalemin içeriği ya da hazırlanışıyla ilgili herhangi bir kurum kuruluş veya kişiler ile bir çıkar çatışması bulunmadığını sadece akademik eserler, mevzuat ve yargı kararlarından hareket ile hazırlanmış veri sağlama vb bir katkının söz konusu olmadığını kabul, beyan ve taahhüt ederim.

KAYNAKÇA:

- Baeck Ulrich/Deutsch Markus/ Winzer Thomas**, Arbeitszeitgesetz, 4.Auflage, Beck, München, 2020.
- Bilgili Özkan**, Çocuk İşçiliğın Denetimi, Sosyal Güvenlik Dergisi, 2/2018, s. 195-214
- Çelik Nuri/Canikliöđlu Nursen/Canbolat Talat**, İş Hukuku Dersleri, 32 baskı, İstanbul, 2021.
- Däubler Wolfgang/Kittner Michael/Klebe Thomas/Wedde Peter**, Betriebsverfassungsgesetz – Kommenar für die Praxis, 18.Auflage, Bund Verlag, Frankfurt, 2022.
- Eyrenci Öner/Taşkent Savaş/Ulucan Devrim**, İş Hukuku, 10. baskı, İstanbul, 2020.
- Fendoğlu Hasan Tahsin**, Çocuk Hukuku, Yetkin, Ankara, 2021.
- Födermayer Barbara /Resch Reinhard**, Arbeitsrecht, 7.Auflage, Manz, Wien, 2020.
- Geiser Thomas/Müller Roland/Prli Kurt**, Arbeitsrecht in. Der Schweiz, 4.Auflage, Stämpfli Verlag, 2019.
- Gençcan Uğur Ömer**, Çocuk Hukuku, Yetkin, Ankara, 2021.
- Güzel Ali**, 3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 35-36/1986, s.165-222.
- Hekimler Alpay**, Federal Almanya’da İşçilere Yönetime Katılım Hakkının Verilişinin 100. Yılında Avrupa Birliği Hukuku Çerçevesinde Güncel Düzenlemeler, Legal İSGHD, Sayı:65 2020, s.95-124.
- Hekimler Alpay**, Kabulünün 100. Yılında Weimar Anayasasının İş Hukukunun Gelişimi Üzerine Etkileri, Legal İSGHD, Temmuz 2019, s.429-444.
- Herberger Marie**, Kinderarbeit unter digitalen Bedingungen, RdA, 2021, s.273-280.
- Jarass Hans**, Charta der Grundrechte der Europäischen Union, 4.Auflage, 2021.
- Kastner Dieter**, Kinderarbeit im Rheinland. Entstehung und Wirkung des ersten preußischen Gesetzes gegen die Arbeit von Kindern in Fabriken von 1839, Köln, 2004.
- Koch Ulrick**, Jugendarbeitsschutz, in: Schaub/Koch, Arbeitsrecht von A-Z, 26.Auflage 2022.
- Lemke** in: von der Groeben/Schwarze/Hatje, Europäisches Unionsrecht, 7.Aufl. 2015.
- Löschnigg Günther**, Arbeitsrecht, 13.Auflage, ÖGB Verlag, Wien, 2017.
- Neumann Dirk/Greiner Stefan**, Arbeitszeitgesetz – Kommentar, 16. Auflage, Beck, München, 2022.
- Özdemir Hayrunnisa /Ruhi Ahmet Cemal**, Çocuk Hukuku ve Çocuk Hakları, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2016.

- Poeche Sabine**, Jugendarbeitsschutz, in: Personalbuch 2022 (Hrsg. Jürgen Köller), 29. Auflage, Beck, München, 2022.
- Schiemann Harald**, Arbeitszeitgesetz-Kommentar, 4.Auflage, Luchterhand, Heidelberg, 2018.
- Schlachter Monika**, JArbSchG, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage, Beck, München, 2022.
- Schmahl Stefanie**, Kinderrechtskonvention mit Zusatzprotokollen, Nomos, 2013.
- Süzek Sarper**, İş Hukuku, 19 baskı, Beta, İstanbul, 2020.
- Taubert Thomas**, JArbSchG, in: Gesamtes Arbeitsrecht (Hrsg. Boecken/Düvell/Diller/Hanan) 1.Auflage, Beck, 2016.
- Tischer Christiane**, Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend, in: Arbeitszeitrecht (Hrsg. Frank Hahn/Gerhard Pfeiffer/Jens Schubert), 2.Auflage, Nomos, Baden Baden, 2018.
- Ulutaş Ünlütürk Çağla /Ulutaş Tefik Barbaros**, Türkiye’de Çocuk İşçiliği Politikası, Çalışma ve Toplum, Sayı:63, 2019, s.2570
- Weyand Joachim**, Jugendarbeitsschutzgesetz, 2.Auflage, Nomos, Baden Baden, 2016, § 1 Rn.25-26

