

DENİZ İŞ HUKUKUNDA GENÇ GEMİ ÇALIŞANLARININ KORUNMASI

Protection of Young Seafarers in Maritime Labour

Ş. Esra BASKAN*

Öz

Zihinsel ve fiziksel olarak olgunluğa erişmemiş, aynı zamanda eğitimleri devam eden çocuk ve genç işçilerin bedensel, fiziksel ve ahlaki gelişimlerine engel olunmaması, aynı zamanda eğitimlerine zarar gelmemesi için çalışma hayatında özel olarak korunması gerekir. Bu itibarla çocuk ve genç işçilerin korunması iş hukukunun en önemli alanlarından biri olup, bir yandan Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ve Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmelerinde diğer taraftan ulusal mevzuatımızda konuya ilişkin özel düzenlemelere yer verilmiştir. Söz konusu düzenlemeler genel olarak asgari bir çalışma yaşının öngörülmesi, çocuk ve genç işçilerin çalışabilecekleri işlerin ve çalışma sürelerinin sınırlanması, dinlenme sürelerinin artırılması ile iş sağlığı ve güvenliğinde özel koruyucu önlemlere yer verilmesi şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Genç gemi çalışanları ise, denizciliğin beraberinde getirdiği güç çalışma koşulları dolayısıyla ayrıca korumaya muhtaçtır. Buna rağmen 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda genç gemi çalışanlarına ilişkin olarak hiçbir düzenlemeye yer verilmemiştir. Gemi Adamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu Kanun kapsamında çıkarılan yönetmelikler kapsamında yer alan bazı düzenlemeler genç gemi çalışanları için kimi hükümler içermekle birlikte yetersizdir. Zira gerek onaylanmış olduğumuz Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmelerinde gerekse hukukumuz açısından henüz yürürlükte olmasa da Denizcilik Çalışma Sözleşmesinde (Maritime Labour Convention – 2006) (MLC 2006) genç gemi çalışanlarına ilişkin ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiştir. Özellikle Denizcilik Çalışma Sözleşmesiyle gemilerde asgari çalışma yaşı kural olarak 16 olarak belirlenmiş, genç gemi çalışanlarının çalışma süreleri günde 8 saati ve haftada 40 saat ile sınırlandırılmış, yıllık ücretli izne ilişkin özel düzenlemeler yapılması öngörülmüş, genç gemi çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği konusunda da ayrıntılı düzenlemeler yapılmıştır. Çalışmamızda, deniz iş hukukunda genç gemi çalışanlarının korunması kapsamındaki düzenlemeler incelenmiş, özellikle Denizcilik Çalışma Sözleşmesi düzenlemeleri karşısında ulusal mevzuatımız değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Gemi çalışanları, genç gemi çalışanları, deniz iş hukuku, Denizcilik Çalışma Sözleşmesi, asgari çalışma yaşı, genç gemi çalışanlarının korunması

Abstract

Labour protection of child and young workers constitutes one of the most important fields of labour law. For this reason, regulations have been included in the United Nations Convention on the Rights of the Child, the European Social Charter (Revised), various Conventions of the International Labour Organization and our national legislation for the protection of the

➤ Bu makale Etik Kurul iznine tabi değildir/This article is not subject to Ethics Committee permission.

➤ Makale Geliş Tarihi/Article Received Date: 09.01.2024

➤ Yayın Kurulu Kabul Tarihi/Editorial Board Acceptance Date: 04.04.2024

* Doç. Dr., Özyeğin Üniversitesi Hukuk Fakültesi, esrabskn@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-2386-5771>.



workers in question. These regulations generally appear in the form of stipulating a minimum working age, limiting the job that child and young workers can work in, limiting working hours, increasing rest periods and including special protective measures in occupational health and safety. On the other hand, seafarers are in need of additional protection due to the difficult working conditions brought about by working at sea. In the Maritime Labour Law No 854, there is no regulation regarding young seafarers. Although there are some regulations within the Regulation on Seafarers and Pilots, the Occupational Health and Safety Law No 6331 and the regulations enacted under this Law, they are insufficient. Because, although it is not yet in force in terms of our law, detailed regulations regarding young seafarers are included in the Maritime Labour Convention 2006, the minimum working age on ships is determined as sixteen as a rule, the working hours of young seafarers are limited to 8 hours a day and 40 hours a week and envisaged to make special regulations regarding annual paid leave, special regulations were envisaged, and detailed regulations were made on the occupational health and safety of young ship workers. The aim of this paper is to examine the regulations within the scope of the protection of young seafarers in maritime labour law and in this context, to evaluate the national legislation against the regulations of the Maritime Labour Convention 2006.

Keywords: Seafarers, young seafarers, maritime labour law, Maritime Labour Convention, minimum working age, protection of young seafarers.

GİRİŞ

İş Hukukunun en önemli düzenleme alanlarından biri çocuk ve genç işçilerin korunmasıdır. Zihinsel ve fiziksel olarak olgunluğa erişmemiş, aynı zamanda eğitimleri devam eden çocuk ve genç işçilerin bedensel, fiziksel ve ahlaki gelişimlerine engel olunmaması, aynı zamanda eğitimlerine zarar gelmemesi için özel olarak korunması gerekir. Söz konusu koruma ihtiyacı gemi çalışanları için özel bir öneme sahiptir. Zira gemide çalışma pek çok açıdan ağır çalışma koşullarını beraberinde getirir. Ancak Türk Hukukunda genç gemi çalışanlarının korunması için yeterli düzenlemelere yer verilmemiş, özellikle Deniz İş Kanunu'nda konuya ilişkin hiçbir düzenleme yapılmamış, bu kapsamda mevzuatın uluslararası sözleşmelere uygunluğu sağlanamamıştır. Pek çok yönden eksikliği aşikar olan ve çağın koşullarına uygun olmayan 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun yeniden düzenlenmesi, söz konusu düzenlemeler yapılırken uluslararası normların dikkate alınması zorunlu olup, amacımız mevcut düzenlemelerdeki genç gemi çalışanlarının korunmasına ilişkin eksikliklere dikkat çekmek ve olması gereken hukuk bakımından değerlendirme yapmaktır.

Bu bağlamda çalışmamızın amacı, genç gemi adamlarının korunmasına ilişkin kuralların incelenmesi, özellikle uluslararası sözleşmelerin öngördüğü standartların belirlenmesi, başka hukuk sistemlerindeki düzenlemelere yer verilerek, Türk Hukukundaki düzenlemelerin açıklanması ve uluslararası sözleşmelere uygunluğunun değerlendirilmesidir. Bu amaçla çalışmamızda öncelikle genel olarak çocuk ve genç işçilerin korunmasına değinilecek, daha sonra genç gemi çalışanlarının korunmasına ilişkin uluslararası ve ulusal düzenlemelerdeki özel koruyucu hükümlere yer verilecektir. Belirtmek gerekir ki, çalışmamızın kapsamı bir iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan çocuk ve genç işçilerle sınırlı olup, çırak veya stajyer olarak çalışanlar ile bağımsız çalışanların çalışma ilişkileri incelenmeyecektir.

I. GENEL OLARAK ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLERİN KORUNMASI

Hukuk sistemlerinde genel olarak bireylerin fiziksel ve zihinsel olgunluğa 18 yaşını doldurmakla eriştiği kabul edilmiş ve hukuki işlem ehliyeti bu yaş için tanınmıştır¹. İş hukukunda da 18 yaşını doldurmuş olan bu işçiler yetişkin olarak kabul edilir². Buna rağmen 18 yaşını doldurmamış olanların, hukuki terimiyle küçüklerin, yasal temsilcilerinin rızasıyla belirli hukuki işlemleri yapmaları kabul edilmekte, bu kişiler aynı zamanda kimi zaman işçi sıfatıyla çalışma hayatına dâhil olmaktadır. 18 yaşını doldurmamış işçiler iş hukukunda küçük işçi olarak kabul edilir³. Küçük işçilerden 14 yaşını doldurmuş ancak henüz 15 yaşını tamamlamamış olanlar çocuk, 15 yaşını doldurmuş ancak henüz 18 yaşını tamamlamamış olanlar ise genç işçi olarak adlandırılır⁴.

Bir yandan ailelerin içinde bulunduğu yoksulluk ve eğitim sistemindeki aksaklıklar, bir yandan ülkenin veya yörenin gelenekleri, diğer yandan ucuz iş gücü olarak değerlendirilen çocuk ve genç işçilerin çalıştırılması konusundaki işveren yönelimleri sanayi devriminden bu yana hukuken küçüklerin çalıştırılmasını oldukça sık rastlanan bir olgu haline getirmiştir⁵. Ancak küçüklerin çalışması pek

¹ Nitekim Türk Medeni Kanunu'nun 10. maddesinde fiil ehliyetine sahip olmanın koşullarından biri olarak ergin olmak öngörülmüş, erginlik ise aynı Kanunun 11. maddesinde kural olarak 18 yaşının doldurulması şeklinde düzenlenmiştir.

² Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, 'Mevzuatımızda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Yaşamında Korunmasına İlişkin Düzenlemelere Genel Bir Bakış' (2013) 15 (Özel Sayı) Prof. Dr. Polat Soyer'e Armağan Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 481, 484

³ Adnan Tuğ ve Ulaş Baysal, 'İş Hukukunda Çocuk ve Genç İşçilerin Korunması' (2011) II Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan 1869,1871; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n2) 484

⁴ Nitekim 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3. maddesi genç çalışanı 15 yaşını bitirmiş ancak 18 yaşını doldurmamış çalışan olarak tanımlamış; Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 4. maddesinde genç işçinin 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış kişiyi, çocuk işçinin 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimi tamamlamış kişiyi ifade ettiği düzenlenmiştir. Yine 94/33/EC sayılı AB Konsey Direktifinin 3. maddesinde genç kişi (young person) 18 yaşının altındaki herhangi bir kişi; çocuk (child), 15 yaşından küçük veya ulusal yasalara göre hâlâ zorunlu tam zamanlı eğitime tabi olan herhangi bir genç kişi; ergen (adolescent) ise ulusal yasalara göre artık zorunlu tam zamanlı okula tabi olmayan, en az 15 yaşında ancak 18 yaşından küçük herhangi bir genç kişi olarak tanımlanmıştır. Öğretideki çocuk ve genç işçi tanımlarına ilişkin ayrıca bkz Tankut Centel, Çocuklar ile Gençlerin İş Güvenliği (1. Bası, Fakülteler Matbaası 1982) 33 vd; Ünal Narmanlıoğlu 'İş Hukukunda Çocukların Korunması' (2000) Prof. Dr. Seyfullah Edis'e Armağan 669, 673; Fevzi Demir, 'Çalışma Hayatında Çocukların Korunması' (2012) 12 (Özel Sayı) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 547, 563; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n2) 485; Nick Turner, Connie Deng, Steve Granger, Timothy G. Wingate, Rabeel Shafqat ve Paul M. Dueck, 'Young Workers and Safety: A Critical Review and Future Research Agenda' (2022) (83) Journal of Safety Research 80 <[⁵ Barış Şahin, Çocuk İşçilerin Korunması \(1. Bası, Yetkin Yayınları 2010\) 47 vd; Emine Akyüz, Çocuk Hukuku \(6. Bası, Pegem Akademi Yayınevi 2018\) 472 vd; Bozkurt Gümrükçüoğlu \(n2\) 489 vd; İlke Gürsel, 'Çalışan Çocuk ve Gençlerin Korunması' \(2016\) LXXIV \(Özel Sayı\) İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 415, 416; Narmanlıoğlu \(n4\) 670 vd Çocuk ve genç işçilerin çalışma nedenleri ile ilgili ayrıntılı değerlendirmeler için ayrıca bkz Kadriye Bakırcı, Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması \(1. Bası, Beta Yayınevi 2004\) 21 vd](https://pdf.sciencedirectassets.com/271707/1-s2.> Erişim Tarihi 23 Mayıs 2023</p></div><div data-bbox=)



çok açıdan sorun yaratacak niteliktedir. Nitekim henüz fiziksel ve zihinsel gelişimlerini tamamlanmamış olan bu kişilerin çalışma hayatı içinde yer alması bir yandan sağlıkları ve gelişimleri diğer yandan eğitimleri ile ilgili ciddi sorunların doğmasına neden olur⁶. Gerçekten çalışan çocuk ve genç işçiler özellikler ağır fiziksel güç kullanımı, gürültü, kirlilik, toz gibi etkenler dolayısıyla biyolojik gelişimlerinde sorun yaşamakta, ayrıca ruh sağlıkları da bozulabilmektedir⁷. Dahası özellikle tehlikeli işlerde, uygun olmayan koşullarda, uzun çalışma süreleri ve yetersiz dinlenme sürelerine maruziyette bu sorunlar daha da artmaktadır. Böyle bir çalışma ortamı genç ölümlerine⁸ ve sakatlıklara yol açmaktadır⁹. Öte yandan sağlıklı nesiller yetiştirilememiş bir ülkede toplumsal sorunlar da doğru orantılı olarak artar. Bu nedenle küçüklerin çalışması konusunda benimsenecek kuralların mümkün olduğunca işçiyi koruyucu nitelikte düzenlenmesi, çocuk ve gençlerin biyolojik güçsüzlüğünün dikkate alınarak, çocukluk döneminin çalışma yaşamının dışında geçirmesi ve gençlik döneminde sınırlı çalışmasını sağlayacak şekilde öngörülmesi¹⁰, çocuk ve genç işçiler için özel koruma sağlanması zorunludur¹¹. Bu zorunluluk pek çok uluslararası sözleşmede de açıkça ortaya koyulmuştur. Nitekim Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesinin¹² 1. maddesine göre çocuğa uygulanabilecek olan kanuna göre daha erken yaşta reşit olma durumu hariç, 18 yaşına kadar her insan çocuk sayılır ve aynı sözleşmenin 32. maddesine göre, taraf devletler, çocuğun, ekonomik sömürüye ve her türlü tehlikeli işte ya da eğitimine

⁶ Akyüz (n5) 474 vd; Narmanlıoğlu (n4) 674; Orhan Ersun Civan, 'İş Sağlığı ve Güvenliğinde Özel Politika Gerektiren Gruplar' (2017) 4 Ankara Barosu Dergisi 205, 225; Gürsel (n5) 415; Tuğ ve Baysal (n4) 1869; Bakırçı, Çocuk ve Genç İşçiler (n5) 41 vd; Şahin (n5) 38 vd

⁷ Akyüz (n5) 474, 475

⁸ Nitekim 1993-1997 ile 1998-2002 arasındaki genç işçi ölümleri araştırmalarının karşılaştırılmasında, tüm koruyucu mevzuat hükümlerine rağmen çocuk ve genç işçilerin yetişkin işçilerle aynı şekilde mesleki risklere maruz kaldığı, 14-17 yaş arasındaki işçilerdeki ölümlerin özellikle inşaat sektörü gibi bazı sektörlerde arttığı belirtilmiştir. Bkz Janice Windau ve Samuel Meyer, 'Occupational Injuries Among Young Workers' (2005) 128 (10) Monthly Labor Review 11 vd <<https://www.jstor.org/stable/23803788>> Erişim Tarihi 23 Mayıs 2023; Yine bir başka incelemede Amerika kaynaklarına göre, 1992-1997 yılları arasında 17 yaşının altındaki 403 işçinin hayatını kaybettiği belirtilmiş, ölümle sonuçlanan bu kazaların çoğunluğunun tarım, inşaat ve hizmet sektöründe olduğu ifade edilmiştir. Bkz Janice Windau, Eric Sygnatur ve Guy Toscano, 'Profile of Work Injuries Incurred by Young Workers' (1999) 122 (6) Monthly Labor Review 3 vd <<https://www.jstor.org/stable/41845063>> Erişim Tarihi 23 Mayıs 2023

⁹ Bozkurt Gümrükçüoğlu (n2) 497

¹⁰ Murat Engin, 'Gençlerin İş Güvenliği' (1994) 8 (5) Çimento İşveren Dergisi 11, 11; Centel (n4) 1 vd.

¹¹ Madeleine Gray Bullard, 'Child Labor Prohibitions Are Universal, Binding, And Obligatory Law: The Evolving State Of Customary International Law Concerning The Unempowered Child Laborer' (2001) 24 (1) Houston Journal of International Law 139 <<https://international.vlex.com/vid/binding-evolving-customary-concerning-56467393>> Erişim Tarihi 23 Mayıs 2023

¹² Sözleşme Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 20 Kasım 1989 tarihinde kabul edilmiştir. Türkiye Sözleşmeyi 1994 yılında onaylamıştır. (Çocuk Haklarına Dair Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğu Hakkında Kanun, Kanun Numarası: 4058, Kabul Tarihi: 09.12.1994, RG 11.12.1994/22138)

zarar verecek ya da sağlığı veya bedensel, zihinsel, ruhsal, ahlaksal ya da toplumsal gelişmesi için zararlı olabilecek nitelikte çalıştırılmasına karşı korunma hakkını kabul edip, bu maddenin uygulamaya konulmasını sağlamak için yasal, idari, toplumsal ve eğitsel her önlemi alırlar. Bu amaçlar ve öteki uluslararası belgelerin ilgili hükümleri göz önünde tutularak, taraf devletler özellikle işe kabul için bir ya da birden çok asgari yaş sınırı tespit etmek, çalışmanın saat olarak süresi ve koşullarına ilişkin uygun düzenlemeleri yapmak ve bu maddenin etkili biçimde uygulanmasını sağlamak için ceza veya başka uygun yaptırımlar öngörmek önlemlerini alır.

Benzer şekilde Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın¹³ 7. maddesinde akit tarafların, çocukların ve gençlerin korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla; çocukların sağlık, ahlak ve eğitimleri için zararlı olmayacağı belirlenen hafif işlerde çalıştırılmaları durumu dışında asgari çalışma yaşının 15; tehlikeli veya sağlığa zararlı olduğu öngörülen işlerde, asgari çalışma yaşının 18 olmasını; henüz zorunlu eğitim çağında olanların, eğitimlerinden tam anlamıyla yararlanmalarını engelleyecek işlerde çalıştırılmamalarını; 18 yaşından küçüklerin çalışma sürelerinin, gelişmeleri ve öncelikle de mesleki eğitim gereksinimleri uyarınca sınırlandırılmasını sağlamayı; çalışan gençlerin ve çırakların adil bir ücret ve diğer uygun ödemelerden yararlanma hakkını tanımayı; gençlerin, işverenlerin izniyle normal çalışma saatlerinde mesleki eğitimde geçirdikleri sürenin, günlük çalışma süresinden sayılmasını sağlamayı; 18 yaşın altındaki çalışanlara yılda en az dört haftalık ücretli izin hakkını tanımayı; 18 yaşın altındaki kişilerin, ulusal yasalar ve yönetmeliklerle belirlenen işler dışında gece işinde çalıştırılmamalarını; ulusal yasalar veya yönetmeliklerle belirlenen işlerde çalışan 18 yaşın altındaki kişilere düzenli sağlık kontrolü yapılmasını ve çocukların ve gençlerin özellikle doğrudan veya dolaylı olarak işlerinden doğan tehlikeler başta olmak üzere, uğradıkları bedensel ve manevi tehlikelere karşı özel olarak korunmalarını sağlamayı taahhüt edecekleri hükme bağlanmıştır.

Diğer taraftan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün küçüklerin istihdamına ilişkin pek çok sözleşmesi bulunmaktadır. Hatta Örgütün sekiz temel sözleşmesinden ikisi¹⁴ çocuk ve genç işçilerin korunmasıyla ilgilidir. Söz konusu sözleşmelerden ülkemizin de onaylamış oldukları 15 No'lu Asgari Yaş (Trimciler ve Ateşçiler) Sözleşmesi, 58 No'lu Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi (Revize), 77 No'lu Gençlerin Tıbbi Muayenesi (Sanayi) Sözleşmesi, 123 No'lu Asgari Yaş (Yeraltı İşleri) Sözleşmesi, 138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi, 182 No'lu En Kötü Biçimlerde-

¹³ Bkz Avrupa Sosyal Şartı'nın Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun, Kanun Numarası: 3581, Kabul Tarihi: 16.06.1989, RG 04.07.1989/20215 ve Avrupa Sosyal Şartına Değişiklik Getiren Protokolün Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun, Kanun Numarası: 5546, Kabul Tarihi: 27.09.2006, RG 03.10.2006/26308

¹⁴ Bu sözleşmeler 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi ve 182 sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesidir.

ki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi'dir.

Bu kapsamda özellikle 182 sayılı Sözleşme hükümlerine yer vermek gerekir. Sözleşmenin 1. maddesine göre sözleşmeyi onaylayan her üye ülke acil bir sorun olarak en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinin yasaklanmasını ve ortadan kaldırılmasını temin edecek ivedi ve etkin önlemleri almayı taahhüt etmektedir. 18 yaşının altındaki herkese uygulanacak olan Sözleşme (md 2) "en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği" ni,

- Çocukların alım-satımı ve ticareti;
- Borç karşılığı veya bağımlı olarak çalıştırılması, askeri çatışmalarda çocukların zorla ya da zorunlu tutularak kullanılmasını da içerecek şekilde zorla ya da mecburî çalıştırmaları gibi kölelik ve kölelik benzeri uygulamaların tüm biçimleri;
- Çocuğun fahişelikte, pornografik yayınların üretiminde veya pornografik gösterilerde kullanılması, bunlar için tedarikini ya da sunumu;
- Çocuğun özellikle ilgili uluslararası anlaşmalarda belirtilen uyuşturucu maddelerin üretimi ve ticareti gibi yasal olmayan faaliyetlerde kullanılması, bunlar için tedarikini ya da sunumu;
- Doğası veya gerçekleştirildiği koşullar itibarıyla çocukların sağlık, güvenlik veya ahlaki gelişimleri açısından zararlı olan işler şeklinde tanımlamıştır (md 3).

Sözleşmeye göre her üye, işçi ve işveren kuruluşlarına danıştıktan sonra bu Sözleşme hükümlerinin uygulanmasını izleyecek uygun mekanizmalar kurmak ya da belirlemek (md 5); en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinin öncelikli olarak ortadan kaldırılması için eylem programlarını belirlemek ve uygulamak; bu eylem programlarını, uygun olduğu takdirde diğer ilgili grupların görüşleri de göz önüne alınarak ilgili hükümet kurumları ve işçi ve işveren kuruluşlarına danışılarak belirlemek ve yürütmek (md 6); cezaî yaptırımların ya da uygun olduğu takdirde diğer yaptırımların kararlaştırılması ve uygulanması da dâhil olmak üzere, bu Sözleşme hükümlerinin etkin şekilde uygulanmasını ve yürütülmesini sağlayacak gerekli tüm önlemleri almakla yükümlüdür. Taraf devletler ayrıca, çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasında eğitimin önemini dikkate alarak etkin ve belli bir zamanla sınırlı olarak çocukların en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğine dâhil olmalarının önlenmesi; çocukların en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinden uzaklaştırılmaları, sosyal uyumları ve rehabilitasyonları için gerekli ve uygun doğrudan yardım sağlanması; çocukların en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinden uzaklaştırılmaları için ücretsiz temel eğitim ve mümkün ve uygun olduğu takdirde mesleki eğitim sağlanması; özel olarak riskli durumda bulunan çocukların belirlenmesi ve onlara ulaşılması ve kız çocuklarının özel durumunun dikkate alınması önlemlerini almak; yürürlüğe konan bu Sözleşme hükümlerini uygulamak için sorumlu olan yetkili makamı belirlemek (md 7) yükümlülüğü altındadır.

Tüm bu düzenlemelere rağmen günümüzde halen küçük yaşta çalışmanın önüne geçilmediği görülmektedir¹⁵. Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütü'nün verilerine göre¹⁶, dünyada 63 milyonu kız, 97 milyonu erkek çocuğu olmak üzere toplam 160 milyon çocuk, diğer bir deyişle her 10 çocuktan biri, halihazırda çocuk işçi olarak çalışmakta, sayıları 79 milyonu bulan bu çocukların yaklaşık yarısı sağlıklarını ve gelişimlerini etkileyen tehlikeli işlerde istihdam edilmektedir. Ülkemiz açısından bakıldığında ise TÜİK verileri, 15-17 yaş grubundaki çocukların işgücüne katılma oranının %16,2 olduğuna işaret etmektedir. Buna göre işgücüne katılma oranı cinsiyete göre incelendiğinde; bu oranın erkek çocuklar için %23,4 kız çocuklar için %8,6'dır¹⁷.

Oysa yukarıda da değinildiği üzere, ortaya çıktığı ilk dönemlerden bu yana işveren karşısında ekonomik açıdan güçsüz durumda olan işçi sınıfının¹⁸ iş ilişkileri bakımından korunmasını asli amaç edinen ve bu amaçla özel hukukta geçerli sözleşme özgürlüğü ilkesini sınırlayarak adil ücret, uygun çalışma ve dinlenme süreleri, sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarının sağlanmasına hizmet eden iş hukukunda çocuk ve genç işçiler bakımından özel ve kapsamlı düzenlemelere yer verilmesi ve bu kuralların eksiksiz bir şekilde uygulamaya geçirilmesi zorunludur. Bu kapsamda iş sözleşmesi yapma ve içeriğini belirleme özgürlüğüne getirilen sınırlamalar çocuk ve genç işçiler açısından daha belirgin bir görünüm kazanmakta, 18 yaşından küçük işçiler bakımından getirilen hukuk kuralları daha sınırlayıcı ve koruyucu¹⁹ bir niteliğe bürünmektedir.

Çalışma yaşamında 18 yaşından küçüklerin korunması kapsamında öncelikli olarak belirli bir yaşın altındakiler çalışma yaşamının tamamen dışında bırakılması ve özellik gösteren bazı işlerde belirli yaşın altındakilerin çalıştırılması yasaklanmalıdır. Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütü 138 sayılı Sözleşmesi ile asgari çalışma yaşının zorunlu öğrenim yaşının bittiği yaşın altında olamayacağı düzenlenmiştir. Söz konusu yaşın her halükârda 15 yaşın üzerinde olması zorunludur. Sözleşmeye göre ekonomisi ve eğitim olanakları yeterince gelişmemiş olan, her üye bu maddenin 3. fıkrası hükümlerini dikkate almaksızın varsa ilgili işveren ve işçi örgütlerinin görüşünü aldıktan sonra, asgari yaşı başlangıçta 14 olarak belirleyebilir (md 2). Doğası veya yapıldığı koşullar bakımından genç kişilerin sağlığını, güvenliğini veya ahlakını tehlikeye düşürebilecek her türlü istihdam veya çalışmaya kabul için asgari yaş 18'in altında olmayacaktır (md 3).

¹⁵ Çocuk işçiliğinin tarihsel süreci ile ilgili ayrıntılı olarak bkz Demir (n4) 547 vd

¹⁶ <<https://www.ilo.org/ankara/projects/child-labour/lang--tr/index.htm>> Erişim Tarihi 3 Mayıs 2023

¹⁷ TÜİK Hane halkı İşgücü Araştırması 2020 yılı sonuçları için bkz <<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Cocuk-2020-37228>> Erişim Tarihi 3 Mayıs 2023

¹⁸ Zayıf tarafın korunmasıyla ilgili olarak bkz Kübra Doğan Yenisey, İş Hukukunun Emredici Yapısı (1. Bası, Beta Yayınevi 2014) 11 vd

¹⁹ Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Ş Esra Baskan, İş Hukuku (10. Bası, Beta Yayınevi 2020) 107



Avrupa Birliğinin konuya ilişkin 94/33/EC sayılı Konsey Direktifinde²⁰ de asgari çalışma yaşı kural olarak iç hukukta belirlenen zorunlu eğitimi bitirme yaşı ve her durumda en az 15 yaş olarak belirlenmiştir (md 1). Ancak yetkili makam tarafından belirlenen koşullara uygun olarak yapılması koşuluyla, birleşik iş/eğitim programı veya fabrika içi iş deneyimi programı kapsamında en az 14 yaşındaki çocuklar çalışabilir (md 4/1-b). Yine kültür, sanat, spor veya reklam dışındaki hafif işler yapan en az 14 yaşındaki çocuklar; ulusal mevzuatla belirlenen iş kategorileri söz konusu olduğunda, 13 yaşındaki çocuklar tarafından haftada sınırlı sayıda saat için yapılabilir (md 4/1-c). Ayrıca Direktifin 5. maddesine göre çocukların kültür, sanat, spor veya reklam faaliyetlerinde icra amacıyla çalıştırılmaları yetkili makam tarafından önceden verilecek izne tabi olup, söz konusu faaliyetler çocukların güvenliği, sağlığı veya gelişimi için zararlı olmamalı ve okula devamlarına, yetkili mercilerce onaylanan mesleki rehberlik veya eğitim programlarına katılmalarına veya aldıkları eğitimden yararlanmalarına engel teşkil etmemelidir.

Konuya ilişkin ulusal mevzuatımızdaki en temel düzenleme Anayasa'nın 50. maddesidir. Düzenlemeye göre “*Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar*”. Öte yandan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 71 vd maddelerinde düzenlemeye yer verilmiştir²¹. Buna göre 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasak olup, 14 yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. 14 yaşını doldurmamış çocuklar ise 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 çalıştırılabilirler. Çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır. Çocuğun gördüğü iş onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamına engel olamaz, onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine zarar veremez²². İş Kanunu'nun 71. maddesinde ayrıca 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler ile 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler, 14 yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri

²⁰ <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31994L0033>> Erişim Tarihi 3 Mayıs 2023

²¹ İş Kanunu ve diğer iş kanunları kapsamında ayrıntılı incelemeler için bkz Ercüment Özkara ve Canan Ünal, ‘Küçüklerin Çalışmasına İlişkin Yasak ve Sınırlamalar ile Bunlara Aykırılık Halinde İş Sözleşmesinin Geçersizliği Sorunu’ (2014) 20 (1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan 355, 372 vd

²² Konuya ilişkin ayrıntılı inceleme için bkz Hande Bahar Aykaç, ‘Hukuksal Açıdan Çocuk ve Genç İşçiliği’ (2015) 116 Türkiye Barolar Birliği Dergisi 335, 357 vd

hafif işler ile 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin çalışabileceği işlerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak bir yönetmelikle belirleneceği ifade edilmiş, söz konusu yönetmelik Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik adı altında yürürlüğe girmiştir²³. Öte yandan İş Kanunu'nun 73. maddesi ile sanayie ait işlerde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaklanmış; Postalar Hâlinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin²⁴ 5. maddesine göre gece dönemine denk düşen 20.00-06.00 saatleri arasındaki işçi postalarında, 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmayacağı hükmüne yer verilmiştir. Ayrıca İş Kanunu'nun 72. maddesine göre, 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.

Asgari çalışma yaşının üzerinde olan çocuk ve genç işçilerin ise çalışma ve dinlenme süresi ile iş sağlığı ve güvenliği konularında özel olarak korunması gerekir. Türk Hukukunda bu konuya ilişkin de düzenlemelere yer verilerek, zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların çalışma saatlerinin günde yedi ve haftada otuz beş saatten; sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanlar bakımından ise günde beş ve haftada otuz saatten fazla olamayacağı; bu sürenin, 15 yaşını tamamlamış çocuklar için günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilceği; okul öncesi çocuklar ile okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma sürelerinin, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabileceği hükme bağlanmıştır (İş Kanunu md 71).

Belirtmek gerekir ki, Türk hukukunda çocuk ve genç işçilere ilişkin özel düzenlemeye sadece İş Kanunu ve bu kanuna dayalı çıkarılan yönetmeliklerde yer verilmemiş, 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu ile 2559 sayılı Polis Vazife ve Salâhiyet Kanununda²⁵ konuya ilişkin çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Nitekim Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nun 173. maddesine göre on iki yaşından aşağı bütün çocukların fabrika ve imalathane gibi her türlü sanat müesseseleriyle maden işlerinde amele ve çırak olarak istihdamı yasak olup, on iki yaş ile 16 arasında bulunan kız ve erkek çocuklar günde azami sekiz saatten fazla çalıştırılmaz Kanuna göre ayrıca on iki yaş ile 16 yaş arasında bulunan çocukların saat yirmiden sonra gece çalışmaları yasaktır (md 174). Yine aynı kanuna göre bütün amele için gece hiz-

²³ RG 06.04.2004/25425

²⁴ RG 07.04.2004/25426

²⁵ 2559 sayılı Polis Vazife ve Salâhiyet Kanunu'nun 12. maddesine göre "*Kanunî istisnalar saklı kalmak üzere, eğlence, oyun, içki ve benzeri amaçlı umuma açık ve açılması izne bağlı yerlerde 18 yaşından küçükler çalıştırılmaz. Polis bar, pavyon, gazino, meyhane gibi içkili yerler ile kiraathane ve oyun oynatılan benzeri yerlere yanlarında veli ve vasileri olsa bile 18 yaşını doldurmamış küçüklerin girmesini meneder. Bu madde hükümlerine aykırı hareket edenler hakkında 17. işyerleri hakkında da 6. madde hükümlerine göre işlem yapılır*".



metleriyle yer altında icrazı lazımgelen işler 24 saatte sekiz saatten fazla devam edemez (md 175); mahalli belediyelerince bar, kabare, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda 18 yaşından aşağı çocukların istihdamı menolunur (md 176). Belirtmek gerekir ki, söz konusu kanun genel kanun niteliği taşıdığından, çocuk ve genç işçilere ilişkin özel hüküm içermeyen Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu'na tabi işçiler bakımından uygulanacak niteliktedir. Buna rağmen kanunla getirilmiş olan on iki yaş sınırının yukarıda açıklanan uluslararası sözleşmelere uygun olmadığı ifade edilmelidir²⁶. Bu bağlamda özel hüküm bulunmayan kanunlara tabi işçiler bakımından Anayasa'nın 90. maddesi gereği uluslararası sözleşmeler uygulanması gerekir. Nitekim öğretide de sözleşmenin doğrudan uygulanabilir olduğunun kabulü ile birlikte yapılacak yasal değişiklikle tüm bağımlı çalışanları kapsayacak asgari bir çalışma yaşının tespitinin daha isabetli olacağı ifade edilmiştir²⁷.

II. GENÇ GEMİ ÇALIŞANLARININ ÖZEL OLARAK KORUNMASI İHTİYACI VE GENÇ GEMİ ÇALIŞANLARININ KORUNMASINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

Çalışmamızın asıl konusu genç gemi çalışanlarının korunmasıdır. 18 yaşının altındaki işçilerin diğer çalışma alanlarında olduğu gibi, denizcilikte de özel olarak korunması gerekir. Hatta çocuk ve genç işçilerin korunması gemide çalışma söz konusu olduğunda ayrı bir önem arz eder. Bunun nedeni gemi çalışanlarının²⁸ çalışma ilişkilerinin kendine özgü bazı özellikleri bulunmasıdır. Nitekim gemi çalışanları çalışmalarını gemide sürdürmekte, hatta uzak mesafe sefer yapan gemilerde çalışanlar tüm zamanlarını, fiilen çalışmadığı süreleri dahi, gemide ve işverenin kurallarına bağımlı olarak geçirmekte²⁹, deniz yolculuğunun zorluklarıyla mücadele etmekte, deniz ve gemiyle ilgili mesleki risklerle karşı karşıya kalmaktadırlar³⁰. Özellikle iş yükünün ağırlığı, uzun çalışma saatleri, gemideki hareket, gürültü ve titreşim gibi çevresel stres etkenleri, rahatsız uyku, gece vardiyası, değişken

²⁶ Tuğ ve Baysal (n4) 1871; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n2) 513

²⁷ Kadriye Bakırcı, 'Türk İş Hukuku'nda Çocuk ve Genç İşçilere Yönelik Ayrımcılık' Berrin Ceylan Ataman (ed) Prof. Dr. Cahit Talas Anısına Güncel Sosyal Politika Tartışmaları (Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını 2007) 102, 103; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n2) 488, 513

²⁸ Mevzuatımızda gemi çalışanlarını ifade etmek için "gemi adamı", ILO sözleşmelerinde ise "seafarer" terimi kullanılmaktadır. Çalışmamızda gemi çalışanı ifadesi tercih edilmekle birlikte, mevzuat hükümlerinin açıklanmasında yasal ifadeye uygun olarak zaman zaman gemi adamı ifadesine de yer verilmiştir.

²⁹ Devrim Ulucan, *Deniz İş Hukukuna İlişkin Temel Bilgiler* (1. Bası, Türk Denizciler Sendikası Yayını 1986) 27

³⁰ Samantha K. Brooks ve Neil Greenberg, 'Mental Health and Psychological Wellbeing of Maritime Personnel: A Systematic Review' (2022) 10 (139) BMC Psychology <<https://bmcpsychology.biomedcentral.com/articles/10.1186/s40359-022-00850-4>> Erişim Tarihi 20 Mayıs 2023 Bektaş Kar, *Deniz İş Hukuku* (3. Bası, Yetkin Yayınevi 2021) 25 Mehmet Nusret Bedük 'ILO Tarafından Kabul Edilen Konsolide Bir Sözleşme "Deniz İş Sözleşmesi"' (2012) 27 Sicil İş Hukuku Dergisi 242

hava, iş güvenliği eksikliği, korsanlıkla karşılaşmak gibi riskler gemi çalışanlarını diğerlerinden ayırmaktadır³¹. Denizciliğin söz konusu özel koşulları, gemi çalışanları için özel düzenlemeleri zorunlu kılmış³², hatta hukukumuzda da olduğu gibi iş ilişkisinin ayrı bir kanunla düzenlenmesine yol açmıştır. Denizde çalışan işçilerin çalışma koşullarını başlı başına özel düzenlemeye konu olurken, genç gemi çalışanlarının fiziksel, zihinsel ve ahlaki gelişimlerini tamamlamamış olması faktörü de dikkate alındığında deniz iş hukukunun bu alanda özel olarak incelenmesi gerekir. Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1976 yılında kabul ettiği genç gemi çalışanlarının korunması konusundaki tavsiye kararında üye devletlerin savaş gemileri dışındaki tüm gemilerde 18 yaşının altındaki tüm çalışanları kapsayacak şekilde tanımlanan (md 7) genç gemi çalışanlarının sağlık, güvenlik, ahlak ve refahlarının etkin bir şekilde korunmasını sağlamaları gerektiği kabul edilmiştir³³. Çalışmamızda da genç gemi adamlarının korunmasında ilişkin uluslararası sözleşmeler ve ulusal düzenlemeler incelenecek, söz konusu düzenlemeler ışığında denizde asgari çalışma yaşı, genç gemi çalışanlarının çalışma ve dinlenme süreleri, iş sağlığı ve güvenliği konularında koruyucu düzenlemeler değerlendirilecektir.

Genç gemi çalışanlarının korunmasına ilişkin olarak üzerinde durulması gereken düzenlemelerden ilki, Avrupa Birliğinin 1999/63/EC sayılı Konsey Direktifidir³⁴. Söz konusu Direktifle kabul edilen anlaşma hükümlerinin herhangi bir Üye Devletin topraklarında kayıtlı olan ve normal olarak ticari denizcilik faaliyetlerinde bulunan, kamuya veya özel sektöre ait, her türlü açık deniz gemisinde bulunan denizciler için geçerli olduğu kabul edilmiş, gemi çalışanlarının çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir.

Genç gemi çalışanlarının korunmasıyla ilgili olarak ayrıca Uluslararası Çalışma Örgütü'nün çeşitli tarihlerde kabul ettiği sözleşmeler bulunmaktadır. Söz konusu sözleşmeler içinde ülkemizin de onaylamış oldukları 15 No'lu Asgari Yaş (Trimciler ve Ateşçiler) Sözleşmesi, 58 No'lu Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi (Revize) ve 138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesidir. Dolayısıyla genç gemi çalışanlarının korunmasına ilişkin iç hukuk kurallarının, söz konusu sözleşmelerle belirlenen standartlara uygun olması gerekir. Bu kapsamda özellikle 138 sayılı Sözleşmenin tüm ekonomik faaliyet alanlarını kapsayan bir sözleşme olduğu³⁵, bu kapsamda denizde çalışan işçiler bakımından da uygulanması gerektiğinin altı çizilmelidir.

³¹ Brooks ve Greenberg (n30) 2.

³² Can Tuncay, 'ILO Normları Işığında Gemi Adamının Çalışma ve Dinlenme Süreleri' (2008) Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan 91, 91; Nusret Bedük, *Deniz İş Sözleşmesi* (1. Bası, Ekin Yayınevi 2012) 2.

³³ Tavsiye kararı için bkz <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1976/76B09_207_engl.pdf> Erişim Tarihi 8 Mayıs 2023

³⁴ <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31999L0063>> Erişim Tarihi 23 Mayıs 2023

³⁵ Ayşe Gül Kökkılınç, *Çocuk İşçinin İş İlişkisi* (1. Bası, Legal Yayınevi 2023) 99



Sözleşmenin 5. maddesinde yetkili makamın gerektiğinde, varsa ilgili işveren ve işçi örgütlerine danıştıktan sonra özel ve önemli uygulama sorunlarının çıktığı sınırlı istihdam ve çalışma kategorilerini bu sözleşmenin uygulama alanı dışında tutabileceği, ancak madencilik ve maden çıkarımı; imalat; inşaat; elektrik, gaz ve su; temizlik hizmetleri; ulaştırma, depolama ve haberleşme; düzenli olarak ücretli işçi istihdam etmeyen ve yerel tüketim amacıyla üretim yapan küçük ölçekli aile işletmeleri dışında kalan ticari amaçlı üretimde bulunan diğer tarım işletmeleri ve plantasyonlarda bu sözleşme hükümlerinin her halükarda uygulanacağı ifade edilmiştir (md 6).

Öte yandan bugün konuya ilişkin en temel uluslararası sözleşmenin Denizcilik Çalışma Sözleşmesi (*Maritime Labour Convention – 2006*) olduğu ifade edilmelidir. Denizcilik Çalışma Sözleşmesi, Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından gemi çalışanlarının çalışma ilişkilerine ilişkin bütün uluslararası standartları bir araya getirilerek kapsamlı bir çatı düzenlemesi olarak kabul edilmiş olup³⁶, hukukumuzda 2.3.2017 tarihinde 6898 sayılı “*Denizcilik Çalışma Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun*”³⁷ ile uygun bulunmuş ancak Cumhurbaşkanının onay kararı ve sözleşmenin Resmî Gazetede yayınlanması koşulları henüz gerçekleşmediğinden onay süreci tamamlanmamıştır³⁸. Buna rağmen mevcut du-

³⁶ Denizcilik Çalışma Sözleşmesi, Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı tarafından Cenevre’de 7 Şubat 2006’da toplanan 94. Oturumda ele alınmış ve Sözleşmenin giriş bölümünde belirtildiği üzere denizde çalışma ile ilgili mevcut uluslararası sözleşmelerde ve tavsiye kararlarında yer alan yürürlükteki bütün normları, aynı zamanda diğer uluslararası çalışma sözleşmelerinde belirtilen temel ilkeleri ve bu alandaki sözleşmeleri mümkün olduğunca tek ve uyumlu bir belge oluşturmak arzusuyla 23.02.2006 tarihinde kabul edilmiştir. Sözleşmenin yürürlüğe girmesine ilişkin olarak dünya gemi tonajının toplamda en az %33’lük bölümünü kapsayan en az 30 üyenin onayının tescil edildiği tarihten 12 ay sonra yürürlüğe gireceği esası getirilmiş (md VIII, 3), söz konusu koşul 2012 yılında karşılanmış, sözleşme 20.08.2013 tarihinde yürürlüğe girmiştir. <https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/text/lang-en/index.htm>. Erişim tarihi 3 Mayıs 2023 Ayrıca bkz Didem Algantürk “‘Deniz İş Sözleşmesi 2006’ Hakkında İnceleme ve Değerlendirme’ (2007) XI (1-2) Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 270 Bedük (n30) 243 Ülkü Halatçı Ulusoy, ‘MLC 2006 (Denizcilik Çalışma Sözleşmesi ile Değişikliklerinin Önemine ve Türk Hukuku’nda Onayına İlişkin Bir Değerlendirme’ (2020) 5 (2) Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 4210.

³⁷ Denizcilik Çalışma Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun, Kanun Numarası: 6898, Kabul Tarihi: 02.03.2017, RG 25.3.2017/30018

³⁸ Milletlerarası Andlaşmaların Onaylanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi’nin 2. maddesinin 1. fıkrasına göre “*Türkiye Cumhuriyeti adına yabancı devletlerle ve milletlerarası kuruluşlarla yapılacak andlaşmalar Cumhurbaşkanlığı kararı ile onaylanır*”. Aynı Kararnamenin 3. maddesine göre ise “*Milletlerarası andlaşmaların onaylanması, bunların feshini ihbar etmemek suretiyle yürürlük süresini uzatma, Türkiye Cumhuriyeti’ni bağlayan bir milletlerarası andlaşmanın belli hükümlerinin yürürlüğe konulması için gerekli bildirimleri yapma, milletlerarası andlaşmaların uygulama alanının değiştiğini tespit etme, bunların hükümlerinin uygulanmasını durdurma ve bunları sona erdirmeye, Cumhurbaşkanlığı kararı ile olur. Onaylama konusu olan milletlerarası andlaşmanın Türkçe metni ile andlaşmada muteber olduğu belirtilen dil veya dillerden biri ile yazılmış metni, onaylamaya ilişkin Cumhurbaşkanlığı kararına ekli olarak Resmî Gazete’de yayımlanır*”. Buna göre Hukukumuzda bir uluslararası sözleşmenin yürürlüğe girebilmesi için uygun bulma yasasının yanı sıra Cumhurbaşkanlığı’nın onay kararına

rumda dahi söz konusu Sözleşmeyle öngörülen standartların iç hukuka aktarılması önem taşır. Zira onay sürecinin tamamlanmasıyla, Sözleşmenin gerektirdiği standartların iç hukuka aktarılması taahhüt edileceğinden, bunun sağlanmamış olması sorun teşkil edecektir. Nitekim Sözleşmenin Genel Yükümlülükler başlıklı 1. maddesinde sözleşmeyi kabul eden her üyenin, tüm gemi adamlarının saygın istihdam haklarının güvence altında alınması amacıyla belirtilen hükümleri etkin biçimde uygulamayı taahhüt ettiği ve üyelerin bu sözleşmenin etkin bir şekilde uygulanmasını ve ona uyulmasını sağlamak için aralarında iş birliği yapacağı kabul edilmiştir. Öte yandan onay sürecinin tamamlanmasında kadar olan süreçte dahi, ülkemiz gemileri, liman devleti denetimlerinde Sözleşmeye aykırı hususlar dolayısıyla yaptırıma uğrama ihtimali ile karşı karşıya kalmaktadır. Zira Sözleşmenin V. maddesinde yer alan “*Bu sözleşmeye tabi her gemi, üyenin limanlarından birinde bulunduğu, bu geminin uluslararası kanunlara uygun olarak, bu sözleşmenin hükümlerine uygunluğunu tespit etmek için bayrak devletinden başka bir üye tarafından denetlenebilir*” hükmüyle, liman devletine kendi limanındaki tüm gemiler için denetim ve yaptırım uygulama yetkisi tanınmış, bu nedenle ülkemiz mevzuatının Sözleşme ile uyumunun sağlanması bir zorunluluk halini almıştır. Bu kapsamda genç gemi çalışanlarının korunmasına ilişkin hükümler incelenirken Denizcilik Çalışma Sözleşmesi’nin ele alınması zorunludur. Belirtmek gerekir ki, Sözleşmenin temel haklar ve İlkeler başlıklı III. maddesinde her üyenin, bu sözleşme kapsamında, kendi mevzuatının hükümlerinin çocuk işçiliğinin tamamen kaldırılması konusunda uygunluğunu denetleyeceği hükmünde yer verilmiştir (III/c). Ayrıca ileride ayrıntılı olarak inceleneceği üzere genç gemi çalışanlarının korunmasına ilişkin birçok düzenleme öngörülmüştür³⁹.

Hukumumuz bakımından ise Deniz İş Kanunu’nda genç gemi çalışanlarına ilişkin hiçbir düzenlemeye yer verilmediği görülmektedir. Buna rağmen hukukumuzda genç gemi çalışanlarına ilişkin farklı düzenlemeler bulunmakta; Gemi Adamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik içinde düzenlemeler yer

ve sözleşmenin Resmî Gazetede yayımlanması koşullarına ihtiyaç duyulmakta olup, söz konusu koşullar henüz gerçekleşmediğinden onay süreci tamamlanmamıştır. Konuya ilişkin ayrıntılı olarak bkz Kar (n30)39 vd Halatçı (n 36) 4206 vd

³⁹ Belirtmek gerekir ki, Denizcilik Çalışma Sözleşmesi giriş bölümü dışında Maddeler (*Article*), Kurallar (*Regulation*) ve Kod (*Code*) olmak üzere üç tür düzenlemeden oluşmaktadır. Kod kısmında A (*Standart A*) ve B (*Guideline B*) şeklinde iki bölüm bulunmaktadır. Sözleşmenin VI. maddesine göre, Kurallar ve Kodun A bölümü hükümleri bağlayıcı olup, Kodun B bölümü hükümleri bağlayıcı değildir. Bu kapsamda her üye kurallar bölümünde belirtilen hak ve ilkelere uymayı ve onlardan her birini, Kodun A bölümüne uygun olarak uygulamayı taahhüt eder ve yükümlülüklerini Kodun B bölümünde belirtilen şekilde yerine getirmeye gereken önemi verir. Aşağıda incelendiği üzere genç gemi çalışanları ile getirilen düzenlemelerin bir kısmı Standart A, bir kısmı Yönerge B bölümünde yer almaktadır. Kanımızca mevzuatın Sözleşmeye uyumu kapsamında Yönerge B bölümünde yer alan kısımların da dikkate alınması isabetli olacaktır. Konuya ilişkin ayrıntılı olarak bkz Algantürk Light (n36) 272 Bedük (n30) 245 vd



almaktadır. Ancak hemen ifade etmek gerekir ki genç gemi çalışanlarına ilişkin yasal düzenleme bulunmaması başlı başına bir eksikliktir. Zira yabancı hukuk sistemleri incelendiğinde, örneğin Alman Deniz İş Kanunu'nda (Seearbeitgesetz) Denizcilik Çalışma Sözleşmesine uygun olarak genç gemi çalışanlarına ilişkin ayrıntılı düzenlemeler yapıldığı görülmektedir.

III. GEMİDE ASGARİ ÇALIŞMA YAŞI

Denizde çalışmanın getirdiği zorlayıcı çalışma koşulları gemi çalışanları için öngörülen asgari çalışma yaşının genel düzenlemelerde yer alan yaşı sınırının üzerinde belirlenmesini zorunlu kılar. Bu bağlamda aşağıda açıklanacağı üzere çocuk işçi olarak nitelendirilen kişilerin gemide çalışmaları uygun görülmemiş, aşağıda açıklanacağı üzere asgari çalışma yaşı en az 16 olarak belirlenmiştir.

Nitekim Avrupa Birliğinin 1999/63/EC sayılı Konsey Direktifinin 11. maddesinde 16 yaşından küçük hiç kimsenin gemide çalıştırılmayacağı, yine Direktifin 6. maddesinde 18 yaşından küçük gemi çalışanlarının gece çalışmasının yasak olduğu düzenlenmiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün gemi çalışanlarının asgari çalışma yaşına ilişkin ilk sözleşmesi 1920 yılında kabul ettiği 7 sayılı Denizde Asgari Çalışma Yaşına İlişkin Sözleşmesi (Minimum Age (Sea) Convention)'dir. Söz konusu Sözleşme ile sadece aynı aile fertlerinin çalıştırıldığı gemiler dışındaki gemilerde 14 yaşını doldurmamış çocuklar çalıştırılmayacağı düzenlenmiştir (md 2). Türkiye tarafından onaylanmamış olan Sözleşme, daha sonra 138 sayılı Sözleşme ile yürürlükten kaldırılmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ülkemiz tarafından da onaylanmış olan bir diğer Sözleşmesi 15 sayılı Asgari Yaş (Trimciler ve Ateşçiler) Sözleşmesi⁴⁰ olup, Sözleşmenin 2. maddesiyle 18 yaşından aşağı kimselerin, trimci veya ateşçi sıfatıyla, gemilerde çalıştırılmayacağı hükmü getirilmiştir. Gemilerde asgari çalışma yaşına ilişkin bir diğer ILO sözleşmesi 58 No'lu Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi (Revize)'dir⁴¹. Sözleşmeyle münhasıran aynı aile efradının çalıştığı gemiler hariç, diğer gemilerdeki işlerde 15 yaşından aşağı çocukların çalıştırılmayacağı düzenlenmiştir. Ancak her iki Sözleşme de yine 138 sayılı Sözleşme ile (md 10/5) yürürlükten kaldırılmış, bunun yerine 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi hükümlerinin geçerli olduğu kabul edilmiştir. Yukarı da açıklandığı üzere söz konusu

⁴⁰ Bkz Trimci ve Ateşçi Sıfatıyla Gemilerde İşe Alınacakların Asgari Yaş Haddinin Tespitine Dair 15 Sayılı Sözleşmenin Tasdik Edilmesi ve Bu Sözleşmeye Katılmamız Hakkında Kanun, Kanun Numarası: 7292, Kabul Tarihi: 25.05.1959, RG 02.06.1959/10220 Bedük (n32) 99 Kar (n30) 218 Özge Öztürk 'Deniz İş Hukukunda Fazla Çalışmanın Esasları' (2019) 5 (2) İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 223

⁴¹ Bkz Deniz İşlerinde Çalıştırılacak Çocukların Asgari Yaş Haddinin Tespiti Hakkında 58 Sayılı Sözleşmenin Tasdik Edilmesine ve Bu Sözleşmeye Katılmamıza Dair Kanun, Kanun Numarası: 7293, Kabul Tarihi: 25.05.1959, RG 02.06.1959/10220 Bedük (n32) 99 Kar (n30) 218

sözleşmede asgari çalışma yaşı “zorunlu öğrenim yaşının bittiği yaşın, altında ve her halükârda 15 yaşın altında olmayacaktır” şeklinde düzenlenmiştir. Yine Sözleşmeye göre ekonomisi ve eğitim olanakları yeterince gelişmemiş olan, her üye bu maddenin 3. fıkrası hükümlerini dikkate almaksızın varsa ilgili işveren ve işçi örgütlerinin görüşünü aldıktan sonra, asgari yaşı başlangıçta 14 olarak belirleyebilir (md2); doğası veya yapıldığı koşullar bakımından genç kişilerin sağlığını, güvenliğini veya ahlakını tehlikeye düşürebilecek her türlü istihdam veya çalışmaya kabul için asgari yaş 18’in altında olamaz (md 3).

Nihayet Uluslararası Çalışma Örgütü önceki tüm düzenlemeleri birleştirerek denizde asgari çalışma yaşını Denizcilik Çalışma Sözleşmesi ile düzenlemiştir. Sözleşmenin Kurallar ve Kod bölümünün 1. maddesi asgari yaş düzenlemesine ayrılmış, Kural 1.1.’de düzenlemelerin amacının asgari bir yaşın üstünde olmayan hiçbir kimsenin gemide çalışmamasını sağlamak olduğu ifade edilmiştir. Düzenlemeye göre asgari çalışma yaşının altındaki hiçbir kimse gemide istihdam edilmemeli veya görevlendirilmemeli ya da çalıştırılmamalıdır. Asgari çalışma yaşı, bu sözleşmenin ilk yürürlüğe girdiğinde 16’dır ancak Kodda belirtilen özel durumlarda daha üst bir asgari yaş istenebilir. Yine Sözleşmenin A 1.1 bölümüne göre, gemilerde 16 yaşın altındaki kişilerin gemide istihdam edilmesi veya görevlendirilmesi ya da çalıştırılması, 18 yaşından küçük bir gemi adamının gece çalışması yasaktır. Bu standart bakımından, gece ibaresi ulusal mevzuat ve uygulamaya uygun olarak belirlenir ve en geç 24’te başlayan ve en erken sabah saat 5’de biten ve kesintisiz en az 9 saat olan bir zaman dilimini kapsar. Ancak gece çalışmasına ilgili gemi çalışanlarının, mevcut program ve planları çerçevesinde yapılması kararlaştırılan fiili eğitimlerinin tehlikeye düşmesi durumunda veya görevin doğası veya kararlaştırılmış bir eğitim programı gereği istisna getirilen gemi adamlarının gece çalışmasının öngörülmesi ve yetkili makamın, ilgili armatör gemi adamları örgütlerine danıştıktan sonra, bu işin gemi adamlarının sağlığına ya da refahlarına zarar vermediğini kararlaştırması durumunda yetkili makam istisna tanıyabilir. Ayrıca yapılan işin sağlığa veya güvenliğe zarar verme ihtimali olduğunda, 18 yaşın altındaki gemi adamlarının istihdam edilmesi veya görevlendirilmesi ya da çalıştırılması yasaktır. Söz konusu işlerin tipleri, ilgili armatör ve gemi adamları örgütlerine danışıldıktan sonra, ilgili uluslararası standartlara uygun olarak, ulusal mevzuat veya yetkili makam tarafından saptanır. Sözleşmenin Yönerge bölümünde ise (B 1.1) üyelerin çalışma ve yaşam koşullarını düzenlerken, 18 yaşın altındaki gençlerin ihtiyaçlarına özel önem vermesi gerektiği ifade edilmiş, ek olarak 18 yaşın altındakilerin gemide aşçı olarak çalıştırılmayacağı hükmüne yer verilmiştir (A 3.2./8).

Türk Hukukunda asgari çalışma yaşına ilişkin olarak Deniz İş Kanunu’nda hiçbir düzenlemeye yer verilmemiştir. Buna karşılık Gemi Adamları ve Kılavuz



Kaptanlar Yönetmeliğinde⁴² gemide çalışacaklar için yeterlilik belgesi alınması öngörülmüş, söz konusu yeterlilik belgeleri için ise yaş sınırlamaları getirilmiştir. Buna göre güverte sınıfı, makine sınıfı ve yardımcı sınıf olmak üzere üç yeterlilik derecesi belirlenmiş (md 4), güverte sınıfı tayfalardan gemici olmak için müracaat edenlerin 16 yaşını bitirmek, en az ilköğretim okulu mezunu olmak koşulu aranmıştır (md 6). Yönetmeliğin 16. maddesinde makine sınıfı tayfalar için 16 yaşını bitirmek, en az ilköğretim okulu mezunu olmak; yardımcı sınıf gemiadamları için ise yeterlilik belgesi için en az 18 yaşında olmak koşulları öngörülmüştür (md 25). Her ne kadar Yönetmelik hükümleri ile getirilen yaş sınırlamaları 138 sayılı Sözleşme ile uyumlu olsa da⁴³, Deniz İş Kanunu'nda asgari yaşa ilişkin hiçbir genel düzenlemeye yer verilmemesi hukukumuz açısından bir eksiklik. Nitekim Alman Deniz İş Kanunu'na bakıldığında konuya ilişkin pek çok ayrıntılı düzenleme yapıldığı görülür. Gerçekten adı geçen kanunun 7. maddesinde genç gemi adamları 18 yaşını doldurmamış gemi adamları şeklinde tanımlanmış; 10. maddesinde donatanın, 16 yaşın altındakileri ve tam süreli okula gitme yükümlülüğü olanları gemilerde istihdam edemeyeceği, 18 yaşın altındakilerin gemi açıcısı olarak çalışamayacağı hükme bağlanmıştır. Aynı maddede ayrıca balıkçı gemilerinde 15 yaşını doldurmuş ve artık tam süreli okula gitme yükümlülüğü olmayanların mesleki eğitim kapsamında çalıştırılabilecekleri hükmüne yer verilecek, bir istisna tanınmıştır.

IV. GENÇ GEMİ ÇALIŞANLARININ KORUNMASI

Genç gemi çalışanlarına ilişkin asgari yaş sınırlaması getiren düzenlemelerin yanı sıra söz konusu işçiler için özellikle çalışma ve dinlenme süreleri ile iş sağlığı ve güvenliği bakımından özel koruyucu hükümlere yer verilmesi gerekir.

A. Çalışma ve Dinlenme Süreleri Bakımından Koruma

Uluslararası Çalışma Örgütü düzenlemelerinde çalışma sürelerinin düzenlenmesinde özel olarak korunması gerekenler için farklı düzenlemeler öngörülmüş olup⁴⁴, Denizcilik Çalışma Sözleşmesinin Yönerge B2.3 kısmında genç gemi çalışanlarının çalışma ve dinlenme süreleri özel olarak düzenlenmiştir. Buna göre, denizde ve limanda 18 yaşın altındaki bütün genç gemi adamlarının çalışma süreleri günde 8 saati ve haftada 40 saati geçmemeli; sadece güvenlik sebebiyle kaçınılmaz olduğunda fazla mesai ile çalışmalıdır. Ayrıca her öğün için yeterli zaman verilmesi ve ayrıca günün ana yemeği için en az bir saatlik mola verilmesi sağlanmalı ve kesintisiz her iki saatlik çalışmanın sonunda 15 dakikalık bir dinlenme süresi verilmelidir. Ancak bu hükümler genç gemi adamlarını herhangi bir acil durumda, tüm

⁴² RG 10.02.2018/ 30328

⁴³ Özkaraca ve Ünal (n 21) 370 Ayrıntılı olarak bkz Bedük (n32) 99 vd

⁴⁴ Raphael Baumler, 'Working Time Limits at Sea, a Hundred-Year Construction' (2020) 121 1, 2 Marine Policy <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7434424/pdf/main.pdf>> Erişim Tarihi 23 Mayıs 2023

gemi adamlarının çalışmalarına yönelik genel yükümlülüklerinden muaf tutmaz. Öte yandan söz konusu çalışma ve dinlenme süresine ilişkin düzenlemeler istisnai olarak, güvertede, makine dairesinde ve yemek hizmetlerinden sorumlu departmanlarda nöbetleşe çalışılan bir vardiya sistemi ile çalışan genç gemi adamları için uygulanabilir olmadığında veya öngörülen inceleme program ve planlarına göre, genç gemi adamlarının fiilen eğitim almaları tehlikeye düşeceğinde uygulanmayabilir. Bu tarz istisnai durumlar, sebepleri de açıklanarak, kaptan tarafından imzalanarak kayıt altına alınmalıdır.

Türk Hukukunda ise gemi çalışanlarının çalışma sürelerine Deniz İş Kanunu'nun 26. maddesinde yer verilmiştir⁴⁵. Söz konusu düzenlemeye göre, genel bakımdan iş süresi, günde sekiz ve haftada kırk sekiz saat olup, bu süre haftanın iş günlerine eşit olarak bölünmek suretiyle uygulanır (f 1). Gemi çalışanlarının çalışma sürelerine ilişkin bir diğer düzenleme Gemi Adamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliğinin 60 ve 61. maddelerinde yer almaktadır. Adı geçen Yönetmeliğin 60. maddesine göre, denizcilik işletmeleri, gemide vardiya tutma ile ilgili düzenlemeleri, vardiya tutacak gemi adamlarının yorgun düşerek verimliliklerini azaltmayacak bir biçimde yaparlar. Bu kapsamda gemide vardiya tutan gemi adamları ile emniyet, kirliliğin önlenmesi ve güvenlikle ilgili görevleri bulunan gemi adamları günde en az on saat, yedi günlük bir periyod içerisinde en az yetmiş yedi saat dinlendirilmesi zorunludur. Birbirini takip eden dinlenme periyodları arasındaki süre 14 saati aşamaz. Günlük dinlenme süreleri en fazla iki bölüme ayrılabilir. Bu halde dinlenme sürelerinden biri altı saatten az olamaz. Günde en az on saat olan dinlenme süresi, acil durum ve role talimleri gibi olağandışı durumlarda altı saatten az olmayacak biçimde kısaltılabilir. Ancak kısaltılan dinlenme süresinin dinlenme saatlerini minimum seviyede bölecek ve yorgunluk yaratmayacak şekilde olması gerekir. Toplam dinlenme süresi haftada yetmiş yedi saatten az olamaz. Aynı düzenlemeye göre, 18 yaşın altındaki gemi adamları gece vardiya tutamaz. Gece, en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'a kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren dönemdir (md 60/a,5).

Görüldüğü üzere gece vardiyasında çalışma yasağı dışında genç gemi çalışanları için gerek Deniz İş Kanunu gerek ilgili Yönetmelikte özel bir düzenleme yapılmamıştır. Dolayısıyla çalışma ve dinlenme süreleri bakımından genç gemi çalışanları da aynı hükümlere tabi olacaktır. Buna göre genç gemi çalışanın günlük çalışma süresi en fazla sekiz saattir. Bu bakımdan düzenlemenin Denizcilik

⁴⁵ Ayrıntılı inceleme için bkz Tuncay (n32) 107 vd Bedük (n32) 165 vd Kar (n30) 265 vd Esra Dündar Aravacık 'Deniz İş Hukukunda Fazla Çalışmaya İlişkin Sorunların Yargıtay Kararları Işığında Değerlendirilmesi' (2017) 19 (Özel Sayı) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Prof. Dr. Şeref Ertaş Armağanı 2059 vd Öztürk (n40) 226 Deniz Güner, "Gemi çalışanlarının Çalışma Süreleri" (2001) 15 (6) Çimento İşveren Dergisi 13 vd Arzu Arslan Ertürk A, 'Gemi Adamına Ödenecek Fazla Çalışma Ücretinin Güncel Yargıtay Kararları Işığında Değerlendirilmesi' (2020) 43 Sicil İş Hukuku Dergisi 105 vd Ömer Ekmekçi 'Deniz İş Hukukunda İş Süreleri ve Fazla Çalışm' (1996) 1 (3-4) Deniz Hukuku Dergisi, 37 vd



Çalışma Sözleşmesine uygun olduğu ifade edilebilir. Ancak Sözleşmede yer alan haftalık 40 saatlik çalışma sınırına uygun değildir. Öte yandan Kanunda genç gemi çalışanları bakımından özel bir düzenlemeye yer verilmemesi, konuya ilişkin diğer uluslararası düzenlemelere, bu kapsamda Avrupa Birliği Sosyal Şartı ve 94/33/EC sayılı Avrupa Birliği Konsey Yönergesi ile 182 sayılı ILO Sözleşmesine de aykırı görülmektedir⁴⁶. Bu açıdan yapılacak yasal düzenlemeyle genç gemi çalışanların çalışma sürelerinin Denizcilik Çalışma Sözleşmesine uygun bir şekilde yeniden düzenlenmesi gerekir. Nitekim Alman Deniz İş Kanunu'nun 53. maddesinde genç gemi adamlarının çalışma süreleri özel olarak düzenlenmiş, söz konusu düzenleme ile genç gemi çalışanlarının gemide çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin getirilen genel düzenlemelere ek olarak liman çalışmalarının haftada 5 gün, günde 8 saat ve haftalık 40 saati geçemeyeceği, hafta tatillerinin mümkün olduğunda cumartesi ve pazara denk getirileceği; denizde çalışmaların haftada 6 gün, günde 8 saat ve haftada 48 saati geçemeyeceği hükmüne yer verilmiştir. Kanuna göre ayrıca denizde vardiya çalışmaları günde 8 saat ve hafta içinde saat 5'den itibaren olabilir. Vardiya sırasında genç gemi adamları vardiya hizmetini yanında sadece ara sıra yapılan bakım işleri ile geminin ve yükün güvenliği ve gemi faaliyeti için kesinlikle zorunlu işler gördürülebilir. Genç gemi adamlarının belirlenen program ve zaman planına göre eğitimlerinin aksaması ihtimali varsa çalışma başlangıcı saat 4 olarak da belirlenebilir. Genç gemi adamlarına önceden belirlenen uygun uzunlukta ara dinlenmeleri kullandırılır. Ara dinlenmesi en az 15 dakika olup, 4,5 saat ile 6 saat arası çalışma süresi için 30 dakika; 6 saatten fazla çalışma süresinde 60 dakikadır.

B. Genç Gemi Çalışanlarının Yıllık İzinleri

Yıllık ücretli izine ilişkin olarak Türkiye'nin onaylamış olduğu 146 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesinin 3. maddesinde yıllık izin süresinin her halükârda bir yıllık hizmet süresi için 30 takvim gününden az olamayacağı belirtilmiştir⁴⁷. Yine Denizcilik Çalışma Sözleşmesi Standart A2.4'e göre yıllık ücretli izinler, gemi adamlarının özel ihtiyaçlarını göz önünde bulundurularak uygun hesaplama formüllerini öngören bütün toplu iş sözleşmelerini veya mevzuat hükümlerini saklı tutarak, çalışılan her ay için asgari iki buçuk günlük temel üzerinden hesaplanır. Ayrıca Denizcilik Çalışma Sözleşmesinin Yönerge B 2.4.4 kısmında genç gemi çalışanlarının yıllık izinlerine ilişkin özel bir düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre, bir toplu iş sözleşmesi ya da gemi adamı iş sözleşmesi kapsamında izin kullanmadan 6 ay ya da daha kısa bir süre hizmet etmiş ve bu zaman zarfı içerisinde ikamet ettikleri adrese dönmemiş ya da takip eden 3 aylık seyahat süresi boyunca dönmeyecek olan uluslararası sefer yapan gemilerde çalışan 18 yaşın altındaki genç gemi adamları için özel düzenlemeler yapılması öngörülmelidir. Bu

⁴⁶ Şahin (n5) 157

⁴⁷ Nezihe Billur Tulukçu 'Deniz İş Kanunu'na Göre Gemi Adamlarının Yıllık Ücretli İzin Hakkı' (2023) 198 Terazi Hukuk Dergisi 105-122

tarz düzenlemeler, seyahat esnasında biriken iznini kullanabilmek için genç gemi adamlarına ikamet ettiği ülkedeki işe başlama yerine değil, evine bizzat kendisi tarafından masraf yapılmaksızın dönmesine katkıda bulunabilecektir⁴⁸.

Türk Hukukunda ise Deniz İş Kanunu'nda genç gemi çalışanlarının yıllık izinlerine ilişkin özel bir düzenlemeye yer verilmediği görülür⁴⁹. Nitekim gemi çalışanlarının yıllık izinlerini düzenleyen Deniz İş Kanunu'nun 40. maddesinde aynı işveren emrinde veya aynı gemide bir takvim yılı içinde bir veya birkaç hizmet akdine dayanarak en az altı ay çalışmış olan gemiadamının yıllık ücretli izine hak kazanacağı ifade edilmiş; izin süresinin altı aydan bir yıla kadar hizmeti olan gemiadamları için 15 günden ve bir yıl ve daha fazla hizmeti olanlar için yılda bir aydan az olamayacağı öngörülmüştür. Bu kapsamda getirilen izin süreleri genç gemi çalışanları için de geçerli olacaktır. Her ne kadar izin süresine ilişkin düzenleme ILO sözleşmeleriyle uyumlu olsa da, kanımızca Denizcilik Çalışma Sözleşmesinin yönerge bölümünde yer alan hüküm de dikkate alınarak, genç gemi çalışanları için yıllık izin süresinin daha uzun belirlenmesi gerekir. Örneğin 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki işçiler bakımından 18 yaşının altındakiler için yıllık izin süresinin en az yirmi gün olacağı (md 53) hükme bağlanmıştır. Kanımızca Deniz İş Kanunu'nda da bu yönde bir hükme yer verilmelidir. Nitekim Alman Deniz İş Kanunu'nda yıllık iznin her çalışma yılı için asgari 30 gün olduğu belirtilmiş, genç gemi adamlarının yıllık izni her çalışma yılı için asgari, çalışma yılının başında henüz 17 yaşında değil iseler 34 takvim günü, çalışma yılının başında henüz 18 yaşında değil iseler 32 takvim günü (md 57) olduğu ifade edilmiştir. Yine anılan kanunun 58. maddesine göre, donatan ve kaptan genç gemi adamlarına en geç altı ay kesintisiz çalışma sonrasında izin kullandırılır.

C. İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Koruma

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması kimi zaman çocuk ve genç işçiler bakımından yetişkin işçilerden daha önemli olmaktadır. Zira çocuk ve genç işçilerin fiziksel ve zihinsel gelişimlerinin tamamlanmamış olması, işle ilgili risklerden daha fazla etkilenmelerine yol açar. Öte yandan risk algıları ve bilinç düzeylerinin erişkinlerinki kadar gelişmemesi, işyerindeki araç-gereç ile işyerine özgü kişisel koruyucu donanımların çocukların boyutlarına uygun olmaması gibi hususlar sadece çocuk işçilere özgü risk faktörleri olarak nitelendirilmektedir⁵⁰. Belirtmek gerekir ki, iş ilişkisinde işverenin gözetme borcu ve mevzuat gereği olarak alına-

⁴⁸ Ayrıca bkz Tulukçu (n 47) 108 vd

⁴⁹ Konuya ilişkin ayrıntılı olarak bkz Ercan Akyiğit, 'Deniz İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin' (2012) 24 (1-2) TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi 1 vd Tulukçu (n 47) 110 vd Mehmet Halis Karaman, 'Deniz İş Kanunu Kapsamında Çalışan İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı' (2018) 40 Sicil İş Hukuku Dergisi 114 vd

⁵⁰ Civan (n6) 229 Gemi çalışanlarının sağlık ve güvenliklerinin korunması kapsamındaki düzenlemeler için bkz Bedük (n32) 149 vd Kar (n30) 376 vd



cak tüm iş sağlığı ve güvenliği önlemleri çocuk ve genç işçiler için de geçerlidir. Ancak söz konusu önlemlerin çocuk ve genç işçilerin durumunun dikkate alınarak belirli açılardan daha koruyucu hükümlerle düzenlenmesi gerekir. Bu ihtiyaç genç gemi çalışanları bakımından da geçerlidir. Bu bağlamda gerek uluslararası sözleşmelerde gerek ulusal mevzuatta genç gemi çalışanları için özel düzenlemelere yer verilmiştir.

1. Genç Gemi Çalışanları İçin Alınması Gereken İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri

Yukarıda da belirtildiği üzere iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine ilişkin tüm kurallar genç gemi çalışanları için de geçerlidir. Bununla birlikte, Denizcilik Çalışma Sözleşmesinin Yönerge B 4.3.10 bölümünde genç gemi çalışanlarının güvenlik ve sağlık hizmetleri hakkında özel bir düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre, güvenlik ve sağlık yönetmelikleri, istihdam öncesi ve istihdam sırasında yapılacak tıbbi muayeneler, kazaların önlenmesi ve gemi adamlarının çalışmalarına uygulanabilir istihdam sırasında sağlığın korunması hakkında yürürlükte bulunan bütün genel hükümlere atıfta bulunmalıdır. Bu tarz yönetmelikler, genç gemi adamlarının görevlerini icra ederken karşılaşılabilecekleri mesleki tehlikeleri asgari seviyeye çekecek önlemleri belirlemelidir. Ayrıca genç gemi adamlarının yetkili makam tarafından geçerli bir beceri konusunda tam anlamıyla kalifiye olduğunun tanındığı durumlar haricinde, yönetmelikler, genç gemi adamlarının, uygun gözetim ve bilgilendirme olmadan, doğası gereği kaza riski taşıyan ya da genç gemi adamlarının sağlıklarına veya fiziksel gelişimlerine zarar verici etkiye sahip veya belirli bir seviye olgunluk, deneyim ya da beceri gerektiren belirli tipte görevleri icra etmelerini kısıtlayıcı tedbirler belirlenmelidir. Yönetmelikler kapsamında kısıtlama uygulanacak görev çeşitlerinin saptanmasında yetkili makam özellikle, ağır yükleri veya eşyaları kaldırma, hareket ettirme veya taşıma; kazanların, tankların ve batardoların içerisinde çalışma, zararlı gürültü ve titreşim seviyelerine maruz kalma, sensör tertibatlarını, diğer elektrikli makineleri ve araçları çalıştırma veya bu tarz donanımlar için operatörlere işaretçilik yapma, gemi bağlama veya halat çekme veya demirleme donanımlarını kullanma, gemi donanımı, ağır hava koşullarında gemi direğinde ya da güvertede çalışma, gece vardiyası görevi, elektrik donanımının bakımı, potansiyel olarak zararlı malzemelere ya da tehlikeli ve toksik maddelere ve iyonize edici radyasyon gibi zararlı fiziksel etmenlere maruz kalma, yiyecek ve içecek malzemelerinin temizlenmesi ve gemi filikalarına bakım yapma veya bunların sorumluluğunu üstlenme risklerini dikkate almalıdır. Ayrıca Standart A 4.3'e göre armatörlerin, gemi adamlarının ve diğer ilgili şahısların, 18 yaşından küçük gemi adamlarının sağlığına ve güvenliğine özel önem verilerek, iş sağlığı ve güvenliği bakımından gemide uygulanabilir standartlar ile politika ve programlara uyma yükümlülüğünde oldukları açıkça belirtilmelidir.

Türk hukukunda ise iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesinde genç gemi çalışanlarına ilişkin özel bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Oysa Alman

Deniz İş Kanunu'na bakıldığında bu konuda oldukça ayrıntılı hükümler olduğu görülür. Nitekim söz konusu Kanununun 117. maddesine göre, genç gemi adamlarının sağlık ve güvenliklerini tehdit eden işlerde çalıştırılması yasak olup, bu kişilerin fiziki ve psikolojik kapasitelerini aşan, ahlaki gelişimlerini tehdit eden, bilgi veya tecrübe eksikliği nedeni ile öngöremeyecekleri veya önleyemeyecekleri kaza risklerini taşıyan, aşırı sıcak, soğuk veya rutubet nedeni ile sağlıklarını tehdit eden, zararlı gürültüye, titreşime, ışına veya tehlikeli maddelerin zararlı etkilerine maruz kaldıkları işler ile makine kullanım eğitimi gerektiren bir makine için bitirme sınavını başarmış olmadıkları makine işlerinde çalıştırılmaları veya görevlendirilmeleri yasaktır. Kaptan genç gemi adamlarının hayat ve sağlık tehlikelerine karşı korunması ile fiziki ve ruhsal gelişimlerinin zarar görmesinin önlenmesi için gerekli önlemleri alır. Söz konusu önlemlerde gençlerin güvenlik bilinci, tecrübe ve bilgilerinin eksik olduğunu dikkate alır ve genel kabul gören iş güvenliği ve iş sağlığı kuralları ile çalışma bilimlerinin diğer önemli ilkelerine uyar. Kaptan özellikle ağır yük ve nesnelerin kaldırılması, yerinden oynatılması ve taşınması, kazanlar, tanklar ve aralarındaki hücrelere girilmesi, vinçler ve diğer makine gücü ile çalışan araç ve aletlerin kullanımında veya bu tür aletleri kullanan kişilerle anlaşmak için sinyal verme işinde, halat, düğüm veya demir kullanımında, yelken direklerindeki çalışmalarda, kötü havalarda yüksekte ve güvertedeki çalışmalarda, gece vardiyalarında, donanım ve aletlerin bakımında, mutfak malzemelerinin temizlenmesinde, gemi filikalarının kullanımında veya bunlar için sorumluluk üstlenilmesinde gençlerin çalıştırılmamasını değerlendirir. Genç gemi adamları çalışmaya başlamadan veya çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yapılmadan önce kaptan yapacakları işle ilgili riskleri değerlendirir.

2. Genç Gemi Çalışanlarının Sağlık Gözetimi

Denizcilik Çalışma Sözleşmesine göre, hiçbir gemi adamı görevini yerine getirmeye elverişli olduğunu tıbbi olarak belgelendirmedikçe gemide çalışamaz (Kural 1.2.), sağlık raporunun geçerlilik süresi, gemi adamı 18 yaşın altında olmadığı sürece 2 yıl, 18 yaşın altındaysa en fazla 1 yıldır (Standart A1.2. /7).

Türk Hukukunda çalışanların sağlık gözetimlerine ilişkin 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 15. maddesinde düzenlemeye yer verilmiştir. Genç gemi çalışanları için de geçerli olan bu hükme göre, işveren çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlamakla yükümlü olup, çalışanların işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde ve işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır. Ayrıca tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz.



Öte yandan Gemi Adamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği'nde gemi adamı olabilme koşulları arasında sağlık durumunun deniz hizmetine elverişli olduğunu bu Yönetmeliğin ilgili hükümlerine göre belgelemek sayılmış (md 42), aynı Yönetmeliğin 59. maddesinde 18 yaşından küçük gemi çalışanlarının sağlık yoklamaları ile ilgili özel bir düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre, 18 yaşından küçük olan gemiadamları, Gemiadamları Sağlık Yönergesi ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 77 Sayılı Çocukların ve Gençlerin İşe Elverişlilik Yönünden Sağlık Yoklaması Olmalarına İlişkin Sözleşme hükümleri göz önüne alınarak her yıl periyodik sağlık yoklaması yaptırırlar. 18 yaşından küçük olan gemiadamlarının, "Gemiadamı Olur" kararlı sağlık raporunda ve her yıl tekrarlanan sağlık yoklamalarında deniz hizmetine elverişli olduğu ve bu hizmetler dolayısı ile sağlık durumunda bozulma olmayacağına açıkça belirtilmesi zorunludur

Genç gemi çalışanlarının sağlık gözetimlerine ilişkin olarak Alman Deniz İş Kanunu'nda da özel düzenleme bulunmaktadır. Buna göre sadece sağlık durumu denizde kendisi tarafından ifa edilecek göreve uygun bir kişi gemi adamı olarak çalışabilecek olup (md 11), gemi adamı işe başlamadan önde lisanslı bir hekimin raporu ile deniz hizmetine uygunluğunu kanıtlamalıdır. Donatan geçerli bir deniz hizmetine uygunluk belgesi olmayan bir gemi adamını istihdam edemez. Deniz hizmetine uygunluk belgesi iki yıl için, genç gemi adamlarında bir yıl için geçerlidir (md 12).

3. Genç Gemi Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri

Denizcilik Çalışma Sözleşmesine göre kazaların önlenmesi ve gemide sağlıklarını korumaları konularıyla ilgili verilecek bilgilere genç gemi adamlarının dikkatini çekmek amacıyla yetkili makam tarafından ya da ilgili kuruluş aracılığı ile pratik önlemler alınmalıdır. Bu tarz önlemler arasında kurslar yoluyla verilecek bilgiler, gençler için kaza önlemeye yönelik tanıtım faaliyetleri ve genç gemi adamlarının profesyonel olarak bilgilendirilmeleri ve denetlenmeleri yer alabilir. Genç gemi adamlarının gerek karada gerek gemide eğitimleri, sağlıklarına zarar verici konularda kılavuzluk edecek, aşırı alkol kullanımı, uyuşturucu ve diğer zararlı maddelerin vücutlarında yaratacağı zarar konusunda bilgilendirici olmalı ve HIV/AIDS ve sağlığı risk altına sokacak diğer faaliyetlerle ilgili aydınlatıcı nitelik taşımalıdır (Yönerge B 4.3.10).

Türk Hukukunda 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 17. maddesinde işverenin, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlayacağı, bu eğitimin özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verileceği, eğitimlerin değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenileneceği, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanacağı hükme bağlanmıştır. Aynı düzenlemenin devamında çalışan temsilcilerinin özel olarak eğitileceği, mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde,

yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenlerin çalıştırılmayacağı, iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verileceği, ayrıca, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verileceği düzenlemesine yer verilmiştir. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz. Görüldüğü üzere 6331 sayılı Kanunda iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri düzenlenmiş, ancak çocuk ve genç çalışanlara ilişkin özel bir hükme yer verilmiştir. Buna karşılık Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 7. maddesinde işyerinde 15 yaşını bitirmiş ancak 18 yaşını doldurmamış genç çalışanlar, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren grupların özellikleri dikkate alınarak gerekli eğitimler verileceği hükme bağlanmıştır.

Diğer taraftan Gemi Adamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliğinin 62. maddesinde idarenin Sözleşmenin I/14 Kuralı ve Kod Bölümünün A-I/14 Kısmı hükümleri uyarınca, denizcilik işletmelerinin gemilerindeki gemiadamlarının hizmet içi görevlendirilmelerine ilişkin sorumluluğu bu işletmelere vererek, bunlardan; gemilerinden herhangi birine atanan her bir gemiadamının, Sözleşmenin gerektirdiği tazeleme ve güncelleme eğitimlerini almış ve iş sağlığı ve güvenliği alanında gerekli bilgi sahibi olmasını sağlamalarını isteyeceği hükme bağlanmıştır.

Buna rağmen kanımızca söz konusu düzenlemeler yeterli olmayıp, Denizcilik Çalışma Sözleşmesinde yer alan hükümlere uygun şekilde açık düzenlemeye kavuşturulmalıdır. Bu konuda yine örnek olarak Alman Hukuku gösterilebilir. Nitekim Alman Deniz İş Kanunu'na göre, genç gemi adamları çalışmaya başlamadan veya çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yapılmadan önce kaptan, yaptıkları işte maruz kalabilecekleri kaza ve sağlık riskleri ile bu risklere karşı tesis ve önlemler hakkında eğitim almalarını sağlar. Kaptan, genç gemi adamlarının makinelerde ilk kez işbaşı yapmadan veya sağlığa zararlı maddeler ile temaslarının olabileceği tehlikeli çalışma yerleri ve işlerde bulunmadan önce bu işlerin özel riskleri ve bu işlerde ama en geç altı ayda bir tekrarlanır. Donatan, genç gemi adamlarının iş güvenliği için geçerli hükümlere uygun planlama, icra etme ve denetim konularında gemi hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının katılımını sağlar (md 117).

D. Genç Gemi Çalışanlarının Yurda İadesi

Genç gemi çalışanlarının korunması gereken bir diğer alan yurda iadedir. Denizcilik Çalışma Sözleşmesinin Yönerge B2.5.2 maddesine göre, 18 yaşın altındaki genç gemi adamlarının dış seyahatlerinde bir gemide en az dört ay boyunca hizmet vermelerinin ardından denizde yaşamaya elverişli olmadıkları yönünde bir



kanaatin oluşması durumunda, geminin taşıdığı bayrağa ait ülkenin büyükelçilik hizmetleri bulunan ya da genç gemi adamlarının vatandaşı olduğu ya da ikamet ettiği ülkeye ait ilk uygun varış limanında herhangi bir ücret ödemedi, kendilerine ülkelerine geri dönme fırsatı tanınmalıdır. Gemi adamının bu şekilde ülkesine geri dönmesi ve onun nedenleri hakkında genç gemi adamının denizde istihdam edilmesine ilişkin belgeleri veren yetkili makama bildirimde bulunulmalıdır.

Türk Hukukunda ise, yurda iade Deniz İş Kanunu'nun 21 ve devamı maddelerinde düzenlenmiştir. 21. maddedeki düzenlemeye göre işverenin yurda iade zorunluluğu hizmet akdinin, 14. maddenin, I, II, III ve IV üncü bentlerine göre işveren veya işveren vekili veya gemiadamı tarafından yurt dışında feshi halinde doğmaktadır. Görüldüğü üzere isabetsiz olarak, genç gemi çalışanları için özel bir hükme yer verilmemiştir. Oysa Alman Deniz İş Kanunu'nun 74. maddesinde genç gemi adamının ilk yurt dışı seferinde bir gemide asgari 4 ay çalışmış ve bu sürede denizde yaşamaya uygun olmadığı ortaya çıkmış ise, yurda iadenin güvenli ve herkese açık vasıtalar ile mümkün olduğu ilk limandan yurda iadesini talep hakkına sahip olduğu ifade edilmiştir.

SONUÇ

18 yaşını doldurmamış ve bu bağlamda hukuken küçük olarak nitelendirilen çocuk ve genç işçilerin özel olarak korunması zorunludur. Zira henüz fiziksel, zihinsel ve ahlaki gelişimlerini tamamlamamış olan bu işçilerin, diğer işçilerle aynı koşullarda çalıştırılması, aynı mesleki risklere maruz kalması, gerek kendileri gerekse orta ve uzun vadede toplum açısından ciddi sorunlar yaratır. Bunun nedeni söz konusu işçilerin yaşa bağlı yetersizlikleri dolayısıyla mesleki risklere karşı daha dayanıksız olmaları, olumsuz çalışma koşullarında, uzun sürelerle çalıştıklarında biyolojik ve ruhsal sağlıklarının zarar görme ihtimalinin yüksek olması, diğer taraftan eğitimlerinin aksamasıdır. Bu sağlıklı nesillerin yetişmesinin önünde büyük bir engel oluşturur. Ancak çocuk ve genç işçi istihdamı sanayi devriminden bugüne kadar sıklıkla karşılaşılan ve yadsınamaz bir olgudur. Zira özellikle ailelerin ve toplumun yoksulluğu, eğitimdeki aksaklıklar, gelenekler çocuk ve genç işçiliğinin varlığında önemli bir etmendir. Belirli sınırlar çerçevesinde çocuk ve genç işçiliği makul görülebilir ancak taşıdığı riskler dikkate alındığında söz konusu sınırların oldukça dikkatli çizilmesi, çocuk ve genç işçilerin yaşamına, sağlığına, gelişimine ve eğitimine engel olan tüm çalışma koşullarının bertaraf edilmesi gerekir. Bu nedenle çocuk ve genç işçilerin korunması için Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün özellikle 138 ve 182 sayılı Sözleşmeleri, Avrupa Birliği'nin 94/33/EC sayılı Konsey Direktifi başta olmak üzere pek çok uluslararası düzenlemeye yer verilmiştir. Türk Hukukunda da Anayasa'nın 50. maddesiyle kimsenin, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı, küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağı hükmüne yer verilmiş, yine 4857 sayılı İş Kanunu, Umumi Hıfzısıhha

Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile yönetmelik hükümleriyle çocuk ve genç işçiler için özel düzenlemeler yapılmıştır.

Gemide çalışan genç işçilerin korunması ise ayrıca önemlidir. Zira bu işçiler yaşla ilgili yetersizliğin yanı sıra denizciliğin özel ve zor çalışma koşullarıyla, farklı mesleki risklerle karşı karşıya kalmaktadır. Gerçekten gemilerde çalışanlar tüm zamanlarını gemide ve işverenin kurallarına bağımlı olarak geçirmekte, uzun çalışma saatleri ile gemideki hareket, gürültü ve titreşim gibi çevresel stres etkenleri gibi risklere, denizciliğe özgü güç koşullara maruz kalmaktadır. Bütün bunlar göz önüne alınarak denizde çalışan işçilerle ilgili Uluslararası Çalışma Örgütü özel standartlar oluşturmuş, gemi çalışanları hukukumuzda da 854 sayılı Deniz İş Kanunu ile ayrı bir mevzuata tabi kılınmıştır. Ancak belirtmek gerekir 854 sayılı Deniz İş Kanunu pek çok açıdan eksik, denizde çalışan işçilere yeterli korumayı sağlamaktan uzak ve belirli hususlarda uluslararası normlarla uyumsuz bir kanundur. Kanımızca Kanunun eksik olduğu hususlardan biri de genç gemi çalışanlarının korunmasıdır. Zira yukarıda ayrıntılı olarak izah ettiğimiz şekilde genç gemi çalışanları ile ilgili Deniz İş Kanununda hiçbir düzenleme bulunmaması başlı başına bir eksikliktir. Yine yukarıda örneğini vermiş olduğumuz Alman Deniz İş Kanununda olduğu gibi Denizcilik Çalışma Sözleşmesinde öngörülen asgari standartların kanunla düzenlenmesi isabetli olacaktır.

Bu kapsamda yapılması gereken ilk değişiklik kanunda gemide çalışma için asgari yaş sınırının açıkça öngörülmesi ve çalışma ve dinlenme süreleri konusunda genç gemi çalışanları için özel hükümlere yer verilmesidir. Nitekim 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi'ne göre asgari çalışma yaşı zorunlu öğrenim yaşının bittiği yaşın altında ve en az o beşten az olamaz. Diğer taraftan Denizcilik Çalışma Sözleşmesinin Sözleşmesine göre 16 yaşın altındaki kişilerin gemide istihdam edilmesi veya görevlendirilmesi ya da çalıştırılması, 18 yaşından küçük bir gemi adamının gece çalışması yasaktır. Deniz İş Kanununda ise asgari çalışma yaşına ilişkin olarak Deniz İş Kanunu'nda hiçbir düzenlemeye yer verilmemiştir. Buna karşılık Gemi Adamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliğinde gemide çalışacaklar için yeterlilik belgesi alınması öngörülmüş, söz konusu yeterlilik belgeleri için ise yaş sınırlamaları getirilerek, 138 sayılı Sözleşme ile uyum sağlanmıştır. Yine de asgari yaşa ilişkin düzenlemenin kanunda yapılması daha isabetli olacaktır.

Diğer taraftan gece vardiyasında çalışma yasağı dışında genç gemi çalışanlarının çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin gerek Deniz İş Kanunu gerek ilgili Yönetmelikte özel bir düzenleme yapılmamıştır. Dolayısıyla çalışma ve dinlenme süreleri bakımından genç gemi çalışanları yetişkin gemi çalışanları ile aynı hükümlere tabi kılınmıştır. Buna göre günlük çalışma süresi en fazla sekiz saat olup Denizcilik Çalışma Sözleşmesine uygundur. Buna karşılık haftalık çalışma süresi 48 saat olarak belirlendiğinden, Sözleşmede yer alan haftalık 40 saatlik çalışma sınırına uygun değildir.



Hukumumuzda genç gemi çalışanları yıllık ücretli izin hakkı bakımından da diğer gemi çalışanları ile aynı hükümlere tabi kılınmış olup, bu yönüyle de Denizcilik Çalışma Sözleşmesine aykırıdır. Zira Denizcilik Çalışma Sözleşmesinde 18 yaşın altındaki genç gemi adamları için özel düzenlemeler yapılması öngörülmüştür. Bu tarz düzenlemeler, seyahat esnasında biriken iznini kullanabilmek için genç gemi adamlarına ikamet ettiği ülkedeki işe başlama yerine değil, evine bizzat kendisi tarafından masraf yapılmaksızın dönmesine katkıda bulunmalıdır.

Genç gemi çalışanlarının özel olarak korunması gereken bir diğer alan iş sağlığı ve güvenliğidir Türk hukukunda iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesinde genç gemi çalışanlarına ilişkin özel bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Buna karşılık Gemi Adamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği'nde gemi adamı olabilme koşulları arasında sağlık durumunun deniz hizmetine elverişli olduğunu bu Yönetmeliğin ilgili hükümlerine göre belgelemek sayılmış (md 42), aynı Yönetmeliğin 59. maddesinde 18 yaşından küçük gemi çalışanlarının sağlık yoklamaları ile ilgili özel bir düzenlemeye yer verilmiştir. Öte yandan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 7. maddesinde işyerinde 15 yaşını bitirmiş ancak 18 yaşını doldurmamış genç çalışanlar, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren grupların özellikleri dikkate alınarak gerekli eğitimler verileceği hükme bağlanmış, eğitimle ilgili hususlara ayrıca Gemi Adamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliğinin 62. maddesinde yer verilmiştir.

Denizcilik Çalışma Sözleşmesinde genç gemi çalışanları için getirilen bir diğer düzenleme yurda iadeye ilişkindir. Nitekim Sözleşmede 18 yaşın altındaki genç gemi adamlarının dış seyahatlerinde bir gemide en az dört ay boyunca hizmet vermelerinin ardından denizde yaşamaya elverişli olmadıkları yönünde bir kanaatin oluşması durumunda, geminin taşıdığı bayrağa ait ülkenin büyükelçilik hizmetleri bulunan ya da genç gemi adamlarının vatandaşı olduğu ya da ikamet ettiği ülkeye ait ilk uygun varış limanında herhangi bir ücret ödmeden, kendilerine ülkelerine geri dönme fırsatı tanınması gerektiği ifade edilmiştir. Ancak bu hususta Türk Hukukunda özel hükme yer verilmemiş, genç gemi çalışanları diğer gemi çalışanlarıyla aynı yurda iade hükümlerine tabi kılınmıştır.

Görüldüğü üzere hukukumuzda genç gemi çalışanlarına ilişkin Deniz İş Kanununda düzenlemeye yer verilmemiş, asgari yaş ve günlük çalışma süresi bakımından yönetmelik düzenlemeleriyle uluslararası sözleşmelere uygunluk sağlanmış, haftalık çalışma süresi, izin hakkı, iş sağlığı ve güvenliği ve yurda iade konusunda hiçbir özel hüküm öngörülmemiştir. Genç gemi çalışanlarının korunması için tüm bu konulara ilişkin hükümlere Denizcilik Çalışma Sözleşmesine uygun bir şekilde ve kanunla düzenlenmesinin isabetli olacağı kanaatindeyiz.

KAYNAKÇA

Akyiğit E, ‘Deniz İş Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin’ (2012) 24 (1-2) TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi 1-41

Algantürk Light D, “‘Deniz İş Sözleşmesi 2006’ Hakkında İnceleme ve Değerlendirme’ (2007) XI (1-2) Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 269-278

Akyüz E, Çocuk Hukuku (6. Bası, Pegem Akademi Yayınevi 2018)

Arslan Ertürk A, ‘Gemi Adamına Ödenecek Fazla Çalışma Ücretinin Güncel Yarıyıtay Kararları Işığında Değerlendirilmesi’ (2020) 43 Sicil İş Hukuku Dergisi 105-125

Aykaç H B, ‘Hukuksal Açıdan Çocuk ve Genç İşçiliği’ (2015) 116 Türkiye Barolar Birliği Dergisi 335-386

Bakırcı K, ‘Türk İş Hukuku’nda Çocuk ve Genç İşçilere Yönelik Ayrımcılık’ Ber-rin Ceylan Ataman (ed) Prof. Dr. Cahit Talas Anısına Güncel Sosyal Politika Tartışmaları (Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını 2007) 102-133

Bakırcı K, Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması (1. Bası, Beta Yayınevi 2004)

Baumler R, ‘Working Time Limits at Sea, a Hundred-Year Construction’ (2020) 121 1-14 Marine Policy <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7434424/pdf/main.pdf>> Erişim Tarihi 23 Mayıs 2023

Bedük N, *Deniz İş Sözleşmesi* (1. Bası, Ekin Yayınevi 2012)

Bedük M N, ‘ILO Tarafından Kabul Edilen Konsolide Bir Sözleşme “Deniz İş Sözleşmesi” (2012) 27 Sicil İş Hukuku Dergisi 242-259

Bozkurt Gümrükçüoğlu Y, ‘Mevzuatımızda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Yaşamında Korunmasına İlişkin Düzenlemelere Genel Bir Bakış’ (2013) 15 (Özel Sayı) Prof. Dr. Polat Soyer’e Armağan Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 481-545

Brooks S K ve Greenberg N, ‘Mental Health and Psychological Wellbeing of Maritime Personnel: A Systematic Review’ (2022) 10 (139) BMC Psychology <<https://bmcpyschology.biomedcentral.com/articles/10.1186/s40359-022-00850-4>> Erişim Tarihi 20 Mayıs 2023

Bullard M G, ‘Child Labor Prohibitions Are Universal, Binding, And Obligatory Law: The Evolving State Of Customary International Law Concerning The Unempowered Child Laborer’ (2001) 24 (1) Houston Journal of International Law <<https://international.vlex.com/vid/binding-evolving-customary-concerning-56467393>> Erişim Tarihi 23 Mayıs 2023



- Centel T, Çocuklar ile Gençlerin İş Güvenliği (1. Bası, Fakülteler Matbaası 1982)
- Civan O E, 'İş Sağlığı ve Güvenliğinde Özel Politika Gerektiren Gruplar' (2017) 4 Ankara Barosu Dergisi 205-290
- Demir F, 'Çalışma Hayatında Çocukların Korunması' (2012) 12 (Özel Sayı) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 547-577
- Doğan Yenisey K, İş Hukukunun Emredici Yapısı (1. Bası, Beta Yayınevi 2014)
- Dündar Aravacak E, 'Deniz İş Hukukunda Fazla Çalışmaya İlişkin Sorunların Yargıtay Kararları Işığında Değerlendirilmesi' (2017) 19 (Özel Sayı) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Prof. Dr. Şeref Ertaş Armağanı 2057-2099
- Ekmekçi Ö, 'Deniz İş Hukukunda İş Süreleri ve Fazla Çalışma' (1996) 1 (3-4) Deniz Hukuku Dergisi, 37-46
- Engin M, 'Gençlerin İş Güvenliği' (1994) 8 (5) Çimento İşveren Dergisi 11-3
- Eyrenci Ö, Taşkent S, Ulucan D ve Baskan Ş E, İş Hukuku (10. Bası, Beta Yayınevi 2020)
- Güner D, Gemi Çalışanlarının Çalışma Süreleri (2001) 15 (6) Çimento İşveren Dergisi 7-29
- Gürsel İ, 'Çalışan Çocuk ve Gençlerin Korunması' (2016) LXXIV (Özel Sayı) İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 415-464
- Halatçı Ulusoy Ü, 'MLC 2006 (Denizcilik Çalışma Sözleşmesi ile Değişikliklerinin Önemine ve Türk Hukuku'nda Onayına İlişkin Bir Değerlendirme' (2020) 5 (2) Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 4191-4216.
- Kar B, *Deniz İş Hukuku* (3. Bası, Yetkin Yayınları 2021)
- Karaman M H, 'Deniz İş Kanunu Kapsamında Çalışan İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı' (2018) 40 Sicil İş Hukuku Dergisi 114-131
- Kökkılınç A G, Çocuk İşçinin İş İlişkisi (1. Bası, Legal Yayınevi 2023)
- Narmanlıoğlu Ü, 'İş Hukukunda Çocukların Korunması' (2000) Prof. Dr. Seyfullah Edis'e Armağan 669-682
- Özkaraca E ve Ünal C, 'Küçüklerin Çalışmasına İlişkin Yasak ve Sınırlamalar ile Bunlara Aykırılık Halinde İş Sözleşmesinin Geçersizliği Sorunu' (2014) 20 (1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan 355-410
- Öztürk Ö, 'Deniz İş Hukukunda Fazla Çalışmanın Esasları' (2019) 5 (2) İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 209- 238
- Şahin B, Çocuk İşçilerin Korunması (1. Bası, Yetkin Yayınları 2010)
- Tuğ A ve Baysal U, 'İş Hukukunda Çocuk ve Genç İşçilerin Korunması' (2011) II

Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, 1869-1879

Tulukçu N B, 'Deniz İř Kanunu'na Göre Gemi Adamlarının Yıllık cretli İzin Hakkı' (2023) 198 Terazi Hukuk Dergisi 105-122

Tuncay C, 'ILO Normları İşiğında Gemi Adamının alışma ve Dinlenme Süreleri' (2008) Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan 91-127

Turner N, Deng C, Granger S, Wingate T G, Shafqat R ve Dueck P, 'Young Workers and Safety: A Critical Review and Future Research Agenda' (2022) (83) Journal of Safety Research <<https://pdf.sciencedirectassets.com/271707/1-s2.>> Erişim Tarihi 23 Mayıs 2023

Ulucan D, *Deniz İř Hukukuna İlişkin Temel Bilgiler* (1. Bası, Türk Denizciler Sendikası Yayını 1986)

Windau J ve Meyer S, 'Occupational Injuries Among Young Workers' (2005) 128 (10) Monthly Labor Review <<https://www.jstor.org/stable/23803788>> Erişim Tarihi 23 Mayıs 2023

Windau J, Sygnatur E ve Toscano G, 'Profile of Work Injuries Incurred by Young Workers' (1999) 122 (6) Monthly Labor Review <<https://www.jstor.org/stable/41845063>> Erişim Tarihi 23 Mayıs 2023

