



İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Kadınlar ve Gençler^(*)

Women and Youth in Terms of Occupational Health and Safety

Arş. Gör. Muhammed Enes YILDIZ^(**)

Öz

Çocuk ve genç işçiler ile kadınlar iş sağlığı ve güvenliği bakımından özel olarak korunması gereken kişilerdir. Çocuklar ve gençler tecrübesiz olmaları ve vücut gelişimlerinin henüz tamamlanmamış olması nedeniyle iş kazasına ve meslek hastalığına karşı korunması gereken grubun başında gelmektedir. Kadın işçiler de özellikle hamilelik sürecinde iş sağlığı ve güvenliği bakımından özel olarak korunması gerekenler arasında yer alır. Hukukumuzda İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu başta olmak üzere iş hayatındaki kadınları ve gençleri koruma altına alan çok sayıda yasal düzenlemeye yer verilmiştir. Ancak günümüzde özellikle kadınlar için öngörülen bazı çalışma yasaklarının eşitlik ilkesine aykırılığı illeri sürülebilmektedir.

Anahtar Kelimeler

İş Sağlığı ve Güvenliği, Kadın İşçiler, Genç İşçiler, Çocuk İşçiler, Özel Politika Gerektiren Gruplar.

Abstract

Child and young workers and women are the people who need special protection in point of occupational health and safety. Children and young people are at the forefront of the group that needs to be protected against work accidents and occupational diseases because they are inexperienced and their physical development has not yet been completed. Women workers are also among those who need special protection in point of occupational health and safety, especially during pregnancy. In our law, there are many legal regulations that protect women and young people in working life, especially the Labor Law and the Occupational Health and Safety Law. However, it can be argued that some work bans, especially for women, are contrary to the principle of equality.

Keywords

Occupational Health and Safety, Women Workers, Young Workers, Child Workers, Groups Requiring Special Policy.

(*) Araştırma Makalesi / Makale Geliş Tarihi: 05.10.2022 - Makale Kabul Tarihi: 11.11.2022
DOI: 10.56701/shd.1184938

(**) Yalova Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, Yalova - Türkiye
E-posta: muhammed.yildiz@yalova.edu.tr
Orcid No: <https://orcid.org/0000-0001-9803-8661>



GİRİŞ

Çalışma hayatında özellikle teknolojik gelişmelerle birlikte iş sağlığı ve güvenliğinin önemi her geçen gün daha iyi anlaşılmakta ve gün geçtikçe daha çok tartışılmaktadır. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin en temel kaynak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'dur. (Kanun)¹. Bu Kanunda işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin tesis edilmesi ile mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görevleri, yetkileri ile sorumluluklarının yanında hak ve yükümlülükleri de düzenlenmektedir.

İşyerlerinde iş kazalarının meydana gelmesi veya işçilerin çeşitli meslek hastalıklarına yakalanmaları yalnızca yapılan işe veya işyerinin koşullarına bağlı değildir. Birçok iş kazasının gerçekleşme olasılığı, çalışanların kişisel özellikleri ile doğrudan veya dolaylı olarak artmakta veya azalmaktadır. Bazı işçilerin sahip oldukları birtakım objektif ve subjektif niteliklerden ötürü, diğer çalışanlara kıyasen iş kazasına uğrama ihtimali ve bu iş kazası neticesinde göreceği zararın boyutu daha yüksek olmaktadır. Bu nedenle bu kişilerin özellikle iş sağlığı ve güvenliği bakımından özel olarak korunması gerekmekte ve genel itibariyle bu gruba giren kişiler “çalışma yaşamında özel gruplar” veya “özel politika gerektiren gruplar” olarak ifade edilmektedir.

Çalışma hayatındaki özel politika gerektiren bu kişiler, başta kadınlar ve çocuklar olmak üzere, yaşlılar, yabancı işçiler ve engelli işçilerdir. Bu kişiler birtakım dezavantajlı özelliklerinden dolayı sürekli olarak veya özellikle bazı zaman dilimlerinde iş görme edimlerini yerine getirirken işyerindeki risklerden diğer çalışanlardan çok daha fazla olumsuz etkilenmektedir. Örneğin kadın çalışanların fiziki olarak genelde erkeklerden daha az bir güce sahip olması nedeniyle ve hamilelik halinde veya yeni doğum yapılmış olması durumunda özel olarak korunmaları gerekmektedir. Yine çocuk ve genç işçilerin tecrübelerindeki eksiklik ve vücut gelişimlerinin henüz tamamlanmamış olması, onları işyerlerindeki risklere karşı daha kırılgan hale getirebilmektedir.

Çalışmamızda özel politika gerektiren grup içerisinde sayılan kadın işçilerin yanında, çocukların ve genç işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusu üzerinde durulmuştur. Bu çalışanların taşıdıkları niteliklerden ötürü sahip oldukları dezavantajlara değinilmiş, ardından çalışma mevzuatında bu çalışanlar için öngörülen iş sağlığı ve güvenliği önlemleri açıklanmıştır.

¹ RG, 30.6.2012, 28339.

I. GENEL OLARAK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ VE ÇALIŞMA YAŞAMINDA ÖZEL GRUPLAR

A. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, iş hukuku açısından endüstrileşmiş ülkelerin en temel amaçlarından biri olmuştur. Hukukumuz açısından daha önceleri bu husus “işçi sağlığı ve iş güvenliği” olarak ele alınmış, yeni düzenlemelerde ise “iş sağlığı ve güvenliği” ifadesi kullanılmış ve yürürlükteki 6331 sayılı Kanunda da iş sağlığı ve güvenliği kavramı kullanılmıştır².

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, işverenin gözetme borcunun kapsamı içinde yer alan en temel borçtur. İşveren, işçinin sağlığını, yaşamını ve beden bütünlüğünü işyeri tehlikelerine karşı korumakla yükümlüdür³. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’na (TBK)⁴ göre işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin tesisi için gerekli olan bütün önlemleri almakla yükümlüdür. Yine iş sağlığı ve güvenliğinin tesisi için gereken araç ve gereçler, işyerinde işverence eksiksiz bir şekilde hazır bulundurulmak zorundadır. Bununla birlikte işçiler de iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine riayet etmelidir (m. 417/2).

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcu kapsamında işverenin, işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanı istihdam etme, eğitim verme, bilgilendirme, sağlık gözetimi yapma, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma, çalışanların görüşlerini alma ve risk değerlendirmesi yapma yükümlülükleri bulunmaktadır⁵. Bu yükümlülüklerin, özellikle risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğünün icrası esnasında salt işyerinden veya yapılan faaliyetten kaynaklanan risklerin değil, işçilerin subjektif özelliklerinin de göz önünde bulundurulması gerekir. Zira işçilerin bireysel özelliklerinin o işyerinde tek başına bir risk faktörü oluşturabilmesi dahi ihtimal dahilindedir⁶.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcuna aykırı davranışından doğan sorumluluğunun hukuki niteliği hakkında öğretilerde bir görüş birliği bulunmamaktadır. Yine Yargıtay’ın bu husustaki görüşü yakın tarihte sabit bir istikamet de izleyememiştir. Öğretilerde kimi yazarlarca işverenin bu borca aykırılıktan doğan sorumluluğunun bir kusur sorumluluğu olduğu ifade edilmiş, kimi yazarlar tarafından ise işverenin sorumluluğunda kusur unsurunun varlığına ge-

² Erdem Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri (İstanbul Vedat Kitap, 2020), 5.

³ Sarper Süzek, İş Hukuku (İstanbul Beta Yayıncılık, 2020), 409.

⁴ RG, 11.1.2011, 27836.

⁵ Bkz. Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, 77 vd.

⁶ Çalışanların niteliklerinin doğurduğu risk faktörleri hakkında bkz. Zeliha Güler, “Özel Politika Gerektiren Grupların İş Yaşamındaki Sağlık ve Güvenlik Riskleri ile Kontrol Tedbirleri”, *Çalışma Dünyası Dergisi*, 2 (2015) 118 vd.

rek olmadığı ileri sürülmüştür⁷. Yargıtay, 6098 sayılı Kanun'un yürürlüğünden önceki ve sonraki tarihlerde birbirinden farklı istikamette kararlara imza atmıştır. Ancak daha yeni tarihli kararlardan Yargıtay'ın, işverenin iş kazasından doğan sorumluluğunu bir kusur sorumluluğu olarak kabul ettiği anlaşılmaktadır⁸.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini yerine getirmeyen işverenin, bu önlemleri almaması nedeniyle bir işçinin iş kazasına maruz kalarak zarara uğraması halinde, maddi ve manevi tazminat sorumluluğu doğabilmektedir. Bu hukuki yaptırımların yanında, ihmali eylemlerinin bir suç teşkil etmesi durumunda ceza hukuku anlamında da sorumluluğu gündeme gelebilmektedir. Yine mevzuatta öngörülen idari para cezalarıyla da işverenin bu yükümlülüğüne riayet etmesi sağlanmaya çalışılmıştır. Bu açıdan meydana gelen bir iş kazası yalnızca işçi ile işveren arasında değil, işveren ve devlet arasında da birtakım sonuçlar doğurabilmektedir⁹.

B. ÇALIŞMA YAŞAMINDA ÖZEL GRUPLAR

Bireyler çalışma hayatında çok sayıda riske maruz kalmakta ve her an bir iş kazası gerçekleşme tehlikesi altında işlerini sürdürmektedirler. Bu tehlikenin en aza indirilmesi suretiyle çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin tesisi için Anayasa başta olmak üzere çeşitli kanunlarda ve diğer düzenleyici işlemlerde birtakım düzenlemelere yer vermiştir. Ayrıca iş hayatında bireysel özelliklerinden ötürü özel olarak korunması gereken çalışanlar da bulunmaktadır. Çalışma yaşamında özel gruplar olarak ifade edebileceğimiz bu kişiler için mevzuatta özel düzenlemelere yer verilmiştir.

89/391EEC sayılı AB direktifinde hassas risk grubunda sayılabilecek çalışanların kendilerine özgü tehlikelere karşı özel olarak korunmalarının gerektiği açık bir biçimde ifade edilmiştir (m. 15). Ancak direktifte hassas risk grubunun ne anlama geldiği hakkında bir tanıma ve hangi çalışanların bu gruba dahil olduğuna ilişkin bir sınırlamaya yer verilmemiştir.

Anayasada kişilerin yaşına, gücüne ve cinsiyetine uygun olmayan işlerde çalıştırılmayacağı açık bir şekilde ifade edilmiştir. Yine küçükler, kadınlar ve ruhi ve bedeni yetersizliği olanların çalışma koşulları açısından özel önlemler aracılığıyla korunacağına işaret edilmiştir (m. 50). 6331 sayılı Kanunda da işverenin, risk değerlendirmesi yaparken genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumunu gözetmesi gerektiği ifade edilmiştir (m.10/1-ç). Ayrıca Kanunun 30/1-a maddesi-

⁷ Nuri Çelik vd., İş Hukuku Dersleri (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2021), 435 vd. Bkz. oradaki eserler; Süzek, İş Hukuku, 413 vd. Bkz. oradaki eserler.

⁸ Yargıtay HGK, K. 2013/386, (20 Mart 2013).

⁹ 6331 sayılı Kanuna ilişkin idari para cezalarının güncel tutarları hakkında bkz. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), (Erişim 6 Eylül 2022).

ne dayanılarak özel grupların korunması amacına hizmet etmek üzere çok sayıda yönetmelik de yürürlüğe girmiştir¹⁰.

Mevzuatımızda özel grupların tanımına yer verilmemiş, yalnızca özel olarak korunması gerekenlerin kimler olduğu örnekleme suretiyle sayılmıştır (İSGK m. 10/1-ç). Bu grubun sınırlayıcı bir biçimde sayılarak belirtilmemesiyle, ihtiyaç duyulması halinde farklı nitelikteki kişi gruplarının da buraya dahil edilebilmesine imkân tanınarak hükmün dinamizmi korunmuştur¹¹.

Çalışma yaşamında özel gruplar veya özel politika gerektiren gruplar, özellikle iş sağlığı ve güvenliği açısından özel olarak korunması gereken bazı çalışanları ifade eder. Bu işçiler, diğer işçilere kıyasen iş kazasına uğrama ihtimalleri daha yüksek olan ve içinde buldukları bu durumu değiştirebilecek güçte olmayan işçilerdir. Genelde diğer çalışanlara kıyasla daha dezavantajlı olan bu kişiler arasında, kadınlar, çocuk ve gençler, engelliler ve yaşlılar sayılabilir. Yine geçici yani güvencesiz işçiler de bu gruba dahil edilebilir¹².

II. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN KADIN ÇALIŞANLAR

A. KADIN ÇALIŞANLAR VE KADIN ÇALIŞANLARA ÖZGÜ RİSKLER

Kadınlar da erkekler gibi sanayi devrimi ile birlikte işçi sınıfının tam anlamıyla oluşumu neticesinde fabrikalarda çalışmaya başlamışlardır. Bu zaman zarfında kızışan rekabet ortamında işyerleri için ucuz kadın emeğinin kullanılması cazip olmuştur. Yine yirminci yüzyılın ilk yarısında gerçekleşen savaşlar neticesinde kadınların istihdamdaki payı giderek artmıştır¹³.

Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre ülkemizde 2020 yılında 26.812.000 kadın çalışan istihdamda yer almıştır¹⁴. İş kazası ve meslek hastalığına ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verileri ele alındığında toplam 69.365 kadın çalışanın iş kazasına uğradığı, 184 kadının ise meslek hastalığına tutulduğu göze çarpmaktadır¹⁵.

Kadınlar, iş sağlığı ve güvenliği bakımından özel olarak korunması gerekenler arasında yer alır. İstatistiki veriler incelendiğinde kadın çalışanların erkek çalışanlara kıyasen daha az iş kazası geçirdiği görülmektedir. Ancak yapılan araştırmalar neticesinde kadınların kol, boyun, omuz veya elleri etkileyen kas ve

¹⁰ Orhan Ersun Civan, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Özel Politika Gerektiren Gruplar", *Ankara Barosu Dergisi* 75/4 (2017), 207.

¹¹ Civan, "Özel Gruplar", 208.

¹² Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, 64; Civan, "Özel Gruplar", 208; Güler, "Özel Politika Gerektiren Gruplar", 119.

¹³ Mustafa Şen - Yusuf Erdem Tunç, "Türkiye'de Çalışma Yaşamında Özel Grupların İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Değerlendirilmesi", *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 6/16 (2017), 577.

¹⁴ Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), (Erişim 1 Ekim 2022).

¹⁵ Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), (Erişim 1 Ekim 2022).

iskelet bozukluklarının, enfeksiyon hastalıkları, baş ağrısı, göz yorgunluğu ve strese erkeklere kıyasen çok daha fazla oranda maruz kaldıkları ortaya koyulmuştur¹⁶. Yine hamile işçiler ile yakın zamanda doğum yapmış olan kadın işçilerin iş yerlerindeki diğer işçilere göre fiziksel, kimyasal ve biyolojik risklere daha fazla maruz kaldığı ve bunlara karşı duyarlılıklarının da arttığı bilinmektedir¹⁷.

Kadın işçiler bakımından en mühim risk faktörü olan hamilelik ve yeni doğum yapmış olma durumlarının yanında kadın çalışanların erkeklere kıyasla daha kuvvetsiz olduğu ve vücut yapıları bakımından daha narin oldukları kabul edilmektedir¹⁸. Bu hâl kadın işçilerin daha az fiziksel güç gerektirecek işlerde çalışmaları yönünde bir eğilim yaratmaktadır. Ancak kadın işçilerin en çok istihdam edildiği iş alanlarında dahi kas ve iskelet sistemi sorunları gibi sağlık problemleri ortaya çıkabilmektedir. Yine kadınların en çok istihdam edildiği çağrı merkezlerinde müşterilerin nezaketsiz tutumları nedeniyle psikolojik rahatsızlıkların meydana gelebilmesi çok muhtemeldir¹⁹. İşyerindeki çalışmanın haricinde günümüzde dahi halen ne yazık ki ev işlerinin doğurduğu yükün eşler arasındaki paylaşımında kadınların yükü genelde daha ağır olmaktadır. Kadınlar tarafından işyerindeki yoğun çalışmanın ardından ev işlerinin yerine getirilmesi de üstlenildiğinde, bahse konu rahatsızlıklara davetiye çıkartılmaktadır²⁰.

TUIK'e göre kadın çalışanların işe bağlı başlıca sağlık sorunları arasında bacakları, ayakları, kalçayı, sırtı ve beli etkileyen kemik eklem ve kas sorunları yer almaktadır. Yine stres, anksiyete ve depresyon sorunları da kadın çalışanlar en yaygın hastalıkları arasında yer almaktadır²¹.

B. KADIN ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN ÖNLEMLER

6331 sayılı Kanunda, risk değerlendirmesi yapılması sürecinde gebe ve emziren çalışanlar başta olmak üzere kadın çalışanların durumunun gözetilmesi gerektiğini açık bir biçimde ifade edilmiştir (m. 10/1-ç). Yine İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nde²² de işverenler için öngörülen bu yükümlülük tekrar edilmiştir (m. 8/1-ı).

Çalışanların İSG Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte²³ iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde gebe ve emziren işçilerin ve özel politika ge-

¹⁶ Şen-Tunç, "Özel Gruplar", 578; Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, 64.

¹⁷ Şen-Tunç, "Özel Gruplar", 578.

¹⁸ Civan, "Özel Gruplar", 212; Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, 64.

¹⁹ Civan, "Özel Gruplar", 213.

²⁰ Civan, "Özel Gruplar", 213.

²¹ Civan, "Özel Gruplar", 214.

²² RG. 29.12.2012, 28512.

²³ RG. 15.05.2013, 28648.

rektiren diğer çalışanların özellikleri dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir (m. 7/1). Ayrıca İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te²⁴ işyeri hekiminin hamile çalışanların sağlık kontrolünü en geç altı ayda bir kez olacak şekilde gerçekleştirmesi ve işyeri hekiminin uygun bulması durumunda bu sürenin daha da kısaltılması gerektiği ifade edilmiştir (m. 9).

Risk değerlendirmesi yapılması, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilmesi ve işyeri hekimi istihdam edilmesi yükümlülüklerinin yanında kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile yakından ilgili olan bir kavram da bu işçilerin hangi işlerde ve hangi çalışma koşullarına göre çalışabilecekleridir. Zira bazı işler kadın ve özellikle gebe veya yakın bir tarihte doğum yapmış işçiler açısından iş sağlığı ve güvenliği riskleri doğurabilecektir. Yine her ne kadar işin kendisi doğrudan bu kadın çalışanlar için risk teşkil etmese de çalışma sürelerinin uzunluğu gibi birtakım unsurlar iş sağlığı ve güvenliği bakımından bir risk teşkil edebilecektir. Nitekim Kanunda kadın işçilerin yer veya su altında çalıştırılması yasaklanmıştır (İK m. 72).

Kadınların yer altında ve su altında yapılan işlerde çalıştırılmayacağına ilişkin yasağın kaynağı 1935 tarihli ILO'nun 45 sayılı Yeraltı İşleri Sözleşmesi'dir. Sözleşme'ye göre, kadınların yaşına bakılmaksızın maden ocaklarında yer altı işlerinde çalıştırılması mümkün değildir (m. 2). Sözleşme'de kadınların çalıştırılmayacağı alan yer altı maden işleri olarak belirgin bir şekilde sınırlandırılmışken, Kanun hükmü "*maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında*" yapılacak işlerin tamamı yasak kapsamında değerlendirilmeye müsait bir şekilde kaleme alınmıştır (İK m. 72). Bu durum, öğretilerde de ifade edildiği üzere, kadın işçilerin örneğin metroda vatman, güvenlik ya da temizlik görevlisi olarak çalışıp çalışamayacağını tartışılabilir hale getirmektedir²⁵. Ayrıca günümüzde salt kadın olması nedeniyle bir kişinin yer altında veya su altında çalıştırılmasının yasaklanması kanımızca doğru bir tutum değildir. Kanımızca yapılacak bir yasal düzenlemeyle işyeri hekiminin uygun görmesi halinde veya bir sağlık kurulundan alınacak rapor ile isteyen kadın işçilerin de bu işlerde çalıştırılabilmesi mümkün kılınmalıdır.

Mevzuatımızda eski uygulamalardan farklı olarak halihazırda kadın işçilerin gece veya çok tehlikeli işlerde çalıştırılmasını engelleyen bir düzenleme bulunmamaktadır. İş Kanununda on sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece vardiyasında çalıştırılması ile ilgili esasların yönetmelik ile düzenleneceği ifade edilmiştir (m. 73/2). Bunun üzerine çıkarılan Kadın Çalışanların Gece Postala-

²⁴ RG. 20.07.2013, 28713.

²⁵ Nurşen Caniklioğlu, "4857 Sayılı Kanuna Göre Kadınların Hakları", *Kadın Hakları Ulusal Sempozyumu* (İstanbul: Yeni Yüzyıl Üniversitesi online erişime açık Bildiri Kitabı 2020), 1/35.

rında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik'e²⁶ göre kadın işçilerin gece vardiyasında çalıştırılmalarında mani bir hâl bulunmadığına ilişkin hekim raporu alınması şarttır (m. 7/1). İşyeri hekiminin kadın işçinin o işyerinde gece çalışması yapmasının onun sağlığı açısından uygun olduğuna ilişkin düzenleyeceği rapor kadın çalışanın gece postasında çalıştırılması için yeterli olacaktır. Bu açıdan kadınların gece postalarında çalıştırılmaları yasaklanmamış bu hususta işyeri hekiminin rolü oldukça artırılmıştır²⁷.

İş Kanununun 74. maddesinde ve Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'te²⁸ gebe, yeni doğum yapmış ve emziren kadın işçiler bakımından önemli düzenlemelere yer verilmiştir. İş Kanununa göre kadın işçilerin doğumdan önce ve sonraki sekiz haftalık zaman diliminde çalıştırılmazlar²⁹. Çoğul gebelik halinde doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki hafta daha eklenir. Yine hamilelik süresince kadın işçiye periyodik sağlık kontrolleri için ücretli izin verilmesi şarttır. Ayrıca hekim raporu ile gerekli görüldüğünde hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılmalıdır. Toplamda on altı haftalık analık izninin tamamlanmasının ardından kadın işçi dilerse altı aya kadar ücretsiz izin kullanma hakkına da sahiptir. Kanunda bu ücretsiz izin hakkının kullanımı için işverenin rızası aranmadığından işçinin talebi üzerine işveren ücretsiz izin hakkını kullanırdırmak zorundadır³⁰. Yine doğumdan sonra çalışmaya dönen kadın işçinin bir yaşını doldurmamış bebeklerini emzirmeleri için günlük bir buçuk saat süt izni kullanma hakları bulunmaktadır. İşçi bu sürenin çalışma süresinin başında veya sonunda kullanmayı ve tek parça veya bölerek kullanmayı tek taraflı olarak belirleme hakkına da sahiptir. Ayrıca Kanun'da süt izni sürelerinin çalışma süreleri içerisinde sayıldığı açık bir biçimde belirtilmiştir (m. 74).

İş Kanunu'nda sadece kadın işçiye tanınan analık izni ve altı aya kadar ücretsiz iznin dışında ayrıca çocuğun bakımı ve büyütülmesi gayesiyle çocuğun yaşaması şartıyla kadın işçi veya üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri üzerine ilk doğumda altmış, ikincisinde yüz yirmi sonrakilerde ise yüz seksen gün boyunca haftalık çalışma süresinin yarısı oranında ücretsiz izin verilir. Çoğul doğumlarda ise bu süreler otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli olması halinde ise bu süre her halükârda üç yüz altmış gün olarak uygulanacaktır (m. 74/2). Ayrıca Kanun'da bahsi geçen izinlerin bitimin-

²⁶ RG. 24.07.2013, 28717.

²⁷ Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, 68.

²⁸ RG. 16.08.2013, 28737.

²⁹ Kanunda bu sürelerin "analık izni" olarak adlandırıldığı ancak bu hâlin aslında bir izin değil, çalışma yasağı olduğu yönünde bkz. Caniklioğlu, "4857 Sayılı Kanuna Göre Kadınların Hakları", 1/38.

³⁰ Çelik vd., *İş Hukuku*, 867; Süzek, *İş Hukuku*, 868; Asiye Şahin Emir, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık*, (İstanbul: Adalet, 2019), 137; Yargıtay. 22. HD, K. 2017/125, (6.1.2017).

den itibaren zorunlu ilköğretim zamanının başladığı dönemi izleyen aya kadar anne veya babanın kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışma talebinde bulunması mümkündür. Bu hak da tıpkı diğer izinler gibi işverenin inisiyatifinde olmayan ve işçinin talebi üzerine kullanılmak zorunda olan bir haktır. Bu nedenle işçi tarafından kısmi süreli çalışmaya geçme talebinde bulunulması geçerli bir fesih sebebi olarak görülemeyeceği gibi bu hakkın kullanılmaması halinde işçi de iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir³¹.

Yönetmelik'te işçinin gebelik durumunu veya hali hazırda emziriyor olduğunu işverene bildirmesi gerektiği belirtilmiştir (m. 6/1). Ancak süt izni bakımından kadın işçinin bu zaman diliminde bebeği fiilen emziriyor olması gerekmez. Burada yapılacak bildirim konusu yalnızca bir yaşın altında sağ bir çocuğa sahip olunmasıdır. Yoksa işverenin emzirme olayını denetleme imkânı da bulunmamaktadır³². Bu bildirim alan işveren kadın işçinin çalışma koşullarını ve çalışma süresini değiştirmek için gereken önlemleri almakla yükümlüdür. Zira gebe veya emziren işçinin günlük yedi buçuk saatin üzerinde çalıştırılması da mümkün değildir (m. 9).

İşveren işyerindeki riskleri gebe veya emziren kadın açısından değerlendirmeli ve Yönetmelik ekinde belirtilen uygun önlemlere başvurmalıdır. Bu sayede bahse konu kadın işçi, kendisi ve bebeği için tehlikeli olabilecek fiziksel, kimyasal ve biyolojik etkenlerden korunabilecektir (m. 6/2). İşyerlerinde çalışma sürelerinin ve koşullarının uyarlanabilmesi her zaman mümkün olmayabilir. Bu halde işveren işçiyi farklı bir işe nakletmek için gereken önlemleri almalıdır. Hekim raporunda belirtilmesi halinde sağlığına uygun daha hafif bir iş verilmesi bunun da mümkün olmaması veya sağlığına zararlı olması halinde işçinin isteği üzerine ücretsiz izne çıkarılması sağlanmalıdır (m. 7/2-3). Kanımızca ücretsiz izne ilişkin düzenleme hamile kadın çalışanın korunması bakımından yersiz olmuştur. Burada yapılacak bir değişiklik bu hususun kadın işçiye en azından ücretinin belirli bir kısmının ödeneceği bir biçimde düzenlenmesi daha hakkaniyetli olacaktır.

Doğrudan kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin yanında Yönetmelik'te ayrıca işyerinde yüzden fazla kadın çalışanın bulunması halinde emzirme odalarının kurulması, yüz elliden fazla kadın çalışanın olduğu işyerlerinde ise kreşlerin kurulması gerektiği öngörülmüştür (m. 13). Bu sayede kadın çalışanların çalışırken çocuklarının akıbeti hakkında bir kaygı duymamaları amaçlanmıştır. Kanımızca işverenler bakımından öngörülen bu yükümlülüğün sadece işyerindeki kadın çalışan sayısına göre belirlenmesi doğru olmamıştır.

³¹ Şahin Emir, *Analık*, 36; Süzek, *İş Hukuku*, 873; Çelik vd., *İş Hukuku*, 225.

³² Ebru Erenler Yılmaz, "Türk İş Hukukunda Süt İzni", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 26/1 (Haziran 2020), 386.

Cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin işyerindeki tüm çalışan sayısına göre böyle bir yükümlülüğün öngörülmüş olması daha doğru olacaktır³³.

III. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN ÇOCUK VE GENÇ ÇALIŞANLAR

A. ÇOCUK VE GENÇ ÇALIŞANLAR VE BU GRUBA ÖZGÜ RİSKLER

Tıpkı kadın çalışanlar gibi çocuk ve genç çalışanların sayısı da sanayi devrimi ile birlikte oldukça artmıştır. Çalışma ortamında çocuk ve genç işçi sayısının giderek artması, bu çalışanların sağlıkları ve gelişimleri için mühim sorunları da beraberinde getirmiştir³⁴. Zira genç işçilere özgü risk faktörleri, işyerindeki tehlikelerden zarar görme ihtimallerini artırmaktadır. Ancak bazı işverenler özellikle ekonomik çıkarlarından dolayı çocuk işçiliğe yönelebilmektedirler³⁵. Bu işçiler, diğer işçilere kıyasen genelde fiziksel ve psikolojik gelişimleri henüz tamamlanmamış ve düşük bir deneyim veya beceri seviyesine sahip işçilerdir³⁶. Bu nedenle çocuk ve genç işçilerinin iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı korunmaları büyük önem taşımaktadır³⁷.

Çocuk ve genç işçilerinin dezavantajlı özellikleri gereği İnsan Hakları Evrensel Beyanname, Çocuk Hakları Bildirgesi, Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşmesi ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı gibi önemli uluslararası belgelerde bu konuda düzenlemeler yapılmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütüne göre 15-24 yaş aralığındaki çalışanlar genç işçi olarak kabul edilmekte, 15 yaşın altında olup çalışan işçileri ise çocuk işçi kabul etmektedir³⁸. 138 sayılı ILO Sözleşmesi'nde de asgari çalışma yaşının, zorunlu öğrenim yaşının tamamlanmasına ve her durumda 15 yaşın altında olmaması gerektiğine işaret edilmiştir (m. 2)³⁹. Çocuk ve genç işçi kavramının kapsamının belirlenmesine ve bu kapsamdakilerin korunmasına ilişkin düzenlemelerin genelinin amacı, fiziksel ve zihinsel gelişmelerini henüz tamamıyla bitirmemiş olan kişilerin gelişimleri için

³³ Burcu Savaş Kutsal, "İşverenin Kreş Açma Yükümlülüğü: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin Konu ile İlgili İki Farklı Kararının Düşündürdükleri", *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2 (2019), 519; Erener Yılmaz, Süt İzni, 391.

³⁴ Adnan Tuğ - Ulaş Baysal, "İş Hukukunda Çocuk ve Genç İşçilerin Korunması", *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan*, 2 (2011), 1870.

³⁵ Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Mevzuatımızda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Yaşamında Korunmasına İlişkin Düzenlemelere Genel Bir Bakış", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 15/Özel Sayı (2013), 490.

³⁶ Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, 69.

³⁷ Civan, "Özel Gruplar", 225.

³⁸ Sevgi Işık Erol, "Nedenleri, Sonuçları ve Hukuki Düzenlemeleriyle Türkiye'de Çocuk İşçiliği", *Çimento İşveren Dergisi* 29/5 (Eylül 2015), 21; International Labour Organization (ILO), "Genç İstihdamı", (Erişim 5 Ekim 2022).

³⁹ (ILO), "Asgari Yaş Sözleşmesi", (Erişim 5 Ekim 2022).

elzem olan aile, okul ve oyun alanları gibi ortamlar yerine ağır çalışma koşulları altında ezilmelerinin önlenmesinin sağlanmasıdır⁴⁰.

İş hukuku mevzuatımızda çocuk ve genç işçiler için farklı yaş aralıkları belirlenmiştir. İş Kanununun 71. maddesine ve ilgili Yönetmelikte on beş yaşını tamamlayan ancak on sekiz yaşını tamamlamamış olanlar genç işçi olarak belirlenmiştir. Yine on dört yaşını tamamlamış olmasına rağmen on beş yaşını doldurmamış olan ve zorunlu ilköğretimini bitirmiş olan kişiler ise çocuk işçi olarak ifade edilmiştir (Yön m. 4). 6331 sayılı Kanunda da genç çalışan kavramı İş Kanununda olduğu gibi tanımlanmıştır. Her ne kadar kural olarak mevzuatımızda çalışma yaşının on beş yaşın tamamlanması olarak kabul edilse de on dört yaşını doldurmamış çocukların bazı faaliyetlerde belirli koşullar altında çalıştırılabilmesi sağlanmıştır. ILO'dan farklı olarak İş Kanununda genç işçilik 15-24 yaş arası değil, 15-18 yaş arası olarak belirlenmiştir. Ancak çocuk ve genç işçiliğin özel olarak korunması gereken grup içerisinde yer almasının nedeni onların reşit sayılıp sayılmadığı gerekçesine değil, fiziksel ve psikolojik gelişim durumlarına dayanmaktadır. Bu nedenle ILO metinlerinde olduğu gibi genç işçi kavramının 15-24 yaş olarak ele alınması daha isabetli olacaktır⁴¹.

B. ÇOCUK VE GENÇ ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN ÖNLEMLER

Mevzuatımızda çocuk ve genç işçilerin iş sağlığı ve güvenliği bakımından özel olarak korunmasına ilişkin en temel düzenlemeler Anayasada yer almaktadır. Bu hükme göre kimse yaşına ve kuvvetine uygun olmayan işlerde çalıştırılmaz (m. 50). Yine kanun önünde eşitlik ilkesinin düzenlenmiş olduğu 10. maddede de çocukların korunması adına alınacak önlemlerin eşitlik ilkesine aykırılık teşkil ettiğinin ileri sürülmesinin önüne geçilmiş, çocuklar bakımından pozitif ayrımcılığa izin verilmiştir.

Çalışma mevzuatında, Anayasa'da öngörüldüğü üzere çocuk ve genç işçilere ilişkin çok sayıda özel düzenlemeye yer verilmiştir. Çocuk ve genç işçilerin korunması ile ilgili bu düzenlemelerde bulunan önlemler genel itibarıyla çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin özel düzenlemeler yapılması, bu kişilerin belirli birtakım işlerde çalışmamaları, sağlık raporu alınması ve niteliklerine uygun işte çalıştırılmasının sağlanmasına ilişkindir⁴².

⁴⁰ Barış Şahin, *Çocuk İşçilerin Korunması* (Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2010), 24; İhtar Urhanoğlu Cengiz, "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Çocuk ve Gençlerin İş Sözleşmesi Ehliyetlerinin Sınırlandırılmasına Yönelik Düzenlemeler", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 98 (2012), 212.

⁴¹ Genç işçi tanımının kapsamının uluslararası metinlere uygun biçimde 15-24 yaş olarak ele alınmasının daha uygun olacağı görüşü hakkında bkz. M. Engin Sanal, "Küresel Ekonomik Kriz ile Dünyada ve Türkiye'de Artan Genç İşsizliği", *Toprak İşveren Dergisi* 88, (2010), 6; Civan, "Özel Gruplar", 227.

⁴² Küçüklerin çalıştırılmasına ilişkin yasaklar hakkında bkz. Ercüment Özkaraca - Canan Ünal, "Küçüklerin Çalışmasına İlişkin Yasak ve Sınırlamalar ile Bunlara Aykırılık Halinde İş Sözleşmesinin Geçersizliği Sorunu", *Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 20/1 (2014), 355 vd.

Çocuk ve genç çalışanlara ilişkin ilk iş sağlığı ve güvenliği önlemi aslında İş Kanununun 71. maddesinde ve ilgili Yönetmelik'te düzenlenen çalışma yaşına ilişkin sınırlamalardır. Buna göre on beş yaşını doldurmamış kişiler kural olarak bir iş sözleşmesi ile çalıştırılmazlar. Ancak aynı hükümde on dört yaşını tamamlamış ve ilköğretim eğitimini bitirmiş çocukların zihinsel, fiziksel, sosyal ve ahlaki gelişimlerine ve okula devam eden çocukların okuluna engel olmayacak ağır olmayan nitelikteki işlerde istihdam edilebileceği ifade edilmiştir. Kanun koyucu on dört yaşını dolduranlar bakımından bu kişilerin çalışma koşullarında ve çalışabileceği alanlarda birtakım sınırlamalar yaparak istisnai bir biçimde çalışmalarına olanak tanımıştır⁴³.

İş sağlığı ve güvenliği açısından çocuk ve genç işçilerin çalışma yaşına ve çalışma şartlarına ilişkin sınırlamalar getirilmesi isabetlidir. Ancak çalışma yaşına ilişkin sınırlamaların TBK veya İSGK yerine özel kanun niteliğindeki İş Kanunu'nda öngörülmüş olması isabetli olmamıştır. Zira bu halde İş Kanunu'na tabi olmayan iş ilişkilerinde bu yaş sınırlamalarına uyulmaksızın iş ilişkilerinin kurulabileceği yönünde bir yoruma fırsat verilmektedir. Ancak kanımızca yaş şartına ilişkin bu sınırlamalar mevcut durumda dahi sadece İş Kanunu kapsamındaki ilişkilere değil tüm iş ilişkileri bakımından uygulanması gerekir.

İş Kanunu'nda çocuk ve genç işçilerin çalışma şartları bakımından getirilen temel sınırlamalar arasında bu kişilerin hiçbir şekilde çalıştırılmayacağı işler ve zamanlar bulunmaktadır. Buna göre maden ocağı, kablo döşeme, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılması gereken işlerde on sekiz yaşını tamamlamamış erkek ve her yaşta kadınların çalıştırılması yasaktır (m. 72). Kanun koyucu on sekiz yaşını tamamlamamış kişilerin çalışmayacağı işleri tek tek sayma yoluyla değil örnekleme yoluyla belirtmiştir. Bu nedenle yalnızca hükümde sayılan değil, yer ve su altında yapılan işlerin tamamı yasak kapsamında değerlendirilmelidir⁴⁴. Ayrıca çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaklanmıştır.

Çocuk ve genç işçilerin daha spesifik olarak hangi işlerde istihdam edilebileceği ilgili Yönetmelik'te düzenlenmiştir. Yönetmelik'in tanımlar başlıklı 4. maddesine göre hafif iş; yapısı, niteliği ve icrası sırasındaki özel koşullara göre çocukların gelişimlerine veya sağlık ve güvenliklerine zararlı etki ihtimali taşımayan, okula devama ve mesleki eğitime mâni olmayan işler olarak tanımlanmıştır. Ayrıca çocukların Yönetmelik'in bir numaralı ekinde, genç işçilerin bir ve iki numaralı ekinde ve on altı yaşını doldurmuş ancak on sekiz yaşını doldurmamış genç işçilerin ise bir, iki ve üç numaralı ekinde öngörülen işler dışındaki herhangi bir işte çalıştırılmayacağı açık bir biçimde ifade edilmiştir (m. 5/3).

⁴³ Çocuk ve genç işçilerin iş sözleşmesi yapma ehliyeti hakkında bkz. Urhanoğlu Cengiz, Ehliyet, 209 vd.

⁴⁴ Tuğ-Baysal, "Çocuk ve Genç İşçilerin Korunması", 1876; Civan, "Özel Gruplar", 232.

Çocuk veya genç işçiler yaşına uygun ek listedeki faaliyetlerde olsa dahi bağımlılığa yol açan maddelerin üretimine ilişkin, tehlikeli maddelerin bulunduğu, gürültünün yüksek olduğu, aşırı ısıcağa veya soğuğa maruz kalınan işyerleri gibi çok sayıda işyerinde çalıştırılmaları mümkün değildir (Yön m. 5/6).

Çocuk ve genç işçilerin Kanun'daki ve Yönetmelik'teki yasaklara aykırı bir biçimde iş sözleşmesi ile çalıştırılması halinde yapılan iş sözleşmesi geçersiz sayılacaktır. Ancak TBK m. 394/3'ün amaca uygun yorumu neticesinde iş sözleşmelerinin geçersizliği geçmişe etkili olmayacak, geçersizliğin tespiti anından sonraya etkili olacak sonuç doğuracaktır. Zira aksi durumun kabulüyle borçlar hukuku anlamındaki geçersizliğin kabul edilmesi işçinin aleyhine sonuçlar doğuracak, yasağa aykırı davranan işverenin ise ödüllendirilmesi anlamına gelecektir⁴⁵.

İş Kanunu'nda çocuk ve genç işçilerin günlük ve haftalık çalışma sürelerini sınırlandıran düzenlemelere de yer verilmiştir. Buna göre zorunlu ilköğretim dönemini bitirmiş ve örgün eğitimini sürdürmeyen çocukların çalışma süresi günde yedi, haftada ise otuz beş saati aşamaz. Sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde ise çocuk işçinin günde beş ve haftada otuz saatten fazla çalıştırılabilmesi mümkün değildir. Çalışma süresinin on beş yaşını tamamlamış olan genç işçiler için günde sekiz ve haftada kırk saate kadar çıkarılabilmesi mümkündür. Okul öncesi çocuklar ile okula devam eden çocukların eğitim dönemlerindeki çalışmaları ise okul saatleri dışında kalmak şartıyla en fazla günde iki saat haftada ise on saat olacaktır (m. 71/4-5).

Çocuk ve genç işçilerin salt Kanun'daki yaş kriterlerine uygun işlerde ve uygun sürelerle çalışmaları iş sağlığı ve güvenliğinin tesisi için yeterli değildir. Mevzuatımızda özel politika gerektiren bu alan hakkında çok sayıda iş sağlığı ve güvenliği önlemine yer verilmiştir. Kadın çalışanlar bakımından da ifade edildiği üzere 6331 sayılı Kanun'a göre işyerinde risk değerlendirmesi yapılırken çocuk ve genç işçilerin özel olarak dikkate alınması gerekmektedir (10/1-ç). Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinde de aynı hususa işaret edilmiştir (m.8/1-ı).

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te de işverenlerin, çocuk ve genç işçilerin deneyim noksanlığı, işyerinde halihazırda bulunan veya sonradan ortaya çıkabilecek riskler hakkında bilgisiz olmaları veya gelişimlerini tamamlamamış olmaları nedeniyle gelişimlerini, sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atabilecek her türlü riske karşı korunmalarını sağlamaları gerektiğine işaret edilmiştir (m. 5/3). Bu hüküm gereği risk değerlendirmesi sırasında işçilerin yaşı itibarıyla taşıdıkları özellikler göz önünde bulundurulurken ha-

⁴⁵ Özkaraca - Ünal, "Küçüklerin Çalışmasına İlişkin Yasak ve Sınırlamalar ile Bunlara Aykırılık Halinde İş Sözleşmesinin Geçersizliği Sorunu", 401 vd.; Süzek, *İş Hukuku*, 332 vd.; Çelik vd., *İş Hukuku*, 308; Civan, "Özel Gruplar", 234; Urhanoğlu Cengiz, Ehliyet, 223.

reket edilmesi gerekmektedir⁴⁶. Bu açıdan özellikle işe yeni başlamış, az tecrübeli çocuk ve genç işçilerin iş kazasına maruz kalma ihtimalleri daha yüksek olacağından risk değerlendirmesinin ardından işçiye işyerinin gezdirilerek tanıtılması, tehlike unsurlarının gösterilmesi ve risklerin sade ve basit bir biçimde anlatılması isabetli olacaktır⁴⁷.

Yönetmelik'e göre işveren, çocuk veya genç işçinin velisine veya vasisine çalışılacak iş, karşılaşılabilecek riskler ve alınan önlemler hakkında da bilgi vermekle yükümlüdür (m. 12/1). Kanımızca bilgilendirme yükümlülüğünün yalnızca veliye karşı olması isabetsiz olmuştur. Burada olması gereken, ayırt etme gücüne sahip küçüğün de bilgilendirme yükümlülüğüne muhatap kılınmasıdır. Bu sayede iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili risklerle kendisi muhatap olacak ayırt etme gücüne sahip işçinin doğrudan bilgilendirilmesi daha mümkün olacaktır. Yine Yönetmelik'te Bakanlık'ın çocuk ve gençlerle ilgili konularda ailelerin, sendikaların ve işverenlerin bilgilendirilmesi amacıyla eğitim programları düzenlemesi gerektiği de öngörülmüştür (m. 14).

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine ilişkin Yönetmelik'te işyerlerinde genç çalışanların özellikleri dikkate alınarak eğitimlerin verilmesi gerektiği belirtilmiştir (m. 7/1). Bu düzenleme gereği işveren, henüz işe başlamadan önce çocuk ve genç işçilerin niteliklerine uygun iş başı eğitimlerini almalarını sağlamalıdır (m. 13). Ancak eğitimlerin sıklığı hakkında özel bir düzenlemeye yer verilmediğinden, işveren tıpkı diğer işçiler gibi çocuk ve genç işçilerin de işyerinin girdiği tehlike sınıfına göre en geç bir ile üç yıllık aralıklarla eğitime tabi tutulmalarını sağlayacaktır (m. 6/4).

İlgili Yönetmelik'te çocuk ve genç çalışanlar için azami altı ayda bir periyodik sağlık muayenesi yapılması gerektiği ve bu kişilerin uygun işlere yerleştirilebilmeleri için hekimlerin rapor düzenlemesi gerektiği ifade edilmiştir (m. 9/2-c).

Çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmasına ilişkin bir sınırlama da işyerinden veya işin özelliğinden kaynaklanmayan ancak doğrudan işverenden kaynaklanan sebeplerle düzenlenmiştir. İlgili Yönetmelik'e göre çocuklara karşı suçlardan hüküm giyen ve yüz kızartıcı suçlardan hüküm giyen işveren ve işveren vekilleri, çocuk ve genç işçi çalıştıramaz (m. 11). Düzenlemenin kanunla değil yönetmelikle getirilmiş olması yerinde olmamıştır. Ancak getirilen düzenleme içerik bakımından yerinde bir düzenlemedir⁴⁸.

⁴⁶ Şahin, *Çocuk İşçiler*, 183.

⁴⁷ Civan, "Özel Gruplar", 235; Health and Safety Executive (HSE), "New to the Job Health and Safety", (Erişim 14 Eylül 2022).

⁴⁸ Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Çocuk ve Genç İşçiler", 523.

SONUÇ

İşyerlerinde iş kazalarının meydana gelmesi ve işçilerin çeşitli meslek hastalıklarına yakalanmalarında çalışanların kişisel özellikleri çoğu zaman etkili olmaktadır. Bazı işçilerin diğerlerine kıyasen işlerinde buldukları durumu değiştirecek güçte olmamaları nedeniyle iş kazasına uğrama ihtimali daha yüksektir. Bu nedenle bu kişilerin özellikle iş sağlığı ve güvenliği bakımından özel olarak korunması gerekmekte ve genel itibarıyla bu gruba giren kişiler “çalışma yaşamında özel gruplar” veya “özel politika gerektiren gruplar” olarak ifade edilmektedir. Kadın çalışanlarla çocuk ve genç çalışanlar da özel olarak korunması gereken gruplar arasındadır.

Mevzuatta kadın çalışanların bazı işlerde çalışması tamamen yasaklanmıştır. Yine gece saatlerinde çalışabilmeleri için işyeri hekiminin uygun görmesi şartı öngörülmüştür. Hamilelik dönemlerinde ve emzirme sürecinde ise çalışma saatlerine ve koşullarına ilişkin Kanun’da ve yönetmeliklerde özel düzenlemelere yer verilmiştir. Kanımızca kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu işlere ilişkin mutlak yasak ortadan kaldırılmalı, sağlığı açısından uygun görülen tüm işlerde kadın işçiler çalışabilmelidir. Bu açıdan yer ve su altında yapılan işlerde kadınların çalıştırılmayacağına ilişkin kuralın doğru olmadığını kabul etmek gerekir.

İlgili Yönetmelik’te gebe çalışanın yaptığı işin sağlığına uygun olmaması halinde çalışma koşullarının değiştirileceği, mümkünse ona başka bir iş verileceği o da mümkün değilse işçinin de isteği üzerine ücretsiz izne çıkarılabileceği öngörülmüştür. Kanımızca böyle bir durumda kadın işçi için ücretsiz değil, ücretli bir izin hakkı öngörülmelidir. Bu sayede kadın işçinin gebelik dönemini ekonomik sıkıntılardan uzak ve stressiz bir şekilde geçirebilmesine yardımcı olunabilecektir.

Çocuk ve genç işçi kavramı mevzuatımızda ILO’dan farklı olarak on sekiz yaşından küçükler için kullanılmaktadır. ILO’ya göre ise genç çalışanlar on beş ile yirmi dört yaş arasındaki çalışanlardır. Kanımızca mevzuatımızda da genç çalışan yaşı on sekiz ile sınırlandırılmamalı bu yaş sınırı en az yirmi dörde çekilmelidir. Zira bu kişiler her ne kadar on sekiz yaşından büyük olsa da henüz fiziksel ve psikolojik gelişimlerini tam olarak tamamlanmamıştır. Yine tecrübe eksikliklerinden dolayı da işyerlerinde iş kazasına uğramaları diğer işçilere göre çok daha olasıdır.

Kanun ve ilgili yönetmeliklerde çocuk ve genç işçilerin çalışma koşullarına ve çalışma alanlarına ilişkin çok sayıda sınırlamaya yer verilmiştir. Ancak çalışma yaşına ilişkin sınırlamaların TBK veya Kanun yerine özel kanun niteliğindeki İş Kanunu’nda öngörülmüş olması isabetsiz olmuştur. Yaş ile ilgili sınırlamaların İş Kanunu’nda öngörülmesi aksi yönde yoruma fırsat vermekteyse de yalnızca bu Kanun kapsamındaki iş ilişkilerini değil, iş ilişkilerinin tamamını kapsayacak şekilde yorumlanmalıdır.

KAYNAKÇA

- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. “Mevzuatımızda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Yaşamında Korunmasına İlişkin Düzenlemelere Genel Bir Bakış”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 15/Özel Sayı (2013), 481-546.
- Caniklioğlu, N. “4857 Sayılı Kanuna Göre Kadınların Hakları”, *Kadın Hakları Ulusal Sempozyumu* 1/30-91. (İstanbul: Yeni Yüzyıl Üniversitesi online erişime açık Bildiri Kitabı 2020).
- Civan, O. E. “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Özel Politika Gerektiren Gruplar”, *Ankara Barosu Dergisi* 75/4 (2017), 203-290. <https://doi.org/10.30915/abd.463970>.
- Çelik, N. vd. İş Hukuku Dersleri. İstanbul: Beta, 34. Bası, 2021.
- Erener Yılmaz, E. “Türk İş hukukunda Süt İzni”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 26/1 (Haziran 2020), 392-399. <https://doi.org/10.33433/maruhad.716525>.
- Güler, Z. “Özel Politika Gerektiren Grupların İş Yaşamındaki Sağlık ve Güvenlik Riskleri ile Kontrol Tedbirleri”, *Çalışma Dünyası Dergisi*, 2 (2015), 117-134.
- Işık Erol, S. “Nedenleri, Sonuçları ve Hukuki Düzenlemeleriyle Türkiye’de Çocuk İşçiliği”, *Çimento İşveren Dergisi* 29/5 (Eylül 2015), 18-35.
- Özdemir, E. İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri. İstanbul: Vedat Kitap, 1. Baskı, 2020.
- Özkaraca, E. - Ünal, C. “Küçüklerin Çalışmasına İlişkin Yasak ve Sınırlamalar ile Bunlara Aykırılık Halinde İş Sözleşmesinin Geçersizliği Sorunu”, *Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 20/1 (2014), 355-410. <https://doi.org/10.33433/maruhad.559973>.
- Sanal, M. E. “Küresel Ekonomik Kriz ile Dünyada ve Türkiye’de Artan Genç İşsizliği”, *Toprak İşveren Dergisi* 88, (2010), 1-11.
- Savaş Kutsal, B. “İşverenin Kreş Açma Yükümlülüğü: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin Konu ile İlgili İki Farklı Kararının Düşündürdükleri”, *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 2 (2019), 507-536.
- Süzek, S. İş Hukuku, İstanbul: Beta Yayıncılık, 20. Baskı, 2020.
- Şahin Emir, A. İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık, İstanbul: Adalet, 1. Baskı, 2019.
- Şahin, B. Çocuk İşçilerin Korunması, Ankara: Yetkin Yayıncılık, 1. Baskı, 2010.
- Şen, M. - Tunç, Y. E. “Türkiye’de Çalışma Yaşamında Özel Grupların İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Değerlendirilmesi”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 6/16 (2017), 568-596.
- Tuğ, A. - Baysal, U. “İş Hukukunda Çocuk ve Genç İşçilerin Korunması”, *Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan*, 2 (2011).
- Urhanoglu Cengiz, İ. “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Çocuk ve Gençlerin İş Sözleşmesi Ehliyetlerinin Sınırlandırılmasına Yönelik Düzenlemeler”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 98 (2012), 203-230.

İnternet Kaynakları

ÇSGB, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. Erişim 6 Eylül 2022. <https://www.csgb.gov.tr/para-cezalari/idari-para-cezalari/>.

HSE, Health and Safety Executive. “New to the Job Health and Safety”. (Erişim 14 Eylül 2022). <https://www.hse.gov.uk/vulnerable-workers/new-to-the-job.htm>.

ILO, International Labour Organization. “Asgari Yaş Sözleşmesi”. (Erişim 5 Ekim 2022). https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377287/lang--tr/index.htm.

ILO, International Labour Organization. “Genç İstihdamı”. (Erişim 5.Ekim 2022). <https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/youth-employment/lang--tr/index.htm>.

SGK, Sosyal Güvenlik Kurumu. (Erişim 1 Ekim 2022). <https://www.sgk.gov.tr/>.

TUIK, Türkiye İstatistik Kurumu. (Erişim 1 Ekim 2022). <https://www.tuik.gov.tr/>.