

ÇALIŞAN ÇOCUK VE GENÇLERİN KORUNMASI

(PROTECTION OF CHILD AND YOUNG LABOURERS)

Araş. Gör. İlke Gürsel*

ÖZ

Çocuğun erken yaşta çalışmaya başlamasına izin verilmesi onun hem fiziksel, ruhsal yapısı üzerinde çoğunlukla olumsuz etki yaratmakta, hem de eğitim olanaklarından yeterince faydalanamaması sonucunu doğurmaktadır. Dolayısıyla, çocuğun çalıştırılmasının çocuk ve toplum üzerinde önemli izleri bulunmaktadır. Çalışmamızda çalışan çocuk ve gençler hakkındaki uluslararası metinler, yabancı devlet uygulamaları ve Türk hukukundaki düzenlemeler dikkate alınarak çalışan çocuk ve gençlerin ne şekilde korunmakta olduğu incelenmektedir. Bu doğrultuda, Birleşmiş Milletler ve Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerinde, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartında, 94/33/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifi ile Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde özellikle çocuğun çalıştırılması ile mücadeleyle yönelik düzenlemeler dikkate alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: Çalışan çocuk ve gençler, 138 ve 182 sayılı ILO Sözleşmeleri, 94/33/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifi, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi m. 4, Türk iş hukuku, çalışma koşulları

ABSTRACT

Allowing the child to start working in early childhood mostly causes negative impact on his physical/psychological nature as well as preventing him from adequately enjoying education opportunities as a consequence. Therefore, child labour produces substantial effects on the child and the society. In this article, it is aimed to examine how child and young labourers are being protected by taking into account of the related international documents, the applications of foreign countries and the regulations in the Turkish law. Accordingly, the regulations struggling against especially child labour in the Conventions of United Nations and International Labour Organization, the European Social Charter (revised), the European Union Directive no. 94/33/EC and the European Convention on Human Rights have all been taken into consideration.

Keywords: Child and young labourers, ILO Convention no. 138 and 182, European Union Directive no. 94/33/EC, European Social Charter (revised), European Convention on Human Rights article 4, Turkish labour law, working conditions.

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

I. GİRİŞ

İçinde yaşadığımız toplumların gelecekteki yüzünü şekillendirecek olanlar bugünün çocukları ve gençleridir. Onların sağlıklı bir sosyal çevrede büyümeleri ve iyi eğitim almaları ileride yetişkin birer birey olarak katılacakları toplumlar bakımından daha iyi bir gelecek anlamına gelmektedir. Çocukların ve gençlerin fiziksel/ruhsal olarak hassas bir yapıya sahip olmaları, dıştan gelen etkiler karşısında onların yetişkinlere nazaran daha kolay incinmesine neden olur. Bu nedenle, çocuk ve gençleri özel olarak koruma altına alan politikaların oluşturulması büyük ölçüde önem taşır. Koruma politikaları hazırlanırken üzerinde düşünülmesi gerekli olan alanlardan biri de çalışma yaşamıdır. Nitekim, aksine bir düşünce, bu bireylerin emeğinin sömürülmesinden fiziksel/ruhsal travmalara, yetersiz eğitimden niteliksiz toplumlara kadar birçok olumsuz neticeyi beraberinde getirecektir.

Bir ülkedeki fakirlik seviyesi, çocuğun çalışmasının hem nedeni hem de sonucudur. Bunun dışında, zor aile durumları (örneğin, bekar anne baba durumu, ebeveynin çalışamayacak durumda olması, destek sağlamayan aileler vb.), ailede düşük eğitim seviyesi, düşük ebeveyn yetenekleri ya da sosyoekonomik bozulmalar (ekonomik kriz, politik ve sosyal geçişler) gibi faktörlerin de çocukların çalışması üzerinde etkisi bulunur¹. Ayrıca, bazı toplum kültürlerinde çocukların çalıştırılması, yetişkinliğe geçiş sürecinde sıradan bir aşama olarak görülmektedir². Fakat, çocuğun çalışmasına neden olan faktörlerin bunlarla sınırlı olduğu düşünülmemelidir. Bu noktada işverenlerin çocuk işçiliğine yönelik bakış açısı da önemlidir. Bazı işverenlerde çocukların düşük ücretlerle işe alınıp kolay şekilde işten çıkarılabilecekleri, karşı koyma güçlerinin az olduğu, greve katılmayacakları veya işyerinde üretimi aksatmayacakları yönünde bir kanaat oluşmuş olduğundan, bu tip işverenler açısından çocuk istihdamı değişmez bir çalışma şekli olarak görülmektedir. Kahire'deki deri tabaklama endüstrisinin konu edildiği bir araştırma, bu bakış açısına iyi bir örnek teşkil eder. Şöyle ki, işverenlere çocuk işçiliğine karşı hukuki anlamda etkili bir yasaklama getirilse buna gösterecekleri tepkinin ne olacağı sorulduğunda, %72 oranında işveren ne olursa olsun çocukları istihdam etmeye devam edeceği, %78 oranında işveren ise çocuk işçilerin ücret seviyesi yetişkin işçilerin ücret seviyesine gelse bile çocukları işe almaya devam edeceği yönünde görüş beyan etmiştir. Dolayısıyla, çocukların uysallığı işverenler açısından çocuk işçiliğinde itici bir unsur olarak görülebilir³.

Çocuk işçiliği günümüzde aşına olduğumuz bir kavram olmakla birlikte, mevcut sorun rakamlarla ortaya konulduğunda daha dikkat çekici hale gelmektedir. Örneğin, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 2012 verilerine göre, dünya çapında 168 milyon (toplam çocuk nüfusunun neredeyse %11'i oranında) çocuk işçi tespit edilmiştir. Bu çocukların yarısından fazlası ise (85 milyon

¹ Child Labour, A Textbook for University Students, International Labour Office, 2004, s. 83-87; Anılan kitapçık için bkz. <http://www.ilo.org/ippecinfo/product/viewProduct.do?productId=174>.

² Soo Nam, "Child Labor in Latin America", Law and Business Review of the Americas, Vol. 19, 2013, s. 528.

³ Conditions of Work Digest, Child Labour: Law and Practice, Vol. 10, No. 1, ILO, Geneva, 1991, s. 9; Çocukların iş disiplini altına alınmasının yetişkinlere nazaran daha kolay olduğu yönünde bkz. Tankut Centel, Çocuklar ile Gençlerin İş Güvenliği, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1982, s. 2.

çocuk) tehlikeli işlerde çalıştırılmaktadır. Çocuk işçinin sayıca en fazla olduğu yer Asya Pasifik bölgesi iken, oran bazında en yüksek olduğu bölge, her beş çocuktan en az birinin çocuk işçi olduğu, Sahraaltı Afrika bölgesidir. Yaş grupları açısından bakıldığında, 5-11 yaş grubundaki çocukların 73 milyonluk bir sayıyla çocuk işçiliğinde en geniş paya sahip yaş grubu olduğu görülmektedir. Yine anılan verilere göre, orta gelir seviyesinde yer alan ülkeler de çocuk işçiliğine ev sahipliği yapmaktadır. Şöyle ki, orta gelir düzeyindeki ülkelerde toplam 93.6 milyon çocuk işçi tespit edilmişken, düşük gelir seviyesindeki ülkelerde bu sayı 74.4 milyon olarak hesaplanmıştır. O halde, çocuk işçiliği ile mücadelenin sadece fakir ülkelerle sınırlandırılmaması gerekir. Sektörel bazda ise tüm sektörlerdeki çocuk işçiliği dikkate alındığında, tarımın %59'luk bir yüzdeyle başı çeken sektör olduğu anlaşılmaktadır⁴. Anılan rakamlar ve yüzdeler, çocuk işçiliğinin üstesinden kolaylıkla gelinebilecek bir sorun olmadığını açık bir şekilde ortaya koymaktadır.

II. ÇALIŞAN ÇOCUK VE GENÇLERE YÖNELİK ULUSLARARASI DÜZENLEMELER

Çalışan çocuk ve gençlere yönelik uluslararası düzenlemeler bakımından dünya çapında etki gösteren belgeler denildiğinde ilk akla gelen metinler, Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi ile ILO Sözleşmeleridir. Bu Sözleşmeler çalışan çocuk ve gençlere yönelik hukuki düzenlemelerde devletlere örnek teşkil etmektedir. Bu nedenle, bu bölümde öncelikle Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi ve hemen ardından 138 ve 182 sayılı ILO Sözleşmeleri ana hatlarıyla incelenecektir.

A. BİRLEŞMİŞ MİLLETLER ÇOCUK HAKLARI SÖZLEŞMESİ

Uluslararası düzeyde çocukların hak ve yetkilerinin yer aldığı kapsamlı bir metnin hazırlanma çabaları esasen 1924 yılına dek geriye gitmektedir. Milletler Cemiyeti, Cenevre Bildirisi olarak da bilinen 1924 tarihli Çocuk Hakları Bildirisinde “*insanoğlu sahip olduğunun en iyisini çocuğa vermeye mecburdur.*” şeklindeki mesajını tüm dünyaya duyurmuş ve çocuk haklarını sağlamaya yönelik 5 ilke belirlemiştir⁵. Çocukların haklarını korumak için atılan bir başka önemli adım, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilen 1959 tarihli Çocuk Hakları Bildirisidir. Bu Bildiri, noksanlıklarına rağmen, çocuk haklarını makul surette ayrıntıya girerek tanımlamaya yönelik ilk ciddi adım olarak kabul edilir. Örneğin, bu Bildiri çocuğun “*özel bir korumayı*” hak ettiğine ve bu korumanın “*çocuğun yüksek yararı*” dikkate alınarak sağlanması gerektiğine yönelik ilkeyi kabul eden ilk uluslararası belgedir⁶. Bu nedenle, 1959 tarihli Bildirideki ilkelerin daha sonra kabul edilen Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesinde de yerini almış olması doğal karşılanmaktadır.

Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi ise Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 20.11.1989'da kabul edilmiş ve 02.09.1990'da yürürlüğe

⁴ Bu veriler hakkında daha ayrıntılı bilgi için bkz. Marking Progress Against Child Labour, Global Estimates and Trends 2000-2012, International Labour Office, 2013, s. 3-7, http://www.ilo.org/ipcc/Informationresources/WCMS_221513/lang-en/index.htm.

⁵ Thoko Kaime, The Convention on the Rights of the Child, Europa Law Publishing, Groningen, 2011, s. 13.

⁶ Kaime, s. 15.

girmiştir. Çocuk Hakları Sözleşmesi, imzaya açıldığı gün imzalayan devlet sayısı bakımından en yüksek sayıya sahip olması ve diğer insan hakları sözleşmeleri ile karşılaştırıldığında daha hızlı bir şekilde yürürlüğe girmesi nedeniyle dikkat çekmektedir⁷. Bunun da ötesinde, bu Sözleşme özel olarak çocuk haklarına tam bir tanıma sağlayan, kapsamlı nitelikte ve çocuk haklarında uluslararası alanda bağlayıcılığı olan ilk sözleşme olarak kabul edilir⁸. Günümüzde, dünya çapında 194 devlet Çocuk Hakları Sözleşmesine taraftır, sadece Somali ve Amerika Birleşik Devletleri⁹ bu Sözleşmeyi kabul etmemiştir¹⁰.

Uluslararası hukukta çocuk haklarının özünü oluşturduğu kabul edilen Çocuk Hakları Sözleşmesinin temel kişilik haklarından ekonomik ve sosyal haklara kadar birçok hakkı kapsamına aldığı görülür. Bu doğrultuda, ayrımcılık yasağı, yaşama hakkı, işkence yasağı, isim ve vatandaşlık hakkı, çocuğun kimliğini koruma hakkı, ifade özgürlüğü, din ve vicdan özgürlüğü, dernek ve toplanma özgürlüğü, özel yaşamın korunması hakkı, sağlık hakkı, sosyal güvenlik hakkı, eğitim hakkı, sömürüye karşı korunma, oyun ve dinlenme hakkı gibi esasen birçok insan hakları belgesinde rastlanan hak ve özgürlükler yanında, çocukların özel durumları dikkate alınarak getirilmiş spesifik hükümlere de bu Sözleşmede yer verilmiştir¹¹.

Sözleşmenin 1. maddesi gereğince, çocuğa uygulanabilecek olan kanuna göre daha erken yaşta reşit olma durumu hariç, 18 yaşına kadar her insan çocuk sayılır. Dolayısıyla, maddede belirtilen istisnai durum dışında, 18 yaşına ulaşmayan her birey Sözleşmenin kapsamına girer. Çalışan çocuk ve gençlere yönelik olarak Sözleşmede göze çarpan en önemli hüküm ise, madde 32'dir¹².

⁷ Christopher M. Kern, "Child Labor: International Law and Corporate Impact", Syracuse J. Int'l L. & Com., 27 (177), s. 187; Kaime, s. 17.

⁸ Ursula Kilkelly, "Using the Convention on the Rights of the Child in Law and Policy: Two Ways to Improve Compliance", The Human Rights of Children: From Visions to Implementation, (Ed. Antonella Invernizzi/Jane Williams), Ashgate Publishing, England, 2011, s. 180; Bilgin Tiryakioğlu, Çocukların Korunmasına İlişkin Milletlerarası Sözleşmeler ve Türk Hukuku, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları, Ankara, 1991, s. 53.

⁹ Amerika Birleşik Devletleri'nde Çocuk Hakları Sözleşmesinin kabulüne karşı var olan muhalefetin özellikle egemenlik sorununa ve ebeveynlik haklarına yönelik olduğu görülmektedir, bkz. Jonathan Todres, "At the Crossroads: Children's Rights and the U.S. Government", Human Rights in the United States Beyond Exceptionalism, (Ed. Shaheen Hertel/Kathryn Libal), Cambridge University Press, USA, 2011, s. 144.

¹⁰ Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi, Türkiye tarafından 14.09.1990 tarihinde imzalanmış ve 09.12.1994 tarihli ve 4058 sayılı Kanunla (11.12.1994 tarih, 22138 sayılı Resmi Gazete) onaylanması uygun bulunmuştur. Bu Sözleşmenin iç hukukta yürürlüğe girmesi, Bakanlar Kurulu tarafından 23.12.1994 tarihinde alınan 94/6423 sayılı kararla (27.01.1995 tarih, 22184 sayılı Resmi Gazete) gerçekleştirilmiştir. Çocuk Hakları Sözleşmesinin Türkçe metni ile Türkiye tarafından Sözleşmeye konulan ihtirazi kayıt için bkz. <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/22184.pdf>; Akit devletlerin Çocuk Hakları Sözleşmesini imzalama ve yürürlüğe koyma tarihleri ile ihtirazi kayıt koydukları maddeler hakkında bilgi almak için bkz. https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-11&chapter=4&lang=en#EndDec.

¹¹ Çocuk Hakları Sözleşmesinde yer alan genel kurallar ile başlıca haklar bakımından daha ayrıntılı bilgi için bkz. Tekin Akıllıoğlu, Çocuk Haklarına Dair Sözleşme, Zirve Ofset, Ankara 1995, s. 4-13; Tiryakioğlu, s. 53-58.

¹² Anılan maddenin oluşturulmasında Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesinin çocuk ve gençlerin çalıştırılması halinde alınması gereken önlemlere yer verilen 10. madde hükmü ile ILO'nun çalışmaya kabulde asgari yaşa ilişkin

Madde 32/1'de *ekonomik sömürüye, her türlü tehlikeli işe, çocuğun eğitime, sağlığına ya da fiziksel, ruhsal, ahlaki, sosyal gelişimine engel olabilecek nitelikteki işlere karşı çocuğun korunması için* devletlere yükümlülük getirilmiştir. Bu yükümlülük gereğince devletler tarafından alınması beklenen önlemlere de ayrıca yer verilmiştir (m. 31/2 (a-c)). Buna göre, iç hukukta öncelikle *asgari çalışma yaşı bakımından bir ya da birden çok sınır* belirlenmelidir. İkinci olarak, *çalışma saatleri ve koşulları açısından uygun düzenlemelerin* getirilmesi beklenmektedir¹³. Son olarak, 32. madde hükmünün *iç hukukta etkili bir şekilde uygulanmasını sağlamak üzere uygun ceza ve yaptırımların* getirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca, çocuğun dinlenme hakkını güvence altına alan m. 31/1 hükmünün de çocuk ve genç çalışanların çalışma koşulları ile bağlantılı olduğu kabul edilir¹⁴.

Çocuk Hakları Sözleşmesinde bireysel ya da kolektif şikâyet hakkı tanınmamıştır. Sözleşmede öngörülen tek denetim yöntemi, uzman bir komite olan Çocuk Hakları Komitesinin incelemesine sunulan periyodik devlet raporları aracılığıyla gerçekleşir¹⁵. Yüksek seviyedeki kabul oranına rağmen, Sözleşmenin iç hukukta uygulanmasının sağlanması bakımından bazı güçlükler yaşanmaktadır. Taraf devletlerin Sözleşmeye koydukları ihtirazi kayıtların sayıca fazla olması, birçok devletin düzenli olarak sunması gereken raporunu vermekte gecikmesi, Komitenin yaptığı incelemelerde devletler arasındaki kültürel farklılıkları yeterince dikkate almaması, esnek olmaması gibi nedenler bu sonuca gerekçe olarak gösterilir¹⁶. Bununla birlikte, kanımızca, özel bir şikâyet mekanizmasının öngörülmemiş olması, Sözleşmenin pratikte uygulanma etkinliğini azaltan daha esaslı bir neden olarak kabul edilebilir. Fakat, var olan icra ve denetim eksikliklerine rağmen, Sözleşmenin çocuk hakları bakımından uluslararası alanda etki gücü tartışılmazdır. Daha önce de ifade edildiği üzere, Amerika Birleşik Devletleri henüz Çocuk Hakları Sözleşmesini onaylamamış olsa da¹⁷, Amerikan Temyiz Mahkemesi tarafından *Roper/Simons* davası (No. 03-633) için 2005 tarihinde verilen kararda Sözleşme hükümlerine bağlı kalınması yönünde Yüksek Mahkemeye büyük bir destek verilmiştir. Sözleşmenin dünya genelinde kabul görmüş olmasından etkilenen Amerikan Yüksek Mah-

138 sayılı Sözleşmesinden yararlanıldığı kabul edilmektedir, bkz. Holly Cullen, *The Role of International Law in the Elimination of Child Labor, The Procedural Aspects of International Law Monograph Series Volume 28*, Martinus Nijhoff Publishers, Leiden, 2007, s. 3; 138 sayılı Sözleşmenin ön planda tutulduğu yönünde bkz. Tankut Centel, "Çocuk Hakları Sözleşmesi, Çalışan Çocuklar ve Türkiye", Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara, 1997, s. 183-185.

¹³ Centel'e göre, Sözleşmenin ayrıntılı bir hükme yer vermeyip "uygun" düzenlemelerden söz etmesi, bu konunun taraf devlet iradesine bırakıldığı anlamına gelmemektedir. Çalıştırma koşulları belirlenirken uluslararası çalışma sözleşmelerindeki esaslar dikkate alınmalıdır, Centel, *Çalışan Çocuklar*, s. 186.

¹⁴ Centel, *Çalışan Çocuklar*, s. 186.

¹⁵ Cullen, s. 173.

¹⁶ Cullen, s. 176.

¹⁷ Bununla birlikte, Amerika Birleşik Devletleri tarafından henüz onaylanmayan bir diğer Birleşmiş Milletler Sözleşmesi olan Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) bakımından atılacak adımların Çocuk Hakları Sözleşmesinin onaylanmasına ilişkin beklentileri ve zamanlamayı da etkileyeceği düşünülmektedir, bkz. Todres, s. 148-149.

kemesi anılan davada 18 yaş altındakiler için ölüm cezasının uygulanmasının Birleşik Devletler Anayasasına uygun olmadığına hükmetmiştir¹⁸.

B. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ SÖZLEŞMELERİ

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletler bünyesinde oluşturulmuş ve alanında uzman bir kuruluş olup, temel insan haklarının, sosyal adaletin ve çalışma haklarının iyileştirilmesi için çalışmaktadır. Kuruluş tarihi olan 1919 yılından bu yana, çocuk işçiliğini ortadan kaldırmak ILO'nun öncelikli amaçlarından biri olmuştur. Nitekim, 1919 yılında yapılan ilk konferansında çocuk işçiliğinin tasfiyesini amaçlayan uluslararası standartların (endüstride asgari çalışma yaşını düzenleyen 5 nolu Sözleşmenin) kabul edilmesi, ILO'nun bu konuya verdiği önemi kanıtlamaktadır¹⁹.

ILO'nun çocuk ve genç işçilerin korunmasını amaçlayan sözleşmeleri 4 grup içinde toplanabilir. Bunlar; en az çalışma yaşı, gece döneminde çalışma, sağlık yoklaması ile çocuk işçiliğinin yasaklanması ve ortadan kaldırılmasına yönelik sözleşmelerdir²⁰. Bu sözleşmelerden 138 ve 182 sayılı Sözleşmeler çalışma hayatındaki çocuk ve gençlerin korunması bakımından temel ILO Sözleşmeleri olarak kabul edilir. Bu nedenle, çalışmamızın bu bölümünde anılan Sözleşmeler üzerinde durulacaktır.

1919 yılından beri çeşitli tarihlerde belirli çalışma alanları (örneğin, sanayi, tarım, denizcilik, sanayi dışı işler, yeraltı maden işleri vb.) için kabul edilmiş olan asgari yaş sözleşmeleri de dikkate alınarak, 06.06.1973 tarihinde *138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi* kabul edilmiştir. 138 sayılı Sözleşme, genel olarak, çocukların istihdam edilmesinin temelde kabul edilemez olduğu esasına dayanır. Bu amaç doğrultusunda, asgari yaş standartları bakımından Sözleşmede 3 temel kategori belirlenmiştir. Buna göre, birinci kategoride asgari çalışma yaşının zorunlu eğitimin sona erdiği yaşın altında belirlenemeyeceği ve *her hâlükârda bu yaşın 15'ten az olamayacağı* şart koşulmuştur (m. 2/3). Ekonomisi ve eğitim olanakları yeterince gelişmemiş olan ülkelerde asgari çalışma yaşının 14 olarak belirlenmesi imkânı da tanınmaktadır (m. 2/4). İkinci kategoride hafif işler yer alır. *13-15 yaş arası* çocukların (ekonomisi ve eğitim olanakları yeterince gelişmemiş olan ülkelerde 12-14 yaş arası çocukların) belirli saatler içinde eğitimlerinin yanı sıra hafif işlerde çalıştırılabilecekleri kabul edilmiştir (m. 7/1, m. 7/4). Son kategoride ise tehlikeli işler bulunur. *Tehlikeli kabul edilen işlerde asgari çalışma yaşı 18'dir* (m. 3/1). Bununla birlikte, sıkı şartların yerine gerilmesi halinde 16 yaş sınırının benimsenmesi de mümkündür (m. 3/3)²¹. Görüldüğü üzere, Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi m.

¹⁸ Kilkelly, s. 193-194.

¹⁹ Jane Colombini, "Combating Child Labour and Promoting Youth Empowerment", *Refugee Survey Quarterly*, Vol. 27, No. 4, 2008, s. 75.

²⁰ 5, 7, 10, 15, 33, 58, 59, 60, 112, 123 ve 138 sayılı Sözleşmeler, en az çalışma yaşı; 6,79, 90 sayılı Sözleşmeler, genç işçilerin gece döneminde çalışmaları; 16, 77, 78 ve 124 sayılı Sözleşmeler, sağlık yoklamaları ve 182 sayılı Sözleşme, çocuk işçiliğinin yasaklanması ve ortadan kaldırılması ile ilgilidir. Bu gruplandırma ve konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Faruk Baştürk, "Avrupa Sosyal Hukukunda Çocuk ve Genç İşçilerin Korunması ve Türk Hukuku", *Hukuk ve Adalet*, Nisan-Haziran 2004, s. 238-240.

²¹ Asgari yaş kategorileri hakkında daha fazla bilgi için bkz. Cullen, s. 2; Colombini, s. 75-76.

32'den farklı olarak, 138 sayılı Sözleşmede asgari çalışma yaşını belirleme bakımından taraf devletlere daha spesifik yaş sınırları verilmiştir.

138 sayılı Sözleşmenin uygulanması ve çocuk işçiliğinin azaltılması için gösterilen çabaya rağmen, piyasa baskısı, toplumlar arasındaki ahlâki farklılıklar ve yerleşmiş kültürel davranışlar nedeniyle, bu konuda birçok güçlükle karşılaşmıştır. Bu nedenle, 1992 yılında anılan zorlukların üstesinden gelme konusunda devletlere yardımcı olmak için ILO tarafından "Uluslararası Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Programı" (IPEC) oluşturulmuştur. IPEC ile çocuk işçiliğine karşı adımlar atmak isteyen devletlere bir dizi teknik yardım ve politika desteği sağlanmıştır²². Aynı şekilde, yine ILO tarafından 2002 yılında "Çocuklara Ait Hakların Eğitim, Sanat ve Medya Yoluyla Desteklenmesi Programı" (SCREAM) uygulanmaya başlanmıştır. Eğitim ve halk seferberliği girişimi olan bu programın temelinde çocuk işçiliğine karşı uluslararası harekette çocuk ve gençlerin de aktif birer paydaş olarak görülmesi düşüncesi yatar²³.

IPEC ile birlikte, ILO çocuk işçiliğine karşı yeni bir sözleşme için çalışmalarına başlamış ve bunun sonucunda da 182 sayılı *Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Sözleşmesi* ortaya çıkmıştır. Özünde çocuk işçiliğine karşı olan 138 sayılı Sözleşmeden farklı olarak, 17.06.1999 tarihinde kabul edilen bu Sözleşmede çocuk işçiliğinin en kötü türlerinin ortadan kaldırılması amaçlanmıştır²⁴.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, bu Sözleşmenin hükümleri 18 yaş altındaki her birey için geçerlidir. Sözleşmede çocuk işçiliğinin en kötü türlerine madde 3'de dört başlık altında yer verilmiştir²⁵. Anılan düzenleme incelendiğinde, ilk üç başlık altında sayılanlar tamamen yasadışı ve kabul edilemez türlerdir. Örneğin, çocuk fahişeliği, silahlı çatışmalarda veya uyuşturucu madde ticareti gibi yasal olmayan işlerde çocukların kullanılması, zorla çalıştırma gibi durumlar açısından taraf devletlere kendi iç hukuklarında farklı yönde düzenleme getirme hakkı tanınmamıştır. Çünkü, bu tür işlerdeki çalışma şartlarının iyileştirilmesi bu işleri hiçbir şekilde kabul edilebilir hale getirmez²⁶. Buna karşılık, maddenin son bölümünde yer alan tehlikeli işler bakımından durum farklılık arz eder. Esasen bu tür işler tabiatı gereği yasal işlerdir; ancak bunların

²² Nam, s. 526.

²³ Colombini, s. 79.

²⁴ Cullen, s. 4; Centel tarafından da vurgulandığı üzere, 182 sayılı Sözleşmenin yasaklamak ve ortadan kaldırmak istediği husus, sadece "kötü şartlardaki çocuk işçiliği"dir. Bu açıdan, söz konusu metnin, dünyadaki "çocuk çalıştırma olgusu"nu, bir gerçeklik olarak kabul ettiği söylenebilir, bkz. Tankut Centel, "182 Sayılı ILO - Sözleşmesi'nin Türk Çalışma Yaşamına Etkisi", TÜHİS, 17 (3), 2002, s. 10.

²⁵ "En kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği" ifadesi, (a) 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 mecburi çalıştırılmaları gibi kölelik ve kölelik benzeri uygulamaların tüm biçimlerini; (b) çocuğun fahişelikte, pornografik yayınların üretiminde veya pornografik gösterilerde kullanılmasını, bunlar için tedarikini ya da sunumunu; (c) çocuğun özellikle ilgili uluslararası anlaşmalarda belirtilen uyuşturucu maddelerin üretimi ve ticareti gibi yasal olmayan faaliyetlerde kullanılmasını, bunlar için tedarikini ya da sunumunu; (d) doğası veya gerçekleştirildiği koşullar itibarıyla çocukların sağlık, güvenlik veya ahlâki gelişimleri açısından zararlı olan işi kapsamaktadır.

²⁶ Colombini, s. 77; Nam, s. 527.

tehlikeli olan yönü içerdiği çalışma şartlarıdır²⁷. Bu nedenle, yukarıda açıklanan ilk üç türden farklı olarak, “*tehlikeli iş*” kapsamına giren türlerin belirlenmesi, taraf devletin iç hukukuna bırakılmıştır (m. 4). Bu yönde ulusal mevzuatta düzenleme yapılırken ilgili uluslararası standartlar dikkate alınmalı ve iç hukuktaki yetkili makam tarafından ilgili işçi ve işveren kuruluşlarına danışıldıktan sonra faaliyete geçilmelidir.

ILO tarafından çocuk işçiliğinin sona erdirilmesi konusunda hazırlanan 2006 tarihli *Global Raporda* 138 ve 182 sayılı Sözleşmelerin önemini vurgulamak üzere, bu Sözleşmelerin uluslararası standartlar gereğince kabulü mümkün olmayan iş türlerinin sınırlarını ortaya koyan metinler oldukları ifade edilmiştir²⁸. Bunun gibi, ILO’nun 1998 tarihli *Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesinde* ifade edilen dört temel haktan ikisi olan “*çocuk işçiliğinin etkin şekilde ortadan kaldırılması*” ve “*zorla çalıştırmanın tüm biçimlerinin bertaraf edilmesi*” amacının yine bu Sözleşmelerin temelinde yer alan fikirler olduğu görülür. Bu nedendir ki, ILO’nun yaptığı sınıflandırmada anılan Sözleşmeler temel 8 Sözleşme sıralamasında yerlerini almışlardır.

Günümüzde 138 sayılı Sözleşme dünya genelinde 167 devlet, 182 sayılı Sözleşme ise 179 devlet tarafından onaylanmıştır²⁹. Çocuk işçiliğine karşı mücadelede dünya genelinde bir mutabakat sağlandığını gösteren bu rakamlara rağmen, çocuk işçiliği hâlen uluslararası bir sorun olarak karşımızdadır. Örneğin, Latin Amerika ülkeleri açısından 138 ve 182 sayılı Sözleşmeler çocuk işçiliğini kısıtlayan iki ana hukuksal düzenleme olarak kabul edilir³⁰. Buna rağmen, ILO’nun 2012 verilerinde, Latin Amerika ve Karayip’te 12.5 milyon çocuk işçinin var olduğu, 9.6 milyon çocuğun da tehlikeli işlerde çalıştırıldığı belirtilmiştir. Çocuk işçiliği bakımından Asya ve Pasifik bölgesi için 77.7 milyon, Orta Doğu ve Kuzey Afrika bölgesi için 9.2 milyon ve Sahraaltı Afrika bölgesi için 59 milyon gibi yüksek rakamlar tespit edilmiştir³¹.

ILO verilerine yansımamakla birlikte, dünyanın her alanında süper güç olarak tanımlanan Amerika Birleşik Devletleri’nde bile çocuk işçiliği üzerine hararetli tartışmalar yapılmakta ve mevcut kanunlar eleştirilmektedir. Ulusal İş Güvenliği ve Sağlık Enstitüsü tarafından hazırlanan raporda, 2000 yılı bakımından 16-17 yaş grubunda 2.8 milyon ve 15 yaş grubunda 450.000 olmak üzere toplamda 3.2 milyon genç işçinin çalıştırıldığı bilgisi yer almaktadır. Anılan raporda 15 yaş altı çalışan sayısı bakımından bilgi verilmemiştir. Bununla birlikte, Amerika Birleşik Devletleri Çalışma Bakanlığı tarafından 1992-1998

²⁷ Nam, 527.

²⁸ Bkz. The End of Child Labour: Within Reach, Global Report, International Labour Office, 2006, s. 23, <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-i-b.pdf>.

²⁹ Türkiye tarafından 138 sayılı Sözleşmenin onaylanması 23.01.1998 tarihli ve 4334 sayılı Kanun (21.01.1998 tarih, 23243 sayılı Resmi Gazete) ile uygun bulunmuş ve Sözleşme 25.05.1998 tarihli ve 98/11184 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı (21.06.1998 tarih, 23379 sayılı Resmi Gazete) ile yürürlüğe konulmuştur. 182 sayılı Sözleşme hakkında çıkarılan 25.01.2001 tarihli ve 4623 sayılı Onaylamanın Uygun Bulunduğuna Dair Kanunun (03.02.2001 tarih, 24307 sayılı Resmi Gazete) ardından verilen 18.05.2001 tarihli ve 2001/2528 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı (27.06.2001 tarih, 24445 sayılı Resmi Gazete) ile 182 sayılı Sözleşme de iç hukukumuzda uygulanmaya başlanmıştır.

³⁰ Nam, s. 527.

³¹ Marking Progress Against Child Labour, s. 4.

yılları arasında 15 yaş altı 134 çocuğun çalışırken öldüğünün belirlenmiş olması, 15 yaş altı çocukların ülke genelinde çalıştırıldığı gerçeğini ortaya koymuştur³². Benzer şekilde, *Çalışma Bakanlığı/Elderkin* davasında, 10 yaşındaki bir çocuğun çalıştırıldığı çiftlikte geçirdiği kaza neticesinde yaşları 7-11 arasında değişen 9 çocuğun forklift ve traktör sürmekten zincirli testere kullanmaya kadar tehlike arz eden işlerde çalıştırıldığı tespit edilmiştir³³. Çocuk ve gençlerin çalışma koşullarını düzenleyen temel hükümlere, çeşitli tarihlerde tadil edilen, 1938 tarihli *Adil Çalışma Standartları Kanununda* (Fair Labour Standards Act) yer verilmiştir. Madenlerde ve birçok üretim işinde asgari çalışma yaşı 18'dir. Bunun dışında, tehlikeli olmayan işler bakımından genel asgari çalışma yaşı 16 olarak belirlenmiştir. 16-17 yaş grubundaki çalışanların günlük çalışma saatleri bakımından özel bir sınır konulmamıştır. 14-15 yaş grubundaki çocukların ise sınırlamalara uyulmak şartıyla, perakende satış mağazalarında, yemek hizmeti sunan kuruluşlarda ve benzin istasyonlarında çalışmasına izin verilir. Bu grupta yer alan çocukların okul olmayan dönemlerde günde 8 ve haftada 40 saatten (okul dönemlerinde ise günde 3 ve haftada 18 saatten) fazla çalışması mümkün değildir³⁴. Belirtmek gerekir ki, anılan düzenlemeler tarımsal olmayan işlerde çalışan çocuk ve gençler için geçerlidir. Tarımsal işlerde çalışan çocuk ve gençlerin durumu ise daha esnek şekilde düzenlenmiştir³⁵. Aileye ait tarımdışı işlerde aileleri için çalışan çocuklar da bu Federal Kanunun kapsamı dışında kalır. Yine, hangi yaş grubunda olursa olsun çocuğun gazete dağıtabileceği, radyo ve televizyonda, filmlerde ve tiyatrolarda görev alabileceği kabul edilir³⁶.

³² Sally Greenberg, "Child Labor Enforcement Hearing: Testimony by Sally Greenberg", *Child Labor in America*, (Ed. Ian C. Rivera/Natasha M. Howard), Nova Science Publishers, New York, 2010, s. 7, dn. 4.

³³ *Elderkin v. U.S. Department of Labor*, 2000 WL 960261, Dava hakkında bilgi için bkz. Celeste Corlett, "Impact of the 2000 Child Labor Treaty on United States Child Laborers", *Arizona Journal of International and Comparative Law*, Vol. 19, No. 2, 2002, s. 721-722.

³⁴ Gerald Mayer, "Child Labor in America: History, Policy and Legislative Issues", *Child Labor in America*, (Ed. Ian C. Rivera/Natasha M. Howard), Nova Science Publishers, New York, 2010, s. 47; Seymour Moskowitz, "Child Labor in America: Who's Protecting Our Kids?", *Labour Law Journal*, Vol. 51, No. 4, 2000, s. 206.

³⁵ 16 yaş ve üzeri çalışanların tarımda tehlikeli olsun olmasın her türlü işi özel bir zaman sınırlaması olmaksızın ifa edebileceği, 14-15 yaş grubundaki çocukların tehlikeli olmayan tarımsal işleri okul saatleri dışında yapabileceği, 12-13 yaş grubundaki çocukların ise okul saatleri dışında tehlikeli olmayan tarımsal işlerde kendi ebeveynleriyle aynı çiftlikte ya da onların yazılı rızalarını alarak çalıştırılacakları kabul edilmiştir. 12 yaş altı çocuklar dahi okul saatleri dışında tehlikeli olmayan tarımsal işlerde kendi ebeveynlerinin sahibi olduğu ya da onlar tarafından işletilen çiftliklerde ya da ebeveynlerinin yazılı rızası ile asgari ücret şartına bağlı olmaksızın görev alabilirler. Ayrıca, hangi yaş grubunda olursa olsun çocuğun kendi ebeveynine ait olan ya da onun tarafından işletilen çiftlikte çalışmasına izin verilmektedir, bkz. Mayer, s. 47; Özellikle bu son istisnai durumun kötüye kullanıma açık bir düzenleme olduğu kabul edilir. Şöyle ki, aslında o çiftlikte işçi olarak çalışan bir kişi çiftlik sahibi ile yaptığı anlaşma ile "bağımsız yüklenici" sıfatını alarak çiftliğin işletilmesini üstlenmiş gibi görünmektedir. Bu sayede hem kendi çocuklarını çiftlikteki işlerde çalıştıran ebeveyn hem de çiftlik sahibi federal kanundaki düzenlemelerden kaçma şansı elde etmiş olmaktadır. Tarımda çalışan çocuk ya da gençlerin asgari çalışma yaşı, asgari ücret, maksimum çalışma süresi gibi konularda korumaya alınmaması eleştiri konusu yapılmaktadır, Corlett, s. 720-721.

³⁶ Mayer, s. 46-47.

Çocuk ve genç işçilerin korunmasına yönelik hükümlerin ihlal edilmesi halinde, işyeri hakkında tedbir kararı verilebilir ve/veya ihlalin boyutuna ve işyerinin niteliğine göre para cezası kesilebilir. İşveren kasıtlı olarak Adil Çalışma Standartları Kanununu ihlal ederse daha yüksek oranda para cezası ile karşılaşabilir. Ayrıca, işverenin bu Federal Kanunu ihlalden dolayı daha önceden bir sabıkası varsa, artık para cezası yanında 6 ayı geçmemek üzere hakkında hapis cezasına karar verilebilmesi mümkündür³⁷.

Amerika Birleşik Devletleri'nde çocuk istihdamı federal düzenlemeler yanında eyalet kanunları aracılığıyla da düzenlenir. Ancak, çocuk ve genç istihdamında kısıtlayıcı hükümler getiren az sayıda eyalet kanunu (örneğin, çalışmaya başlamadan önce okul idaresinden/ebeveynden alınacak izin şartını ya da çocuğun tatmin edici bir okul performansı göstermesi koşulunu arayan New Hampshire ya da New York'daki kanunlar) hariç, birçok eyalet kanunu Adil Çalışma Standartları Kanununda yer alan yasal ve idari eksikleri barındırması nedeniyle eleştirilir³⁸. Benzer şekilde, 182 sayılı ILO Sözleşmesinin onaylanmasına kamuoyunda büyük bir destek verilmesine rağmen, bu Sözleşmenin Amerika Birleşik Devletleri'nde çocuk istihdamını düzenleyen mevzuatta fazlaca bir ilerlemeye neden olmadığı da vurgulanmaktadır³⁹.

Yukarıda ortaya konan tablonun geneline bakıldığında, çocuk işçiliği ile mücadele için bir devlette yasal düzenlemelerin var olmasının yeterli olmadığı anlaşılır. ILO tarafından da vurgulandığı üzere, müspet sonuçlar için hukuki altyapının ve devletin denetim mekanizmasının güçlendirilmesi gereklidir. Bunun yanında, parasız ve kaliteli eğitime ulaşılması, ekonomik ve sosyal yönden korunmasız durumda olan ailelere sosyal koruma sağlanması ve iş piyasası politikalarına yönelik faaliyetlerin takviye edilmesi de önem taşır⁴⁰. Bu noktada özellikle çocuklara temel öğrenim sağlama yükümlülüğünün çocuk ve gençlerin korunması açısından bir ön koşul olduğu kabul edilmelidir. Bu yükümlülüğe uyulmadığı takdirde, en mükemmel hukuki düzenlemelere rağmen belirli bir yaşın altında bulunan çocukların çalıştırılmasını önlemek olanaksız hale gelecektir⁴¹.

III. AVRUPA HUKUKUNDA ÇALIŞAN ÇOCUK VE GENÇLERİN KORUNMASI

Bu bölümde, (Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartının, 94/33/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifinin ve bu Direktifin üye devletlerin iç hukuklarına olan yansımalarının, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 4. maddesi ile bu madde çerçevesinde verilen kararlardan bazı örneklerin ele alınması suretiyle

³⁷ Moskowitz, s. 207.

³⁸ Moskowitz, s. 209.

³⁹ Corlett, s. 715.

⁴⁰ Marking Progress Against Child Labour, s. 37-38; Benzer şekilde, bir ülkede çocuk işçiliğine karşı zorunlu eğitimin hem bir hak hem de bir görev haline getirilmesinin, etkili uygulama ve denetimin, toplumun bu yönde harekete geçirilmesinin ve toplum baskısının önemli eylem araçları olduğu kabul edilmektedir, bkz. Conditions of Work Digest, s. 13-14.

⁴¹ Centel, s. 237; Benzer yönde, bkz. Kadriye Bakırcı, Çocuk ve Gençlerin Haklarının Korunması (Uluslararası, Bölgesel ve Türk Hukuku Bakımından), Beta, İstanbul, 2004, s. 395; Nam, s. 548-549.

Avrupa'daki çalışma yaşamında çocuk ve gençlere hangi kapsamda bir koruma sağlandığı ortaya konulmaya çalışılacaktır.

A. AVRUPA SOSYAL ŞARTININ ÇOCUK VE GENÇLERİN ÇALIŞTIRILMASINA YÖNELİK HÜKÜMLERİ

Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Konseyi çerçevesinde 18.10.1961'de imzalanarak kabul edilmiş ve 26.02.1965'de yürürlüğe girmiş bir *insan hakları antlaşmasıdır*⁴². Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesinden önce, bölgesel çapta kabul edilen Avrupa Sosyal Şartı, sosyal hakların genelini *tek metinde* toplayan ilk bağlayıcı uluslararası belge olma özelliğini taşımaktadır⁴³. Bu Şartın amacı, sosyal ve ekonomik haklar alanında Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesini bütünlendirmektir. Bu doğrultuda, Avrupa Sosyal Şartı geniş bir yelpazede yer alan hak ve özgürlüklere (konut, sağlık, eğitim, istihdam gibi konulardan sosyal koruma ve ayrımcılıkla mücadeleye kadar farklı alanlara) yönelik esaslar belirlemekte ve taraf devletlerin bu kurallara uymasını garanti altına almak amacıyla devlet raporlarına ve/veya toplu şikâyete dayalı bir denetim mekanizması getirmektedir⁴⁴.

Avrupa Sosyal Şartı, içerdiği hakların düzey ve kapsamı bakımından getirilen eleştiriler dikkate alınarak revize edilmiş⁴⁵ ve Şartın yenilenmiş hali, 03.05.1996 tarihinde üye devletlerin imzasına açılarak 01.07.1999 tarihinde yürürlüğe girmiştir. "*Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı*" adını taşıyan bu belge, adım adım 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartının yerini almaktadır⁴⁶. Türkiye, 18.10.1961 tarihinde imzaladığı Avrupa Sosyal Şartını 07.08.1989 tarihinde⁴⁷, 06.10.2004 tarihinde imzaladığı Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartını ise 22.03.2007 tarihinde onaylamıştır⁴⁸. Türkiye, günümüz itibarıyla, Göz-

⁴² Mesut Gülmez, "Geliştirilen İçeriği ve Etkinleştirilen Denetim Sistemi ile Yeni Avrupa Sosyal Şartı", Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Ankara, 1998, s. 327.

⁴³ Avrupa Sosyal Şartı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Melda Sur, İş Hukukunun Uluslararası Kaynaklar - Avrupa Konseyi Çerçevesinde Kabul Edilen Belgeler, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları, İzmir, 1995, s. 69 vd.

⁴⁴ Children's Rights under the European Social Charter, Council of Europe, s. 1; Avrupa Sosyal Şartı Sekreterliği tarafından hazırlanan bilgi formu (theme factsheet) için bkz. http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Theme%20factsheets/Factsheet_Children_en.pdf.

⁴⁵ Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ile hakların bir kısmı daha ileri bir düzeye ulaştırılmak ve bir kısım hükümler daha açık ve kesin bir anlatıma kavuşturulmak suretiyle yeniden formüle edilmiştir. Bunların yanında, önceden yer almayan bazı önemli yeni haklara (m. 24-31) yer verilmiştir. Çocuk ve gençlerin korunması hakkına yönelik m. 7'nin 2., 4. ve 7. fıkrası tadil edilmiş, çocukların ve gençlerin sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkını düzenleyen 17. madde ise başlığıyla birlikte tümüyle yeniden kaleme alınmıştır, bkz. Sur, s. 99-104; Benzer yönde, Gülmez, s. 329 vd.

⁴⁶ Children's Rights under the European Social Charter, s. 1.

⁴⁷ 16.06.1989 tarihli ve 3581 sayılı Kanun (04.07.1989 tarih, 20215 sayılı Resmi Gazete) ile onaylanması uygun bulunan Avrupa Sosyal Şartının onaylanması, Bakanlar Kurulu tarafından 07.08.1989 tarihinde 89/14434 sayılı Karar (14.10.1989 tarih, 20312 sayılı Resmi Gazete) doğrultusunda gerçekleşmiştir.

⁴⁸ Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 27.09.2006 tarihli ve 5547 sayılı Kanun (03.10.2006 tarih, 26308 sayılı Resmi Gazete) ile onaylanması uygun bulunmuş ve Gözden Geçirilmiş Şart Bakanlar Kurulunun 2007/11907 sayılı ve 22.03.2007 tarihli kararı (09.04.2007 tarih, 26488 sayılı Resmi Gazete) ile onaylanmıştır.

den Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartında yer alan 98 paragraftan 91'ini kabul etmiştir. Ne var ki, en az 4 haftalık ücretli yıllık izin hakkına yönelik 2/3. maddede, çalışanların adil ücret hakkını garanti eden 4/1. maddede, örgütlenme hakkına ilişkin 5. madde ile toplu pazarlık hakkını düzenleyen 6. maddede ülkemiz tarafından çekince konulmuştur. Çocukların ve gençlerin korunma hakkına yönelik 7. maddenin hükümleri ise Türkiye tarafından herhangi bir çekince konulmaksızın kabul edilmiştir⁴⁹.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının hükümleri incelendiğinde, Şartta doğumdan başlayıp yetişkinlik evresine kadar geçen sürede çocuklara yönelik hakların iki ayrı şekilde garanti altına alındığı görülür. Öncelikle, Şartta koruma altına alınan birçok hakkın çocuklarla belirli yönden bağlantıları mevcuttur. Örneğin, ailenin sosyal, yasal ve ekonomik yönden korunmasına yönelik 16. maddesi, çocuğun hakkını ailenin bir bireyi olması nedeniyle korumaktadır. Sağlığın korunmasına yönelik hakkı düzenleyen 11. madde de dolaylı olarak çocukları koruma kapsamına alır. İkinci olarak, Şartta tamamen çocuklara özgü hakları içeren hükümlere yer verilmiştir. Çocukların ve gençlerin korunması hakkını düzenleyen 7. madde ile çocukların ve gençlerin sosyal, yasal ve ekonomik açıdan korunması hakkına yönelik 17. madde bu nitelikteki hükümlere örnek olarak verilebilir⁵⁰. Belirtmek gerekir ki, çocuk ve gençlerin çalışma yaşamında korunmasına yönelik düzenlemeler içermesi nedeniyle, bu bölümde Şartın yalnızca 7. madde hükmü inceleme altına alınacaktır.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı⁵¹ m. 7/1 gereğince, hafif işlerde⁵² istihdamaya yönelik istisnalar saklı kalmak üzere, *asgari çalışma yaşının en az 15 olması gerekir*. Asgari çalışma yaşı tarım dâhil olmak üzere tüm ekonomik sektörlere uygulanır. Ayrıca, bu yaş sınırı, aile işletmelerinde ve evlerde yapılan işler de dâhil olmak üzere, tüm işyerleri bakımından geçerli kabul edilir⁵³. Madde 7/1 tarafından garanti altına alınan hakkın etkili şekilde korunması sadece kanunlar yoluyla sağlanamaz, bu kanunların pratikte etkin bir şekilde uygulanması ve titiz bir şekilde denetime tâbi tutulması da gereklidir⁵⁴. Bu kapsamda 1998 yılında Portekiz'e karşı toplu şikâyet mekanizması işletilmiş ve bu şikâyette ülkedeki kanunların Şartın 7/1. maddesi ile uyumlu olduğu, ancak yeterli şekilde tatbik edilmediği ve bu nedenle yasal olmayan çocuk istih-

⁴⁹ Turkey and the European Social Charter, Council of Europe, 2014, s. 1; Ocak 2014 tarihini taşıyan Türkiye hakkındaki özet bilgiye (factsheet-TURKEY) ulaşmak için bkz. http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/CountryFactsheets/Turkey_en.pdf.

⁵⁰ Children's Rights under the European Social Charter, s. 1.

⁵¹ Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının Türkçe metni için bkz. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm>; İngilizce metin için bkz. http://www.coe.int/T/DGHL/Monitoring/SocialCharter/Presentation/ESCRBooklet/ESCRBooklet_en.asp.

⁵² Avrupa Sosyal Şartında çocuğun sağlığına, ahlakına ya da eğitimine zarar vermeyen işler "hafif iş" kapsamında kabul edilmiştir. Âkit devlet hukuklarında çocukların çalışmasına izin verilen belirli türdeki işler bakımından bir liste oluşturulabileceği gibi, hafif iş olarak düşünülen iş türlerinin tanımlanması yoluna da gidilebilir. Çalışma süresi çok uzun olan hiçbir iş hafif iş kapsamında kabul edilemez, bkz. Children's Rights under the European Social Charter, s. 11.

⁵³ Children's Rights under the European Social Charter, s. 11.

⁵⁴ Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights, Council of Europe, 2008, s. 59, http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Digest/DigestIndex_en.asp.

damının ülkede yaygın olduğu iddia edilmiştir. Yapılan inceleme sonucunda, Portekiz tarafından Şartın 7/1. maddesinin ihlal edildiği sonucuna varılmıştır⁵⁵. Benzer şekilde, Avrupa Sosyal Haklar Komitesi tarafından Türkiye hakkında hazırlanan 2012 tarihli sonuç raporunda, asgari çalışma yaşının uygulamada garanti altına alınmamış olması nedeniyle ülkemizin de eleştirilmekte olduğu görülmektedir⁵⁶.

Sağlıksız ve tehlikeli olarak kabul edilen işler bakımından m. 7/1'deki asgari yaş sınırı yükseltilmiş ve *18 yaş zorunluluğu getirilmiştir* (m. 7/2). Belirtilim ki, iç hukukta tehlikeli işleri tanımlamak üzere yeterli bir kanuni çerçevenin oluşturulması beklenmektedir. Bu çerçeve oluşturulurken ya bu türdeki işlerin listelenmesi ya da çalışma esnasında meydana gelebilecek risk türlerinin tanımlanması yolu tercih edilebilir. Eğer bu türdeki işlerin yapılması mesleki eğitim açısından zorunluluk arz ediyorsa, tehlikeli işler açısından aranan 18 yaş sınırına istisna getirilmesi (katı ve uzman bir denetimin sağlanması halinde ve yalnızca gerekli olan zamanlarda) mümkün görülebilir⁵⁷. Türkiye'de ise tehlikeli ve sağlıksız işler açısından çalışmaya başlama yaşının 18 yaş altında olması ve pratikte bu tür istihdama karşı etkili bir korumanın sağlanmaması nedeniyle ülkemizdeki durumun m. 7/2 hükmüne uyum göstermediği sonucuna ulaşılmıştır⁵⁸.

Zorunlu eğitime tâbi olan çocuk ya da gençlerin istihdamı bakımından m. 7/3'de özel bir hüküm getirilmiştir. Buna göre, zorunlu eğitimin sağladığı faydalardan kişiyi mahrum bırakacak türdeki işlerde bu grupta yer alan çocuk ya da gençlerin çalıştırılmaması gerekir. Bu kapsamda yalnızca hafif işlerde istihdama izin verilebilir. Okul süresince çocukların çalışabilecekleri süre, okula devamı, kavrama yeteneğini ve ev ödevlerini engellemeyecek şekilde sınırlı olmalıdır⁵⁹. Zorunlu eğitimin faydalarından çocukların mahrum kalmamasını

⁵⁵ International Commission of Jurists (ICJ) v. Portugal, Collective Complaint No. 1/1998, bkz. Children's Rights under the European Social Charter, s. 11.

⁵⁶ Toplu Şikâyeteye İlişkin 1995 tarihli Protokol ülkemiz tarafından henüz imzalanmadığından, Türkiye'deki uygulamaların Şarttaki hükümlere uyum gösterip göstermediği hususu Avrupa Sosyal Haklar Komitesinin hazırladığı sonuç raporlarında değerlendirilmektedir. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 7. maddesi doğrultusunda ülkemizin durumuna Ocak 2012 tarihini taşıyan ve Conclusions 2011 (TURKEY) başlıklı Komite sonuç raporunda yer verilmiştir, bkz. European Committee of Social Rights, Conclusions 2011 (TURKEY), Council of Europe, 2012, s. 6, http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Digest/DigestIndex_en.asp.

⁵⁷ Children's Rights under the European Social Charter, s. 12.

⁵⁸ Conclusions 2011 (TURKEY), s. 8; Örneğin, ülkemizde 16 yaşını doldurmuş ancak 18 yaşına gelmemiş genç işçilerin bazı ağır ve tehlikeli işlerde istihdam edilmesine izin verilmektedir. Yine, ülkemizde meslek okullarından mezun olmuş 16 yaşını dolduran gençlerin mesleklerine uygun ağır ve tehlikeli işlerde çalışması mümkün kılınmıştır.

⁵⁹ Sabahları okul başlamadan önce çalışmasına izin verilen çocukların bu durumunun m. 7/3 hükmüne aykırılık teşkil ettiği kabul edilir. Söz gelimi, Hollanda bakımından yapılan değerlendirmede hâlen zorunlu eğitime tâbi olan 15 yaşındaki çocukların okuldan önce haftanın 5 günü sabah 06.00'dan itibaren 2 saat olmak üzere gazete dağıtımında görev almasının Avrupa Sosyal Şartı ile uyum göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, bu değerlendirmede, zorunlu eğitime tâbi olan çocukların yaz tatilinde en az 4 hafta ve ders yılı içinde verilen her bir tatil döneminin en az yarısında çalıştırılmaması gerektiği vurgulanmıştır, bkz. Digest of the Case Law, s. 60-61.

sağlayan bir sistem getiremediği gerekçesiyle ülkemizdeki kanunlar ve uygulamalar bu hüküm açısından da eleştirilmektedir⁶⁰.

18 yaş altı bireylerin gelişimleri açısından gerekli olanlar ve özellikle mesleki eğitime duydukları ihtiyaç göz önüne alınarak günlük çalışma saatleri sınırlandırılmalıdır. Madde 7/4'deki bu düzenleme, 18 yaş altında olup da zorunlu eğitime tâbi tutulmayan kişileri kapsamına alır. Dikkat edileceği üzere, hükümde çalışma saati açısından kesin bir sınır konulmamıştır. Bu konudaki sınırlama devletlerin takdirine bırakılmıştır. Ne var ki, iç hukukta 16 yaş altındaki çocukların günlük 8 saat ve haftada toplam 40 saat çalıştırılmasına yönelik bir sınırın bu madde hükmü ile uyumlu olmadığı sonucuna varılmıştır⁶¹. Bunun yanında, işverenin izni ile normal çalışma saatlerinde gençler tarafından mesleki eğitim için harcanan sürelerin günlük çalışma süresine dâhil edilmesi yönünde düzenlemeler getirilmesi de taraf devletlerden beklenir (m. 7/6).

İç hukukta çalışan gençlerin ve çırakların adil bir ücretten ya da diğer uygun ödeneklerden yararlanmasını sağlamaya yönelik düzenlemelere yer verilmelidir (m. 7/5). Genç çalışanın adil bir ücrete sahip olup olmadığı araştırılırken, yetişkin (18 yaş ve üzerindeki) çalışanlara ödenen başlangıç ücreti ya da asgari ücret ile genç çalışana ödenen ücretin kıyaslanması yoluna gidilebilir. Bu doğrultuda, genç çalışana ödenen ücretin yetişkinlerin başlangıç ücretinden daha aşağıda olabileceği, ancak aradaki farkın makul ve çabuk kapanacak şekilde olması gerektiği kabul edilir⁶².

Yıllık dinlenme hakkına ilişkin hükme m. 7/7'de yer verilmiştir. Şöyle ki, 18 yaş altı çalışanlara en az 4 haftalık yıllık ücretli izin hakkı tanınmalıdır. Yetişkinlerin yıllık ücretli izin hakkı açısından var olan genel esaslar 18 yaş altı çalışanlar bakımından yine geçerlidir. Örneğin, bu grupta yer alanların da izin bedelinin ödenmesi karşılığında yıllık ücretli izin hakkından vazgeçmesine izin verilmemelidir⁶³.

Milli kanun ya da yönetmeliklerde düzenlenecek belirli mesleklere yönelik istisnalar dışında, 18 yaş altındaki kişilere gece çalışması yaptırılmamalıdır (m. 7/8). Gece çalışması yasağını yalnızca endüstriyel işlerle sınırlandıran iç hukuk düzenlemelerine ise izin verilmemektedir. Bununla birlikte, "gece" olarak düşünülen zaman aralığının tanımını yapma görevi iç hukuka bırakılmıştır⁶⁴. Bu noktada eklemek gerekir ki, 4857 sayılı İş Kanunumuzda 18 yaş altı işçilerin yapacağı gece çalışması bakımından sadece endüstriyel işlerin yasak kapsamına alınmış olması bu hükme aykırılık oluşturur⁶⁵.

Milli hukuk tarafından belirlenecek mesleklerde istihdam edilen 18 yaş altı kişilerin düzenli olarak tıbbi kontrolden geçirilmesi taraf devletler açısından getirilen bir diğer yükümlülüktür (m. 7/9). Bu yükümlülük işe alım esnasında tam bir tıbbi muayeneyi ve sonrasında da düzenli sağlık kontrollerini kapsar. Sağlık kontrolleri arasındaki aralıklar çok uzun olmamalıdır. Örneğin, bu ko-

⁶⁰ Conclusions 2011 (TURKEY), s. 9.

⁶¹ Digest of the Case Law, s. 61; Nitekim, ülkemiz açısından 15 yaşındaki çocukların günlük çalışma sürelerinin fazla belirlenmiş olması (günlük 8 ve haftalık 40 saat) nedeniyle m. 7/4 hükmüne aykırılık olduğu tespit edilmiştir, bkz. Conclusions 2011 (TURKEY), s. 9.

⁶² Children's Rights under the European Social Charter, s. 12.

⁶³ Digest of the Case Law, s. 63.

⁶⁴ Digest of the Case Law, s. 63.

⁶⁵ Conclusions 2011 (TURKEY), s.12.

nuda 3 yıllık bir aralık Avrupa Sosyal Haklar Komitesi tarafından çok uzun bulunmuştur. Anılan sağlık kontrolleri çalıştırılan gençlerin kendilerine özgü durumlarına ve özellikle de maruz kaldıkları belirli risklere uyarlanmalıdır⁶⁶. Son olarak, Şartın 7/10. maddesinde, çocuk ve gençlerin maruz kaldıkları fiziksel ve ahlâki tehlikelere karşı özel olarak korunmaları gerektiği ifade edilmiştir. Bu noktada, özellikle çocuk ya da gençlerin istihdamı neticesinde dolaylı olarak ya da doğrudan meydana gelen tehlikelere karşı koruma sağlanması hususu vurgulanmıştır⁶⁷.

B. 94/33/EC SAYILI AVRUPA BİRLİĞİ DİREKTİFİ VE DİREKTİF HÜKÜMLERİ İŞİĞİNDA ÜYE DEVLET UYGULAMALARI

1. GENEL ANLAMDA 94/33/EC SAYILI DİREKTİF

İşyerinde gençlerin korunmasına dair 94/33/EC sayılı Direktif⁶⁸, Avrupa Birliği'nin çocuk ve gençlerin korunması hakkındaki temel düzenlemelerinden birini oluşturur. Birlik üyesi devletlerin konu hakkındaki mevzuatlarının uyumlu hale getirilmesi ihtiyacının vurgulanmasının ardından, hassas risk grupları içinde görülen çocuk ve gençlerin işyerinde gözetilmesi amacıyla bu Direktif 22.07.1994 tarihinde kabul edilmiştir. Direktifin yapım aşamasında Çalışanların Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartının⁶⁹ 20 ve 22. maddelerinde⁷⁰ belirtilen hususlar ile Avrupa Parlamentosu'nun 1987 tarihli Çocuk

⁶⁶ Digest of the Case Law, s. 63-64; Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, Avrupa Sosyal Şartı döneminde Türk İş Kanununun genç işçilerin zorunlu düzenli muayeneleri konusundaki kurallarının ekonominin tüm sektörlerini (özellikle tarım sektörünü) kapsamaması nedeniyle eleştiride bulunmuştur, bkz. Mesut Gülmez, "Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına Uyum Sağlayabilecek miyiz?", Çalışma ve Toplum, 12 (1), 2007, s.49; Mevcut durumda çalışanların işe alınırken ve işin devamı süresince sağlık muayenesinden geçirilmesi hakkındaki yükümlülük 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 15/1 (b) 'de yer almaktadır.

⁶⁷ Bu hüküm, çocuğun her türlü cinsel istismarına ve emek sömürüsü, dilendirme ya da organlarının alınması amacıyla insan kaçakçılığına konu yapılması da dâhil olmak üzere kötüye kullanımın diğer biçimlerine karşı gerekli önlemlerin alınmasını şart koşmaktadır. Madde 7/10 hükmü hakkında daha ayrıntılı bilgi için bkz. Digest of the Case Law, s. 64-65; İnsan kaçakçılığına ve cinsel istismarın her türlü biçimine karşı çocukların korunmasına yönelik olarak yeterli önlemlerin ülkemiz hukukunda alınmamış olması nedeniyle, Türkiye'nin m. 7/10 hükmüne uyum göstermediği kanaatine varılmıştır, Conclusions 2011 (TURKEY), s.16.

⁶⁸ Council Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work (OJ L 216); Direktif metni için bkz. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:31994L0033&from=EN>.

⁶⁹ Nielsen'e göre, Avrupa iş hukukunun gelişiminde dikkate değer etkisi bulunan az sayıda bağlayıcı olmayan hukuk metni bulunmaktadır. İşte, bu durum özellikle de 1989 tarihli Çalışanların Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı açısından geçerlidir. Önem bakımından üst sıralarda yer alan birçok hukuk kaynağında Topluluk Şartına atıf yapıldığı bilinmektedir. Örneğin, Avrupa Birliği Temel Haklar Şartının açıklayıcı yorumlarına ilişkin bölümünde, Avrupa Birliği Temel Haklar Şartında garanti altına alınan temel hakların kaynağı olarak 1989 tarihli Topluluk Şartına 15 kez atıf yapılmıştır. Bunun yanında, Sorensen ve Ramussen/Danimarka Kararında Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi de kararını oluştururken 1989 tarihli Topluluk Şartını hukuk kaynağı olarak kullanmıştır, bkz. Ruth Nielsen, EU Labour Law, 2. Edition, DJOF Publishing, Copenhagen, 2013, s. 89.

⁷⁰ Madde 20 uyarınca, gençler için öngörülmuş olan daha yararlı kurallar (özellikle de bunlar içinden mesleki eğitim yoluyla çalışma hayatına hazırlanmalarını sağlayan hü-

Çalışması Hakkında Kararı ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün asgari çalışma yaşına ilişkin olanlar da dâhil olmak üzere işyerinde gençlerin korunmasına yönelik prensipleri dikkate alınmıştır⁷¹. Kuşkusuz, 94/33/EC sayılı Direktif, Avrupa Birliği'nin temel yapısını oluşturan Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkındaki Antlaşmanın çalışanların çalışma hayatında çeşitli açılardan korunmasını ve gelişimini hedefleyen 153. maddesi⁷² (eski Avrupa Topluluğunu Kuran Antlaşma madde 137 - The Treaty Establishing the European Community (TEC)) ile de bire bir uyum içindedir⁷³.

Direktifin amacına yer verilen 1. maddesi incelendiğinde, herşeyden önce çocuğun çalıştırılmasının önüne geçmek üzere üye devletlere her türlü önlemi alma bakımından görev yüklendiği görülür. Çalışan gençlerin hassas durumu da dikkate alınarak, gençlerin çalışacağı işler üye devletler tarafından Direktif hükümleri ışığında ciddi bir düzenlemeye tâbi tutulmalıdır. Ayrıca, yine yaşlarına uyacak çalışma şartlarının gençlere sağlanması beklenmektedir. Direktifin genel olarak amacı bu 3 adımda saydığımız unsurdan oluştuğundan, ilerleyen hükümlerin de bu hedefler doğrultusunda yorumlanması gereklidir. Nitekim, günümüzde aynı hususlar Avrupa Birliği Temel Haklar Şartının (the Charter of Fundamental Rights of the European Union) 32. maddesi⁷⁴ ile de takviye edilmiş durumdadır⁷⁵.

kümler) saklı kalmak üzere ve bazı hafif çalışma türlerini kısıtlayan istisnalara bağlı olmak koşuluyla, asgari çalışma yaşı zorunlu eğitimi bitirme yaşından, ve her türlü durumda, 15 yaşından aşağı olamaz. Madde 22 gereğince de, gençlerin gelişim, mesleki eğitim ve istihdama erişim ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde gençlere uygulanacak iş hukuku hükümlerine düzenleme getirilmesi yönünde gerekli önlemler alınmalıdır. Milli mevzuatta öngörülen belirli işler haricinde, 18 yaş altı çalışanlar bakımından (fazla mesaiye başvurma yoluyla süre sınırlandırmasının üstesinden gelinmesine imkân verilmeyecek şekilde) çalışma süresinin sınırlandırılması ve gece çalışmasının engellenmesi gereklidir.

⁷¹ Konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Roger Blanpain, *European Labour Law*, 8. Edition, Kluwer Law International, Netherlands, 2002, s. 320-321.

⁷² Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkındaki Antlaşmanın (The Treaty on the Functioning of the European Union (TFEU)) 153. maddesinde, çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak için çalışma ortamının gelişimi, çalışma şartları, sosyal güvenlik ve çalışanların sosyal korunması, iş sözleşmesi sona erdiğinde çalışanların korunması, çalışanlara bilgi verilmesi ve danışılması, yönetime katılımı kapsayacak şekilde çalışan ve işveren menfaatlerinin ortak savunulması ve temsili, Birlik sınırları içinde yasal olarak ikamet eden üçüncü ülke uyruğundaki kişilerin istihdam şartları, iş piyasasından dışlanmış olan kişilerin entegrasyonu, iş piyasası fırsatları ve işyerinde yapılan muamele bakımından kadın-erkek eşitliği, sosyal dışlanma ile savaşıma ve sosyal koruma sisteminin modernleştirilmesi konularında Birlik üyesi devletlerin faaliyette bulunmaları beklenmekte ve Birlik'in de anılan hususlarda üye devletleri desteklemesi gerektiği ifade edilmektedir.

⁷³ Catherine Barnard, *EU Employment Law*, 4. Edition, Oxford University Press, United Kingdom, 2012, s. 559; Blanpain, s. 321.

⁷⁴ Madde 32 gereğince, çocukların çalıştırılması yasaktır. Gençler için getirilmiş olan daha elverişli kurallara zarar vermemek kaydıyla ve sınırlı istisnalar haricinde, istihdama kabulde asgari yaş, zorunlu eğitimi bitirme yaşından küçük olamaz. İşe kabul edilen gençler, yaşlarına uygun çalışma koşullarına sahip olmalı ve güvenliklerine, sağlıklarına veya fiziksel, zihinsel, ahlâki veya sosyal gelişimlerine zarar verebilecek ya da eğitimlerini engelleyebilecek her türlü işe ve ekonomik sömürüye karşı korunmalıdır.

⁷⁵ Barnard, s. 559.

Birlik üyesi devletlerde geçerli olan hukuk tarafından tanımlanan/düzenlenen iş sözleşmesi veya iş ilişkisi ile bağlı olan 18 yaş altındaki kişilerin tümüne 94/33/EC sayılı Direktif hükümleri uygulanır (m. 2). Direktifin hem özel hem de kamu sektöründe faaliyet gösteren (büyüklüğü önemli olmaksızın) tüm işyerlerine uygulanacağı kabul edilir⁷⁶. Öte yandan, üye devletlere uygulama alanı bakımından iç hukuklarında bazı sınırlamalar getirme hakkı da tanınmıştır (m. 2/2 (a) - (b)). Buna göre, özel konutlardaki ev hizmetlerini veya aile işletmelerinde gençler açısından zararlı olmadığı ya da tehlike arz etmediği düşünülen işleri⁷⁷ içeren geçici ya da kısa süreli işlerde çalıştırılan gençler Direktif kapsamı dışında bırakılabilecektir. Buradan hareketle, örneğin Danimarka Çalışma Ortamı Kanunu m. 60/4'de bu yönde bir muafiyet hükmü getirilmiştir⁷⁸.

Direktifte geçen çocuk, genç ve ergen kavramlarının ayrı ayrı tanımlandığı görülür (m. 3). Herşeyden önce, 18 yaş altındaki tüm bireyler “genç” olarak kabul edilir. “Genç” kavramı ise kendi içinde 2 alt gruba ayrılmıştır. Şöyle ki, 15 yaşın altında olan ya da milli hukuk gereğince hâlen tam zamanlı zorunlu eğitime tâbi bulunan her genç, bu Direktif kapsamında “çocuk” olarak görülmekte; en az 15 yaşında olup da 18 yaşından küçük olanlar ve milli hukuk gereğince daha fazla tam zamanlı zorunlu eğitime tâbi olmayanlar ise “ergen” olarak adlandırılmaktadır.

2. ÇALIŞAN ÇOCUK VE GENÇLERİN KORUNMASINA YÖNELİK 94/33/EC SAYILI DİREKTİFTE YER ALAN HÜKÜMLER VE DEVLET UYGULAMALARINDAN ÖRNEKLER

a. Çocukların Çalıştırılması Yasağı

aa. Temel Kural

Üye devletler çocukların çalıştırılmasını engellemek üzere her türlü önlemi almakla yükümlüdür. Direktif gereğince, *asgari çalışma yaşı iç hukukta belirlenen tam zamanlı zorunlu eğitimi bitirme yaşından, ve her türlü durumda, 15 yaşından aşağı olamaz* (m. 1/1 (2))⁷⁹.

Almanya’da çocukların çalıştırılması bakımından genel bir yasak olduğundan ve “çocuk” kavramı da 15 yaş altı bireylere tekabül ettiğinden, Almanya bakımından asgari çalışma yaşının, belirli istisnai durumlar dışında, 15 yaş olarak düzenlenmiş olduğu sonucuna varılır. Ayrıca, eklemek gerekir ki, Alman hukukunda hâlen tam zamanlı zorunlu eğitime tâbi olan gençler bakımından da çocuklar hakkında getirilen yasal hükümlerin uygulanmasının mümkün

⁷⁶ Barnard, s. 563.

⁷⁷ Tarım bakımından meyve veya mahsul toplama, ticari işler bakımından raf doldurma ya da diğer hafif dükkan işleri bu tür işlere örnek olarak verilmektedir, bkz. Barnard, s. 561.

⁷⁸ 2005 tarihli Danimarka Çalışma Ortamı Kanunu (Working Environment Act) için bkz. http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_isn=70346.

⁷⁹ Buna karşılık, İngiltere’de temel kural 14 yaşından küçüklerin çalıştırılmaması yönündedir (1933 tarihli Çocuklar ve Gençler Kanunu (Children and Young Persons Act) m. 18/1 (a)); Tadil edilmiş 1933 tarihli Kanun metni için bkz. <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/Geo5/23-24/12/contents>; İngiliz hukukundaki çocukların asgari çalışma yaşı ve istisnaları hakkında bkz. Astra Emir, Selwyn’s Law of Employment, 17. Edition, Oxford University Press, United Kingdom, 2012, s. 69-70.

olduğu ifade edilmiştir⁸⁰. Finlandiya’da çocuğun çalışabilmesi için 15 yaşında olma ve zorunlu eğitime tâbi olmama şartlarının birlikte gerçekleşmesi aranır⁸¹. Avusturya hukukunda asgari çalışma yaşına ilişkin düzenlemeye Çocuk Hakları Kanununda (Children’s Rights Act) yer verilmiştir. Buna göre, kanunla getirilen istisnai durumlar dışında, asgari çalışma yaşı zorunlu eğitimin sona ereceği yaşın altına indirilemez (m. 3). Bu koşul, Avrupa Birliği Temel Haklar Şartının 32. maddesinde yer alan asgari çalışma yaşına yönelik hükme benzer olması bakımından dikkat çekicidir.

Son olarak belirtmek gerekir ki, Direktifte aranan 15 yaş şartından daha yüksek bir yaş şartı getiren üye devlet düzenlemeleri dahi mevcuttur. Örneğin, Hollanda Çalışma Saatleri Kanunu gereğince, 16 yaşından küçük olanlar “*çocuk*” olarak kabul edilmiştir (m. 1/2 (1))⁸². Madde 3/2 (1) ’de de çocukların çalıştırılmasının yasak olduğu ifade edildiğinden, Hollanda hukuku bakımından asgari çalışma yaşının 16 olduğu sonucunu çıkarabiliriz. Benzer şekilde, İsveç Çalışma Ortamı Kanununda çalışma yaşı konusundaki ana kural, 16 yaşından küçük olan ya da zorunlu eğitimi bitirmemiş çocukların çalışmasına izin verilmemesidir (Bölüm 5, m. 2/1)⁸³. Yine, Fransa’da İş Kodu m. L4153-1 gereğince, belirli istisnalar dışında⁸⁴, 16 yaşından küçüklerin çalıştırılmasına izin verilmez.

bb. İstisnalar

Direktifte “*çocuk*” grubuna dâhil olanların çalıştırılmaması bakımından getirilen genel kuralın istisnaları da mevcuttur (m. 4/2). Bu kapsamdaki ilk istisna, *kültürel ve benzeri aktivitelerde yer alan çocukların durumudur*. Direktif gereğince, her bir vakada⁸⁵ yetkili makamdan önceden alınacak bir izne bağlı

⁸⁰ Alman Çalışan Gençlerin Korunması Kanununda (Young Persons Protection at Work Act) yer alan temel yükümlülükler için bkz. Susan Mayne/Susan Malyon, Employment Law in Europe, Butterworths, London, 2001, s. 459-460; Alman hukukunda çocukların çalışmasına izin verilen istisnai haller için bkz. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, “Mevzuatımızda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Yaşamında Korunmasına İlişkin Düzenlemelere Genel Bir Bakış”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. M. Polat Soyer’e Armağan, C. 15, Özel Sayı 2013, Basım Yılı: 2014, s. 510-511 dn. 91.

⁸¹ 1993 tarihli Finlandiya Genç Çalışanlar Kanunu (Young Workers Act) m. 2; 2009 yılı değişikliğinden sonraki hali için bkz. http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_isn=35221.

⁸² Hollanda Çalışma Saatleri Kanunu (Working Hours Act) için bkz. http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_isn=68828.

⁸³ İsveç’te çocuk ve genç işçilere ilişkin düzenlemelere 1977 tarihli Çalışma Ortamı Kanununda (Work Environment Act) ve İsveç Çalışma Ortamı Dairesi tarafından çıkarılan yönetmeliklerde yer verildiği görülmektedir, bkz. Finn Schwarz/John Enkegaard, Scandinavian Employment Law, 2. Edition, Thomson Reuters, Copenhagen, 2009, s. 72; 2005 yılında yapılan değişiklikten sonraki Kanun metni için bkz. http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_isn=13242.

⁸⁴ Örneğin, 15 yaşındaki küçüklerin m. L6222-1’de belirtilen şartlar çerçevesinde çıraklık sözleşmesi ile çalışması mümkündür (m. L4153-1); Fransız İş Kodu (Code du Travail) için bkz. <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20100326>.

⁸⁵ Birden fazla çocuğun dâhil olduğu aktivitelerde, “her bir vaka” kavramının her bir çocuk için ayrı ayrı önceden izin alınması anlamına gelmeyeceği belirtilmiştir, bkz. Blanpain, s. 323; Dolayısıyla, birden fazla çocuğun dâhil olduğu faaliyet tek bir vaka olarak ele alınmakta ve izin toplu bir şekilde verilebilmektedir.

olarak çocukların kültürel, artistik, sportif ya da reklamla ilgili işlerde faaliyet göstermesi mümkündür (m. 5/1). Belirtelim ki, çocuk tarafından gerçekleştirilecek bu yöndeki faaliyetlerin çocuğun sağlığına, gelişimine, okula devamına ya da mesleki eğitim programlarına katılımına zarar verecek nitelik taşımaması bu istisnada aranan diğer bir şarttır. Üye devletler çocuğun çalışma şartları ve önceden alınacak izin prosedürünün ayrıntıları hakkında düzenleme getirme yetkisine sahiptir (m. 5/2). Bu doğrultuda, örneğin Hollanda'da kültürel faaliyet ve benzeri durumlar için çocukların çalıştırılması yasağına istisna getirilebileceği açıkça düzenlenmiştir⁸⁶. Fransız İş Kodu m. L7124-1 gereğince de, 16 yaşından küçüklerin, idari bir makamdan önceden alınacak bireysel bir izin olmaksızın, gösteri, seyahat, sinema, televizyon şirketlerinde, radyo yayını veya ses kaydı yapan şirketlerde çalışmak ya da modellik yapmak üzere faaliyette bulunmalarına izin verilmez. Danimarka'da ise yetkili makamdan önceden izin alınması şartı, sadece 13 yaş altı çocuklar bakımından aranan bir zorunluluktur (Çalışma Ortamı Kanunu m. 60/6 (c)). Danimarka'daki bu uygulama, üye devletlerin *13 yaş ve üzeri çocuğun kültürel ve benzeri faaliyetlerde, devletin belirleyeceği kurallara uygun olarak, doğrudan çalışmasına izin verilebileceğini belirten ve önceden alınacak izin prosedürüne istisna yaratan Direktif m. 5/3'teki hükme bir örnek oluşturur*. Bu nedenle, kanımızca Danimarka'da kültürel faaliyetlerde görev alan 13 yaş altı çocuklar bakımından izin prosedürü işletilmekte, 13 yaş ve üzeri çocukların anılan faaliyetlerde bulunmasına devletin doğrudan izin verdiği kabul edilmektedir. Benzer bir düzenlemeye yine İsveç hukukunda rastlanmaktadır⁸⁷.

Çalışma yasağına getirilen ikinci istisna, *en az 14 yaşındaki çocukların karma çalışma/staj programı ya da fabrika içi çalışma-tecrübe programı doğrultusunda çalışmalarına onay verilmesidir*⁸⁸. Bu istisnada yetkili makam tarafından belirlenen çalışma koşullarına uygun olarak çocuğun çalıştırılması zorunludur (m. 4/2 (b)).

Temel kuralın son istisnası ise, *kültürel ve benzeri aktiviteler dışında kalan hafif işlerin*⁸⁹ 14 yaş ve üzeri çocuklar tarafından gerçekleştirilebilmesidir (m. 4/2 (c)). Sağlığına veya gelişimine ve okula devamına engel teşkil etmeyen hafif işlerde 14 yaşındaki çocukların istihdam edilebileceğine yönelik bir hükme Finlandiya Genç Çalışanlar Kanununda yer verilmiştir (m. 2/2). Benzer şekilde, Alman Çalışan Gençlerin Korunması Kanununda en az 14 yaşındaki çocukların

⁸⁶ Hollanda Çalışma Saatleri Kanunu m. 3/3 (2) gereğince, atanmış bir görevli tarafından çocukların kültürel, bilimsel, eğitime yönelik, artistik niteliği bulunan faaliyetlerde, moda gösterilerinde ya da görsel/işitsel kayıtlarda ve benzeri hafif, sanayi harici işlerde görev alması bakımından istisna tanınabilir.

⁸⁷ Ticaret Müfettişliğinin bu yönde verdiği izin hakkında bkz. Mayne/Malyon, s. 826.

⁸⁸ Bu istisnai hükme Danimarka (m. 60/6 (b)) ve Norveç (m. 11/1 (1) (c)) gibi devlet mevzuatlarında yer verildiği görülür. Avrupa Birliği'ne üye olmamakla birlikte Avrupa Ekonomik Alanına (EEA) dâhil olan Norveç bakımından da 94/33/EC sayılı Direktif hükümlerinin genç bireylerin istihdamında temel alınmış olduğu anlaşılmaktadır. (2012 yılında tadil edilen) Norveç Çalışma Ortamı Kanunu (Working Environment Act) için bkz. http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_isn=70972.

⁸⁹ "Hafif iş" kavramı, 94/33/EC sayılı Direktifte tanımlanmıştır (m. 3 (d)). Hafif iş, özetle, çocuğun güvenliğini, sağlığını, gelişimini, okula gidişini, mesleki danışmanlık ya da staj programına katılımını tehlikeye atmayacak iş anlamına gelmektedir; Bu istisna kapsamında 14 yaş ve üzeri çocukların gazete dağıtmasına ya da çocuk bakıcılığı yapmasına izin verilir, bkz. Barnard, s. 560.

belirli hafif işlerde çalışmasına izin verilir⁹⁰. Fransa'da ise 14 yaşından büyük çocukların okullarının tatil olduğu dönemlerde yaşlarına uygun olan işlerde çalıştırılabilecekleri düzenlenmiştir (Fransız İş Kodu m. L4153-3).

Öte yandan, 13 yaşındaki çocukların dahi milli hukuk tarafından belirlenen hafif iş türlerinde, üye devletin getireceği çalışma koşullarına bağlı olmak kaydıyla, haftada belirli bir saat çalıştırılabileceği Direktifin bu istisna hükmünde düzenlenmiştir (m. 4/2 (c)). İngiliz hukukunda bu yönde bir düzenlemeye rastlanır. Şöyle ki, 13 yaşındaki bir çocuğun ebeveyninin ya da vasisinin emri altında tarımla ya da bahçivanlıkla ilgili hafif işlerde zaman zaman çalışabileceği kabul edilir (1933 tarihli Kanun m. 18/2 (a) (i)). Bunun gibi, 13 yaşındaki çocukların yerel makamların iç tüzüklerinde belirtilen hafif iş kategorilerinde çalıştırılması da mümkün görülmektedir (1933 tarihli Kanun m. 18/2 (ia)). Hatta, 1996 tarihli Eğitim Kanununun 559. maddesinde, sağlığa zarar verecek ya da tam zamanlı eğitimden yararlanmayı elverişsiz hale getirecek şekilde istihdam edilen çocukların bu şekilde çalıştırılmasına son verilmesi ve benzeri istihdam üzerinde sınırlamalar konulması bakımından yerel makamların yetkili kılındığı açıkça ifade edilmiştir⁹¹. Benzer şekilde, Hollanda ve Danimarka'da da 13 yaş ve üzeri çocukların belirli şartlar altında (sanayi harici) hafif işlerde görev alabilecekleri kabul edilir (Hollanda Çalışma Saatleri Kanunu m. 3/2 (2) (b); Danimarka Çalışma Ortamı Kanunu m. 60/6 (a)). İsveç'te 13 yaş ve üzeri çocukların hafif işlerde (örneğin, yazı yazma, postaları organize etme, dosyalama, fotokopi çekme gibi ofis işlerinde; fiyat etiketi koyma, kasa elemanı ya da satış asistanı olma gibi ticari işlerde; masaları temizleme, restoranda ya da kafede servis yapma gibi restoran işlerinde) çalışmasına izin verilmiş, buna ek olarak 13 yaşından küçüklerin bile aile üyelerinden birinin işlettiği bir çiftlikte meyve toplama, bahçe temizleme, hayvanları besleme, elle ekim dikim faaliyetinde bulunma vb. hafif çiftlik işlerinde çalışabilmesine imkân tanınmıştır⁹².

b. İşin Düzenlenmesine Yönelik Hükümler

94/33/EC sayılı Direktifin çeşitli hükümlerinde 18 yaş altı çalışanların çalışma ve dinlenme süreleri farklı olasılıklar (örneğin, çalışanın yaşı, yapılan işin niteliği vb. hususlar) dikkate alınarak düzenlenmiştir.

aa. Günlük ve Haftalık Çalışma Süresi Bakımından Getirilen Sınırlamalar

Çocukların istisnai durumlar dışında çalışmasına izin verilmediğinden, çalışma süresine yönelik olarak aşağıda yapılacak açıklamalarda (1) çocukların istisnai çalışma şekillerine ve (2) Direktifte "ergen" grubuna sokulan gençlerin durumuna yönelik hükümler ayrı ayrı ele alınmıştır. Belirtelim ki, birden fazla işveren yanında çalışan gençlerin çalışma gün ve saatlerinin hesabında işverenler yanında geçirilen sürelerin birbirine eklenmek suretiyle dikkate alınacağına yönelik m. 8/4 hükmü her iki grup bakımından da ortak bir düzenlemedir.

⁹⁰ Mayne/Malyon, s. 459.

⁹¹ Emir, s. 69.

⁹² Mayne/Malyon, s. 826-827.

(1) Çocukların istisnai çalışma şekillerindeki çalışma sürelerine özgü düzenlemeler

Direktif tarafından kültürel ve benzeri faaliyetlerde görev alacak çocukların çalışma koşulları açısından üye devletlere düzenleme getirme yetkisi tanındığından, Direktif m. 8/1'deki çalışma süresine ilişkin hükümler, kültürel faaliyet dışındaki hafif işlerde veya mesleki eğitim (karma çalışma/staj programı ya da fabrika içi çalışma-tecrübe programı) kapsamında çalıştırılan çocuklara yöneliktir. Buna göre:

Mesleki eğitim kapsamında çalıştırılan en az 14 yaşındaki çocukların günlük çalışma süresi 8 saat, haftalık çalışma süresi ise 40 saat ile sınırlandırılmıştır⁹³. Ancak, m. 8/1 (a) 'da belirtilen bu süreler açısından üye devletlere istisna getirme hakkı tanınmıştır (m. 8/5 (1)). Öte yandan, mesleki eğitim gören çocuğun yararına olacak şekilde, eğitimin teorik ya da pratik olması önemli olmaksızın mesleki eğitim programlarında çocuk tarafından geçirilen sürelerin günlük çalışma süresine dâhil edilmesi gerektiği düzenlenmiştir (m. 8/3) ⁹⁴.

Milli hukuk tarafından yasaklanmamış olması şartıyla, okula devam için belirlenmiş saatler dışında çalışılan işlerde günde 2 saatten ve haftada 12 saatten fazla çalışma yapılmaması gerektiği ve okul olmayan günlerde hiçbir şekilde günlük çalışma süresinin günde 7 saati (15 yaşındaki çocuklar için günde 8 saati) geçmeyeceği ifade edilmektedir (m. 8/1 (b)) ⁹⁵. Okulun tatile girdiği dönemlerde ise, çocuğun çalışabileceği günlük çalışma süresi 7 saat ve haftalık çalışma süresi de 35 saat ile sınırlandırılmıştır⁹⁶. 15 yaşına gelen çocuklar bakımından bu süre günde 8 saate ve haftada 40 saate çıkarılabilecektir (m. 8/1 (c)).

Milli hukuk gereğince tam zamanlı zorunlu eğitime tâbi olmayan çocukların görev alacağı hafif işler bakımından da günlük 7 saat ve haftalık 35 saat olmak üzere bir sınırlama getirilmiştir (m. 8/1 (d)) ⁹⁷.

(2) Direktifteki "ergen" grubuna giren gençlerin çalışma süreleri

Üye devletler bu grupta yer alan gençlerin günlük çalışma süresini 8 saat ve haftalık çalışma süresini 40 saat ile sınırlandırmak üzere gerekli önlemleri almakla yükümlüdür (m. 8/2) ⁹⁸. Bu noktada eklemek gerekir ki, Direktif m. 8/5 hükmü doğrultusunda üye devletlere kendi iç hukuklarında yapacakları düzenlemeler ışığında yine bu kurala istisna getirme hakkı tanınmıştır. Nite-

⁹³ Bkz. Danimarka Çalışma Ortamı Kanunu m. 60/6 (b); Norveç Çalışma Ortamı Kanunu m. 11/2 (2) (c).

⁹⁴ Örneğin, Fransız İş Kodu m. L3162-2.

⁹⁵ Örneğin, Danimarka Çalışma Ortamı Kanunu m. 61/2; Norveç Çalışma Ortamı Kanunu m. 11/2 (2) (a) - (b).

⁹⁶ Bkz. Finlandiya Genç Çalışanlar Kanunu m. 4/3.

⁹⁷ Bkz. Danimarka Çalışma Ortamı Kanunu m. 61/2.

⁹⁸ Norveç Çalışma Ortamı Kanunu m. 11/2 (3) ve Danimarka Çalışma Ortamı Kanunu m. 61/1'deki hükümler bu düzenlemeye örnek olarak verilebilir. Ayrıca, İngiliz hukukunda 2002 tarihli Çalışma Süreleri (Tadil) Yönetmeliği (The Working Time (Amendment) Regulations 2002) ile yapılan değişiklik neticesinde bu gruba giren çalışanların günlük ve haftalık çalışma saatleri Direktifte belirtilen temel kuralla uyumlu hale getirilmiştir (2002 tarihli Çalışma Süreleri (Tadil) Yönetmeliği m. 6); Benzer şekilde, Almanya'da da 15 yaş ve üstü olup da 18 yaşından küçük olanların günde 8 saatten ve haftada 40 saatten fazla çalışmasına izin verilmemektedir, Mayne/Malyon, s. 459; Alman hukukunda gençlerin çalışma süresine yönelik düzenlemeler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 525-526, dn. 130.

kim, Hollanda hukukunda bu yönde bir istisnanın benimsenmiş olduğu görülmür. Buna göre, 16-17 yaş grubundaki çalışanların günde 9 saat ve haftada 45 saat çalıştırılmasının mümkün olduğu ve birbirini takip eden 4 haftalık periyot bakımından da her bir haftaya düşen ortalamanın 40 saati geçmemesi gerektiği düzenlenmiştir (Hollanda Çalışma Saatleri Kanunu m. 5/6). Finlandiya'da ise bu gruptaki gençlerin günde 9 saat olmak üzere haftada 48 saat çalıştırılabilecekleri öngörülmüştür (Finlandiya Genç Çalışanlar Kanunu m. 6). Fransız İş Kodu gereğince, genç çalışanların günlük 8 saatten ve haftalık 35 saatten fazla çalıştırılmaması gerekir. Ancak, özel durumlarda, iş müfettişi işyerindeki işyeri hekiminin onayı alındıktan sonra genç çalışanın haftalık 5 saate kadar daha fazla çalışma yapması bakımından biraz önce açıklanan hükme istisna getirilmesini sağlayabilir (m. L3162-1).

bb. Gece Çalışması Bakımından Getirilen Sınırlamalar

Çocukların mesleki eğitim ya da kültürel faaliyetler dışındaki hafif işlerde gece çalışması yapmasına izin verilmez. Direktif gereğince, çocuklar bakımından gece çalışmasının akşam 20.00 ile sabah 06.00 arasındaki zaman aralığını kapsadığı kabul edilir (m. 9/1 (a))⁹⁹.

Ergen grubunda yer alan gençler bakımından ise gece çalışması akşam 22.00 ile sabah 06.00 ya da akşam 23.00 ile sabah 07.00 arasındaki süreyi kapsar (m. 9/1 (b)). Bununla birlikte, üye devletlere gece çalışmasının yasaklandığı bu zaman aralıklarında belirli işlerde çalışma yapılması bakımından istisnai düzenlemeler getirme yetkisi tanınmıştır¹⁰⁰. Açıklanan bu istisnai düzenlemenin uygulamaya konulması halinde, ergen çalışanın korunması açısından yetişkin bir kişinin gözetimi altında bulunmasının gerekli olduğu durumlarda, bunu sağlayacak adımların üye devletler tarafından atılması beklenir (m. 9/2 (a)). Ayrıca, bu durumda bile, ergen çalışanın geceyarısı ile sabah 04.00 arasında gece çalışması yapmasına izin verilmemelidir. Ne var ki, bu kuralın da bir istisnası mevcuttur (m. 9/2 (b)). Buna göre, gemi veya balıkçılık sektöründe, silahlı kuvvetler veya polis hizmetleri kapsamında, hastane veya benzeri kuruluşlarda ya da kültürel, sportif vb. faaliyetlerde gece çalışması yapılması için haklı nedenlerin olması halinde ve çalıştırılacak ergen çalışana daha sonra telafi edici uygun bir dinlenme süresinin tanınması şartıyla gece çalışmasına onay verilmektedir¹⁰¹. Ortaya çıkan olağanüstü bir durum nedeniyle gece çalışması yaptırılması söz konusu olmadıkça, ergen çalışanın gece çalışmasına

⁹⁹ İngiliz hukukunda çocuğun sabah 07.00'den önce ve akşam 19.00'dan sonra çalıştırılmamasına yönelik bir hüküm mevcuttur (1933 tarihli Kanun m. 18/1 (c)). Dolayısıyla, bu hüküm çalışan çocuklar bakımından Direktiftekine nazaran daha lehe bir düzenlemedir.

¹⁰⁰ Fransa'da 16 yaşından büyük 18 yaşından küçük genç çalışanlar bakımından akşam 22.00 ile sabah 06.00 arasında yaptırılan işler gece çalışması olarak kabul edilir. 16 yaşından küçük genç çalışanlar bakımından ise gece çalışması akşam 20.00 ile sabah 06.00 arasındaki çalışmalardır (m. L3163-1) Ancak, ticari işletmelerde çalışan ya da gösterilerde görev alan genç işçilerin gece çalışması yapabilmesi bakımından iş müfettişi tarafından istisna tanınabilir (m. L3163-2); Nitekim, Mayne/Malyon tarafından ifade edildiği üzere, uygulamada otel, restoran, fırın gibi işletmelere bu etkide özel istisnalar tanınmıştır, bkz. Mayne/Malyon, s. 383.

¹⁰¹ Bkz. Danimarka Çalışma Ortamı Kanunu m. 62a; Norveç Çalışma Ortamı Kanunu m. 11/3 (3).

başlamasından önce ve sonrasında düzenli aralıklarda sağlığının ve kapasitesinin ücretsiz şekilde değerlendirilmesi hakkı gündeme gelir (m. 9/3)¹⁰².

cc. Fazla Çalışmaya Yönelik Şartlar

Ergen grubuna giren gençler bakımından günlük/haftalık çalışma saatlerine, gece çalışmasına, günlük dinlenme süreleri ile ara dinlenme sürelerine yönelik olarak getirilen hükümlere zorunlu sebeplerin (force majeure) varlığında üye devletler tarafından kendi iç hukuklarında istisnalar tanınabileceği Direktifte açıkça öngörülmüştür (m. 13). Bu hükümden hareketle, belirli şartlar altında bu grupta yer alan gençlere daha uzun süreli çalışma yaptırılabilceği sonucu çıkar. Diğer bir deyişle, anılan hüküm bu gruptaki işçilere fazla çalışma yaptırılabilmesini sağlayan özel bir düzenlemedir¹⁰³.

Direktifteki bu hüküm sadece ergen grubuna giren gençleri kapsamına aldığından, çocukların bu hükmün uygulama alanına girmediğini net bir şekilde söyleyebiliriz¹⁰⁴. Fazla çalışmanın yaptırılabilmesi için anılan hükümde bazı şartlar da aranmıştır. Buna göre, fazla çalışma yapılacak işin geçici bir yapısı olmalı ve derhal yapılması bakımından gereklilik arz etmelidir. Yetişkin çalışanların hazır olduğu durumlarda ergen çalışanlara fazla çalışma yaptırılmaz. Bunun yanında, fazla çalışmayı takip eden 3 hafta içinde bu çalışmayı yapan ergen çalışanlara fazla çalışma süresine denk gelecek şekilde telafi edici bir dinlenme süresi tanınmalıdır.

dd. Ara Dinlenmesi

Gençlere tanınacak ara dinlenmesi hakkı yine Direktifte hüküm altına alınmıştır (m. 12). Günlük çalışmanın 4.5 saatten fazla sürmesi halinde, genç çalışanların tümüne en az 30 dakika olacak şekilde ara dinlenmesi tanınmalıdır. Ayrıca, mümkün olması halinde bu dinlenme süresi çalışanlara kesintisiz bir şekilde verilmelidir¹⁰⁵. Ancak, günlük çalışma süresinin hangi anında ara dinlenmesi tanınacağına yönelik olarak Direktifte bir belirlemeye gidilmemiştir¹⁰⁶.

¹⁰² İngiltere'de 94/33/EC sayılı Direktife uyum sürecinde çıkarılan bir düzenleme olan 1998 tarihli Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 7/2. maddesinde işverene bu yönde bir yükümlülük getirilmiştir; Benzer şekilde bkz. Norveç Çalışma Ortamı Kanunu m. 11/4 (1).

¹⁰³ Bakırcı, s. 297.

¹⁰⁴ Ancak, hatırlatmak gerekir ki, Direktif m. 8/5 (1) gereğince mesleki eğitim kapsamında çalıştırılan en az 14 yaşındaki çocukların günlük ve haftalık çalışma sürelerindeki sınırlamaya istisna getirme bakımından üye devletlere yetki tanınmıştır. Dolayısıyla, yine bu kapsamındaki çocuklara fazla çalışma yaptırılması mümkündür. Buna karşılık, örneğin Finlandiya'da 15 yaş altı çocuklara fazla çalışma ya da acil işlerin yaptırılmayacağı düzenlenmiştir (Finlandiya Genç Çalışanlar Kanunu m. 5/2).

¹⁰⁵ İngiliz hukukunda ara dinlenmesi bakımından ergen çalışanlar ile çocuk çalışanlar arasında bir ayrım gidilmiştir. Şöyle ki, 1998 tarihli Çalışma Süreleri Yönetmeliği m. 12/4'de 15-17 yaş arasında olup da zorunlu eğitim yaşının üzerinde olan çalışanlara Direktifte düzenlendiği şekliyle bir ara dinlenmesi hakkı tanınmıştır. 1933 tarihli Kanunda ise, günde 4 saatten fazla çalıştırılan çocuk çalışanlara 1 saat ara dinlenmesi verileceği öngörülmüştür (m. 18/1 (i)).

¹⁰⁶ Blanpain, s. 326.

ee. Günlük ve Haftalık Dinlenme Süreleri

En az 14 yaşında olup da mesleki eğitim kapsamında çalıştırılan çocuklar ile yine en az 14 yaşında olup (istisnai durumlarda 13 yaş da kabul edilmektedir) kültürel faaliyet dışında kalan hafif işlerde görev alan çocuklara günlük kesintisiz en az 14 saatlik bir dinlenme süresi verilmelidir (m. 10/1 (a)). Ergen çalışanlar bakımından bu süre 12 saat olarak belirtilmiştir (m. 10/1 (b)).

Direktif m. 10/2 uyarınca, haftalık dinlenme süresi bakımından hem çocuk hem de ergen çalışanlar mümkünse ard arda gelecek şekilde en az 2 günlük bir dinlenme süresine hak kazanırlar. Haftalık dinlenme süresinin kural olarak Pazar gününü içine alacak şekilde ayarlanması beklenir. Teknik ya da organizasyonel nedenlerle haftalık dinlenme süresi düşürülebilir, ancak ne olursa olsun bu süre (kesintisiz şekilde) 36 saatin altına indirilmemelidir¹⁰⁷. Günlük ve haftalık dinlenme süresinin kesintisiz şekilde verilmesine yönelik kurula istisna tanınabilir. Şöyle ki, iş süreleri gün içine bölünen ya da kısa süreli periyotlarda yapılan faaliyetler söz konusu olduğunda, dinlenme süreleri kesintili bir şekilde çalışana sağlanabilir (m. 10/3).

Ergen çalışanlar açısından yukarıda açıklanan günlük ve haftalık dinlenme sürelerine Direktif m. 10/4'de belirtilen işler¹⁰⁸ bakımından haklı gerekçelerle ve Direktifin m. 1'de açıklanan amaçları korunacak şekilde istisna getirilmesi mümkündür. Üye devletin bu yönde istisnai bir düzenlemeye gitmesi halinde, ergen çalışanlara telafi edici uygun bir dinlenme süresinin tanınması gereklidir.

ff. Yıllık Dinlenme Süresi

Yıllık dinlenme süresi, Direktif m. 4/2 (b) ve (c) kapsamında çalışmasına izin verilen çocuklara tanınmıştır. Çocukların çalışmadan geçireceği bu dönemin, mümkün olduğunca, okulların tatil edildiği döneme denk gelecek şekilde düzenlenmesi üye devletlerden beklenir (Direktif m. 11). Dikkat edileceği üzere, anılan hüküm asgari izin süresine yönelik bir düzenleme getirmemekte¹⁰⁹ ve ergen çalışanları kapsamına almamaktadır.

Üye devlet uygulamalarına baktığımızda bazı olumlu örnekler göze çarpar. Örneğin, İngiliz hukuku bakımından 1933 tarihli Çocuklar ve Gençler Kanununda açıkça yıllık izin ifadesi kullanılsa da, çocuk çalışana yıl içinde okula gitmek zorunda olmadığı bir dönemde ardı ardına en az 2 hafta olacak

¹⁰⁷ Örneğin, Finlandiya'da 15-17 yaş arasındaki çalışanlara kesintisiz şekilde olmak üzere haftalık en az 38 saatlik bir dinlenme süresi tanınmaktadır (Finlandiya Genç Çalışanlar Kanunu m. 8/4); Hollanda Çalışma Saatleri Kanunu m. 5/3 (1) 'de bu süre en az 36 saat olacak şekilde düzenlenmiştir.

¹⁰⁸ Gemi veya balıkçılık sektöründe, silahlı kuvvetler veya polis hizmetleri kapsamında, hastane veya benzeri kuruluşlarda, tarımda, turizmde ya da otel, restoran, kafe sektöründe gerçekleştirilen çalışmalar ya da iş sürelerinin gün içine bölündüğü faaliyetler istisna hükmü kapsamına alınmıştır.

¹⁰⁹ Barnard'a göre, var olan boşluğun 2003/88/EC sayılı Çalışma Süreleri Direktifi (Working Time Directive) ile doldurulabileceği düşünülmüştür. Ancak, İngiliz Temyiz Mahkemesinin verdiği bir kararda (Ashby v. Addison [2003] IRLR211) ifade edildiği üzere, Çalışma Süreleri Direktifi yalnızca yetişkin ve genç çalışanlar bakımından uygulandığından çocuklar kapsam dışında kalır. Bu nedenle, 13 yaşından beri haftada 6 gün gazete dağıtımını yapan 15 yaşındaki çocuk 4 haftalık ücretli bir izne hak kazanamamıştır, bkz. Barnard, s. 563.

şekilde çalışmadan geçireceği bir süre verilmesi gerektiği düzenlenmiştir (1933 tarihli Kanun m. 18/1 (j)). Norveç hukukunda okula giden 18 yaş altı çalışanlara en az 2 haftası yaz tatilinde kullandırılmak üzere yılda en az 4 haftalık bir dinlenme süresi tanınması öngörülmüştür (Norveç Çalışma Ortamı Kanunu m. 11/5 (4)). Alman Çalışan Gençlerin Korunması Kanunu m. 19 gereğince, bir takvim yılı içinde verilecek yıllık ücretli izin süresi 16 yaşından küçükler için en az 30 iş günü, 17 yaşından küçükler için en az 27 iş günü, 18 yaşından küçükler için ise en az 25 iş günü olmalıdır¹¹⁰. Genç çalışanların lehine olan benzeri bir uygulamaya Fransız İş Kodunda yer verilmiştir. Şöyle ki, işyerindeki hizmet süresi önemli olmaksızın, bir önceki yılın 30 nisanında 21 yaşından küçük olan çalışanlar, talep etmeleri halinde, 30 iş günü izne hak kazanırlar (m. L3164-9). Belirli bir kıdem süresine sahip olup olmamanın dikkate alınmaması, geniş bir yaş aralığının belirlenmesi ve 30 iş günü gibi uzunca bir izin süresinin tanınması bu hükmü çalışan lehine avantajlı hale getirmiştir.

gg. İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Hükümler

İş sağlığı ve güvenliğinin korunması bakımından işverene genel yükümlülükler getirilmiştir. Çalışan gencin tecrübe eksikliğinden, var olan ya da muhtemel risklerin farkına varamamasından ya da tam anlamıyla olgunlaşmamış olmasından kaynaklanan, çalışanın güvenliğine, sağlığına ve gelişimine yönelik her türlü riskten korunmasını sağlamak üzere işverenin gerekli önlemleri alması beklenir (Direktif m. 6/1, m. 7/1). Bu doğrultuda, gençlerin işe başlamasından önce ve çalışma şartlarında büyük değişiklikler olması halinde, işleri ile bağlantılı olarak genç çalışanlara yönelik tehlikelerin işverenler tarafından değerlendirilmesi gerekir¹¹¹. Bu risk değerlendirilmesi yapılırken yine Direktifte düzenlenen iş ve işyerine yönelik hususların¹¹² özellikle dikkate alınması zorunludur (m. 6/2 (1) - (2)).

Eğer yapılan değerlendirmelerde işle bağlantılı olarak gençlerin güvenliğine, (fiziksel ya da ruhsal) sağlığına ya da gelişimine yönelik risklerin söz konusu olduğu ortaya çıkarsa, uygun ücretsiz değerlendirmelerin ve sağlık denetimlerinin düzenli aralıklarda genç çalışanlara sağlanması yönünde işverenlere bir başka yükümlülük daha getirilmiştir (m. 6/2 (3))¹¹³. Bu ücretsiz sağlık

¹¹⁰ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 531, dn. 144.

¹¹¹ İngiliz hukukunda bu doğrultuda 1999 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliğinin Yönetimi Hakkındaki Yönetmelik (The Management of Health and Safety at Work Regulations 1999) çıkarılmıştır. 1999 tarihli Yönetmelik esasen işyerindeki tüm çalışanları koruyucu hükümler getirmektedir. Bunun yanı sıra, 18 yaş altı çalışanların özel olarak dikkate alındığı hükümlere de yer verilmiştir. Örneğin, Yönetmelik m. 3/4-5 gereğince, genç bir kişi çalıştırılmaya başlanmadan önce işveren tarafından gencin sağlığına ve güvenliğine yönelik işyerinde risk değerlendirilmesi yaptırılmalıdır.

¹¹² Bu hususlar özetle şu şekildedir: işyerinin düzeni ve teçhizatları, fiziksel, biyolojik ve kimyasal maddelere maruz kalınmasının niteliği, derecesi ve süresi, iş ekipmanlarının durumu, çeşitliliği ve kullanımı, iş süreçlerinin düzenlenmesi, genç çalışanlara verilen eğitim ve talimatların seviyesi.

¹¹³ Hatta, Danimarka'da çalışanın sağlığına tehlike arz eden işler bakımından tıbbi muayenenin iş sözleşmesi sona erdikten sonra bile gerekli olması halinde çalışana tanınacağı düzenlenmiştir (Danimarka Çalışma Ortamı Kanunu m. 63/1 (a)). Finlandiya Genç Çalışanlar Kanunu m. 11'de de genç çalışanın tıbbi muayeneden geçirilmesi hususunda Direktifte düzenlenen hükme paralel bir yükümlülük getirilmiştir. Buna karşılık, hafif mağaza ya da ofis işlerinde veya diğer benzeri hafif işlerde, 3 aydan daha

değerlendirmesi ve denetimi üye devletler tarafından milli sağlık sisteminin bir parçası haline getirilebilir. Direktif m. 6/3 uyarınca, işverenlerin işle ilgili muhtemel riskler, güvenlik ve sağlıkları için alınan önlemler hakkında gençleri bilgilendirme zorunluluğu da bulunur. Ayrıca, çalıştırılan çocukların yasal temsilcilerine bu hususlarda bilgi vermesi işverenden beklenir.

Genç çalışanların korunmasızlığı gerçeğini dikkate alan Direktif gençlerin sağlığına, güvenliğine ve gelişimine yönelik her türlü riske karşı onları korumayı amaç edinmiştir. Bu amaç doğrultusunda, gençlerin istihdam edilemeyeceği iş türleri belirlenmiştir¹¹⁴. Bu kategoride yer alan iş türleri, genel olarak, gencin fiziksel ya da psikolojik kapasitesinin üzerinde olan işler, zararlı radyasyon içeren ya da kalıtsal genetik zararlara neden olan ya da diğer şekillerde insan sağlığını kronik olarak etkileyecek nitelikte toksik ve kanserojen maddelere maruz bırakan işler ile genç bireyi kaza riski ile karşı karşıya bırakan işler ya da gencin sağlığının aşırı derecede soğuktan, sıcaktan, gürültüden, titreşimden ya da ağır yük kaldırmaktan dolayı zarar görebileceği işlerdir¹¹⁵. Genel kural bu olmakla birlikte, üye devletlere ergen bireylerin sayılan işlerde çalıştırılmasına yönelik istisnai düzenleme getirme yetkisi de tanınmıştır. Ergen çalışanın mesleki eğitimi bakımından bu işlerin vazgeçilmez olması halinde, uzman bir kişinin gözetimi altında anılan işin yapılmasının sağlanması ve Direktifte getirilen korumanın garanti edilmesi şartıyla, üye devletler kanuni düzenlemeler yoluyla istisnai uygulamalara gidebilir (m. 7/3)¹¹⁶.

C. AVRUPA İNSAN HAKLARI MAHKEMESİNİN ZORLA ÇALIŞTIRMA KAVRAMI ÜZERİNDEN ÇOCUK VE GENÇLERİN KORUNMASINA DAİR VERDİĞİ KARARLAR

Avrupa Konseyi tarafından hazırlık çalışmalarına 1949 yılında başlanan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, 04.11.1950 tarihinde Roma'da imzalanmış ve 03.09.1953 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, günümüzde Avrupa Konseyi'ne üye olan toplam 47 devletin tümü tarafından onaylanmıştır¹¹⁷. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesine taraf olan devletler Söz-

fazla sürmeyecek iş ilişkilerinde ya da son 12 ay içinde alınmış olan ve çalışanın o işe olan uygunluğunu inandırıcı bir şekilde gösteren tıbbi bir belgenin çalışan tarafından işverene ibraz edilmesi halinde, hükümde ifade edilen tıbbi muayeneye ihtiyaç duyulmaz.

¹¹⁴ Öte yandan, Danimarka Çalışma Ortamı Kanunu m. 65'e göre, 18 yaş altındaki bir gencin sağlığı dikkate alınmak suretiyle belirli türdeki bir işi yapmasına izin verilip verilmeyeceği gibi hususlarda Çalışma Ortamı Kanununda getirilen kurallar ışığında karar vermek üzere uzmanlardan oluşan bir kurul Çalışma Bakanlığı tarafından görevlendirilebilir. Bu kurul tarafından verilecek kararların daha üst idari bir mercide temyiz edilmesi mümkün değildir.

¹¹⁵ Barnard, s. 561; Daha ayrıntılı bilgi için bkz. Direktif m. 7/2.

¹¹⁶ Örneğin, İngiltere'deki 1999 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliğinin Yönetimi Hakkındaki Yönetmelikte istihdam edilecek gençlerin sağlığına ve güvenliğine yönelik risklerden korunmasını sağlamak amacıyla onların hangi tür işlerde çalıştırılmaması gerektiğine ve bu hükmün istisnalarına özel olarak yer verilmiştir (m. 19/2-3); Benzer şekilde, Alman Çalışan Gençlerin Korunması Kanunu m. 22'de gençlerin çalıştırılmasının yasak olduğu tehlikeli işler sayılmış, ancak gençlerin aldığı eğitimin amacına ulaşması için gerekli olan hallerde, gençlerin bir uzmanın gözetimi altında çalıştırılması durumunda, kimyasallar bakımından eşik sınır değerlerin altında olunması halinde gençlerin çalıştırılmasına izin verileceği de düzenlenmiştir, bkz. Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 520, dn. 117.

¹¹⁷ Sözleşme Türkiye tarafından 04.11.1950 tarihinde imzalanmış ve 10.03.1954 tarihli ve 6366 sayılı Kanun ile onaylanmıştır. Onaylama Hakkındaki Kanun 19.03.1954 ta-

leşmede koruma altına alınan hak ve özgürlükleri kendi yetki alanlarında yaşayan tüm bireylere sağlamakla yükümlüdürler.

1. AVRUPA İNSAN HAKLARI SÖZLEŞMESİ MADDE 4 HÜKMÜ

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 4. maddesi “kölelik ve zorla çalıştırma yasağı”na ilişkindir. Madde 4/1 gereğince, kimse köle veya kul olarak tutulamaz. Maddede köleliğin ya da kulluğun tanımına yer verilmemiştir. Ancak, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin 4. madde ışığında inceleme yaptığı kararlardan biri olan *Siliadin/Fransa Kararı*’nda (No. 73316/01 (2005-VII)) 1926 tarihli Kölelik Sözleşmesinin (*Slavery Convention*) 1. maddesinde yer alan kölelik tanımlamasına yer verildiğinden, bu tanımlamanın Mahkeme tarafından da benimsendiği anlaşılır¹¹⁸. Buna göre, kölelik “mülkiyet hakkına bağlı yetkilerden herhangi birinin ya da bu yetkilerin tümünün üzerinde uygulandığı kişinin statüsü ya da durumu” anlamına gelir. 1926 tarihli Kölelik Sözleşmesinde yer alan kölelik tanımının kapsamı, Birleşmiş Milletler tarafından hazırlanan 1956 tarihli *Kölelik, Köle Ticareti ve Köleliğe Benzer Kurum ve Uygulamaların Ortadan Kaldırılmasına Dair Ek Sözleşmenin* 1. maddesinde sayılan kölelik benzeri uygulamalar sonucunda genişlemiştir¹¹⁹. Benzer şekilde, 4. maddeki kulluk (*servitude*) kavramının ne anlama geldiğine yine aynı kararda yer verilmiş ve “baskı kurulmak suretiyle bir kimsenin hizmet vermesine yönelik yükümlülük” şeklinde tanımlama yapılmıştır. Kulluk kavramının ilgili olduğu kişi üzerinde kontrolü içermesi ve özgürlükten yoksunluğun ciddi bir türünü oluşturması nedeniyle kölelik kavramı ile bağlantısının olduğu, ancak bu kavramda kölelikte olduğu gibi mülkiyet hakkının söz konusu olmadığı kabul edilir¹²⁰.

Sözleşme m. 4/2’de ise zorla çalıştırma yasağı düzenlenmiştir. Şöyle ki, hiç kimse zorla çalıştırılmaz veya zorunlu çalışmaya tâbi tutulamaz. Zorla çalıştırmanın tanımı bakımından, *Siliadin/Fransa Kararı*’nda vurgulandığı üzere, ILO’nun 1930 tarihli ve 29 sayılı Zorla Çalıştırmaya İlişkin Sözleşmesindeki tanımlama yine Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi tarafından kabul görmüştür¹²¹. ILO’nun ilgili Sözleşmesi uyarınca, herhangi bir kişinin ceza tehdidi altında ve bu kişinin tam isteği olmadan mecbur edildiği tüm iş veya hizmetler,

rihli ve 8662 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Sözleşmenin üye devletler tarafından imzalanma ve onaylanma tarihlerine ilişkin liste için bkz. <http://www.conventions.coe.int/Treaty/Commun/ChercheSig.asp?NT=005&CM=8&DF=19/11/2013&CL=ENG>.

¹¹⁸ David Harris/Micheal O’Boyle/Colin Warbrick, *Law of the European Convention on Human Rights*, Second Edition, Oxford University Press, New York, 2009, s. 113; Anthony Paul Lester/David Pannick/Javan Herberg, *Human Rights Law and Practice*, 3. Edition, LexisNexis, United Kingdom, 2009, s. 218.

¹¹⁹ Borç sebebiyle kölelik, serflik (bir başkasına ait arazi üzerinde yaşama ve çalışmaya mecbur olma durumu), bir kadının reddetme hakkı olmaksızın bir ivaz karşılığında evlendirilmesi veya bir çocuğun şahsını veya işini istismar maksadıyla bedel karşılığında veya bedelsiz olarak bir başka şahsa devri gibi uygulamalar bu madde kapsamında sayılan örneklerden bazılarıdır.

¹²⁰ Harris/O’Boyle/Warbrick, s. 114; Kölelik, bireyi çalışmaya ve bir başkasının mülkünde yaşamaya zorlama bakımından kulluğa benzer. Köleliğin kulluktan ayrıldığı yön ise, kölelikte bir başkasının mülkü olma unsurunun var olmasıdır, bkz. Lester/Pannick/Herberg, s. 219; Benzer yönde, Robin C. A. White/Clare Ovey, Jacobs, White & Ovey: *The European Convention on Human Rights*, 5. Edition, Oxford University Press, United States, 2010, s. 196-197.

¹²¹ Harris/O’Boyle/Warbrick, s. 114.

zorla çalıştırma kavramını ifade eder (m. 2/1). Dikkat edileceği üzere, kulluk ve zorla çalıştırma kavramları açısından ortak olan nokta, belirli hizmetlerin sunulmasındaki zorunluluktur. Diğer bir deyişle, her iki kavram bakımından da birey çalışmaya zorlanır. Ne var ki, kulluk kavramında bu zorunluluğa ek olarak, bireyin bir başkasına ait mülkte yaşamak zorunda olması ve bu durumunu değiştirme imkânının olmaması gibi bazı unsurlara daha ihtiyaç duyulur¹²². Sözleşme m. 4/3'de ise zorla çalıştırma kapsamına girmeyecek haller sayılmıştır¹²³.

Madde 4 hükmü, taraf devletlere bireylerin kölelik, kulluk ya da zorla çalıştırma gibi durumlara maruz kalmamaları yönünde sadece negatif yükümlülük yüklemeyi; aynı zamanda bireyleri devlet görevlilerine ya da özel şahıslara boyun eğmekten korumaya yönelik pozitif yükümlülükler de getirir¹²⁴. Nitekim, 4. maddeye uyumun negatif yükümlülüklerden ibaret görülmesi, hem bu alandaki uluslararası normlarla tutarsızlığa yol açar hem de 4. maddeyi uygulamada etkisiz hale getirir. Bu nedenle, taraf devletlerin madde 4'de yer verilen uygulamaları yasaklayan cezai hükümleri kendi iç hukuklarında kabul etmeleri ve etkili bir şekilde uygulamaları yönünde pozitif yükümlülük altında oldukları Mahkeme tarafından önemle vurgulanmaktadır¹²⁵.

2. MAHKEME KARARLARINDAN ÖRNEKLER

a. Siliadin/Fransa Kararı

Yukarıda yer verdiğimiz tüm bu kavramların üzerinde durulması nedeniyle, *Siliadin/Fransa Kararı* Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin dikkate değer bir kararı olarak karşımıza çıkar. Karara konu olan olayda, başvuran Togo Cumhuriyeti vatandaşı olup 1994 yılı başında henüz 15 yaşında iken turist vizesi ile babasının bir akrabası (bayan D.) tarafından Fransa'ya getirilir. Başvuran, yapılan anlaşma gereğince bayan D.'nin evinde uçak biletinin karşılığını ödeyene kadar çalışmayı, bayan D. ise bu esnada başvuranın göçmenlik statüsünü yasallaştırmak için gerekli adımları atmayı ve başvurana uygun bir okul bulmayı taahhüt eder. Başvuranın pasaportu bayan D. tarafından elinden alınır. 1994 yılının ikinci yarısına kadar bayan D.'nin evinde ücretsiz olarak ev işlerini yapan başvuran, bu tarihten sonra bayan D. tarafından bu kez de bay ve bayan B.'ye ev işlerinde yardımcı olması için "ödünç" olarak verilir. Kısa süreliğine başlayan bu ilişki, sonrasında başvuranın bay ve bayan B.'nin evindeki tüm ev hizmetlerini üstlenmesi ile süreklilik kazanır. Başvuran karşılığında ücret almaksızın sabah saat 07.30'dan akşam 22.30'a kadar haftanın 7 günü (herhangi bir izin günü olmaksızın) ev hizmetlerinde çalışır ve ailenin çocuklarına da bakıcılık yapar. Bay ve bayan B.'nin evinde yaşayan başvurana ayrı bir yer tahsis edilmez, sadece küçük çocuğun odasında yere serilen bir yataкта yatmasına izin verilir. Yaklaşık 4 yıl boyunca süren bu ilişkide bay ve bayan B.,

¹²² Lester/Pannick/Herberg, s. 219; Harris/O'Boyle/Warbrick, s. 114.

¹²³ Maddede bu haller şöyle sıralanmıştır: Bu Sözleşme'nin 5. maddesinde öngörülen koşullara uygun olarak tutuklu bulunan bir kimseden, tutuklu bulunduğu sırada veya şartlı tahliyeden yararlandığı süre içinde olağan olarak yapması istenilen bir iş; askeri nitelikli herhangi bir hizmet veya vicdani reddin meşru sayıldığı ülkelerde, vicdanî reddi seçen kişilere zorunlu askerlik hizmeti yerine gördürülebilecek başkaca bir hizmet; toplumun hayat veya refahını tehdit eden kriz veya afet hallerinde gerekli görülen her hizmet; olağan yurttaşlık yükümlülükleri kapsamına giren her türlü çalışma veya hizmet.

¹²⁴ Harris/O'Boyle/Warbrick, s. 118; White/Ovey, s. 198.

¹²⁵ Bkz. Siliadin/Fransa Kararı No. 73316/01 (2005-VII) par. 89.

başvuranın hukuka aykırı bir şekilde Fransa'da bulunması nedeniyle yasal merciler tarafından tutuklanabileceğini dile getirerek başvurunu tamamen kendilerine bağımlı hale getirir. Komşulardan birinin durumu haber vermesi üzerine başvuranın içinde bulunduğu zor durumdan yasal mercilerin haberi olur ve aile hakkında cezai kovuşturma başlatılır. Ne var ki, ceza yargılaması sonucunda aile beraat eder. Bununla birlikte, bay ve bayan B. haklarında açılan tazminat davası neticesinde başvuranın manevi zararı ile daha sonradan iş mahkemesinin verdiği karar doğrultusunda işçilik alacaklarını ödemeye mahkum edilir. Aile hakkında herhangi bir cezai işlem yapılmaması ve ülkedeki ceza hukuku hükümlerinin konu hakkında yeterli koruma sağlamaması nedeniyle, başvuran Sözleşme m. 4'e aykırılıktan dolayı konuyu Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine taşır.

Mahkeme kararında kölelik, kulluk, zorla çalıştırma kavramları üzerinde durmuş ve başvuranın hem kulluğa hem de zorla çalıştırmaya maruz kaldığı sonucuna ulaşmıştır¹²⁶. Mahkeme kölelik açısından yaptığı incelemede ise, özgürlüğünden yoksun bırakıldığı açık olmakla birlikte başvuranın gerçek anlamda köle şeklinde tutulduğuna dair kanıt olmadığından, mevcut durumda köleliğin söz konusu olmadığı sonucuna varmıştır (bkz. *Siliadin/Fransa Kararı*, par. 122). Bunun yanında, Mahkeme, bu tür vakılarda özel hukuk tarafından sağlanan korumanın yeterli olmayacağını, özel hayatın temel değerlerinin ve önemli yönlerinin tehlikede olduğu bu tür durumlarda etkili bir caydırıcılığın vazgeçilmez olduğunu, bunun da ceza hukuku hükümleri ile sağlanabileceğini belirtmiştir. Ancak, Fransız mahkemesi tarafından kararın verildiği tarihlerde Fransız hukukunda kölelik ya da kulluk altında tutmanın cezayı gerektiren bir fiil olarak düzenlenmemiş olması nedeniyle başvuranın etkin bir şekilde korunmadığı ve bu doğrultuda Fransa'nın 4. maddedeki pozitif yükümlülüğüne aykırı davrandığı kanaatine varılmıştır (bkz. *Siliadin/Fransa Kararı*, par. 141-142, 148-149).

Bu karar, herşeyden önce, çocuk ve gençlerin korunmasızlığına vurgu yapması açısından önemlidir. Çocuk ve gençlerin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi m. 4 anlamında etkili bir şekilde korunabilmesi için gerekli olan etkili ve caydırıcı iç hukuk hükümlerinin varlığı taraf devletlere bu karar sayesinde bir kez daha hatırlatılmıştır. Ayrıca, 4. maddenin uzun yıllardan beri uygulamadaki etkisinin çok az olduğu, günümüzde karşılaşılan modern kölelik şekilleri ile 4. madde arasındaki bağlantıya işaret etmesi nedeniyle *Siliadin/Fransa*

¹²⁶ Dikkat edileceği üzere, başvuran babasının bir akrabası tarafından Fransa'ya getirilmiş ve bayan B.'nin ailesi için çalışmayı kendisi seçmemiştir. Başvuran haftanın 7 gününü yaklaşık olarak 15 saat çalışmaya zorlanır. Başvuranın pasaportu elinden alınır ve söz verilmesine rağmen göçmenlik statüsü hiçbir zaman yasal hale getirilmez. Okula gönderileceği hususunda söz verilmesine rağmen, bu vaat de gerçekleştirilmez. Başvuranın bayan B.'nin evi dışında barınabileceği bir yer bulunmamaktadır. Ailenin çocuklarını okula ve diğer aktivitelere götürmek dışında tutuklanma korkusu altında bulunan başvuranın evden ayrılmasına imkân veren bir durum dahi olmadığından, başvuranın kendine ait boş zamanından ya da hareket özgürlüğünden bahsedilmesi mümkün değildir. Mevcut vakiya ait bu hususlar bir araya getirildiğinde, başvuranın herhangi bir mali gücünün bulunmadığı, durumunun iyiye gideceğine dair bir ümidinin olmadığı, sosyal hayattan izole ve korunmasız olduğu ve dolayısıyla tamamen bayan B ve ailesine bağımlı hale geldiği anlaşılır. İşte, tüm bu nedenlerle, başvuran Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi 4. madde anlamında kulluğa ve zorla çalıştırmaya maruz bırakılmıştır, bkz. *Siliadin/Fransa Kararı*, par. 126-129.

Kararı'nın bu sonucu değiştirebileceği dile getirilir. Nitekim, yine çeşitli amaçlarla gerçekleştirilen insan kaçakçılığına yönelik davalarda zorla çalıştırmaya varan durumlar söz konusu olduğunda, 4. madde hükmünün uygulanması yönünde doktrin tarafından çözüm önerileri getirilmiştir¹²⁷.

b. C.N. ve V./Fransa Kararı¹²⁸

C.N. (doğum yılı 1978) ve V. (doğum yılı 1984) Burundi'de doğan Fransız vatandaşlığına sahip iki kız kardeştir. 1993 yılındaki iç savaşta babalarının ölümünün ardından, akrabası olan bay ve bayan M.'nin vasisiyle 1994 yılında C.N., 1995 yılında ise V. Fransa'ya gelir. Kardeşler, bay ve bayan M. ve bir tanesi engelli olmak üzere çiftin yedi çocuğu ile birlikte yaşamaya başlar. Kardeşler herhangi bir ücret almaksızın ve dinlenme süresi tanınmaksızın tüm ev işlerini kendilerinin üstlendiğini, ayrıca ailenin özürlü çocuğunun bakımının da C.N. tarafından gerçekleştirildiğini, evin bodrumunda hijyenik olmayan koşullarda yaşadıklarını, ailenin yediği yemeklerden yemelerine izin verilmediğini, her gün fiziksel ve sözlü tacize uğradıklarını iddia eder. 1995 yılı Aralık ayında konu bir rapor halinde bölge savcısına sunulur, ancak çocuk koruma polisinin yaptığı inceleme sonucunda daha ileri bir adım atılmamasına karar verilir. 1999 yılı Ocak ayında "Enfance et Partage" isimli sivil toplum kuruluşu tarafından durum tekrar savcılığa iletilir ve kardeşler bu kuruluşun gözetimi altına alınır. Ceza yargılaması sonucunda, bay ve bayan M.'nin bireylerin bağımlılık ve korunmasızlık durumlarından faydalanarak insan onuruna yakışmayan şartlarda onları çalışmaya ve yaşamaya zorlamasından ötürü ve ayrıca bayan M.'nin müessir fiilinden dolayı ceza almasına karar verilir. Ancak, karar temyiz aşamasında bozulur ve sadece bayan M.'nin kız kardeşlerden V.'ye yönelik kasıtlı müessir fiilinden dolayı ceza almasına (1.500 EUR para cezasına) hükmedilir.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kardeşlerin başvurusu üzerine yaptığı incelemede, mevcut vakıyı her bir kardeş bakımından ayrı ayrı değerlendirmiştir. C.N. bakımından hem zorla çalıştırma hem de kulluk kavramları üzerinde durulmuş ve C.N.'nin her iki duruma da maruz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır¹²⁹. 2003 yılında Fransız Ceza Kanununun konuya ilişkin maddelerinde

¹²⁷ Harris/O'Boyle/Warbrick, s. 118-119; White/Ovey, s. 208; Örneğin, insan kaçakçılığının Sözleşme m. 4 kapsamında yasaklanmış olduğunu ve insan kaçakçılığı ile savaştan kaçacak kanuni yapıyı oluşturması açısından taraf devletlerin pozitif yükümlülük altında olduğunu belirten Rantsev/Güney Kıbrıs ve Rusya Kararı, Mahkemenin 4. madde uygulamasını geniş şekilde ele aldığı bir karar olarak karşımıza çıkar, bkz. Rantsev/Güney Kıbrıs ve Rusya Kararı No. 25965/04 (2010).

¹²⁸ C.N. ve V./Fransa Kararı No. 67724/09 (11.10.2012); Kararın özeti için bkz. Research Report Selected Case-Law of the European Court of Human Rights on Young People, Council of Europe/European Court of Human Rights, 2012, s. 19-21.

¹²⁹ Olayda C.N. açısından zorla çalıştırma meydana gelmiştir, çünkü aileye destek olmaya yönelik makul suretteki yardımların çok ötesinde bir faaliyet söz konusu olup C.N. isteği dışında parasız şekilde çalışmaya zorlanmıştır. C.N. bu çalışmasını bir ceza tehdidi altında gerçekleştirmiştir. Şöyle ki, C.N. açısından doğduğu ülke olan Burundi ölüm ve kardeşini terk etme olguları ile eş anlama geldiğinden, düzenli olarak bayan M. tarafından Burundi'ye geri gönderilmeleri hususunda tehdit edilmesi C.N.'nin bu çalışmayı bir ceza tehdidi altında gerçekleştirdiğini gösterir. Kulluğa yönelik olarak yapılan değerlendirmede, kulluk kavramı zorla çalışmanın ağırlaştırılmış hali olarak tanımlanmış, koşulların hiç bir şekilde düzelmeyeceğine yönelik kurbandaki duyguların ayırıcı bir özellik olduğuna işaret edilmiştir. Nitekim bay ve bayan M.'den hiçbir şekilde kaçama-

değişiklikler yapılmasına rağmen, bu değişiklikler Mahkemenin kanaatini değiştirmesi bakımından yeterli olmamıştır. Yapılan değerlendirme sonucunda Fransa'nın kulluk ve zorla çalıştırma ile etkili şekilde mücadele edecek kanuni ve idari sistemi uygulamaya koyamaması nedeniyle m. 4'ün bir gereği olan pozitif yükümlülüğün C.N. açısından ihlal edildiğine hükmedilmiştir (bkz. *C.N. ve V./Fransa Kararı*, par. 107-108). Buna karşılık, V.'nin yaşadığı kötü muamelelerin 4. madde kapsamına girmediği, istismar ile doğrudan bir bağlantı kurulmadığı, okula gitmesine ve okuldan sonra ödevlerini yapmasına izin verilmesi nedeniyle diğer başvuran kadar izole bir ortamda yaşamadığı gerekçe gösterilerek V. açısından 4. maddenin ihlal edilmediğine karar verilmiştir.

Klasik anlamda kölelik örnekleri ile günümüzde çok sık karşılaşılmasa, bu insan haklarına aykırı eylemin son bulduğu anlamına gelmez. Gerçekten, Birleşmiş Milletler'e ait 1956 sayılı Ek Sözleşmede sayılan kölelik benzeri uygulamalar ile modern dünyada bir fenomen haline gelen insan ticareti, köleliğin günümüzdeki yansımaları olarak karşımıza çıkar. ILO tarafından 2014 yılında yayımlanan raporda durumun vahameti net bir şekilde ortaya konulmuştur. 2012 yılı araştırmasına göre, ILO dünya genelinde 20.9 milyon kişinin zorla çalıştırıldığını, emek ya da cinsel sömürü için insan ticaretine konu yapıldığını ya da kölelik benzeri koşullar altında tutulduğunu ve bunun neticesinde yıllık 150 milyar dolara ulaşan yasadışı kâr elde edildiğini tahmin etmektedir¹³⁰. Bu nedenle, genç/çocuk sayılan bireyin emeğinin sömürülmesine yol açan çocuk işçiliği ve ev işlerinde köle vari kullanım gibi günümüz modern kölelik şekillerinden bazılarının *C.N. ve V./Fransa Kararı* gibi kararlar vasıtasıyla toplumların önüne getirilmesi kuşkusuz önemli bir adımdır. Ancak, 2005 tarihli *Silid'in/Fransa Kararı*'ndaki ihlal gerekçesinin ardından 2012 yılında yine Fransa aleyhine pozitif yükümlülüğe aykırılık nedeniyle verilen bu ihlal kararı, aradan geçen uzunca bir süreye rağmen Fransa gibi bir hukuk devletinde modern kölelik şekilleri ile etkili şekilde mücadele edecek kanunların yürürlüğe girmediğini ortaya koyması açısından düşündürücüdür.

Benzer şekilde, Birleşik Krallık'a yöneltilmiş bir başvuru dosyasında¹³¹ da, illegal yollarla Birleşik Krallık'a gelen başvuranın tüm evrakları elinden alındıktan sonra parasız şekilde yaşlı hastalara bakmaya zorlanması, toplumdan uzak bir şekilde tutulması, sürekli olarak şiddet ve sınır dışı ile tehdit edilmesi karşısında, o tarihlerde yürürlükte olan yasada zorla çalıştırma ve kulluk altında tutmanın suç olarak düzenlenmemesi nedeniyle başvuranın yeterli korumadan faydalanamaması gerekçe gösterilerek Birleşik Krallık'ın m. 4 hükmünü ihlal ettiği yönünde şikâyette bulunulmuştur. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, bu tür muameleleri cezalandıran iç hukuk düzenlemelerinin eksikliğini gerekçe göstererek başvuranın şikâyetine yönelik soruşturmanın etkisiz kaldığına ve bu nedenle 4. maddenin ihlal edildiğine kanaat getirmiştir.

yacağı, herhangi bir eğitimi olmadan başka bir iş de bulamayacağı duygusunun C.N.'de hakim olması ve bu durumun 4 yıldan fazla bir süredir devam ediyor olması karşısında, C.N.'nin bay ve bayan M. tarafından kulluk altında tutulduğu kanaatine varılmıştır, bkz. Research Report on Young People, s. 20.

¹³⁰ Profits and Poverty: The Economics of Forced Labour, ILO, 2014, s. 7, 13; Bu rapora ulaşmak için bkz. <http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/profits-of-forced-labour-2014/lang--en/index.htm>.

¹³¹ C.N./Birleşik Krallık No. 4239/08; Benzer yönde, Elisabeth Kawogo/Birleşik Krallık No. 56921/09, Kararlar hakkında bilgi için ayrıca bkz. Research Report on Young People, s. 19

Sonuç olarak, Mahkemeye yapılan tüm bu başvurular göstermektedir ki, modern kölelik biçimleri ile etkin mücadele için etkili iç hukuk kuralları ve denetim mekanizmaları vazgeçilemez araçlardır.

IV. TÜRK İŞ HUKUKUNDA ÇALIŞAN ÇOCUK VE GENÇLERİN KORUNMASI

A. GENEL OLARAK

Türk hukukunda çalışan çocuk ve gençlerin korunması bakımından iş hukuku, sosyal güvenlik hukuku, iş sağlığı ve güvenliği hukuku gibi çalışma yaşamını düzenleyici kurallar getiren mevzuatlardaki genel düzenlemelere başvurulabilir. Keza, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile 5237 sayılı Türk Ceza Kanununda çalışma hayatını ve doğal olarak çalışan çocuk ve gençleri ilgilendiren hükümler mevcuttur. Bunun yanında, hukukumuzda özellikle çalıştırılan çocuk ve gençlerin nitelikleri dikkate alınarak hazırlanan özel koruyucu düzenlemelere de yer verilmiştir. Çalıştırılan çocuk ve gençlerin korunmasına yönelik temel düzenleme, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası m. 50'de yer almaktadır. Buna göre, *kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.* Belirli bir asgari çalışma yaşının saptanması ve çalışma koşulları bakımından çocukları koruyucu düzenlemelerin getirilmesi yönünden devlete görev yükleyen bu hükmün, Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi m. 32 ile taahhüt edilen durumların anayasal düzeyde somutlaşmış hali olduğu kabul edilir¹³². İş mevzuatı bakımından kanun bazında özellikle üzerinde durulabilecek düzenlemeler, 4857 sayılı İş Kanunu, 1592 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunudur. Bu alana özgü diğer bir önemli düzenleme de, 2004 tarihli Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliktir¹³³. Bu noktada belirtmek gerekir ki, 21.02.2013 ile 25.10.2013 tarihlerinde *Çocuk ve Genç İşçiler Yönetmeliğinin* bazı hükümlerinde ve 04.04.2015 tarihinde İş Kanunu m. 71'de değişikliğe gidilmiştir.

Hukukumuzda çocuk işçi ve genç işçi kavramları ayrı ayrı tanımlanmıştır. Bu yöndeki ayrıma ilk olarak 4857 sayılı İş Kanunu m. 71/3'de yer verilmiştir. Maddede yer alan *"15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış genç işçiler"* ifadesi ile *"14 yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış çocuklar"* ifadesinden 4857 sayılı İş Kanununda, 1475 sayılı eski İş Kanunundan farklı olarak, 18 yaşından küçüklerin çocuk ve genç işçiler olmak üzere iki kategoriye ayrıldıkları kabul edilir¹³⁴. Nitekim, 2004 tarihli *Çocuk ve Genç İşçiler Yönetmeliği* m. 4'de bu ayrıma açık bir şekilde yer verilir. Buna göre, "genç işçi", *15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış kişiyi*; "çocuk işçi" ise *14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişiyi* ifade eder. Bu noktada eklemek gerekir ki, 04.04.2015 tarihinde 6645 sayılı Kanun ile İş Kanunu m. 71'de yapılan düzenleme neticesinde maddede yer alan *"ilköğretimi tamamlama"* ibaresi *"zorunlu ilköğretim çağını"*

¹³² Centel, Çalışan Çocuklar, s. 188.

¹³³ 25425 sayılı ve 06.04.2004 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak aynı gün yürürlüğe giren Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, çalışmamızda kısaca "Çocuk ve Genç İşçiler Yönetmeliği" olarak anılacaktır.

¹³⁴ Hamdi Mollamahmutoglu/Muhittin Astarlı, İş Hukuku, 4. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2011, s. 427.

tamamlama” ibaresi ile değiştirilmiştir. Bu nedenle, Çocuk ve Genç İşçiler Yönetmeliği m. 4’de yer alan çocuk işçi tanımındaki “*ilköğretimi tamamlamış*” ifadesini anılan değişiklik doğrultusunda “*zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış*” şeklinde okumamız mümkündür.

Çocukların küçük yaşlardan itibaren çalışma hayatına itilmesi yıllardan beri ülkemizde de önemli bir sorun olarak kabul edilir. Bu sosyal sorunun farkında olan Türkiye, çocuk işçiliği ile mücadele etmek için 1992 yılında ILO tarafından başlatılan IPEC’e dâhil olan ilk 6 ülkeden biri olmuştur. Bu alanda atılan adımlar sevindirici bir şekilde sonuçlarını vermektedir. Şöyle ki, 1994 yılında ülkemizde yaklaşık olarak 1 milyon çocuğun ekonomik faaliyetlerde çalıştırıldığı tahmin edilirken, 1999 yılına gelindiğinde bu oranın beş yıl gibi bir süre içinde %50 oranında bir düşüş gösterdiği tespit edilmiştir. Bu olumlu gelişmenin birçok nedeni olmakla birlikte, özellikle ülkemizde 1997 yılında gerçekleştirilen zorunlu eğitimin 5 yıldan 8 yıla çıkarılmasına yönelik değişikliğin önemli bir etkisinin olduğu vurgulanmaktadır¹³⁵. 2012 yılı Çalışan Çocuklar Anketi sonuçlarına göre ise, 6-17 yaş grubunda bulunan 15 milyon 247 bin çocuktan %5.9’u ekonomik bir işte çalışmakta, bir başka ifadeyle 893 bin çocuk istihdam edilmektedir. Bu veriler 2006 yılına ait sonuçlar ile karşılaştırıldığında, 6-17 yaş grubunda çalışan çocuk sayısı oranının anılan yıllar içinde değişmediği, ancak çalışan çocuk sayısı bakımından 3 bin kişilik bir artış olduğu görülür. Sektörel olarak 2012 yılında, ekonomik işlerde çalışan çocukların %44.7’si (399 bin kişi) tarımda, %24.3’ü (217 bin kişi) sanayide ve %31’i de (277 bin kişi) hizmet sektöründe faaliyet göstermektedir¹³⁶. Dolayısıyla, ülkemizde ekonomik işlerde çalışan çocuk ve gençlerin neredeyse yarısına yakınının tarım sektöründe çalıştığı ve 4857 sayılı İş Kanunu m. 4 gereğince 50’den az işçi çalıştırılan tarım işlerinin yapıldığı işyerlerinin İş Kanunu kapsamı dışında kalacağı düşünüldüğünde, İş Kanunundaki çocuk ve genç işçileri koruyucu hükümlerin bu çocuk ve gençlerin büyük çoğunluğuna uygulanamayacağı sonucuna ulaşılır.

B. ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLERİN ÇALIŞMA ESASLARINA YÖNELİK DÜZENLEMELER

1. ASGARİ ÇALIŞMA YAŞI

a. Genel Anlamda Asgari Yaş Sınırı

4857 sayılı İş Kanunu m. 71/1 gereğince, *15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır*. O halde, bu Kanun kapsamında yer alan işyerleri bakımından *asgari çalışma yaşı 15*’dir. Çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır (İş Kanunu m. 71/2; Çocuk ve Genç İşçiler Yönetmeliği, m. 5/1). Asgari çalışma yaşı bakımından getirilmiş olan 15 yaş sınırı, yukarıda incelediğimiz 138 sayılı ILO Sözleşmesi (m. 2), Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (m. 7/1), 94/33/EC sayılı Direktif (m. 3/b ve 4/1) ile uyum gösterir. Kanuni düzenleme yerinde olmakla birlikte, daha önce de ifade edildiği üzere, pratikte asgari çalışma yaşını garanti

¹³⁵ The End Child Labour, s. 12.

¹³⁶ Çalışan Çocuklar 2012, Türkiye İstatistik Kurumu, 2013, Ankara, s. 16-17; 2012 yılı Çalışan Çocuklar Anketi için bkz. www.tuik.gov.tr/IcerikGetir.do?istab_id=133.

altına alan uygulamaların ve denetimin eksikliği nedeniyle ülkemiz Avrupa Sosyal Haklar Komitesi tarafından eleştirilmektedir.

15 olan asgari çalışma yaşının istisnasına yine İş Kanunu m. 71'de yer verilmiştir. Şöyle ki, *14 yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocukların, bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlâki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde*¹³⁷ çalıştırılmasına izin verilir. Yukarıda kısaca ifade edildiği gibi, *04.04.2015 tarihli ve 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun* (23.04.2015 tarih, 29335 sayılı Resmi Gazete) madde 38 tarafından 4857 sayılı İş Kanunu m. 71'de geçen *"ilköğretimi tamamlamış"* ibaresi, *"zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış"* ibaresi ile tadil edilmiştir. *"Zorunlu ilköğretim çağı"*, 30.03.2012 tarihli ve 6287 sayılı Kanunla değişik 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu m. 3'de tanımlanmıştır. Buna göre, *zorunlu 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.* 04.04.2015 tarihinde İş Kanunu m. 71'de yapılan ilgili değişiklik 222 sayılı Kanundaki bu tanımlama da dikkate alındığında kafa karıştırıcı bir durum yaratmaktadır. Zira, m. 71/1'in değişiklikten önceki metninde çocuğun hafif işte istihdam edilebilmesi için *14 yaşını doldurması ve ilköğretimi tamamlaması* şartlarının birlikte gerçekleşmiş olması aranmaktaydı. Halbuki, maddenin mevcut halinde *zorunlu ilköğretimin tamamlanması* ifadesi yerine *zorunlu ilköğretim çağının tamamlanması* ifadesi tercih edilmiştir. Bu haliyle 14 yaşını dolduran çocuğun zorunlu ilköğretim çağını da (222 sayılı Kanun gereğince) 13 yaşını bitirdiğinde tamamlamış olduğu kabul edileceğinden, artık bu çocuğun m. 71'de önceden aranan *ilköğretimi tamamlama* şartını sağlayıp sağlamadığına bakılmaksızın hafif işlerde istihdam edilebilmesi gibi olumsuz ihtimaller akla gelmektedir.

Nitekim, *6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun* henüz tasarı halinde TBMM'nin ilgili Komisyonlarında görüşülürken muhalefetin öne sürdüğü şerhlerde vurgulanan husus, *"zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış"* ibaresindeki *"çağ"* kelimesidir. Muhalefet tarafından bu kelimenin anlam karışıklığına yol açıp olumsuz kullanılabilir durumları neden olabileceği ifade edilmiş, örneğin tasarıdaki bu hüküm ile 14 yaşını bitirmiş ancak henüz ilköğretimini tamamlamamış çocukların çalıştırılabilmesinin olanaklı hale gelebileceğine dikkat çekilmiştir¹³⁸. Çocuk ve genç işçilerin çalışma koşullarını düzenleyen hükümler getirilirken gözetilen temel hedeflerden birinin bu grup işçileri özel bir şekilde korumak olduğu düşünüldüğünde ve genç bireylerin gelecekteki yaşantısı şekillenirken temel eğitimin tamamlanmış olmasının büyük farklılıklar yarattığı dikkate alındığında, m. 71'deki *"zorunlu ilköğretim çağını tamam-*

¹³⁷ Çocuk ve Genç İşçiler Yönetmeliği m. 4'de "hafif iş" kavramı, yapısı ve niteliği itibarıyla 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 işler olarak tanımlanır. Ayrıca, Yönetmelik Ek-1'de hafif işlerin neler olduğu 10 madde halinde sayılmıştır.

¹³⁸ Bkz. Muhalefet şerhlerinin yer aldığı 687 sıra sayılı Esas Komisyon Raporu, s. 145-146, 219; Anılan Komisyon Raporuna ulaşmak için bkz. http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/tasari_teklif_sd.onerge_bilgileri?kanunlar_sira_no=171737.

lamış” olma ibaresinin çocuk işçilerin lehine olacak şekilde “zorunlu ilköğretimin tamamlanmış” olması şeklinde yorumlanması kanaatimizce faydalı olacaktır.

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu m. 173/1’de ise, 12 yaşından aşağı çocukların fabrika ve imalathane gibi her türlü sanat müesseseleriyle maden işlerinde işçi olarak çalıştırılmasının mümkün olmadığı düzenlenmiştir. Borçlar Kanununda asgari çalışma yaşına ilişkin özel bir hüküm bulunmadığından, Umumi Hıfzıssıhha Kanunundaki bu hükmün Borçlar Kanunu kapsamına giren iş ve işyerleri için de uygulanacağı kabul edilmektedir¹³⁹. Dolayısıyla, İş Kanunu m. 4 gereğince İş Kanununun kapsamına girmeyip Borçlar Kanununun uygulama alanı içinde kalan iş ve işyerleri (örneğin, 50’den az işçi çalıştırılan tarım işleri) açısından, asgari yaş sınırının 12 yaş olarak uygulanacağı sonucu çıkar. 12 yaşından küçük çocukları korumak amacıyla getirilmiş olan bu hükmün mutlak nitelikte bir yasak olduğu kabul edilmelidir. Şöyle ki, *Centel’e göre*, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu m. 173/1’de sadece sanayi ve maden işlerinin sayılması olması neticesinde karşıt kavram kanıtına (mefhumu muhalif beyyinesine) başvurulurken, maddede sayılı işler dışında kalan bütün işlerde 12 yaşından küçüklerin çalıştırılabileceği sonucuna ulaşılması yasanın amacına, toplum ihtiyaçlarına ve çıkarlarına ters düşmektedir¹⁴⁰. Ancak, bu yaş sınırının dahi yukarıda açıklanan uluslararası metinlerdeki düzenlemelerin gerisinde olduğu açıktır. Ayrıca, eklemek gerekir ki, 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu m. 59/1-2’deki hükümler Umumi Hıfzıssıhha Kanunu kapsamındaki çocuk işçiler için de gözardı edilmemelidir. Madde gereğince, *ilköğrenim çağında olup da mecburi ilköğretim kurumlarına devam etmeyenler, hiçbir resmi ve özel işyerinde veya her ne surette olursa olsun çalışmayı gerektiren başka yerlerde ücretli veya ücretsiz çalıştırlamazlar. İlköğretim kurumlarına devam ettiklerini belgeleyenler ise, çocukların çalıştırılmasını düzenleyen kanun hükümleri uygulanmak şartıyla ancak ders zamanları dışında bu gibi yerlerde çalıştırılabilirler*. Bu bağlamda, örneğin Borçlar Kanununun uygulama alanı içinde kalan bir işyerinde çalıştırılmak istenen 12 yaşından küçük olmayan çocuk, zorunlu ilköğretim kurumuna devam etmiyorsa zorunlu ilköğretim çağını tamamlayana kadar (13 yaşını bitirip 14 yaşına girdiği yılın öğretim yılı sonuna kadar) bu işyerinde istihdam edilmemelidir. 12 yaşından küçük olmayan çocuğun ilköğretim kurumuna devam etmesi halinde ise, ders saatleri hariç olmak üzere (eğlence yerleri dışında) çalıştırılması mümkündür¹⁴¹.

¹³⁹ Fevzi Demir, “Çalışma Hayatında Çocukların Korunması”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Burhan Ceyhan’a Armağan, C. 12, Özel Sayı 2010, Basım Yılı: 2012, s. 565; Murat Engin, “Gençlerin İş Güvenliği”, Çimento İşveren Dergisi, 8 (5), 1994, s. 14; Ünal Narmanlıoğlu, “İş Hukukunda Çocukların Korunması”, Prof. Dr. Seyfullah Edis’e Armağan, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir, 2000, s. 676; Adnan Tuğ/Ulaş Baysal, “İş Hukukunda Çocuk ve Genç İşçilerin Korunması”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, Beta, İstanbul, 2011, s. 1871; Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, Beta Basım, İstanbul, 2013, s. 188.

¹⁴⁰ Centel, s. 136-137; Narmanlıoğlu, Çocukların Korunması, s. 675.

¹⁴¹ Canan Ünal, “Çocukların Korunması Hakkı Kapsamında Çocuk İşçiliği Sorununun Çözümü ve Çözümsüzlüğü”, Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu VI Bildiriler, Petrol İş Yayını, İstanbul, 2014, s. 295; Benzer yönde, Barış Şahin, Çocuk İşçilerin Korunması, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2009, s. 157; Anılan yüksek lisans tezi için bkz. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>.

Dikkat edileceği üzere, bağımlı olarak çalışan çocuk ve gençlerin yaptıkları iş gereği (İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu, Borçlar Kanunu, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu gibi) farklı kanunların uygulama alanlarına girmesi, çocuk ve genç işçilerin eşit koruma düzeyinden yararlanamaması sonucunu yaratır. Bu nedenle, eşit korumanın sağlanabilmesi için, iş mevzuatındaki dağınıklığın önüne geçilerek bağımlı çalışan çocuk ve gençlerin tümünü kapsayacak tek bir yasanın çıkarılması ciddi şekilde düşünülmelidir¹⁴².

b. Zorunlu İlköğretim Süresindeki Kanun Değişikliğinin Asgari Çalışma Yaşına Etkisi

Daha önce de vurgulandığı gibi, çocukları erken yaşta çalışmaya başlandıktan uzak tutacak kuvvetli önlemlerden biri, çocuklara temel eğitimin verilmesidir. Zorunlu eğitim süresinin iç hukukta yeterli bir uzunlukta belirlenmesi, çocuğun hem daha iyi bir eğitim almasını sağlar hem de kanunen okula devam etme zorunluluğu bulunduğundan bu yükümlülük çocuğu çalışmaya başlama fikrinden uzaklaştırır. Doktrinde ifade edildiği gibi, temel eğitimde zorunlu geçirilecek sürenin uzunluğunu belirleyecek düzenlemeler, çalışma yaşamına atılmayla doğrudan bağlantı içindedir. Zorunlu eğitim süresinin kısa tutulması, düşük aile geliri ve yeterli devlet denetiminin olmaması ile birleşince, doğal olarak çocuğun erken yaşta çalışmaya başlaması ihtimali artar¹⁴³. Nitekim, ülkemizde 1997 yılında zorunlu eğitimin 5 yıldan 8 yıla çıkarılmasını sağlayan ve “*kesintisiz 8 yıllık eğitim*” olarak adlandırılan uygulama, kısa sürede olumlu sonuçlarını vermiş ve çalışan çocuk ve genç sayısında dikkat çekici düşüşlerin yaşanması sağlanmıştır.

Ne yazık ki, kesintisiz 8 yıllık eğitim uygulaması 2012 yılında yapılan düzenleme ile değişikliğe uğramıştır. 30.03.2012 tarihli ve 6287 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (11.04.2012 tarih, 28261 sayılı Resmi Gazete) tarafından yapılan değişiklikle, mevcut durumda 4+4+4 olmak üzere 12 yıllık kesintili bir eğitim esası benimsenmiştir. Yukarıda değinildiği gibi, yapılan kanun değişikliği ile birlikte 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu m.3’de *mevcuri ilköğretim çağının 6-13 yaş grubundaki çocukları kapsadığı ve bu çağın çocuğun 5 yaşını bitirdiği yılın eylül ayı sonunda başlayacağı ve 13 yaşını bitirip 14 yaşına girdiği yılın öğretim yılı sonunda biteceği* öngörülmüştür. Yine, 222 sayılı Kanun m. 7’de, *ilköğretim, 4 yıl süreli ve zorunlu ilkokul ile 4 yıl süreli ve zorunlu ortaokuldan oluşan bir Milli Eğitim ve Öğretim Kurumu* şeklinde tanımlanmıştır¹⁴⁴.

¹⁴² Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 496-497; Ünal, s. 302.

¹⁴³ Bkz. Tankut Centel, “Aşamalı Zorunlu Eğitimin Çalışma Yaşamına Etkisi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 26, 2012, s. 5-6.

¹⁴⁴ Zorunlu ilköğretim çağındaki çocukların okula gönderilmemesi ve bu süreçte çalıştırılması halinde uygulanacak yaptırımlar 222 sayılı Kanununun 56. ve 59. maddelerinde düzenlenmiştir. Buna göre, muhtarlıkça veya mülki amirce yapılan tebliğe rağmen çocuğunu okula göndermeyen veli veya vasiye okul idaresince tespit edilen çocuğun okula devam etmediği beher gün için onbeş Türk Lirası idari para cezası verilir. Bu para cezasına rağmen çocuğunu okula göndermeyen veya göndermeme sebeplerini okul idaresine bildirmeyen çocuğun veli veya vasisine kesilecek idari para cezası ise beşyüz Türk Lirasıdır (m. 56). İlköğrenim çağında olup da mecburi ilköğretim kurumlarına devam etmeyenler, hiçbir resmi ve özel işyerinde veya her ne surette olursa olsun çalışmayı gerektiren başka yerlerde ücretli veya ücretsiz çalıştırılmazlar. Bu hükme aykırı

Bilindiği üzere, 2012 yılındaki değişiklikten önce, 222 sayılı Kanun gereğince mecburi ilköğretim çağı çocuğun 14 yaşını bitirip 15 yaşına girdiği yılın öğretim dönemi sonunda bitmekteydi. Bu da en azından İş Kanunu m. 71'de öngörülen hafif işler bakımından çalışmaya başlama yaşı ile zorunlu eğitimin sona erme yaşı arasında bir uyum olmasını sağlamaktaydı. Halbuki, bu uyum 2012 yılında 222 sayılı Kanunda yapılan değişiklikten sonra bozulmuştur. Bunu bir örnekle açıklamak gerekirse, mevcut durumda 14 yaşının içindeki bir çocuk 13 yaşını bitirip 14 yaşına girdiği öğretim yılı sonunda zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış kabul edilir. Ancak, bu yaş grubundaki bir çocuk 14 yaşını doldurana kadar hafif işlerde kanunen istihdam edilemez. Aynı sonuç, 15 yaşını dolduruncaya kadar hafif işler dışında kalan işler bakımından da geçerlidir. İş Kanunu m. 71'deki düzenleme bunu gerektirmekle birlikte, uygulamada çocuğun 13 yaşını bitirdiğinde zorunlu ilköğretim çağını tamamlaması ile onu çalışmaktan alıkoyan etkili bir unsur olan okula devam etme zorunluluğu da ortadan kalkmış olacağından, asgari yaş sınırını beklemeden (kanuna aykırı da olsa) çalışma yaşamına atılması gibi olumsuz sonuçların doğabileceği dile getirilmektedir. Gerçekten de ülkemizdeki gelir dağılımı, ailelerin eğitim düzeyi ve devletin denetim sıklığı göz önüne alındığında, 13 yaşını bitiren çocukların yasak olmasına rağmen fiilen çalışmaya başlaması yönündeki endişelerin yersiz olmadığı anlaşılmaktadır¹⁴⁵. Bu nedenle, bu konuda öncelikle atılması gereken adım, zorunlu ilköğretim çağının sona erme yaşının hiç değilse 2012 yılında yapılan değişiklikten önceki haline getirilmesidir.

c. Belirli İşler Bakımından Öngörülen Asgari Yaş Sınırları

İş Kanununda asgari çalışma yaşına yönelik diğer bir düzenleme, madde 72'dir. Madde uyarınca, *maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır*. Diğer bir deyişle, maddede sayılan iş türleri ve benzerleri bireyin sağlığı, güvenliği bakımından tehlike arz edecek iş niteliğinde olduğundan asgari çalışma yaşı erkek işçi için 18'e yükseltilmiştir. Doktrinde kanuni yasağın mutlak olduğu, yer altında ya da su altında yapılan tüm işlerin yasak kapsamına girdiği ve yapılan işin türünün bu konuda bir farklılık yaratmadığı ifade edilir¹⁴⁶.

davrananlara dörtyüz Türk Lirasından bin Türk Lirasına kadar idari para cezası verilir (m. 59/1, 4).

¹⁴⁵ Zorunlu eğitim süresinin önemi ve kanun değişikliği hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Centel, *Aşamalı Zorunlu Eğitim*, s. 5 vd.; Ünal, s. 298 vd.

¹⁴⁶ Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku 1-Ferdi İş İlişkileri*, 4. Baskı, Beta Basım, İstanbul, 2012, s. 717; Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 11. Baskı, Beta Basım, İstanbul, 2015, s. 867; Tuğ/Baysal, s. 1876; Tunçomağ/Centel, s. 188; Yeraltında madenlerde istihdam edilecekler açısından asgari yaş sınırının hiçbir şekilde 16'dan aşağı olacak şekilde tespit edilemeyeceğine ilişkin Yeraltı Madenlerine İşe Alınmada Asgari Yaş Hakkında 123 Sayılı ILO Sözleşmesinin Türkiye tarafından onaylanması 08.05.1991 tarihli ve 3729 sayılı Kanunla (21.05.1991 tarihli ve 20877 sayılı Resmi Gazete) uygun bulunmuştur. ILO'nun çocuk ve genç işçilerin çalışma hayatında korunmalarını öngören sözleşmelerinden hangilerinin ülkemiz tarafından onaylandığına ilişkin bilgi için bkz. Fevzi Şahlanan, "Sanayide Yaş Sınırı Bakımından Çocukların Korunmaları, Mesleki Eğitim ve Yönlendirme Açıklarından Onaylanan ILO Sözleşmeleri", *İş Hukuku Dergisi*, C.III, Nisan-Haziran 1993, s. 194 vd.

İş Kanununun ağır ve tehlikeli işlere ilişkin 85. maddesi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 37. maddesi ile birlikte yürürlükten kaldırılmadan önce, 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabileceklerini gösteren bir yönetmelik düzenlemesine işaret etmekteydi. 2004 tarihli “*Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği*” ismini taşıyan bu düzenleme 08.02.2013 tarihli ve 28553 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “*Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Yönetmelik*” ile yürürlükten kaldırıldığından, mevcut durumda ne İş Kanunu m. 85 hükmü ne de Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğindeki düzenlemeler yürürlükte. Bunun yerine, 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri, 21.02.2013 tarihli değişiklik doğrultusunda, Çocuk ve Genç İşçiler Yönetmeliğine “*Ek-3- 16 Yaşını Doldurmuş Fakat 18 Yaşını Bitirmemiş Genç İşçilerin Çalıştırılabilecekleri İşler*” ismini taşıyan bir liste şeklinde eklenmiştir. Ek-3’teki iş türleri incelendiğinde, yürürlükten kaldırılan Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinin ekinde genç işçilerin çalışmasına izin verilen işlerin sayıca azaltılmış olduğu ve 11 başlık altında toplanarak Çocuk ve Genç İşçiler Yönetmeliğine eklendiği görülmektedir. Yeni listede de kiremit, tuğla imali, kurutma ve yapıştırma, kontrplak işleri, parafinden eşya imali işleri, selüloz üretimi işleri, plastik maddelerin şekillendirilmesi ve plastik eşya imali gibi işler varlığını sürdürmektedir. Sonuç olarak, Yönetmeliğin önceki versiyonunda yer alan Ek-1’deki (çocuk işçilerin çalışmasına izin verilen hafif işler) ve Ek-2’deki (genç işçilerin çalışmasına izin verilen işler) iş türü listeleri korunmuş, Ek-3’teki liste başlığıyla birlikte tamamen değiştirilmiştir.

Anılan değişiklik gerçekleştirilmeden önce, Yönetmeliğin Ek-3’ünde *çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmayacakları işler* bulunmaktaydı. Değişikliğin ardından, Ek-3’ün önceki halinde yer alan işlerin büyük bir kısmı, Çocuk ve Genç İşçiler Yönetmeliğine yeni bir fıkra şeklinde eklenmiştir. 21.02.2013 tarihinde Yönetmeliğin 5. maddesine eklenen 6. fıkra gereğince, *yaş kayıtlarına bağlı olarak müsaade edilen işlerden olsalar dahi (a) hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde, (b) alkol, sigara ve bağımlılığa yol açan maddelerin üretimi ve toptan satış işlerinde, (c) 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, (d) gürültü ve/veya vibrasyonun yüksek olduğu ortamlarda yapılan işlerde, (e) aşırı sıcak ve soğuk ortamda çalışma gerektiren işlerde, (f) sağlığa zararlı ve meslek hastalığına yol açan maddeler ile yapılan işlerde, (g) radyoaktif maddelere ve zararlı ışınlara maruz kalınması ihtimali olan işlerde, (h) fazla dikkat isteyen ve aralıksız ayakta durmayı gerektiren işlerde, (i) parça başı ve prim sistemi ile ücret ödenen işlerde, (j) eğitim amaçlı işler hariç iş bitiminde evine veya ailesinin yanına dönmeye imkan sağlamayan işlerde, (k) işyeri hekimi raporu ile fiziki ve psikolojik yeterliliklerinin üzerinde olan işlerde, (l) eğitim, deney eksikliği, güvenlik konusunda dikkat eksikliği getirme ihtimali olan işlerde, (m) para taşıma ve tahsilat işleri ile (n) 4857 sayılı İş Kanunu m. 69/1’de belirtilen gece dönemine rastlayan sürelerde yapılan işlerde 18 yaşını doldurmamış işçiler çalıştırılmaz (m. 5/6)*¹⁴⁷.

¹⁴⁷ Çocuk ve Genç İşçiler Yönetmeliğinin 5/6. maddesindeki 18 yaşını doldurmamış işçilerin çalışmayacakları işleri düzenleyen hükmüne, önceki Ek-3’de yer alandan farklı olarak, (a) Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işler, (b) Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde 18 yaşını

Bu noktada belirtmek yerinde olur ki, gerek İş Kanunu (mülga) m. 85/1'de gerekse de (mülga) Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği m. 4/1'de yer alan, 16 yaşını doldurmamış genç işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmamasının yasak olduğuna dair hükme, Çocuk ve Genç İşçiler Yönetmeliğinde yapılan değişikliklerde yer verilmemiştir. Bunun yerine, Çocuk ve Genç İşçiler Yönetmeliği m. 5'e ek bir fıkra eklenmek suretiyle, *çocuk işçilerin Ek-1'de, genç işçilerin Ek-1 ve Ek-2'de ve 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin ise Ek-1, Ek-2 ve Ek-3'te yer alan işler dışında çalıştırmayacağı* şeklinde bir düzenlemeye gidilmiştir (m. 5/5 cümle 1). Kanımızca, yürürlükten kaldırma işlemi yapılmadan önceki durum ile şu anki durum arasında anılan hüküm açısından bir fark bulunmamaktadır. Çünkü, Çocuk ve Genç İşçiler Yönetmeliği m. 5/5'teki hükümden, (Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında meslek sahibi olanlar hariç) 16 yaşını doldurmuş genç işçilerin dahi Ek-3'te belirtilenler dışındaki ağır ve tehlikeli işlerde çalışmasına izin verilmediği açıkça düzenlenmiştir. Ayrıca, genç işçilerin çalışabilecekleri Ek-1 ve Ek-2'deki iş türü listeleri de önceki haliyle korunmuş olduğundan, 16 yaşını doldurmamış genç işçilerin aleyhine bir değişiklik yapıldığı sonucuna varılamamaktadır.

Çocuk ve Genç İşçiler Yönetmeliğinin çocuk ve genç işçilerin çalıştırılma esaslarına ilişkin 5. maddesinde yapılan son değişiklik, *Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarından mezun olan meslek sahibi 16 yaşını doldurmuş genç işçilerin sağlığı, güvenliği ve ahlakının tam olarak güvenceye alınması şartıyla bu Yönetmeliğin eklerinde belirtilen sınırlamalara bağlı kalmaksızın ihtisas ve mesleklerine uygun işlerde çalıştırılabileceklerine yönelik eklemeler* (m. 5/5 cümle 2). Belirtmek gerekir ki, anılan ekleme, yürürlükten kalkan Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği m. 4/4'de yer alan düzenleme ile paralellik gösterir.

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu m. 179/2 gereğince, 12'den 16 yaşına kadar çocukların çalıştırılmasının yasak olduğu sağlığa aykırı ve tehlikeli işlerin tespitinde İş Kanunu hükümleri dikkate alınır. Dolayısıyla, yukarıda açıklanan hükümler Umumi Hıfzıssıhha Kanunu kapsamındaki 12-16 yaş arası çocukların istihdam edileceği işlerin türleri bakımından da önem taşır. Ancak, hükümden anlaşılacağı üzere, gencin 16 yaşından büyük olması halinde çalıştırılmasının yasak olduğu sağlığa aykırı ve tehlikeli işlerin tespitinde artık İş Kanunu hükümlerine başvurulamaz. İşte, bu husus doktrinde eleştirilmekte ve aynı yaş grubundaki çocuk ve gençlere sırf farklı kanunların uygulama alanlarına girmeleri nedeniyle farklı esasların uygulanmasının eşitliğe aykırı olduğu ve bu nedenle mevzuatta bir değişiklik yapılmasının zorunluluk arz ettiği haklı bir şekilde dile getirilmektedir¹⁴⁸.

nı doldurmamış kişilerin çalışmasının yasaklandığı işler, (c) Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik kapsamında yer alan işler, (d) Mühürharrık makineler kullanılarak yapılan işler, (e) Meslek eğitim programı gereği staj nedeni ile yapılan çalışmalar hariç, güzellik salonlarında yapılan yüz, vücut bakımı ve estetiği, epilasyon ve masaj işleri, (f) Toksik, kanserojen, nesil takip eden genler zararlı veya doğmamış çocuğa zararlı veya herhangi bir şekilde insan sağlığını etkileyen zararlı maddelerle ilgili işler eklenmemiştir.

¹⁴⁸ Ercüment Özkaraca/Canan Ünal, "Küçüklerin Çalışmasına İlişkin Yasak ve Sınırlamalar ile Bunlara Aykırılık Halinde İş Sözleşmesinin Geçersizliği Sorunu", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Cilt: 20, Sayı: 1, Özel Sayı 2014, s. 372.

Asgari çalışma yaşı bakımından üzerinde durulabilecek bir başka sınırlama, eğlence ve benzeri amaçlı işyerlerini kapsamına alan sınırlamadır. Polis Vazife ve Salahiyet Kanununa göre, *kanuni istisnalar saklı kalmak üzere, eğlence, oyun, içki ve benzeri amaçlı umuma açık ve açılması izne bağlı yerlerde 18 yaşından küçükler çalıştırılmaz* (m. 12/1). Benzer bir sınırlandırmaya Umumi Hıfzıssıhha Kanununda da rastlanır. Madde 176 gereğince, mahalli belediyeler tarafından 18 yaşından küçüklerin *bar, kabare, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda* çalıştırılmasının yasaklanması gerekir. Öte yandan, doktrinde Umumi Hıfzıssıhha Kanunundaki bu hükmün genel olarak *“eğlence işlerinde çocuk ve gençlerin çalıştırılması yasağı”*nı tesis etmiş olması nedeniyle, eğlence işi kapsamında kalan müzikli gösteriler ile tiyatro ve film gösterileri bakımından da anılan yasağın geçerli olacağı kabul edilmektedir¹⁴⁹.

Ülkemizdeki uygulamalara bakıldığında, kültürel, artistik ya da reklamla ilgili işlerde faaliyet gösteren çocuklar açısından herhangi bir yaş sınırına dikkat edilmediği görülmektedir. Bu husustaki sorunları göz önüne alan kanun koyucu, 04.04.2015 tarihli ve 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde görev alan çocuklar bakımından özel hükümler öngörmüştür. İş Kanunu m. 71/1'e 3. cümle olarak eklenen hüküm gereğince, *14 yaşını doldurmamış çocukların 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 çalıştırılmasına izin verilebilir*¹⁵⁰. Ayrıca m. 71'in sonuna yeni bir fıkra daha eklenmiş ve bu yeni fıkrada *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 Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kültür ve Turizm Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı ile Radyo ve Televizyon Üst Kurulunun görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirleneceği* düzenlenmiştir (m. 71/6). Çıkarılacak yönetmelik hükümlerine uymayan işveren veya işveren vekili ise 1.560 Türk Lirası idari para cezası yaptırımı ile karşılaşacaktır (İş Kanunu m. 104/1).

Daha önce ifade edildiği gibi, 94/33/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifinde sanat, kültür, reklam faaliyetlerinde çocuğun görev alması kural olarak yetkili makamdan alınacak bir izne bağlanmıştır. Bunun ötesinde, Avrupa Birliği'ne üye birçok devletin kendi iç hukukunda kültürel, artistik işlerde faaliyet gösterecek çocukların çalışma koşulları bakımından özel düzenlemelere gittiği bilinmektedir. Bu nedenle, bu tür faaliyetlerde görev alacak çocukları koruyucu ve bu çalışma alanındaki boşlukları dolduracak şekilde düzenleyici hükümlerin getirilmek istenmesi hukukumuz açısından da sevindirici bir gelişmedir. Bununla birlikte, 6645 sayılı Kanun ile öngörülen düzenlemelerin yeterli olmadığı açıktır. Özellikle, Avrupa Birliği'ne üye devletlerdeki kültürel, artistik ya da reklamla ilgili işlerde faaliyet gösteren çocuklar için getirilmiş düzenlemeler

¹⁴⁹ Centel, s. 140-141; Engin, s. 16-17; Narmanhoğlu, s. 718; Demir, s. 568; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 425; Bakırcı, s. 231.

¹⁵⁰ Kanuna konulan bu özel hükmü olumlu bulan görüş için bkz. Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri, 28. Bası, Beta Basım, İstanbul, 2015, s. 169.

incelendiğinde, bu alanda faaliyet gösteren çocukları daha kapsamlı şekilde koruyan hükümlerin var olduğu görülür. Örneğin, 2 yaş altı çocuklara hiçbir şekilde çalışmama şartı getirilmiştir. 12 aylık çalışma periyodunda 14 yaş altı çalışan çocukların çalışma süresinin 40 günü, 14 yaş üstü çocukların çalışma süresinin ise 80 günü geçemeyeceği yönünde kurallar konulmuştur. 3-6 yaş arası çocukların temsil ve müzik kaydı, ses kaydı, çekim gibi işlerde saat 8:00 ile 17:00 arası olmak koşulu ile günde en fazla 2 saate kadar çalıştırılabileceği kabul edilmiş, 6 yaşın üzerindeki çocuklara ise günde 3 saate kadar 8:00 ile 22:00 arası çalışma izni verilmiştir¹⁵¹. Dolayısıyla, kültürel, artistik işlerde faaliyet gösteren çocuklar gerçek manada korunmak isteniyorsa, benzeri düzenleyici hükümlere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikte de yer verilmelidir.

2. ÇALIŞMA SÜRELERİ

Çocuk ve genç işçilerin çalışma süreleri özel olarak düzenlenmiştir. Çocuğun ya da gencin istihdam edilmesi onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamına engel olmamalı, onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine zarar vermemelidir (İş Kanunu m. 71/2; Çocuk ve Genç İşçiler Yönetmeliği m. 5/2). İş Kanunu m. 71/4 uyarınca, *zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların* çalışma saatleri günde 7 ve haftada 35 saatten fazla olamaz¹⁵². Ancak, 15 yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde 8 ve haftada 40 saate kadar artırılabilir. Aynı düzenlemeye Çocuk ve Genç İşçiler Yönetmeliğinin 6/1. maddesinde de yer verilmiştir. Avrupa Sosyal Haklar Komitesi 15 yaşındaki küçüklerin günde 8 ve haftada 40 saat çalıştırılmasının Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına aykırılık teşkil ettiğini belirterek ülkemizi bu yönde eleştirmektedir.

6645 sayılı Kanun ile m. 71'e yapılan bir diğer ekleme, sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışan çocuk ve gençlerin günlük ve haftalık çalışma saatlerine yönelik düzenlemedir. Buna göre, anılan faaliyetlerde görev alan çocukların çalışma süreleri günde 5 ve haftada 30 saat ile sınırlandırılmıştır. 15 yaşını tamamlamış çocuklar bakımından bu faaliyetlerdeki çalışma süresinin günde 8 ve haftada 40 saate kadar artırılması mümkündür (m. 71/4). Anılan süreler azami süreler olup Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının bu alanda çıkarmayı planladığı yönetmelikte yaş grupları ve faaliyet türlerine göre çalışma sürelerini özel olarak belirlemesi beklenmektedir.

¹⁵¹ AB üyesi devletlerdeki uygulamalar hakkında bkz. Sanatsal ve Kültürel Aktivitelerde Çalışan Çocuklar Pilot Araştırma Projesi Raporu, Uluslararası Çalışma Örgütü, Ankara, 2011, s. 5-6, <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/sanatsalvekulturnelaktiviterlerdecalisancocuklar.pdf>.

¹⁵² 6645 sayılı Kanun, İş Kanunu m. 71/4 hükmünde de bazı değişiklikler yapmıştır. Buna göre, 1. cümlede var olan "temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocuklar" ibaresinin yerine "zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocuklar" ibaresi getirilmiştir. Daha önce de vurgulandığı üzere, "zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış" ifadesini sadece zorunlu ilköğretim çağında geçirilmesi gerekli olan sürenin tamamlanması şeklinde kabul etmek 14 yaşını doldurmuş (ve okula devam etmeyen) çocuğun ilköğretimi tamamlasa da tamamlamasa da hafif işlerde günde 7 haftada 35 saat çalıştırılmasına yol açabileceğinden, bu ifadenin değişiklikten önce olduğu gibi "zorunlu ilköğretimin tamamlanması" şeklinde algılanması çocuğun yararına olacaktır.

İş Kanunu m. 71/5'de öngörüldüğü üzere, *okul öncesi çocuklar ile* okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, günde en fazla 2 saat ve haftada 10 saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerdeki çalışma süreleri ise, yukarıda ifade ettiğimiz, günde 7 ve haftada 35 saatlik (15 yaşını doldurmuş çocuklar için günde 8 ve haftada 40 saatlik) süre sınırını geçemez. 6645 sayılı Kanun ile yapılan eklemelerden önce m. 71/5'in ilk cümlesi yalnızca *okula devam eden çocukların* eğitim dönemindeki çalışma sürelerine ilişkindi. Maddenin başına "*okul öncesi çocuklar*" ibaresi eklendiğinden, bu haliyle okul öncesi çocukların da günde 2 saat ve haftada 10 saat çalışabilmesi gibi çelişkili bir anlam ortaya çıkmaktadır. Kanun gereği 14 yaşını doldurmuş çocukların sanat, kültür ve reklam faaliyetleri dışında çalışmasına izin verilmediğinden, anılan hüküm bu alanda faaliyet gösteren okul öncesi çocukların günde 2 saat ve haftada 10 saat çalıştırılmasına izin verilebileceği yönünde yorumlanabilir. Aksine bir durum, İş Kanunundaki asgari yaş sınırı dikkate alındığında m. 71/5'deki bu ifadenin kanuna aykırı olmasına neden olacaktır.

Umumi Hıfzıssıhha Kanununa göre ise, 12 ile 16 yaş arasında bulunan çocuklar günde azami 8 saatten fazla çalıştırılmaz (m. 173/2). Anılan Kanunun bu hükmü, Borçlar Kanunu kapsamında kalan iş ve işyerleri açısından uygulama alanı bulur. Uluslararası normlar dikkate alındığında, günlük 8 saatlik çalışma süresinin bu yaş aralığı çocuklar için aşırı kaldığı açıktır. Ayrıca eklemek gerekir ki, 222 sayılı Kanun m. 59/1-2'deki zorunlu ilköğretim çağında olup da okula gitmeyen çocukların çalıştırılmasının yasak olduğuna ve okula devam eden çocukların yalnızca okul zamanları dışında çalıştırılmasının mümkün olduğuna yönelik hükümler Umumi Hıfzıssıhha Kanunu kapsamına giren çocukların çalışma süreleri bakımından da dikkate alınmalıdır.

Sağlık, eğitim ve gelişimlerini korumak amacıyla günlük çalışma süreleri sınırlandırılan çocuk ve gençlerin işverenleri tarafından yaptırılacak fazla çalışmaya karşı korunması yine önem arz eden bir konudur. Buna göre, İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin 8/1 (a) maddesi gereğince, *18 yaşını doldurmamış işçilere fazla çalışma yaptırılması yasaklanmıştır*. Ayrıca, İş Kanunu m. 71/4-5'de düzenlenen günlük ve haftalık çalışma süreleri azami süreler olduğundan, bu grupta yer alan çocuk ve gençlere İş Kanunu m. 41 kapsamında fazla çalışma yaptırılmasının kanunen mümkün olmadığı doktrinde dile getirilmiştir¹⁵³. Benzer şekilde, Umumi Hıfzıssıhha Kanununda 12-16 yaş arasında bulunan çocukların günde azami 8 saatten fazla çalıştırılmasına izin verilmediğinden, belirlenen bu azami süreyi aşan fazla çalışmalara bu Kanun kapsamında da izin verilmez¹⁵⁴.

Ayrıca, çocuk ve genç işçilerin bu hususta lehine olan bir başka düzenleme, işçilerin katıldıkları mesleki eğitim programı, kurs, toplantı vb. etkinliklerde geçen sürelerin günlük çalışma süresinden sayılmasına yönelik hükümdür. Çocuk ve Genç İşçiler Yönetmeliğinin 7. maddesinde yer alan bu hüküm, gerek Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına gerekse de 94/33/EC sayılı Direktife uygunluk gösterir.

¹⁵³ Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 1086; Benzer yönde bkz. Ömer Ekmekçi, "4857 Sayılı İş Kanununda İzinler ve İş Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Hükümler", Yeni İş Yasası (Seminer Notları ve İş Kanunu), Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, 25-29 Haziran 2003, Çeşme, s. 195.

¹⁵⁴ Demir, s. 569; Engin, s. 17.

3. GECE ÇALIŞMASI YASAĞI

İş Kanunu m. 73 gereğince, *sanayiye ait işlerde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece¹⁵⁵ çalıştırılması yasaktır*. Hatırlatalım ki, İş Kanununda çocuk ve genç işçiler bakımından sadece sanayiye ait işlerde gece çalışması yasağının getirilmiş olması Avrupa Sosyal Haklar Komitesi tarafından eleştiri konusu yapılmaktadır. Bununla birlikte, Çocuk ve Genç İşçiler Yönetmeliği m. 5/6'da öngörüldüğü üzere, 4857 sayılı İş Kanunu m. 69/1'de belirtilen gece dönemine rastlayan sürelerde yapılan işlerde 18 yaşını doldurmamış işçiler çalıştırılmaz. Anlaşılacağı gibi, 18 yaşından küçüklerin sanayiye ait olmayan işlerde gece çalıştırılmasının önüne geçmek üzere Çocuk ve Genç İşçiler Yönetmeliğindeki bu hükme başvurulabilir¹⁵⁶. Benzer şekilde, Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin (07.04.2004 tarih, 25426 sayılı Resmi Gazete) 5. maddesinde de bu yönde bir düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre, 4857 sayılı İş Kanunu m. 69/1'de tanımlanan gece dönemine denk düşen 20.00-06.00 saatleri arasındaki işçi postalarında, 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin çalıştırılması yasaktır. Şu halde, hem Çocuk ve Genç İşçiler Yönetmeliğinde hem de Postalar Halinde Çalışma Yönetmeliğinde, İş Kanunu m. 73'ün aksine, herhangi bir sektör ayırımına gidilmeksizin çocuk ve gençlerin gece çalışması yasağı düzenlenmiştir. Nitekim, adı geçen düzenlemeler arasında uyum sağlanması adına, İş Kanunu m. 73 hükmünde gerekli değişiklik yapılarak çocuk ve genç işçilerin gece çalışması yasağının tüm sektörleri kapsayacak bir düzenlemeye dönüştürülmesi gerektiği doktrin tarafından dile getirilmektedir¹⁵⁷.

Umumi Hıfzıssıhha Kanununda yine gece çalışması yasağına ilişkin özel bir hüküm yer alır. Madde 174 gereğince, 12-16 yaş arasındaki çocukların saat 20.00'den sonra gece çalıştırılması yasaktır. Dikkat edileceği üzere, İş Kanunu m. 73'den farklı olarak, bu hükümde gece çalışması yasağı bakımından çalışılan işler arasında herhangi bir farklılık gözetilmemiştir¹⁵⁸.

4. DİNLENME SÜRELERİ

Ara dinlenmesi bakımından çocuk ve genç işçiler için getirilen hüküm, 2 saatten fazla 4 saatten az süren işlerde 30 dakika, 4 saatten 7.5 saate kadar olan işlerde çalışma süresinin ortasında 1 saat olmak üzere ara dinlenmesi verileceği şeklindedir (Çocuk ve Genç İşçiler Yönetmeliği m. 6/4). Günlük dinlenme süresini de özel olarak düzenleyen kanun koyucu, çocuk ve genç işçilerin günlük çalışma sürelerinin 24 saatlik zaman diliminde, kesintisiz 14 saat dinlenme süresi dikkate alınacak şekilde uygulanacağına hükmetmiştir (Çocuk ve Genç İşçiler Yönetmeliği m. 6/2).

¹⁵⁵ İş Kanununda gece süresi tanımlanmıştır. Buna göre, çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla 11 saat süren dönemdir (m. 69/1).

¹⁵⁶ Özkaraca/Ünal tarafından anılan düzenlemenin ILO'nun 138 sayılı Sözleşmesi başta olmak üzere uluslararası sözleşmelere uygun olduğu, ancak yasağın tehlikeli işler bakımından sadece gece çalışma ile sınırlandırılmayıp gündüz çalışmasını da kapsayacak şekilde genişletilmesi gerektiği dile getirilmiştir, bkz. Özkaraca/Ünal, s. 367.

¹⁵⁷ Şahin, s. 140; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 533.

¹⁵⁸ Centel, 182 Sayılı ILO Sözleşmesi, s. 15-16; Narmanlıoğlu, 720; Tunçomağ/Centel, 188-189.

Çocuk ve genç işçilerin hafta tatili izinleri ise, yetişkin işçilerden farklı olarak, kesintisiz 40 saatten az olamaz (Çocuk ve Genç İşçiler Yönetmeliği m. 8). Çocuk ve Genç İşçiler Yönetmeliği m. 9 gereğince, *ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmasına izin verilmez. Anılan günlere ilişkin ücretler, hafta tatilinde olduğu gibi, bir iş karşılığı olmaksızın ödenecektir.* Borçlar Kanunu kapsamında çalışan çocuk ve genç işçilerin hafta tatili açısından özel bir düzenlemeye gidilmemiştir. Türk Borçlar Kanunu m. 421/1 gereğince, işçiye her hafta bir tam çalışma günü tatil verilmelidir.

İş Kanunu m. 53/3 uyarınca, *18 ve daha küçük yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamaz.* Çocuk ve genç işçiler yıllık ücretli izin hakkından yararlanma koşullarını taşımaları kaydıyla, hizmet süreleri yetmese dahi, en az 20 günlük yıllık izne sahip olurlar¹⁵⁹. O halde, İş Kanununda 20 günlük yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için işyerinde 5 yıldan fazla hizmet süresinin geçirilmiş olması şartı, çocuk ve genç işçiler bakımından aranmaz. Yıllık ücretli iznin kesintisiz kullanılması esastır. Ancak, yararına olduğu durumlarda çocuk ve genç işçinin isteği üzerine en fazla ikiye bölünerek kullanılabilir. Ayrıca, okula veya eğitime devam eden çocuk ve genç işçilere yıllık ücretli izinleri okulların tatil olduğu, kursa ve diğer eğitim programlarına devam edilmediği dönemlerde verilmelidir (Çocuk ve Genç İşçiler Yönetmeliği m. 10). Borçlar Kanunu kapsamında çalışan ve 18 yaşından küçük olan işçiler bakımından yıllık ücretli izin hakkının en az 3 hafta olacak şekilde sağlanması gerektiği düzenlenmiştir (TBK. m. 422).

5. İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE YÖNELİK YÜKÜMLÜLÜKLERİ

İşverenin bu kapsamdaki yükümlülüklerinden biri, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 15/1 (a) uyarınca *çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak onların sağlık gözetimine tâbi tutulmalarını sağlamasıdır.* İş Kanunu m. 87 hükmü, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu tarafından yürürlükten kaldırılmadan önce, 18 yaşından küçük işçilerin işe alınmalarından önce işe uygun olup olmadıklarının raporla tespit edilmesi, bu işçilerin 18 yaşını dolduruncaya kadar işe devam etmelerinde sakınca olup olmadığı hususunda altı ayda bir defa doktor kontrolünden geçirilmesi ve bu husustaki raporların saklanması yönünde yükümlülükler içermektedir. Dikkat edileceği üzere, m. 87 hükmü çocuk ve genç işçilerin işe girişte ve devamında sağlık muayenesinden geçirilmesine ve muayeneler neticesinde sağlık raporu alınmasına ilişkin özel bir düzenleme getirmektedir. Mevcut durumda İş Kanunu m. 87 hükmü yürürlükten kalkmış olduğundan çocuk ve genç işçilerin sağlık gözetimi açısından dikkate alınacak düzenleme, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 15 hükmüdür. Buna göre, kanun koyucu (genç ya da yetişkin fark etmeksizin) tüm çalışanları kapsamına alacak şekilde (a) işe girişlerinde, (b) iş değişikliğinde, (c) iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalardan sonra işe dönüşte çalışan tarafından talep edilmesi halinde ve (d) işin devamı süresince çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına¹⁶⁰ göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından belirle-

¹⁵⁹ Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 1155; Narmanhoğlu, s. 721; Demir, s. 572.

¹⁶⁰ Yapılan işlerin tehlike sınıflarını belirlemek üzere 26.12.2012 tarihli ve 28509 sayılı Resmi Gazete'de İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği yayımlanmıştır.

nen düzenli aralıklarla sağlık muayenesinden geçirilmesini şart koşturmaktadır (m. 15/1 (b)). Periyodik muayene aralıklarının nasıl olacağı 20.07.2013 tarihli ve 28713 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte düzenlenmiştir. Madde 9/2 (c) (3) gereğince, *az tehlikeli sınıftaki işyerlerinde en geç beş yılda bir, tehlikeli sınıftaki işyerlerinde en geç üç yılda bir, çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde en geç yılda bir, özel politika gerektiren grupta yer alanlardan çocuk, genç ve gebe çalışanlar için en geç altı ayda bir defa olmak üzere periyodik muayene tekrarlanır. Ancak, işyeri hekiminin gerek görmesi halinde bu süreler kısaltılır.* Ayrıca, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 15/2 çerçevesinde, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacakların yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılması mümkündür¹⁶¹.

Uluslararası mevzuatta örneklerini gördüğümüz üzere, işe veya işyerine yönelik hususların çalışanlar üzerinde doğurabileceği tehlikelerin işverenler tarafından değerlendirilmesi beklenir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda da işverenin iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlü olduğu açıkça düzenlenmiştir (m. 10/1). Risk değerlendirmesi yapılırken dikkate alınacak hususlardan bir tanesi, genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumudur (m. 10/1 (ç)). İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinin (29.12.2012 tarih, 28512 sayılı Resmi Gazete) “Tehlikelerin Tanımlanması” başlıklı 8. maddesinde yine benzer yönde bir hükme yer verilmiştir. Hüküm gereğince, tehlike tanımları hazırlanırken gençlerin de içinde bulunduğu özel politika gerektiren gruplara ilişkin bilgilerin toplanması gerekir. Ayrıca, işyeri hekiminin görevleri sayılırken, 18 yaşından küçüklerin içinde yer aldığı özel politika gerektiren grupların işyeri hekimi tarafından yakın takip ve koruma altına alınması, bilgilendirilmesi ve yapılacak risk değerlendirmesinde özel olarak dikkate alınması gerektiği açıkça düzenlenmiştir¹⁶². Dolayısıyla, işyerinde çalışan çocuk ve gençlerin özel olarak korunmasına gös- terilecek hassasiyet anılan düzenlemeler ile bir kez daha vurgulanmıştır.

Çocuk ve gençlerin tecrübe eksikliğine, mevcut veya muhtemel riskler konusundaki bilgisizliğine veya tamamen gelişmiş olmamalarına bağlı olarak gelişimlerini, sağlık ve güvenliklerini tehlikeye sokabilecek herhangi bir riske karşı korunmalarını temin etmekle yükümlü olan işverenin bu doğrultuda yerine getirmesi gerekli olan bir diğer sorumluluğu, çalışan çocuk ve gençlere eğitim vermektir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 17’de genel olarak işverenin çalışanlarına eğitim sağlama yükümlülüğüne değinilirken, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin (15.05.2013 tarih, 28648 sayılı Resmi Gazete) 7/1. maddesinde, işyerinde (15

lanmıştır. Anılan Tebliğin ekinde yer alan sınıflandırma son olarak 19.02.2015 tarihli ve 29272 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan değişiklik gereğince revize edilmiştir.

¹⁶¹ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 15/1 (b) ’de herhangi bir ayrıma tâbi tutulmadan çalışana işe girişte sağlık muayenesi yaptırılması zorunluluğundan söz edilirken, m. 15/2’de tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacaklar için sağlık raporu gerekliliğinin öngörülmesi doktrinde çelişkili bulunmuştur. Bkz. Gülsevil Alpagut, “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi”, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara, 18.07.2012, s. 36-37.

¹⁶² Bkz. İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik m. 9/2 (b) (2).

yaşını bitirmiş ancak 18 yaşını doldurmamış çalışanlar) genç çalışanlar gibi özel politika gerektiren grupların özellikleri dikkate alınarak gerekli eğitimlerin verilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Çocuk ve Genç İşçiler Yönetmeliği m. 13/1'de sadece iş başı eğitimlerinden bahsedilmişken; İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 17'de eğitimin işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliği, iş ekipmanının değişmesi veya yeni teknoloji uygulanması gibi farklı nedenlerle de verileceği, yeni risklere uygun olarak yenileneceği, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanacağı düzenlenmiştir. Doğru şekilde uygulanması halinde, bu düzenleme çalışan çocuk ve gençlerin daha fazla sayıda eğitim alma şansına kavuşacağı anlamına gelir.

Ayrıca, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 17/3 ve Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik (13.07.2013 tarih, 28706 sayılı Resmi Gazete) gereğince, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışanların işe alınmadan önce mesleki eğitim almaları gereklidir. Hatırlanacağı üzere, Çocuk ve Genç İşçiler Yönetmeliğinin ekinde 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi tür ağır ve tehlikeli işlerde çalışabileceğini gösteren bir iş türü listesi (Ek-3) bulunmaktaydı. Örneğin, bu listedeki işlerden *selüloz üretimi işleri, kurutma ve yapıştırma işleri, kontrplak, kontratabla, yonga ağaçtan mamul suni tahta ve PVC yüzey kaplamalı suni tahta imali işleri, toprağın pişirilmesi suretiyle imal olunan kiremit, tuğla, ateş tuğlası işleri ile boru, pota, künk ve benzeri inşaat imal olunan kiremit, tuğla, ateş tuğlası işleri ile boru, pota, künk ve benzeri inşaat imal olunan kiremit, tuğla, ateş tuğlası işleri*, Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmeliğin ekinde bulunan "mesleki eğitim alınacak işlere ait çizelge"de yer aldığından, bu işlerde istihdam edilecek gençlerin mesleki eğitim alması zorunluluğu bulunmaktadır. Yine, bu tür işlerde çalışacak gençlerin yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılması mümkün değildir (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 15/2). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda 10.09.2014 tarihinde 6552 sayılı Kanunla yapılan değişiklik neticesinde, anılan sağlık raporlarının işyeri hekimi tarafından alınması gereklidir. 10'dan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli işyerleri için İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında alınması gerekli olan sağlık raporları bakımından ayrık bir düzenlemeye gidilmiş ve bu raporların işyeri hekimi dışında kamu hizmet sunucularından veya aile hekimlerinden alınması da mümkün hale getirilmiştir. Raporlara itiraz edilmesi halinde, itirazın Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelere yapılması gerekir. İtiraz halinde verilen kararlar kesindir (m. 15/3).

V. SONUÇ

Günümüzde evrensel belgelerde ve devletlerin iç hukuklarında çalışan çocuk ve gençleri koruyucu çeşitli düzenlemeler getirilmiştir. Yaptığımız inceleme neticesinde, belirli bir devlet uygulamasının ya da uluslararası bir metnin çalışan çocuk ve gençlere en ideal korumayı sağladığı yönünde bir yorum yapmanın zor olduğu sonucuna varılmıştır. Burada önemli olan husus, güçlü bir altyapısı bulunan hukuki düzenlemelerin iç hukukta etkili şekilde uygulanması ve denetiminin sağlanmasıdır. Bunun dışında, çalışan çocuk ve gençlerin sorunlarına karşı toplumdaki farkındalığın artırılması, özellikle çocuğun fiziksel ve ruhsal gelişimi tamamlanana kadar çalıştırılmamasını sağlayacak zorunlu eğitim sisteminin uygulanması, bu alanda atılması gereken diğer önemli adımlardır. Bu noktada zorunlu eğitim süresi ile asgari çalışma yaşı arasındaki uyumun sağlanması da göz ardı edilmemelidir. Özellikle ülkemiz açısından

çalışma hayatındaki çocuk ve gençlerin eşit şekilde koruma altında olabilmesi için bağımlı şekilde çalışan tüm çocuk ve gençleri aynı çatı altında buluşturacak kanuni düzenlemelere gidilmesi gereklidir.

Zorla çalıştırma, insan ticareti gibi kavramlarla çocuk ve gençlerin çalıştırılması arasında bir bağlantı da mevcuttur. Bu nedenle, örneğin modern kölelik şekilleriyle aktif şekilde savaşılmamasının çocuk ve gençlerin kötü şartlarda çalıştırılması ile mücadeleye olumlu katkıları olacaktır. Dünya genelinde çalışan çocuk ve genç sayısı dikkate alındığında, çocuk ve gençlerin çalışması olgusunun tamamen önüne geçilebilmesinin mümkün olmadığı anlaşılmaktadır. Bu itibarla, özellikle çocuk ve gençlerin vücut bütünlüğüne tehlike oluşturan, eğitim almasını engelleyen ya da zorlaştıran çalışma türleri ile mücadele edilmesi yolu tercih edilmelidir. Bunun yanında, çalışma yaşamında çocuk ve gençlerin menfaatini gözetecek şekilde onları koruyan, çalışma şartlarını düzenleyen hükümlere iç hukukta yer verilmelidir. Bu kapsamda yapılacak çalışmalarda Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü, Avrupa Konseyi gibi evrensel kuruluşların görüşleri dikkate alınmalıdır.

KAYNAKÇA

KİTAP VE MAKALELER

Akılloğlu, Tekin: Çocuk Haklarına Dair Sözleşme, Zirve Ofset, Ankara, 1995.

Alpagut, Gülsevil: “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi”, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara, 18.07.2012, s. 23-40.

Bakırcı, Kadriye: Çocuk ve Gençlerin Haklarının Korunması (Uluslararası, Bölgesel ve Türk Hukuku Bakımından), Beta Basım, İstanbul, 2004.

Barnard, Catherine: EU Employment Law, Fourth Edition, Oxford University Press, United Kingdom, 2012.

Baştürk, Faruk: “Avrupa Sosyal Hukukunda Çocuk ve Genç İşçilerin Korunması ve Türk Hukuku”, Hukuk ve Adalet, Nisan-Haziran 2004, s. 236-261.

Blanpain, Roger: European Labour Law, Eighth Edition, Kluwer Law International, Netherlands, 2002.

Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz: “Mevzuatımızda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Yaşamında Korunmasına İlişkin Düzenlemelere Genel Bir Bakış”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. M. Polat Soyer’e Armağan, C. 15, Özel Sayı 2013, Basım Yılı: 2014, s. 481-545.

Centel, Tankut: Çocuklar ile Gençlerin İş Güvenliği, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1982.

Centel, Tankut: “Çocuk Hakları Sözleşmesi, Çalışan Çocuklar ve Türkiye”, Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara, 1997, s. 181-192. (Çalışan Çocuklar)

Centel, Tankut: “182 Sayılı ILO - Sözleşmesi’nin Türk Çalışma Yaşamına Etkisi”, TÜHİS, 17 (3), 2002, s. 10-17. (182 Sayılı ILO Sözleşmesi)

Centel, Tankut: “Aşamalı Zorunlu Eğitimin Çalışma Yaşamına Etkisi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 26, 2012, s. 5-9. (Aşamalı Zorunlu Eğitim)

Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat: İş Hukuku Dersleri, 28. Bası, Beta Basım, İstanbul, 2015.

Colombini, Jane: "Combating Child Labour and Promoting Youth Empowerment", *Refugee Survey Quarterly*, Vol. 27, No. 4, 2008, s.74-82.

Corlett, Celeste: "Impact of the 2000 Child Labor Treaty on United States Child Laborers", *Arizona Journal of International and Comparative Law*, Vol. 19, No. 2, 2002, s. 713-739.

Cullen, Holly: *The Role of International Law in the Elimination of Child Labor, The Procedural Aspects of International Law Monograph Series Volume 28*, Martinus Nijhoff Publishers, Leiden, 2007.

Demir, Fevzi: "Çalışma Hayatında Çocukların Korunması", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Burhan Ceyhan'a Armağan, C. 12, Özel Sayı 2010, Basım Yılı: 2012, s. 547-577.

Ekmekçi, Ömer: "4857 Sayılı İş Kanununda İzinler ve İş Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Hükümler", *Yeni İş Yasası (Seminer Notları ve İş Kanunu)*, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, 25-29 Haziran 2003, Çeşme, s. 177-195.

Emir, Astra: *Selwyn's Law of Employment, Seventeenth Edition*, Oxford University Press, United Kingdom, 2012.

Engin, Murat: "Gençlerin İş Güvenliği", *Çimento İşveren Dergisi*, 8 (5), 1994, s. 11-31.

Greenberg, Sally: "Child Labor Enforcement Hearing: Testimony by Sally Greenberg", *Child Labor in America*, (Ed. Ian C. Rivera/Natasha M. Howard), Nova Science Publishers, New York, 2010, s. 5-12.

Gülmez, Mesut: "Geliştirilen İçeriği ve Etkinleştirilen Denetim Sistemi ile Yeni Avrupa Sosyal Şartı", Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, *Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası*, Ankara, 1998, s. 327-358.

Gülmez, Mesut: "Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına Uyum Sağlayabilecek miyiz?", *Çalışma ve Toplum*, 12 (1), 2007, s. 27-52.

Harris, David/O'Boyle, Micheal/Warbrick, Colin: *Law of the European Convention on Human Rights, Second Edition*, Oxford University Press, New York, 2009.

Lester, Anthony Paul/Pannick, David/Herberg, Javan: *Human Rights Law and Practice, Third Edition*, LexisNexis, United Kingdom, 2009.

International Labour Office: *Conditions of Work Digest, Child Labour: Law and Practice*, ILO, Geneva, 1991.

Kaime, Thoko: *The Convention on the Rights of the Child*, Europa Law Publishing, Groningen, 2011.

Kern, Christopher M.: "Child Labor: International Law and Corporate Impact", *Syracuse J. Int'l L. & Com.*, 27 (177), s. 177-198.

Kilkelly, Ursula: "Using the Convention on the Rights of the Child in Law and Policy: Two Ways to Improve Compliance", *The Human Rights of Children: From Visions to Implementation*, (Ed. Antonella Invernizzi/Jane Williams), Ashgate Publishing, England, 2011, s. 179-197.

Mayer, Gerald: "Child Labor in America: History, Policy and Legislative Issues", *Child Labor in America*, (Ed. Ian C. Rivera/Natasha M. Howard), Nova Science Publishers, New York, 2010, s. 37-80.

Mayne, Susan/Malyon, Susan: *Employment Law in Europe*, Butterworths, London, 2001.

Moskowitz, Seymour: "Child Labor in America: Who's Protecting Our Kids?", *Labour Law Journal*, Vol. 51, No. 4, 2000, s. 202-211.

Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin: *İş Hukuku*, 4. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2011.

Nam, Soo: "Child Labor in Latin America", *Law and Business Review of the Americas*, Vol. 19, 2013, s. 523-549.

Narmanlıoğlu, Ünal: "İş Hukukunda Çocukların Korunması", Prof. Dr. Seyfullah Edis'e Armağan, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir, 2000, s. 669-681. (Çocukların Korunması)

Narmanlıoğlu, Ünal: *İş Hukuku 1-Ferdi İş İlişkileri*, 4. Baskı, Beta Basım, İstanbul, 2012.

Nielsen, Ruth: *EU Labour Law*, 2. Edition, DJOF Publishing, Copenhagen, 2013.

Özkaraca, Ercüment/Ünal, Canan: "Küçüklerin Çalışmasına İlişkin Yasak ve Sınırlamalar ile Bunlara Aykırılık Halinde İş Sözleşmesinin Geçersizliği Sorunu", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Cilt: 20, Sayı: 1, Özel Sayı 2014, s. 355-410.

Schwarz, Finn/Enkegaard, John: *Scandinavian Employment Law*, Second Edition, Thomson Reuters, Copenhagen, 2009.

Sur, Melda: *İş Hukukunun Uluslararası Kaynaklar - Avrupa Konseyi Çerçevesinde Kabul Edilen Belgeler*, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları, İzmir, 1995.

Süzek, Sarper: *İş Hukuku*, 11. Baskı, Beta Basım, İstanbul, 2015.

Şahin, Barış: *Çocuk İşçilerin Korunması*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2009.

Şahlanan, Fevzi: "Sanayide Yaş Sınırı Bakımından Çocukların Korunmaları, Mesleki Eğitim ve Yönlendirme Açısından Onaylanan ILO Sözleşmeleri", *İş Hukuku Dergisi*, C.III, Nisan-Haziran 1993, s. 184-196.

Tiryakioğlu, Bilgin: *Çocukların Korunmasına İlişkin Milletlerarası Sözleşmeler ve Türk Hukuku*, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları, Ankara, 1991.

Todres, Jonathan: "At the Crossroads: Children's Rights and the U.S. Government", *Human Rights in the United States Beyond Exceptionalism*, (Ed. Shareen Hertel/Kathryn Libal), Cambridge University Press, USA, 2011, s. 132-152.

Tuğ, Adnan/Baysal, Ulaş: "İş Hukukunda Çocuk ve Genç İşçilerin Korunması", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, Beta, İstanbul, 2011, s. 1869-1880.

Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut: *İş Hukukunun Esasları*, Beta Basım, İstanbul, 2013.

Ünal, Canan: "Çocukların Korunması Hakkı Kapsamında Çocuk İşçiliği Sorununun Çözümü ve Çözumsuzlüğü", *Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu VI Bildiriler*, Petrol İş Yayını, İstanbul, 2014, s. 289-305.

White, Robin C. A./Ovey, Clare: Jacobs, White & Ovey: The European Convention on Human Rights, Fifth Edition, Oxford University Press, United States, 2010.

ARAŞTIRMA VE RAPORLAR

Council of Europe: Children's Rights under the European Social Charter, CoE, http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Theme%20factsheets/FactsheetChildren_en.pdf.

Council of Europe: Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights, CoE, 2008, http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Digest/DigestIndex_en.asp.

Council of Europe: Turkey and the European Social Charter, CoE, 2014, http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/CountryFactsheets/Turkey_en.pdf.

Council of Europe/European Court of Human Rights: Research Report Selected Case-Law of the European Court of Human Rights on Young People, CoE/ECHR, 2012, http://www.echr.coe.int/Documents/Research_report_young_people_ENG.pdf.

European Committee of Social Rights: Conclusions 2011 (TURKEY), CoE, 2012, http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Digest/DigestIndex_en.asp.

International Labour Office: Child Labour, A Textbook for University Students, ILO, 2004, <http://www.ilo.org/ipecinfo/product/viewProduct.do?productId=174>.

International Labour Office: The End of Child Labour: Within Reach, Global Report, ILO, 2006, <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-i-b.pdf>.

International Labour Office: Marking Progress Against Child Labour, Global Estimates and Trends 2000-2012, ILO, 2013, http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_221513/lang-en/index.htm.

International Labour Office: Profits and Poverty: The Economics of Forced Labour, ILO, 2014, <http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/profits-of-forced-labour-2014/lang-en/index.htm>.

Türkiye İstatistik Kurumu: Çalışan Çocuklar 2012, 2013, www.tuik.gov.tr/IcerikGetir.do?istab_id=133.

Uluslararası Çalışma Örgütü: Sanatsal ve Kültürel Aktivitelerde Çalışan Çocuklar Pilot Araştırma Projesi Raporu, ILO, Ankara, 2011, <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/sanatsalvekulakturelaktiviterlerdecalisancocuklar.pdf>.