

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK BİLİM DALI

**4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE ÇOCUK İŞÇİ KAVRAMI VE
ÇOCUKLARIN KORUNMASI**

Yüksek Lisans Tezi

Ece Güneş KARA

İstanbul, 2019

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK BİLİM DALI

**4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE ÇOCUK İŞÇİ KAVRAMI VE
ÇOCUKLARIN KORUNMASI**

Yüksek Lisans Tezi

Ece Güneş KARA

Danışman: DOÇ. DR. ERCÜMENT ÖZKARACA

İstanbul, 2019



T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ONAY BELGESİ

ÖZEL HUKUK Anabilim Dalı ÖZEL HUKUK Bilim Dalı TEZLİ YÜKSEK LİSANS öğrencisi ECE GÜNEŞ KARA'nın 4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE ÇOCUK İŞÇİ KAVRAMI VE ÇOCUKLARIN KORUNMASI adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 27.06.2019 tarih ve 2019-19/15 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi 26 / 09 / 2019.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

1.	Tez Danışmanı	Doç. Dr. ERCÜMENT ÖZKARACA	
2.	Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi CANAN ÜNAL	
3.	Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi DENİZ UGAN ÇATALKAYA	

ÖZET

İnsanların yaşamlarını devam ettirebilmeleri için ekonomik faaliyetlerde bulunmaları bir zorunluluktur. Bu zorunluluğun bir kanıtı olarak çalışan, hizmet ve ürün sağlayan kişilerin sadece yetişkinler değil çocuklar da olduğu açıktır. Çalışma hayatında yer alan insanlar yalnızca yetişkinler olmayıp çocukların da bu yaşam mücadelesi içinde aktif rol aldıkları görülmektedir. Sanayileşmenin başlaması ve ilerlemesiyle öncelikle ev işlerinde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan çocukların pozisyonu ilerleyen zamanlarda ev dışına taşınmış ve çocuklar yetişkinler yanında iş hayatında birçok sektörde aktif olarak çalışmaya başlamışlardır. Çalışma hayatında yer alan çocuklar zaman içinde çalışan çocuk başlığı altında çocuk işçi, genç işçi, çırak ve stajyer olarak konumlandırılmış ve bu kategorideki her bir kişi bakımından farklı hukuksal düzenlemeler ve uygulamalar geliştirilmiştir. Başta 4857 sayılı İş Kanunu olmak üzere birçok ulusal ve uluslararası yasal düzenlemede çalışan çocuklara ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Çalışmamızda 4857 sayılı İş Kanunu bağlamında çocuk işçiler incelenmiş, bu inceleme yapılırken işçi statüsünde olmayan çalışan çocuklar ile çıraklar ve stajyerlerin nitelikleri ortaya konularak çocuk işçiler ile aralarındaki farklara değinilmiştir. Ayrıca çocuk işçilerin sahip oldukları haklar, bu hakları düzenleyen ulusal ve uluslararası düzenlemeler ışığında ortaya konulmuş, çocuk işçiliğinin mücadele edilmesi gereken bir olgu olup olmadığına ilişkin belirlemeler yapılarak mücadele kapsamındaki çalışmalara yer verilmiş ve buna ilişkin çözüm önerileri incelenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Çocuk, Çocuk Hakları, Çocuk İşçi, Çocukların Korunması

ABSTRACT

Human being has been obliged to carry out economic activities in order to be able to survive. As a proof of this obligation it has become visible that people who perform labour and provide goods or services are not particularly adults but also the children. With the start and advancement of industrialization, positions of the children as unpaid family worker has been changed, in the progressing times they have been moved from the house to the outer world and actively started working in many different sectors beside adults. In time, working children have been categorized as child workers, young workers, apprentices or interns and therefore each category obtained a different legal arrangement and enforcement. Additional to the Turkish Labour Act no. 4857 legal terms are included in many national and international arrangement regarding working children. In our study, child workers have been examined according to the Turkish Labour Act no 4857, and the differences between the children who do not hold the status of “working children” and apprentices and interns have been set in regards to their qualifications. In addition, child workers’ rights have been revealed in the light of national and international regulations . child labour have been identified whether as an arena of struggle or not, studies regarding this struggle have been included and in respect to these studies, the solution offers have been analyzed.

Key Words: Child, Child Rights, Child Worker, Protection of Children

İÇİNDEKİLER

ABSTRACT	II
KISALTMALAR.....	VI
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇOCUK İŞÇİ KAVRAMI VE BENZER KAVRAMLARDAN AYIRT EDİLMESİ

I. ÇALIŞMA HAYATINDAKİ ÇOCUKLARA İLİŞKİN TEMEL KAVRAMLAR	4
A. ÇOCUK KAVRAMI	4
B. ÇOCUK İŞÇİ KAVRAMI.....	9
1. Genel Olarak.....	9
2. Çocuk İşçi-Genç İşçi-Genç Çalışan Ayrımı.....	13
3. Çocuk İşçi – Çalışan Çocuk Arasındaki Farklar.....	16
4. Çocuk işçi-Çırac Arasındaki Farklar	19
5. Çocuk İşçi- Stajyer Arasındaki Farklar.....	22

İKİNCİ BÖLÜM

ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİN ORTAYA ÇIKIŞI VE ÇOCUKLARIN ÇALIŞTIĞI SEKTÖRLER

I. ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ	24
A. ROMA HUKUKU DÖNEMİNDE ÇOCUK İŞÇİLİĞİ	24
B. SANAYİ DEVRİMİ SONRASI ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİN GELİŞİMİ	25
C. TÜRKİYE’DE ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİN GELİŞİMİ	28
II. ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİ ORTAYA ÇIKARAN NEDENLER	30
A. GENEL OLARAK	30
B. YOKSULLUK.....	32
C. İŞSİZLİK.....	36
D. EKONOMİK KRİZLER.....	37
E. EĞİTİM OLANAKLARININ YETERSİZLİĞİ	37
F. GÖÇ	40
G. İŞVERENLERİN VE AİLELERİN YAKLAŞIMI	44
H. ÇOCUKLA İLGİLİ OLARAK TOPLUMDA EGEMEN OLAN BAKIŞ AÇISI.....	46
İ. HIZLI NÜFUS ARTIŞI.....	48
J. KAYITDIŞI EKONOMİNİN VARLIĞI.....	48
III. ÇOCUK İŞÇİLERİN ÇALIŞTIĞI SEKTÖRLER	50
A. TARIM SEKTÖRÜ	50
B. SOKAKTA ÇALIŞMA	53
C. SANAYİ SEKTÖRÜ.....	54

D.	HİZMET SEKTÖRÜ.....	54
E.	SANAT, KÜLTÜR VE REKLAM SEKTÖRÜ	55
F.	ÇOCUK İŞÇİLERİN ÇALIŞMA KOŞULLARININ FİZİKSEL ÖZELLİKLERİ	59
G.	ÇOCUK İŞÇİLERİN KARŞILAŞTIKLARI VE GELECEKTE ONLARI BEKLEYEN RİSKLER.....	63

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE ÇOCUK İŞÇİ İSTİHDAMI VE ÇOCUKLARIN KORUNMASI

I.	TÜRKİYE’DE ÇOCUK İŞÇİ İSTİHDAMI	72
II.	ÇOCUK İŞÇİLERE İLİŞKİN HUKUKSAL DÜZENLEMELER	76
A.	GENEL OLARAK	76
B.	ULUSAL DÜZENLEMELER	76
1.	1961 Tarihli Anayasa	76
2.	1982 Tarihli Anayasa	77
3.	3008 Sayılı İş Kanunu	78
4.	1475 Sayılı İş Kanunu	79
5.	4857 Sayılı İş Kanunu	79
6.	6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu	81
7.	6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	84
8.	Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	85
9.	1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Yasası	90
10.	3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu	91
11.	222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu.....	92
12.	2559 sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu	92
C.	ULUSLARARASI SÖZLEŞMELER VE BELGELER	92
1.	Uluslararası Sözleşmelerin Normlar Hiyerarşisindeki Yeri	92
2.	Cenevre Çocuk Hakları Bildirgesi	93
3.	Birleşmiş Milletler Kölelik, Köle Ticareti, Köleliğe Benzer Uygulama ve Geleneklerin Ortadan Kaldırılmasına Dair Ek Sözleşme	94
4.	Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme	94
5.	Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi	98
6.	Avrupa Sosyal Şartı	98
7.	Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri	99
8.	İşyerinde Temel Haklar Bildirgesi	105
9.	Avrupa Birliği Düzenlemeleri	105
a.	Genel Olarak	105
b.	Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı.....	106
c.	Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı.....	106
d.	AB’nin 94/33 sayılı İşte Gençlerin Korunmasına İlişkin Direktifi	106
III.	ÇOCUK İŞÇİLERİN HAKLARI	107
A.	GENEL OLARAK	107
B.	BELLİ BİR YAŞA ULAŞMAMIŞ OLANLARIN ÇALIŞTIRILAMAMASI.....	109
C.	KİŞİSEL ÖZELLİKLERİYLE UYUMLU BİR İŞTE ÇALIŞMA HAKKI	114
D.	YERALTINDA VE SU ALTINDA ÇALIŞTIRMA YASAĞI	115
E.	GECE ÇALIŞTIRMA YASAĞI	116
F.	SAĞLIK DENETİMİNE TABİ OLMA HAKKI	118
G.	ARA DİNLENMESİ HAKKI	118
H.	HAFTA TATİLİ HAKKI	122
İ.	ÜCRET HAKKI	123

J.	FAZLA ÇALIŞMA	125
K.	YILLIK İZİN KULLANMA HAKKI	126
L.	SOSYAL GÜVENLİK HAKKI	128
M.	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN KORUNMASI HAKKI	131
N.	ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİNDE ÇALIŞTIRILMAMA HAKKI	136
O.	İŞYERİNDE MEYDANA GELEBİLECEK HER TÜRLÜ ŞİDDETEN KORUNMA HAKKI.....	137
Ö.	AYRIMCILIK YAPILMAMASINI İSTEME HAKKI.....	138
IV.	ÇOCUK İŞÇİLERİN HAKLARININ KORUNMASI.....	139
A.	GENEL OLARAK	139
B.	İŞ SÖZLEŞMESİ KURULURKEN MEYDANA GELEN AYKIRILIKLARIN YAPTIRIMLARI	141
C.	İŞ SÖZLEŞMESİ DEVAM EDERKEN MEYDANA GELEN AYKIRILIKLARIN YAPTIRIMLARI	151
V.	ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİ İYİLEŞTİRMEYE VE ORTADAN KALDIRMAYA YÖNELİK ÇALIŞMALAR	152
VI.	ÇOCUK İŞÇİLİĞİ İLE MÜCADELEYE YÖNELİK ÖNERİLER	163
	SONUÇ.....	172
	KAYNAKÇA	177

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
Bkz.	: bakınız
BM	: Birleşmiş Milletler
BMÇHS	: Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
E.	: Esas
E.T.	: Erişim Tarihi
f.	: fıkra
ILO	: International Labour Organization/Uluslararası Çalışma Örgütü
IPEC	: Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı
İİBF	: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İK	: 4857 sayılı İş Kanunu
İSGK	: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
K.	: Karar
m.	: madde
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
RG	: Resmi Gazete
s.	: sayfa
ss.	: sayfa sayısı
S.	: sayı
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TMK	: Türk Medeni Kanunu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UNESCO	: Birleşmiş Milletler Eğitim Bilim ve Kültür Örgütü
UNICEF	: Birleşmiş Milletler Uluslararası Çocuklara Acil Yardım Fonu

vb.	: ve benzeri
vd.	: ve devamı
WHO	: World Health organization / Dünya Sağlık Örgütü
YİBK	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı



GİRİŞ

Çocuklar toplumun en küçük bireyleri olarak saflığı ve masumiyeti çağrıştırmaktadırlar. Çocukların deneyimsizlikleri, güçsüzlükleri ve daha hassas yapıda olmaları nedeniyle özel olarak korunmaya ihtiyaçları vardır. Çocukluk sağlıklı bir yetişkinlik dönemi için bir geçiş dönemi olup bu dönemde çocukların sürekli öğrenmeye açık olmaları, eğitim almaları, sosyal ve kültürel aktivitelere katılarak kendilerini geliştirmeleri, oyun oynamaları ve dinlenmeleri hayatın olağan akışında beklenmektedir. Çalışmak ve geçim kaygısı yaşamak yetişkinliğin bir gereği olup çocuklardan çalışma sorumluluğu altına girmelerinin beklenmemesi gerekmektedir. Ancak ideal düzende olması beklenen bu durumun günümüz koşullarında sağlanmış olduğunu söylemek güçtür. Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yapılan hanehalkı işgücü araştırması sonuçları da bu durumu ortaya koymaktadır. Yapılan bu araştırma ile 2017 yılında 15-17 yaş grubundaki çocukların işgücüne katılma oranı %20,3 iken bu oranın 2018 yılında %21,1 olarak gerçekleştiği, işgücüne katılma oranlarına cinsiyet bazında bakıldığında ise 2017 yılında işgücüne katılma oranı erkek çocuklarında %28,5 iken aynı oran kız çocuklarında %11,8, 2018 yılında ise erkek çocuklarında %30 iken kız çocuklarında %11,8 olduğu tespit edilmiştir¹. Görüldüğü üzere çocukların işgücüne katılma oranlarında geçen zaman içinde düşüş gerçekleşmemiş, aksine erkek çocuklar bakımından bu oran artmışken kız çocuklar bakımından herhangi bir artış olmamakla beraber oran sabit kalmıştır.

Çalışma hayatında yer alan çocukların hepsi aynı statüde yer almamaktadır. İş Kanunu anlamında bir işveren ile bir işin gördürülmesi amacıyla akdedilen iş sözleşmesi çerçevesinde çalışan ve belli bir yaştan altında bulunan kişiler çocuk işçi olarak adlandırılırken işçi statüsünde olmayan ancak yine çalışma hayatında yer alan ve çırak, stajyer olarak adlandırılan kişiler de bulunmaktadır. Bu özel ayırlardan herhangi birinin aradığı şartları taşımayan ancak yine çalışma hayatında aktif olan çocuklar ise “Çalışan Çocuk” üst başlığında yer almaktadırlar. Çalışan çocuk tabiri çocuk işçi, genç işçi, çırak

¹ <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30708> (ET 05.06.2019).

ve stajyer gibi kavramları da bünyesinde barındıran, bu ayrımlardan çok daha geniş bir kitleye hitap eden bir tabirdir.

Belirtilen önemi nedeniyle çalışan çocukların hukuki statüsü ve korunması tez konusu olarak tercih edilmiş ve konu üç bölümde incelenmiştir. İşçi olarak değerlendirilme noktasına gelmeden önce çocuk kavramının açıklanması gerektiğinden ilk bölümde öncelikli olarak çocuk kavramı üzerinde durulmuştur. Bu kapsamda, bu kavramın ifade ettiği anlamın toplumlar ve aynı toplumda yaşayan farklı kesimler arasında farklılıklar içerdiği, kavrama atfedilen değerin zaman içinde değiştiği açıklanmış, ulusal ve uluslararası düzenlemelerde çocuk kavramı ile ilgili yapılan tanımlamalara ve açıklamalara yer verilmiştir. Aynı zamanda bu bölümde çocuk işçi kavramı üzerinde durulmuş, kavramın sınırları yasal düzenlemeler ışığında belirlenmeye çalışılmış ve çocuk işçi kavramı ile genç işçi, genç çalışan kavramları arasındaki ayrıma değinilmiş, çocuk işçi ile çırak ve stajyerler arasındaki ayrım da ortaya konulmuştur.

Çalışmamızın ikinci bölümünde, öncelikle çocuk işçiliğinin tarihsel gelişimi üzerinde durulmuştur. Ardından çocuk işçiliğini ortaya çıkaran nedenlerin nelerden ibaret olduğu başlıklar halinde açıklanmıştır. Çocuk işçiliğini ortaya çıkaran nedenler tespit edildikten sonra ayrı başlıklar halinde çocukların ağırlıklı olarak çalıştırıldığı sektörlerle ilişkin tespitler ortaya konulmuştur. Çalışma hayatında yer alan çocukların çalışma koşulları fiziki şartlar bakımından incelenmiş, aynı başlık altında işveren yaklaşımının çocukların çalışma koşulları üzerindeki etkisi de açıklanmaya çalışılmıştır. İkinci bölümde son olarak çocukların çalışma hayatında karşılaştıkları tehlikeler ortaya konulmuş, zorlu çalışma koşulları sebebiyle gelecekte onları bekleyen riskler birbirleriyle ilişkilendirilerek açıklanmıştır.

Çalışmamızın üçüncü ve son bölümünde öncelikle istihdam kavramı açıklanmış, Türkiye'deki çocuk işçi istihdamına ilişkin istatistiksel verilerin ortaya konulmasına yönelik olarak yapılmış olan çalışmalarla ilgili açıklamalar yapılmıştır. Bu açıklamalardan sonra çocuk işçiliğiyle ilgili hükümler içeren ulusal ve uluslararası düzenlemeler üzerinde durulmuştur. Uluslararası düzenlemeler incelenirken özellikle uluslararası sözleşmelerin Türk Hukuku'ndaki yeri açıklanmış ve konuya ilişkin

uluslararası sözleşmeler detaylandırılmıştır. Türkiye tarafından onaylanan sözleşmelere yer verildiği gibi konuyla bağlantılı olup ülkemizde onaylanmamış sözleşmelere de atıf yapılmıştır. Bu bölümde çocuk işçilerin sahip oldukları haklar, öncelikle salt çocuk olmalarından kaynaklanan çocuk hakları ölçeğinde ortaya konulmuş ardından işçi statüsünde olmaları nedeniyle sahip oldukları haklar bakımından inceleme yapılmıştır. Çocuk işçilerin statüleri gereği bir takım haklara sahip olduğunun kabul edilmesinin onların korunması bakımından yeterli olmayacağı gerçeği karşısında bu hakların korunması ve bunun temin edilmesi için yaptırımlar öngörülmesi gerekliliği vurgulanarak öncelikle iş sözleşmesi kurulurken ortaya çıkan hukuka aykırılıkların yaptırımları ortaya konulmuş, ardından iş sözleşmesinin devamı süresince ortaya çıkan aykırılıkların yaptırımları açıklanmıştır. Bu bölümde son olarak çocuk işçiliğiyle mücadele kapsamında yapılan ulusal ve uluslararası çalışma ve projeler üzerinde durulmuş, uluslararası kuruluşların ilgili projelere olan katkısı ortaya konulmuş, ülkemizde geçmişten bu yana yapılan özgün çalışmalar ile uluslararası projeler kapsamında yapılan çalışmalar mukayese edilerek açıklanmıştır. Kısa vadede koşulları iyileştirilmeye çalışan çocuk çalışmasının uzun vadede hem ülkemizde hem de dünyada ortadan kaldırılabilmesi için getirilen çözüm önerilerine ilişkin kanaatimiz üçüncü bölümün son başlığında ortaya konulmuş, konuya ilişkin doktrinde yer alan görüş ve önerilere yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇOCUK İŞÇİ KAVRAMI VE BENZER KAVRAMLARDAN AYIRT EDİLMESİ

I. ÇALIŞMA HAYATINDAKİ ÇOCUKLARA İLİŞKİN TEMEL KAVRAMLAR

A. ÇOCUK KAVRAMI

Çocuk işçiliğine ilişkin çalışmalar yapılırken ortaya konulması gereken en önemli olgu “çocuk işçi” kavramının ne olduğunun tespit edilmesidir. Ancak daha da önemlisi henüz işçi statüsünde değerlendirilme noktasına gelmeden önce *saflığın ve kusursuzluğun simgesi olan*² “çocuk” kavramının sınırlarının ortaya konulmasıdır.

Çocuk kavramı yetişkinlikten ayrı bir dönem olmakla beraber bu ayrımın yapılmasının yakın tarihli bir gelişme olduğunu söyleyebiliriz³. Çocukluk kavramının yetişkinlikle aynı kapsamda değerlendirildiği dönem Rönesans’ın yaşanmasına kadar devam etmiş olup çocuklara küçük kadın ve erkekler olarak bakılmış ve çocukların yetişkinlerin dünyasının bir parçası olduğu kabul edilmiştir⁴. Çocuklara giydirilen kıyafetlerin dahi yetişkinlere ait olan kıyafetler olduğu gözlemlenmiştir⁵. Bu dönemde çocuklar “*büyüklerin minyatürü ve çocuk adam*” olarak kabul edilmiştir⁶. Çocukluk kavramının 17. yüzyıldan itibaren gelişmeye başladığı değerlendirilmektedir⁷. Buna göre çocukluk kavramının oluşması ile matbaanın icadı arasında bir bağ bulunmaktadır⁸. Matbaanın yaygınlaşması ile bilginin yazılı hale geldiği, yetişkinliğin

²Rona Serozan, **Çocuk Hukuku**, Genişletilmiş İkinci Bası’dan Tıpkı Bası, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2017, s.2.

³Cüneyt Özansoy, “Öznesini Arayan Nesneler: Çocuk ve Çocuk Hakları”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Cilt:11, Sayı:1, Ocak 1999, ss.39-62, s.45.

⁴Barış Şahin, **Çocuk İşçilerin Korunması**, Ankara:Yetkin Yayınları, 2010, s.21; Mehmet Sağlam ve Neriman Aral, **Tarihsel Süreç İçerisinde Çocuk ve Çocukluk Kavramları**, <http://cocukvemedeniye.cocukvakfi.org.tr/index.phpCMDarticleview4118>, s.53.

⁵Şahin s.21; Sağlam ve Aral, s.48.

⁶Hasan T. Fendoğlu, **Çocuk Hakları Hukuku**, Ankara:Yetkin Yayınları, 2014, s.39; Zeynep Erkut, Serap Balcı ve Suzan Yıldız, **Tarihsel Süreç İçinde Çocuk**, s. 17, <http://cocukvemedeniye.cocukvakfi.org.tr/index.phpCMDarticleview3326> (ET 12.06.2019).

⁷Ozansoy, s.45.

⁸Ozansoy, s.47; Erkut, Balcı ve Yıldız, s.22.

belli bir öğrenim düzeyini aştıktan sonra kademeli olarak ulaşılabilen bir alan olduğu, çocukluğun ise henüz bu yetişkinlik döneminin tamamlanmadığı zaman dilimi olarak algılanmaya başladığı, çocukluğun yetişkinlikten farklı bir alan olduğu kabul edilmiştir. Ancak küçük yaştaki bireylerin çocuk olarak kabul edilmeye başlandığı bu dönemde yaşanan değişimler ve gelişmelerin herkese eşit şekilde uygulanmadığı gözlemlenmiştir⁹. Şöyle ki; çocuk olarak kabul edilen ve yaşanan gelişmelerden payını alan ilk kesim orta sınıfın erkek çocukları olmuştur. Çocukluk kavramının kadınları da kapsayacak şekilde anlaşılmadığı ortaya çıkmıştır. Cinsiyete dayalı bu ayrımdan başka sınıf ayrımcılığının da yine çocukluk kavramının içinin doldurulması noktasında uygulandığı tespit edilmiştir¹⁰. Bu bağlamda öncelikle üst sınıf mensuplarının çocuklarının “çocuk” olduğu kabul edilerek¹¹ bu çocuklar eğitime yönlendirilmeye başlanmış, alt sınıfa mensup kişilerin çocukları fabrikalarda çalıştırılacak işgücünün kayda değer bir kısmını oluşturduğundan onların da “çocuk” olduğunun kabul edilmesi diğerlerine nazaran daha uzun sürmüştür¹². 21.yüzyılda çocuğa olan bakış açısı artık tamamen değişmiş, çocuklar ile ebeveynleri artık hukuki olarak beraber değerlendirilmemeye başlanmış, çocuklar ile yetişkinlerin konumlarının farklı farklı tanımlanması ihtiyacı doğmaya başlamıştır¹³. Bu dönemde hakim olan bakış açısına göre çocuk kavramının içinde 3 temel unsur vardır. Buna göre öncelikle çocukların yetişkinlerden farklı olduğu kabul edilmiştir¹⁴. İkinci unsur çocukluğun yetişkinlik dönemine bir geçiş süreci olduğunun kabul edilmesidir¹⁵. Son unsur ise ebeveynin çocuğun eğitiminden ve terbiye edilmesinden sorumlu olduğunun kabul edilmiş olmasıdır¹⁶.

⁹Binali Çatak, “Çocuk İşçiliği İçin Risk Faktörlerinin Belirlenmesi, Çocuk İşçi ve Okuyan Öğrencilerin Sağlık Durumlarının Karşılaştırılması”, **Uzmanlık Tezi**, Pamukkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Denizli, 2006, s.3.

¹⁰Çatak, s.2-3.

¹¹Sağlam ve Aral, s.52.

¹²Şebnem Kılıç, “Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Kavramı ve Çocuk İşçinin Hakları”, **Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2011, s.8.

¹³Nina Dethloff ve Alexandra Maschwitz, “Avrupa’da Çocuk Hakları- Biz Nerede Duruyoruz?”, Çeviren: Kerem Öz, **Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:1, Sayı:2, Aralık 2013, ss.147-154, s.148.

¹⁴Fendoğlu, s.39.

¹⁵Fendoğlu, s.39.

¹⁶Fendoğlu, s.39.

20 Kasım 1989 tarihinde Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından Çocuk Haklarına Dair Sözleşme kabul edilmiş¹⁷ ve ilgili sözleşme Türkiye tarafından 14 Eylül 1990 tarihinde imzalanmış, 09.12.1994 tarihli ve 4058 sayılı Kanunla onaylanması uygun bulunmuş ve 27 Ocak 1995 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir¹⁸. Çocuğun tanımının yapıldığı Sözleşmenin 1. maddesinde yer alan düzenlemeye göre, bu sözleşme uyarınca çocuğa uygulanabilecek olan kanuna göre daha erken yaşta reşit olma durumu hariç, 18 yaşına kadar her insan çocuk sayılır. Görüldüğü üzere Sözleşme, çocuğu 18 yaşın altındaki herkesi kapsayacak şekilde tanımlamıştır. Çocuk Haklarına Dair Sözleşme’de kişilerin ergin olduklarının kesin olduğu bir zamanı tespit eden mutlak bir yaş sınırı belirlenmemiş olup bu yaklaşım iç hukuk düzenlemelerinde farklı erginlik yaşı belirlenmesine olanak sağlamıştır ve bu şekilde devletlerin çocukları koruma yükümlülüğünü çocuğun üstün yararı ilkesini gözeterek yerine getirmeleri amaçlanmıştır¹⁹. Sözleşmeye taraf olan devletler 18 yaşın üstünde bir yaşı erginlik yaşı olarak belirleyebilecekleri gibi 18 yaşın altında bir yaşı da sınır olarak belirleyebilecekler; ancak bu durumda sözleşmeye ve sözleşmenin belirlediği genel ilkelere uygun bir belirleme yapılması da kendilerinden beklenecektir²⁰.

Türk hukuk doktrininde ve yasal mevzuatta çocuk kavramıyla ilgili birden çok tanım yapılmaktadır. Hukukçular çocuk kavramını genelde belirli bir anne ve babadan olan kişi olarak kabul edip bu tabiri bir hısımlık göstergesi olarak kullanmaktadırlar²¹. Yasal mevzuat “çocuk” kavramını tanımlarken Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme’de olduğu gibi temel olarak “yaş” ölçütünden yola çıkmaktadır²². Ancak yaş ölçütünün her olayda ve durumda kesin ve net olarak aynı şekilde uygulandığını kabul etmek mümkün değildir. Mevzuatımızda yer alan birçok düzenlemede yaş sınırının farklı olaylarda farklı şekilde uygulandığını görmekteyiz²³. Örneğin, 5237

¹⁷ <http://www.unikankara.org.tr/language/tr/belgeler/#.XPTmCBYzbIU> (ET 03.06.2019).

¹⁸ RG, 27 Ocak 1995, 22184, Milletlerarası Sözleşme.

¹⁹ Kılıç, **Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Kavramı ve Çocuk İşçinin Hakları**, s.24.

²⁰ Kılıç, **Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Kavramı ve Çocuk İşçinin Hakları**, s.25.

²¹ Serozan, s.3.

²² Hande Bahar Aykaç, **Hukuksal Açıdan Çocuk ve Genç İşçiliği**, (tbbdergisi.barobirlik.org.tr)(ET:31.03.2017), s.338.

²³ Aykaç, s.338.

sayılı Türk Ceza Kanunu'nun²⁴ 6/1-b maddesi ve 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu²⁵ 3/1-a maddesinde birbirine paralel olarak 18 yaşın altındaki bireylerin çocuk olarak kabul edileceği düzenlenmiştir. Ancak 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nda²⁶ erginlik yaşı 18 olarak kabul edilmişken (m.11) evlenme yaşı 17 olarak düzenlenmiş (m.124/f. 1), olağanüstü durumların varlığı halinde 16 yaşını doldurmuş olan erkek ve kadının evlenmesine izin verilebileceği kabul edilmiştir (m 124/f. 2). Ergin olmayı 18 yaşın tamamlanmasıyla örtüşecek şekilde düzenleyen kaynaklar bakımından temel alınan ölçüt bedensel gelişimin tamamlanmış olması değil düşünsel olarak belli bir seviyeye ulaşılmış olması²⁷ olup TMK anlamında da 18 yaşı tamamlamakla ulaşıldığı belirlenen erginlik fiziki gelişmişlikten ziyade zihinsel olarak belli bir olgunluğa ulaşmayı ifade etmektedir²⁸. Ayrıca Türk Ceza Kanunu'nda 18 yaşını doldurmamış olan kişilerin çocuk olduğu kabul edilmekle beraber cezai ehliyeteye ilişkin belirleme yapılırken alt sınır bu genel kabulden farklı düzenlenmiş ve fiili işlediği sırada 12 yaşını doldurmamış olan çocukların cezai ehliyetlerinin olmadığı düzenlemesi yer almıştır (m 31/ f.1).

Çocuk kavramıyla ilgili açıklamalar yaş ölçütü kullanılarak yasal mevzuatta yapılanlar ile sınırlı değildir. Örneğin; Türk Dil Kurumu tarafından yapılan tanımlamaya göre çocuk, bebeklik ile erginlik arasındaki gelişme döneminde bulunan oğlan veya kızdır²⁹. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun yaptığı tanımlamaya göre ise; *“Çocuk, temelde yaşam yükünü yüklenmemiş, ailenin ve devletin koruduğu, diğer kurum ve kuruluşların da sahip çıktığı, çocukluğunu yaşayabilen, fiziksel ve ruhsal gelişimini sağlıklı olarak tamamlayabilen, yeterli bir eğitimle geleceğe hazırlanan ve geleceğin nitelikli işgücünü oluşturan insandır”*³⁰.

Günlük hayatta yetişkin olarak tabir edilemeyecek olan kişiler çocuk olarak adlandırılmaktadır. Bu şekilde tanımlanan çocukluk, okuduğu okulun bitirilmesi, 18

²⁴RG, 12.10.2004, 25611, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu.

²⁵RG, 15.07.2005, 25876, 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu.

²⁶RG, 08.12.2001, 24607, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu.

²⁷Özge Tuğçe Gökalp, “Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Çalıştırma”, **Electronic Journal Of Vocational Colleges**, Mayıs 2011, (E.T.: 31.03.2017), s. 126; Serozan, s.10.

²⁸Emine Akyüz, **Çocuk Hukuku Çocukların Hakları ve Korunması**, Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara, 2012, s.101.

²⁹sozluk.gov.tr ; tdk.gov.tr. (ET 03.06.2019).

³⁰Yahya Kulaksız, “Yoksulluk Bağlamında Çocuk İşgücü”, **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, (www.calismadunyasi.gov.tr) (ET:26.12.2018).

yaşın doldurulması, belli bir meslek edinilmesi gibi dış olayların gerçekleşmesiyle sona ermektedir³¹. Bundan başka geleneksel aile yapısının hâkim olduğu özellikle kırsal kesimlerde çocuğa yaklaşım ise farklılaşmaktadır. Çocuk bu yaklaşımda duygusal bir tatmin aracı olarak görülme, aksine ucuz işgücü olarak değerlendirilen bir varlık olarak kabul edilmektedir³². Bu bakış açısının hâkim olduğu ailelerde çocuk ekonomik olarak bir değer ifade etmektedir. Ekonomik olarak bir değeri olan çocuğun aile ekonomisine katkıda bulunması ve ebeveynlerinin yaşlılık dönemlerinde kendilerine bakacak bir güvence oluşturması beklenmektedir³³. Bu bakış açısı çocuğa ekonomik bir değer atfetmenin yanında ileride herhangi bir güvence olmaması halinde çocukları bir sosyal güvence olarak da algılamaktadır³⁴.

Çocuk kavramı aynı toplum içinde farklı anlamlar ifade ettiği gibi uluslararası boyutta da ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre farklı anlamlara gelebilmektedir³⁵. Şöyle ki; gelişmiş ülkelerde zorunlu eğitim süresinin uzun olmasından kaynaklı olarak yaş sınırı daha fazla olduğundan gelişmiş bir toplumda çocuk olarak nitelendirilen bir birey daha az gelişmiş bir toplumda yetişkin olarak görülebilmektedir³⁶. Toplumda çocuğun tam anlamıyla yetişmesi ve eğitilmesi için geçmesi gereken sürenin fazla olacağı kabulü yaygınlaştıkça çocukluk dönemini belirleyecek yaş sınırının o denli artacağı kabul edilmektedir³⁷. Ayrıca çocuğa atfedilen anlam ve verilen değer de ülkelerin gelişmişlik düzeyiyle doğru orantılı kavramlardır. Şöyle ki; çocuğun şefkatle korunması gereken bir insan olduğunu ve toplumun bir parçası olduğunu kabul eden, sağlıklı şekilde gelişimlerini tamamlamalarına müsaade eden toplumların gelişmişlik düzeylerinin yüksek olduğu kabul edilirken, aksine çocukların kötü muamele gördüğü, ihmal edildiği

³¹Emine Akyüz, **Çocuğun Haklarının ve Güvenliğinin Korunması (Ulusal ve Uluslararası Hukukta)**, Ankara: Milli Eğitim Basımevi, 2000, s.66. Aynı yönde Haydar Okan Yıldırım, “Dünyada ve Türkiye’de Çocuk İşçiliği ve Özel Bir Örnek Olarak İstanbul İlinde Otomotiv Küçük Sanayiinde Çalışan Çocuk İşçi ve Çıraklar”, **Yüksek Lisans Tezi**, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008, s.5.

³²Mustafa Günöz, “Türkiye’de Çocuk İşçiliği Sorunu ve Çözüm Önerileri”, **Uzmanlık Tezi**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2007, s.3.

³³ Neslihan Bekdaş, “Türkiye’de Çocuk İşçiliği, Örgün Eğitim ve Çalışma Hayatı: Hekimbaşı Örneği”, **Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009, s.6,11

³⁴Bekdaş, s.6,11.

³⁵Sağlam ve Aral, s.43, Mine Tan, “Çağlar Boyunca Çocukluk”, **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, Cilt:22, Sayı:1, 1989, ss.71-88, s.71.

³⁶Salih Barışık, Tarık Ege ve Türker Şimşek, “Türkiye’de Çocuk İşçiliği ve Ekonomik Etkileri”, **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt:17 Sayı:2, 2016, s.163.

³⁷Günöz, s.4.

ve her türlü istismara maruz kaldığı toplumların son derece geri kalmış olduğu kabul edilmektedir³⁸.

Psikoloji ve tıp bilimlerinde çocukluk kavramı birbiriyle örtüşmektedir. Her ikisi bakımından da çocukluk ergenliğin başlamasıyla sona eren bir dönemi ortaya koymaktadır³⁹. Sosyolojik olarak ise çocukluğun yetişkinler gibi tam olarak ekonomik bağımsızlık kazanamamış ve hukuki olarak onlarla aynı statüde olamayan kişileri ifade ettiği kabul edilmektedir⁴⁰.

Çocuk kavramının uluslararası platformlarda ya da özel olarak ülkemiz içinde var olan kesimler arasında mutlak olarak kabul edilen genel geçer bir tanımı olmadığı görülmektedir. Çocukluk toplumsal, sınıfsal ve ülkesel farklılıklar sebebiyle belirleyici kriterleri farklı olan bir kavramdır. Ancak Şahin tarafından yapılan ve bizim de katıldığımız tespiti göre, çocuk kavramına atfedilen anlamın bu denli farklılıklar içermesine bağlı tüm yaklaşımların ortak olarak kabul ettiği olgu şudur: Çocukluk, insanın gelişmeye açık olduğu ve sürekli gelişim gösterdiği, hayatın zorluklarına karşı savunmasız durumda olduğundan özel bir korumayı hak ettiği bir dönemi ifade etmektedir⁴¹.

B. ÇOCUK İŞÇİ KAVRAMI

1. Genel Olarak

Çocuk işçiliği ile mücadele günümüzde ulusal ve uluslararası platformlarda gündemde olmakla beraber, mücadele edilen ve aslında ortadan kaldırılmaya çalışılan bu olgunun ne olduğu açık ve net olarak belirlenebilmiş değildir. İnsan ömrü çocukluk, gençlik ve yetişkinlik olmak üzere üç evreden oluşmaktadır. Çalışmak yetişkinlik evresinin temel normu iken çocukluk döneminde asıl olan oyun oynamak, eğitim almak, gelişimini tamamlamaya çalışmaktır. Ancak birçok ülkede çocuklar yetişkinlik

³⁸Hayrunnisa Özdemir ve Ahmet Cemal Ruhi, **Çocuk Hukuku**, Ankara: Adalet Yayınevi, 2012, s.1.

³⁹Akyüz, s.66; Akyüz, **Çocuk Hukuku Çocukların Hakları ve Korunması**, s.97.

⁴⁰Kılıç, **Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Kavramı ve Çocuk İşçinin Hakları**, s.19.

⁴¹Şahin, s.21.

evresinde çalışma hayatına dahil olmaları gerekirken çocukluk döneminde fiziksel ve zihinsel gelişimlerini tamamlamadan çalışma hayatına dahil olduklarından bütün dengeler bozulmaktadır⁴². Hayatın olağan akışında çocukluk döneminde olan bir birey kendisini hayata hazırlamakta ve bu dönemde de ekonomik olarak ailesine bağımlı yaşamaktadır. Ancak bu akış, zaman içinde ekonomik ve sosyolojik durumdan kaynaklanan nedenlerle bozulabilmekte ve çocuklar iş hayatına atılmak durumunda kalabilmektedir⁴³. Çocukluk kavramının kabul görmesi günümüzden çok eski tarihlere dayanmamakta iken çocukların çalışma hayatına atılarak birçok sektörde emeklerinden faydalanılması çok daha eski tarihlere dayanmaktadır⁴⁴.

Çocuk işçi kavramının tanımlanması ve sınırlarının belirlenmesi noktasında tıpkı çocuk kavramının tanımlanmasında olduğu gibi birçok güçlük yaşandığı görülmektedir. Zira çocuk işçi kavramının da ifade ettiği anlam toplumdan topluma ve hatta aynı toplum içinde farklı kesimler arasında değişkenlik gösterebilmektedir⁴⁵. Çocuk işçi kavramı çocuk hakları ile de doğrudan bağlantılı olup çocukluk ve çocuk hakları kavramının içi her toplumda ya da aynı toplumun farklı kesimleri arasında aynı şekilde doldurulamadığından genel geçer bir tanım yapılması da zorlaşmaktadır⁴⁶. Kavrama ilişkin tanımlama yapmayı zorlaştıran bir diğer neden de tüm alanlarda aynı şekilde uygulanması mümkün olmayan yaş koşulunun çocuk işçi tanımı yapılırken de devreye girmesidir⁴⁷. Yapılan bir tanımlamaya göre çalışma çağındaki nüfus, kurumsal olmayan nüfus içindeki 15 ve daha yukarı yaştaki nüfustur ve bu belirlemenin temelinde zorunlu eğitimin tamamlanma yaşı dikkate alınmaktadır⁴⁸.

⁴²**Dünyada ve Türkiye’de Çocuk, Çocuk İşgücü Sorunu ve Çocuk Refahı Politikaları**, (www.academia.edu.tr) (ET:31.03.2017), s.3.

⁴³Bekdaş, s.3.

⁴⁴Kılıç, **Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Kavramı ve Çocuk İşçinin Hakları**, s.11. Ayrıca bkz. aşağıda “Çocuk İşçiliğinin Tarihsel Gelişimi” başlığı.

⁴⁵Erdal Egemen, “Dünyada ve Türkiye’de Çalışan Çocuklar (Çocuk İşçiler)”, **İstanbul Barosu Dergisi**, Cilt:81, Sayı:2, Mart 2007, ss.529-539, s.530.

⁴⁶Şebnem Kılıç, “Türk Hukukundaki Çocuk İşçi Tanımının Uluslararası Standartlara Uygunluğu”, **Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:13 Sayı:165-166, Ankara, Temmuz 2018, s.125.

⁴⁷Yıldırım H, s. 5.

⁴⁸Seyhan Erdoğan, “Türkiye’de İşgücü”, **Sendikacılık akademi Ders Notları TÜRK-İŞ**, Ankara: Aydoğdu Ofset, Mart 2013, s.140.

Çocuk işçi ibaresi, içinde hem yukarıda detaylı olarak açıklanan⁴⁹ çocuk kavramını hem de belli bir ücret karşılığında bir işverene bağımlı olarak iş gören işçi kavramını barındırmakta olduğundan çocuk işçi, belli bir ücret karşılığında işverene bağımlı olarak iş görme edimini ifa eden ve belirli bir yaşın altında bulunan kişi olarak da tanımlanabilir⁵⁰.

Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme'nin 32. maddesinde taraf devletlerin söz konusu anlaşmayı imzalamakla çocukların ekonomik olarak sömürülmesini önleme konusunda sorumluluk aldıkları düzenlenmektedir. Bunun sağlanmasına yönelik olarak uygulanacak yöntem bakımından yol gösterici olabilecek bu düzenlemenin içeriğinde taraf devletlerin işe kabul için bir veya birden çok asgari yaş sınırı belirleyeceği ifade edilmiştir. Bu düzenlemeye paralel olarak Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in⁵¹ tanımlar başlıklı 4. maddesinde çocuk işçinin 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişi olarak tanımlandığı görülmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 138 sayılı İstihdama Kabulde Asgari Yaş Sözleşmesi'ne dayanarak yaptığı tanımda ise çocuk işçi, 15 yaşın altında hayatını kazanmak ve aile bütçesine katkıda bulunmak amacıyla çalışma hayatına atılan çocuklar olarak geçmektedir⁵². UNICEF tarafından yapılan değerlendirmede 5-11 yaş grubunda olan ve haftada 1 saat ekonomik kazanç elde etmek amacıyla çalışan ya da haftada 28 saat evde çalışan çocuklar çocuk işçi olarak nitelendirilmiştir. 12-14 yaş aralığındaki çocuklar ise haftada 14 saat ekonomik amaçla ya da haftada 28 saat evde çalışmaları halinde çocuk işçi olarak kabul edilmektedir⁵³. Söz konusu metinlerde tanımlama yapılırken öne çıkan ölçütün yaş olduğu görülmektedir. Zira yaş küçüldükçe çocuk tehlikelere daha açık hale gelmekte ve birçok alanda olduğu gibi çalışma hayatında da korunma ihtiyacı artmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün çocuk işçiliği kavramıyla ilgili yaptığı bir tanımda bu kavram, çocukların sağlığını, eğitimini, fiziksel ve ruhsal olmak üzere bir

⁴⁹Bkz. yukarıda “Çocuk Kavramı” başlığı.

⁵⁰Şahin, s.24.

⁵¹RG, 06.04.2004, 25425, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik.

⁵²Yıldırım H, s.6.

⁵³Haydar Efe ve Sevinç Arzu Uluoğlu, “Dünyada Çocuk İşçiliğiyle Mücadelede Geline Nokta ve Geleceğe Dair Bazı Öngörüler”, **Eğitim Bilim Toplum Üç Aylık Hakemli Dergi**, (eğitimsen.org.tr) (ET: 31.03.2017), s.49.

bütün halinde gelişimini olumsuz yönde etkileyen, çocuğun yeteneklerinin farkına varmasını ve bu yetenekleri geliştirmesini engelleyen, çocukları çocukluklarını yaşamaktan alıkoyan, çocuk onuruna yakışmayan her türlü çalışma olarak ortaya konulmuştur⁵⁴.

İş hukuku mevzuatımızda 2003 yılından önce çocuk ve genç işçi kavramlarına ilişkin bir belirleme yapılmadığı görülmekte iken 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte çocuk ve genç işçilere ilişkin düzenlemeler yapıldığı görülmektedir. Ancak bu düzenlemelerde de net olarak çocuk işçinin tanımlanmadığı anlaşılmıştır⁵⁵. 4857 sayılı İş Kanunu m.2'de işçi, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi olarak tanımlanmıştır. İş hukukunun korumayı amaçladığı asli özne olan işçi, sosyolojik olarak da beden gücünü veya el becerisini kullanarak başkasının işinde ücret karşılığı çalışan kişi olarak algılanmaktadır⁵⁶. Yaş konusunda hükümler barındıran ve yukarıda bahsi geçen düzenlemeler de dikkate alındığında çocuk işçinin, iş sözleşmesi kapsamında bir işverene bağlı olarak iş görme edimini yerine getiren belli bir yaştan altındaki kişi olarak tanımlanması mümkündür⁵⁷. Bir kişinin işçi sayılabilmesi için aranan iş sözleşmesine dayanarak çalışma, bu çalışmayı bir edim karşılığında yapma ve işverene bağımlı olarak çalışma şartları çocuk işçi bakımından da gündeme gelmektedir⁵⁸. Türk hukukunda çocuk işçi ile ilgili olarak yapılan bu tanımın yasal olarak çalışan bir kesimi ifade ettiği ve bu sebeple de uluslararası hukukta yasadışı bir çalışma olarak kabul edilen ve mücadele halinde olunan çocuk işçiliğiyle örtüşmediği değerlendirilmektedir⁵⁹. Zira uluslararası platformda çocuk işçi kavramı bakımından önemli olan husus çocuğun bir iş sözleşmesi çerçevesinde çalışması olmayıp çalışma şeklinin insan haklarını ihlal edecek düzeyde zararlı olması ve tehlike arz etmesidir⁶⁰. *Kılıç'a göre*, hukuka aykırı olarak çalışan çocukların çocuk işçi, 18 yaşın altında

⁵⁴Efe ve Uluoğlu, s.47, <https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/child-labour/lang--tr/index.htm> (ET:16.06.2019).

⁵⁵Kılıç, **Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Kavramı ve Çocuk İşçinin Hakları**, s.84.

⁵⁶Hamdi Mollamahmutoglu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, **İş Hukuku Ders Kitabı Cilt:1 Bireysel İş Hukuku**, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara: Ayrıntı Basımevi, 2018, s.31.

⁵⁷Mesude Yüksel, Orhan Adıgüzel ve Hasan Yüksel, "Dünyada ve Türkiye'de Sosyal Politika Temelinde Dezavantajlı Bir Grup Olarak Çocuk İşçiler Realitesi", **Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı:6, Ocak 2015, (iibf.kastamonu.edu.tr) (ET 31.03.2017), s.25.

⁵⁸Tankut Centel, "Çocuklar ile Gençlerin İş Güvenliği", **Doktora tezi**, İstanbul Fakülteler Matbaası, 1982, s.38-41.

⁵⁹Kılıç, s.123.

⁶⁰Kılıç, s.156.

olmasına rağmen hukuka uygun olarak çalışanların genç işçi olarak kabul edilmesi uluslararası standartlara daha uygun olacaktır⁶¹. Kanaatimizce, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün konuya yaklaşımı doğrultusunda, çocuklar tarafından aile içinde gerçekleştirilen, okul saatleri dışında harçlıklarını çıkarmak için yaptıkları ve eğitimlerine engel olmayan işler⁶² gibi çocuğu sosyal hayattan ve eğitim hayatından alıkoymayan işler dışında gerçekleştirdikleri her türlü çalışma çocuk işçiliği olarak değerlendirilmeli ve uzun vadede ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmalar hız kazanmalıdır.

İşçi olarak değerlendirilme bakımından aranan şartların belirli bir yaştan altında olup çalışma hayatında aktif olarak yer alan bireyler bakımından da aranıyor olması, çocuk işçi kavramının daha geniş bir anlam taşıyan “çalışan çocuk” ve daha dar bir anlam taşıdığını kabul edebileceğimiz “çırak” kavramlarından da farklı olduğunu ve bu kavramlardan her birinin ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

2. Çocuk İşçi-Genç İşçi-Genç Çalışan Ayrımı

Çocuk işçiler ile çalışan çocuklar, çıraklar ve stajyerler arasındaki farklar ortaya koyulmadan önce mevzuatımızda da yer alan çocuk işçi, genç işçi ve genç çalışan ayrımıyla ilgili olarak açıklamalar yapmak konunun ilerleyişi bakımından yerinde olacaktır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 71. maddesinde ve maddenin gerekçesinde çocuk ve genç işçi kavramları öngörülmüş ve 15 yaşını doldurmamış olan çocukların çalışması yasaklanmıştır. Maddede çocuk ve genç işçi ayrımını ortaya koyan tanımlara yer verilmemiş, bu kavramlara ilişkin tanımlama Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te yapılmıştır. Bu madde uyarınca çıkarılmış olan Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in 4. maddesine göre, çocuk işçi 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişiyi, genç işçi ise 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış kişiyi ifade etmektedir. Çocuk işçi tanımının yapılmasında ilköğretimin tamamlanmış olması esas kriterlerden olduğundan bu durumdan anlaşılması gerekenin ne olduğunun

⁶¹Kılıç, s.154.

⁶²<https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/child-labour/lang--tr/index.htm> (ET 03.06.2019).

açıklanması önem arz etmektedir. 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu'nda⁶³ yer alan zorunlu eğitime ilişkin düzenlemelerde 6237 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun⁶⁴ ile değişiklikler yapılmış ve bu değişikliklerden sonra da zorunlu eğitim nitelik değiştirmiştir⁶⁵. 222 sayılı Kanun'un 7. maddesinde yapılan değişiklik sonucu ilköğretim; dört yıl süreli ve zorunlu ilkokul ile dört yıl süreli ve zorunlu ortaokuldan oluşan bir Milli Eğitim ve Öğretim Kurumu olarak tanımlanmıştır. Aynı Kanunun 2. maddesine göre, ilköğretim, ilköğrenim kurumlarında verilir ve öğrenim çağında bulunan kız ve erkek çocuklar için mecburidir. Zorunlu ilköğretim çağı ise, 6-13 yaş grubundaki çocukları kapsar. Bu çağ çocuğun 5 yaşını bitirdiği yılın eylül ayı sonunda başlar, 13 yaşını bitirip 14 yaşına girdiği yılın öğretim yılı sonunda biter. (222 sayılı Kanun m.3) Bu noktada önemle belirtmek gerekir ki zorunlu ilköğretim ile zorunlu eğitim birbirinden farklı kavramlardır⁶⁶. Yapılan açıklamalardan ve değişikliklerden de anlaşılacağı üzere yeni uygulamada zorunlu eğitim dört yıl süreli zorunlu ilkokul, dört yıl süreli zorunlu ortaokul ve yine 4 yıl süreli zorunlu ortaöğretimden oluşmaktadır⁶⁷. Ortaöğretim, Milli Eğitim Temel Kanunu'nda⁶⁸ şu şekilde tanımlanmıştır: “Ortaöğretim; ilköğretime dayalı dört yıllık zorunlu örgün veya yaygın öğrenim veren genel, mesleki ve teknik öğretim kurumları ile mesleki eğitim merkezlerinin tümünü kapsar.” (6764 sayılı Kanunla değiştirilen m.26).

Görüldüğü üzere çocuk ve genç işçi ayrımı yapılırken 15 yaş sınırı ölçüt olarak kabul edilmiştir. Genç işçi ve çocuk işçi ayrımını düzenleyen yönetmeliğin dayanak noktası İş Kanunu m.71 olup diğer iş kanunlarının kapsamında olan iş ilişkilerinde bu ayrım uygulanamayacaktır⁶⁹.

Çocuk ve genç işçi şeklindeki ayrım dışında literatürde “genç çalışan” şeklinde bir grup da bulunmaktadır. Genç çalışan kavramı 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği

⁶³RG, 12.01.1961, 10705, 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu.

⁶⁴RG, 11.04.2012, 28261, 6287 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun.

⁶⁵Canan Ünal, “Çocukların Korunması Hakkı Kapsamında Çocuk İşçiliği Sorununun Çözümü ve Çözümözlülüğü”, **VI. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu**, s.299., <http://www.sosyalhaklar.net/2014/bildiriler/unal.pdf> (ET 03.06.2019).

⁶⁶Ünal, s.299.

⁶⁷Ünal, s.299.

⁶⁸RG, 24.06.1973, 14574, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu.

⁶⁹Ünal, s.295-296.

Kanunu'nda⁷⁰ tanımlanmıştır. Kanunun 3/I-e maddesine göre, genç çalışan onbeş yaşını bitirmiş ancak onsekiz yaşını doldurmamış çalışanı ifade eder. Kanun'un 2. maddesinde yer alan düzenleme uyarınca bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır. Görüldüğü üzere bu Kanun kapsamına yalnızca İş Kanunu kapsamında bulunan işçiler değil kendi özel kanunlarında yer alan özel statülerine bakılmaksızın kamu ve özel sektörde çalışan tüm gerçek kişiler girmektedir⁷¹.

İş Kanunu'nun 71.maddesinde haftalık çalışma sürelerinin belirlenmesinde bu ayrıma riayet edildiği görülmektedir. Şöyle ki İş Kanunu m.71/ f.4'e göre; zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların çalışma saatleri günde 7, haftada 35 saatten fazla olamayacak, bu süre, on beş yaşını tamamlamış olan çocuklar için günde 8, haftada 40 saate kadar artırılabilir. 04.04.2015 tarihinde İş Kanunu'nun 71. maddesine eklenen son fıkraya göre sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışacak çocuklara çalışma izni verilmesi, yaş grupları ve faaliyet türlerine göre çalışma ve dinlenme süreleri ile çalışma ortamı ve şartları, ücretin ödenmesine ilişkin usul ve esaslar ile diğer hususlar Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kültür ve Turizm Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı ile Radyo ve Televizyon Üst Kurulunun görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı⁷² tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenecektir. Bu maddeye dayanılarak Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından hazırlanan Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Taslağı'nın 5. maddesine göre, sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalıştırılan çocukların çalışma saatleri günde 5 ve haftada 30 saatten fazla olamaz.

⁷⁰RG, 30.06.2012, 28339, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.

⁷¹Ünal, s.296.

⁷² 9 Temmuz 2018 tarihli ve 30473 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 703 sayılı "Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname" ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı birleştirilmiş ve "Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı" ismini almıştır. 10 Temmuz 2018 tarihli 30474 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin altıncı kısım ikinci bölümünün başlığı "Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı" iken " Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı" olarak yeniden düzenlenmiştir. Bu nedenle çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde ilgili Bakanlık "Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı" olarak ifade edilecektir. (www.resmigazete.gov.tr) (ET: 13.06.2019).

Çocuk ve genç işçi olarak yapılan ayrımın çalışma hayatında çocuk işçiliğinden yetişkin işçiliğine aşamalı olarak geçildiğine ilişkin izler taşıdığı yönünde değerlendirme yapılmaktadır⁷³.

3. Çocuk İşçi – Çalışan Çocuk Arasındaki Farklar

Çalışan çocuk ve çocuk işçi kavramlarının aynı anlama gelecek şekilde kullanıldığı görülmekle beraber esasen bu iki kavram birbirinden ayrılmaktadır. Çalışan çocuk kavramının çocuk işçi kavramını da içine alan daha geniş bir anlamı bulunmaktadır. Çocuk işçinin, çalışan çocuk kavramının alt kümesi olduğu, bu nedenle her çocuk işçinin aslında bir çalışan çocuk olduğu ancak her çalışan çocuğun çocuk işçi olarak kabul edilemeyeceği ifade edilmektedir⁷⁴. Çalışan çocuk kavramını açıklamaya yönelik yapılan bir tanıma göre “*çalışan çocuk, sosyo- ekonomik konumları gereği maddi kazanç elde etmek veya meslek edinme amacıyla esnaf ve sanatkarlar yanında, sanayi, tarım ve marjinal çalışma alanlarında üretime katılan 18 ve daha küçük yaşlardaki bireydir*⁷⁵.” Bu kavram ile ilgili olarak yapılan diğer bir tanıma göre ise çalışan çocuk, bir işverene bağımlı olarak veya kendi hesabına belli bir ücret karşılığında ya da aile işlerinde ücretsiz bir şekilde aile işçisi olarak çalışan kişidir⁷⁶. Çalışan çocuğa içinde bulunduğu ortama göre farklı anlamlar yüklenmektedir. Çalışmakta olan çocuk işveren için ucuz işgücü anlamına gelirken ailesi için ekstra gelir kaynağı olarak görülmektedir⁷⁷. Çalışan çocuğun kendisi için ise bu sıfat büyüme olarak anlandırılmaktadır⁷⁸.

Çocuk işçi, İş Kanunu anlamında işçi olarak kabul edildiğinden, çocuğun belli bir işverene bağlı olarak çalışıyor olması gerekmektedir. Buradaki bağılıktan kastedilen ise, işin bir işverenin gözetimi, denetimi altında onun otoritesini hissederek

⁷³Şahin, s.32.

⁷⁴Emine Berrin Turan, “İş Hukukunda Çocuk İşçi Çalıştırma”, **Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2004, s.88.

⁷⁵Bekdaş, s.7.

⁷⁶Aykaç, s.339.

⁷⁷Aydın Önal, “Çalışan Çocuklar ve Sosyal Güvenlik Hukuku”, **Fasikül Hukuk Dergisi**, Cilt:4 Sayı:33, Ağustos 2012, s.18.

⁷⁸Önal, s.18.

çalışmaktır⁷⁹. Bu bağımlılık unsurunun bir gereği olarak işveren işçi üzerinde egemenlik kurabildiğinden iş sözleşmesinin konusunu oluşturan çalışmanın ne şekilde yapılacağını kendisi düzenleyememekte ve işveren tarafından belirlenen kurallar ve sınırlar dahilinde işi yapması kendisinden beklenmektedir⁸⁰. Ancak çalışan çocuk bakımından bu bağımlılık unsurunun bulunması şart değildir. Çalışan çocuk bir işverene bağımlı olarak çalışabileceği gibi hiç kimseye bağılı olmadan kendi hesabına da çalışabilir. Ekonomik ve sosyal nedenlerle esnaf ve sanatkârların yanında, tarım, sanayi gibi iş sektörlerinde ve hatta sokaklarda maddi bir gelir elde edebilmek için emeğini ortaya koyarak çalışan 18 yaşın altındaki kişiler çalışan çocuk kavramının kapsamı içinde yer alırlar⁸¹. Ayrıca bu durumlardan farklı olarak özellikle de kırsal kesimlerde aile geçimine katkıda bulunmak maksadıyla aile bireylerine yardım etmek şeklinde evde gerçekleşen çalışmaları yapan çocuklar da çalışan çocuk kavramı kapsamında değerlendirilebilir⁸².

Çalışan çocuk kavramının bütünüyle olumsuz bir çağrışım yaptığının kabul edilemeyeceği de bazı kesimler tarafından ileri sürülmektedir. Söz konusu fikri benimseyenlerin bakış açısına göre çocuk çalışması çocuk işçiliğinden farklı olarak çocuklar bakımından zararlı olmayan ve onların eğitim almalarını engellemeyen bir çalışmadır⁸³. Buna göre çocuk çalışması belli sınırlar dâhilinde çocuğa birçok katkıda bulunarak gelişimini olumlu yönde de etkileyebilmektedir. Bu olumlu gelişimin kaydedilebilmesi için yaptığı çalışmanın çocuğun eğitimini, fiziksel, ahlaki, psikolojik gelişimini engellememesi gerekir. Yaptığı çalışma çocuğun sağlığını ve gelişimini tehlikeye sokmuyorsa bu çalışma neticesinde kazandığı deneyim kendisini toplumda faydalı bir birey olarak görmesini sağlayacağı gibi birçok beceri kazanmasında da etkili olacaktır⁸⁴. Türk Medeni Kanunu'nun 322. maddesinde ana, baba ve çocuğun, ailenin huzurunun ve bütünlüğünün gerektirdiği durumlarda birbirlerine yardım etmekle yükümlü oldukları düzenlenmiştir. Bu düzenleme ışığında bir değerlendirme yapıldığında da çocukların eğitimleri dışında kalan zamanlarında becerilerini geliştirme,

⁷⁹ Betül Erkanlı, **Tarafların İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasındaki Hak ve Yükümlülükleri**, Ankara: Adalet Yayınevi, 2015, s.42.

⁸⁰ Erkanlı, s.42-43.

⁸¹ Esra Emine Özeren, “İş Hukukunda Çalışan Çocuk”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Cilt:17 Sayı:52, Mayıs 2004, s.162.

⁸² Aykaç, s.340.

⁸³ Şahin, s.28.

⁸⁴ Özeren, s.163.

iş öğrenmek üzere sağlıklarına ve genel ahlaklarına uygun koşullarda çalışarak vakit geçirmelerinin gelişimlerine olumlu katkı sağlayacağı düşünülmektedir⁸⁵. UNICEF tarafından yapılan tespite göre, çocukları yetişkinlerin egemen olduğu ve üretici olan çalışma yaşamına en yavaş şekilde ve acısız olarak hazırlayan çalışmalar sosyalleşmeye yardımcı olan çalışmalardır⁸⁶. Çocuklar, sömürülmedikleri işlerde çalışmaları durumunda (Örneğin; ev içindeki ufak tefek getir götür işleri, ev hizmetlerinde ve çiftlik işlerinde aileye yardımcı olmak gibi) bu durum aile yaşamının bir parçası olarak çocukların gelişimlerine katkıda bulunabilir, kendilerine duydukları güveni de artırabilir⁸⁷. Mücadele edilen ve ortadan kaldırılmaya çalışılan çocuk çalışması türü Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından da belirlendiği üzere, çocuğa taşıyabileceğinden çok daha fazla ve ağır yükler yükleyen işler, çocuğun sağlığını ve güvenliğini tehlikeye sokan, savunmasızlığının sömürülmesine açık olan işler, yetişkin emeğinin ikamesi olarak görülüp çocuk emeğinin sömürülmesine neden olan işler, çocuğun gelişimi bakımından bir faydası olmayan işler ve çocuğun eğitime engel olması sebebiyle geleceğine yön vermesine de engel olan işlerdir⁸⁸. UNICEF Yönetim Kurulu tarafından hangi tür koşullardaki çalışmanın çocukların sömürülmesine neden olduğunu tespit edebilmek için bazı kriterler belirlenmiştir. Şu hallerde çocukların emeklerinin sömürü düzeyinde kullanıldığı sonucuna varılabilir⁸⁹:

- Çocuğun çok küçük yaşta tam zamanlı olarak çalışması.
- Çocuğun eğitime engel olacak şekilde aile içinde veya dışarıda uzun saatler boyu çalışması.
- Çocuğun fuhuş ve pornografi gibi cinsel olarak sömürüldüğü işlerde, aşırı fiziksel ve ruhsal gerginliğe yol açan işlerde çalışması.
- Çocuğun sokaklarda sağlıksız koşullarda tehlikelere maruz kalarak çalışması.
- Çocuğun erken yaşta ağır sorumluluklar alarak çalışması.

⁸⁵Oktay Erdoğan, **Çocuk Hakları**, İstanbul: Acar Basım, 2011, s.334.

⁸⁶Kadriye Bakırcı, **Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması (Uluslararası, Bölgesel ve Türk Hukuku Açısından)**, 1.bası, İstanbul:Beta Yayınları, 2004, s.162.

⁸⁷Bakırcı, s. 162-163.

⁸⁸Aykaç, s.340.

⁸⁹Bakırcı, s.164; **Sanayide Çalışan Çocuklar Raporu Sakarya Pilot Bölge Araştırması Çocuk İşçiliğiyle Mücadele Bölge Eylem Komiteleri Seminerleri (Gaziantep-Karaman-Sakarya)**, HAK-İŞKonfederasyonu, 1.Baskı, Hak-İş Eğitim Yayınları, 2000, s.12-13.

- Çocuğun hayal gücünün gelişmesine engel olan, yaratıcılığını olumlu yönde geliştirmesine olanak sağlamayan tek düze işlerde çalışması.
- Çocuğun kendine duyduğu saygının ve özgüveninin azalmasına neden olan işlerde çalışması.

4. Çocuk işçi-Çırak Arasındaki Farklar

Çırak ve işyerlerinde çalışan çocuk işçiler çoğu zaman aynı statüde değerlendirilebilmektedir. Ancak bu iki kavram temelde birbirinden oldukça farklıdır. Şöyle ki; çırak, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun⁹⁰ "Tanımlar" başlıklı 3. maddesinin (c) bendinde "*çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştiren kişi*" olarak tanımlanmıştır. İş Kanunu'na göre işçi ise bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişidir. (4857 sayılı İş Kanunu m.2) Kanunlarda yapılan bu tanımlardan da anlaşılacağı üzere çıraklık sözleşmesi iş sözleşmesinden farklıdır. İş sözleşmesi kapsamında temel olarak işçinin borcu iş yapmak⁹¹, işverenin borcu ise bu işin karşılığında ücret ödemek iken, çıraklık sözleşmesinde çırağın asıl amacı iş öğrenmek olduğundan temel borç da işveren bakımından "öğretim" olmaktadır⁹². Bu öğretim uygulamalı olarak yapıldığından çırağın işyerindeki üretime katılarak işçi gibi çalışması onun hukuki olarak işçi kabul edilmesine olanak tanımaz. Çünkü çırak, mesleki eğitimi gereği ustası tarafından kendisinden istenilen işleri yapmak zorunda olmakla beraber bu zorunluluk onun çıraklık sözleşmesinden kaynaklanan öğrenme yükümlülüğü kapsamında kalmaktadır⁹³. Yani çırağın meslek öğrenirken yaptığı işler karşılığında kendisine maddi bir ödeme yapılabilir, ancak bunun yapılmadığı ve çıraklık sözleşmesinde de bir karşılıktan söz edilmediği durumlarda dahi meslek ya da sanatın

⁹⁰RG, 05.06.1986, 19139, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu.

⁹¹İşçinin işverenle yaptıkları sözleşme çerçevesinde iş görme edimini üstlenmesi iş sözleşmesinin temelini oluşturmakla beraber iş sözleşmesinin ayırt edici bir unsuru değildir. Çünkü eser, vekalet sözleşmesi gibi sözleşmelerde de iş görme edimi sözleşmenin konusunu oluşturmaktadır. Dolayısıyla iş sözleşmesinin niteliği ortaya konulurken iş görme ediminin öne sürülmesi tek başına yeterli olmayacaktır. Erkanlı, s.38.

⁹²Tevfik Bayhan, "Çırak-İşçi Ayrımı ve Düzenlemelere Uymamanın Yaptırımı", **Terazi Hukuk Dergisi**, Cilt:5 Sayı:45, Mayıs 2010, s. 64; Murat Ergin, "Gençlerin İş Güvenliği", **Çimento İşveren Dergisi**, Eylül 1994, s.23.

⁹³Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.34.

öğretilmesi gibi bir karşılığın bulunduğu kabul edilmesi gerekir⁹⁴. Çırak, mesleki bilgi edinirken bazı işleri de yapabilir. Ancak iş görme, çırak bakımından asli bir borç değildir. Ücret de çıraklık sözleşmesi bakımından temel edimlerden biri değildir⁹⁵. Tam iki taraflı bir sözleşme olan çıraklık sözleşmesi bakımından 3 temel unsur bulunduğu ifade edilebilir. Birincisi çırağın işveren için çalışmakla yükümlü olmasıdır. İkincisi ustanın çırağa bir meslek veya sanatı öğretmesidir. Üçüncüsü ise çırağın ustaya hizmet sözleşmesi anlamında olmamakla birlikte bağımlı olmasıdır. Mevzuatta çırakla ilgili yapılan tanımlamalar yazılı çıraklık sözleşmesi etrafında şekillenmekle beraber böyle bir sözleşme olmadan çırağın işyerinde iş öğrenmek amacıyla bulunmaya başlamasının çıraklık-ustalık ilişkisinin varlığı için yeterli olduğu da ifade edilmektedir⁹⁶. Yani yazılı çıraklık sözleşmesi çıraklık ilişkisini doğuran bir sözleşme olmakla beraber çıraklık ilişkisinin bulunduğu bahsedebilmek için çıraklık sözleşmesinin bulunması mutlak bir şart değildir⁹⁷.

Çocuk işçiler ile çıraklar arasında tabi oldukları yasal düzenlemeler açısından da farklılıklar bulunmaktadır. İş Kanunu m.4'te çıraklar hakkında bu kanunun hükümlerinin uygulanmayacağı düzenlenmiştir. Çıraklık ilk olarak 1926 tarihli Borçlar Kanunu ile mevzuatta düzenlenmeye başlanmıştır. Daha sonra 1977 tarihli Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu çıraklarla ilgili düzenlemeler getirmişti⁹⁸. Bu kanunda yapılan düzenlemelerle çırak olabilmek için belli bir yaş ve eğitim şartı aranmış, çıraklık eğitiminin süresinin belirlenmesi noktasında Milli Eğitim Bakanlığı'na yetki verilmiş, çıraklara verilecek ücret, yıllık izin gibi sosyal haklara ilişkin hükümler getirilmiş, çırakların ve ustaların birbirlerine karşı yükümlülükleri de belirlenmişti⁹⁹. Günümüzde çıraklara ilişkin hükümler 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda yer almaktadır.

3308 sayılı Kanun yanında Türk Borçlar Kanunu'nun¹⁰⁰ 393. maddesinin son fıkrasında genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerin kıyas yoluyla çıraklar hakkında

⁹⁴Centel, s.45.

⁹⁵Ergin, s.23.

⁹⁶İzzet Mert Ertan, "Ulusalüstü İnsan Hakları Hukuku ve Türk Hukukunda Asgari Çıraklık Yaşı", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2008, (www.calismatoplum.org) (ET:31.03.2017), s.176.

⁹⁷Centel, s.43.

⁹⁸Ertan, s.174.

⁹⁹Yıldırım, H, s.72.

¹⁰⁰RG, 04.02.1011, 27836, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu.

da uygulanacağı düzenlenmiştir¹⁰¹. Bu durumda niteliğine uygun düştüğü ölçüde çıraklık sözleşmesinin feshi, süresi gibi konularda TBK'deki genel hizmet sözleşmesi hükümleri uygulanabilmektedir. Çıraklığın somut olarak belli bir süresi olmamakla birlikte işin öğrenilmesi için geçmesi gereken süreyle sınırlı olduğu kabul edilebilir¹⁰².

Çocuk işçiler ve çıraklar arasında yıllık izin hakkı ve sağlık denetimine tabi olma hakkı bakımından da farklılıklar vardır. Şöyle ki; İş Kanunu'nda 18 yaşından küçük işçilere en az 20 gün yıllık izin hakkı verilmesi hükme bağlanmış iken Mesleki Eğitim Kanunu'nda aday çırak ve çıraklara her yıl tatil aylarında yıllık izin verilmesi şeklinde hüküm yer almaktadır.

Çalışan kişi ile işveren arasında yapılan sözleşmenin niteliği belirlenirken tarafların kullandığı kelimelerden ziyade sözleşmenin içeriği ve yapılış amacı niteliğinin belirlenmesinde önem arz etmektedir¹⁰³. Zira Türk Borçlar Kanunu m.19'da yer alan düzenlemeye göre bir sözleşmenin türü ve içeriği belirlenirken yahut sözleşmenin yorumu yapılırken tarafların kullandıkları sözcüklere bakılmaksızın gerçek ve ortak iradelerinin ne olduğunun tespit edilmesi gerekmektedir. Sözleşmenin bir çıraklık sözleşmesi olduğu yazılmakla beraber temel amaç küçüğe bir meslek öğretmek değil, ücret karşılığında bir iş gördürmek ise bu bir çıraklık sözleşmesi olarak değil iş sözleşmesi olarak değerlendirilmelidir¹⁰⁴.

Çıraklık kurumunun temelinde bir işin öğrenilmesi, meslek edinilmesi amaçları olduğundan yasal düzenlemeler çocukların bu statüde çalıştırılmasını belli kurallar dahilinde desteklemekle beraber günümüzde çıraklığın, yasal olmayan çocuk işçiliğinin gizlenmesinde bir perde olarak kullanıldığı ve işveren tarafından çıraklık sisteminin ucuz işgücü temin etme kaynağı olarak algılandığı da görülmektedir¹⁰⁵. Çıraklık kurumunun nihai amacının bir iş veya sanatın öğretilmesi olduğu gözetilerek denetim

¹⁰¹Cevdet Yavuz, **Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler**, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Güncellenmiş ve Yenilenmiş 10. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, Kasım 2014, s.870.

¹⁰²Ercan Akyiğit, "Çıraklık ve Çıraklar Üzerine Bazı Düşünceler", **Terazi Hukuk Dergisi**, Cilt:9 Sayı:91, Mart 2014, s.41.

¹⁰³Bakırcı, s.150; Ergin, s.24.

¹⁰⁴Bayhan, s.65; Centel, s.44.

¹⁰⁵Bakırcı, s.150; Ergin, s.23.

mekanizması kuvvetlendirilmeli ve çırakların işyerinde işçi gibi çalıştırılmalarının önüne geçilmelidir.

5. Çocuk İşçi- Stajyer Arasındaki Farklar

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 3. maddesinin r bendine göre: "*Staj, Yükseköğretim Kurulunca, yükseköğretim kurumlarında verilmekte olan her düzeydeki alana özgü olarak belirlenen teorik ve uygulamalı dersler dışında, öğrencilerin öğretim programlarıyla kazandırılması öngörülen mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmeleri, sektörü tanımaları, iş hayatına uyumları, gerçek üretim ve hizmet ortamında yetişmeleri amacıyla işletmede yaptıkları mesleki çalışmayı*" ifade eder. Stajyer ise, okulda mesleki eğitimle ilgili olarak öğrendiği teorik bilgileri pratikte de uygulayabilmek ve kendisini geliştirebilmek için çalışan kişidir¹⁰⁶. İşyerinde bulunan bir öğrencinin stajyer olarak değerlendirilebilmesi için eğitim gördüğü kurum hakkında uygulanacak mevzuatta staja yer verilmesi gerektiği gibi öğrenci de bu kurum tarafından uygulamalı eğitim almak üzere bir işyerine belirli bir süreyle sınırlı olarak gönderilmelidir. Yani stajyerler işyerinde özgür iradeleriyle işverenle yaptıkları bir iş sözleşmesi çerçevesinde değil eğitim aldıkları kurumun mevzuatından kaynaklanan bir statü gereği bulunmaktadırlar¹⁰⁷. Stajyerler çoğu zaman aynı işyerinde bulunan işçiler ve çıraklarla aynı yoğunlukta çalışmalarına rağmen işçi statüsünde değildirler¹⁰⁸. Stajyerlerin işyerinde bulunma amacı işçiler gibi geçimini sağlamak değil, bilgi ve tecrübesini geliştirmek olup işveren ile stajyer arasındaki ilişki incelendiğinde burada stajyerin yararının ön plana çıktığını söylemek mümkündür¹⁰⁹. Stajyerler, çıraklarla da aynı statüde değildirler. Stajyerler çıraklar gibi bir meslek veya sanatı bir ustanın yanında ondan talimat alarak ve onun emirlerine uyarak üretime katkıda bulunmak suretiyle iş öğrenmezler¹¹⁰. İşyerinde bulunan stajyerlere ücret

¹⁰⁶Gökalp, s.128.

¹⁰⁷Murat Demircioğlu, Doğan Korkmaz ve Hasan Ali Kaplan, **Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 sayılı İş Yasası**, Genişletilmiş 4.Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, 2018, s.15.

¹⁰⁸Bekdaş, s.9.

¹⁰⁹Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, 31. Bası, İstanbul: Beta Yayınları, Eylül 2018, s.92.

¹¹⁰Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.35.

ödenmesi de onların işçi statüsünde olduğu anlamına gelmemektedir¹¹¹. Stajyerler staj süresini tamamladıktan sonra, staj yaptıkları bu işyerlerinde kalıp çalışmaya devam ederlerse ve yaptıkları bu iş karşılığında kendilerine ücret ödemesi yapılırsa bu durumda işçi statüsüne geçtikleri kabul edilebilecektir¹¹². Bunun dışında stajyerin staj gördüğü işyerinde işveren tarafından stajyer sıfatı dışında işçi sıfatı ile çalıştırılması durumunda stajyerlerin de işçi olarak kabul edilmesi gerekecektir¹¹³.



¹¹¹Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, “Mevzuatımızda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Yaşamında Korunmasına İlişkin Düzenlemelere Genel Bir Bakış”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 15 Özel Sayı, 2013 (Basım Yılı 2014), s.495.

¹¹²Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.495.

¹¹³Demircioğlu, Korkmaz ve Kaplan, s.15.

İKİNCİ BÖLÜM

ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİN ORTAYA ÇIKIŞI VE ÇOCUKLARIN ÇALIŞTIĞI SEKTÖRLER

I. ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

A. ROMA HUKUKU DÖNEMİNDE ÇOCUK İŞÇİLİĞİ

Çocuk işgücünden faydalanmanın temelleri çok eski tarihlere dayanmaktadır. Çocuklar ilk olarak ailelerinin yanında geçimlerini sağlayabilmek için onlara yardım ederek iş hayatında sahneye çıkmışlardır.

Çocuk işçiliğinin tarihsel gelişimi incelenirken temel dayanak olan Roma Hukuku'nda bu konunun nasıl değerlendirildiği üzerinde de durmak gerekmektedir. Roma'da özgür olanların bir ücret karşılığında çalışmalarının Roma vatandaşlarının onuruyla bağdaşmayacağı kabul edilmekte idi¹¹⁴. Roma'da genellikle konusu çocukların ve yaşlıların çalıştırılması olan iş sözleşmeleri yapma yönteminin tercih edilmediği görülmekle birlikte, çocuk işçiliğini yasaklayan hukuksal bir düzenleme bulunduğu da söylenememektedir. Bu dönemde, genelde hafif işler gördürülmek suretiyle işgücü ihtiyacının arttığı mevsimlerde ve özellikle tarım işlerinde çocuk işgücünden yararlanıldığı görülmektedir¹¹⁵. Yapılan araştırmalarda, 5-7 yaş grubundaki çocukların yaptığı hizmetlerin ekonomik bir değerinin olmadığını ortaya koyan kaynakların bulunduğu tespit edilmiştir. Çocukların iş anlamında eğitimi bakımından Roma'da yaygın olan uygulamanın çocukların küçük yaşlarda iş öğrenmek amacıyla babaları ya da yasal temsilcileri tarafından, yetiştirilmek üzere esnaf ve tüccarların yanına çırak olarak verilmesi olduğu anlaşılmaktadır¹¹⁶. Bu şekilde çalıştırılmanın karşılığında çocukların belli bir ücret aldığı da tespit edilmiştir¹¹⁷. Sümerler zamanında da çocukların tam gün çalıştırılıp yarım ücret aldığı (aynı uygulamanın kadınlar için de olduğu), çalışan çocukların ailelerinin geçimini sağladığı gözlenmiştir¹¹⁸.

¹¹⁴ Kılıç, *Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Kavramı ve Çocuk İşçinin Hakları*, s.12.

¹¹⁵ Şahin, s.26.

¹¹⁶ Turan, s.89.

¹¹⁷ Turan, s.89.

¹¹⁸ Çatak, s.3.

B. SANAYİ DEVRİMİ SONRASI ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİN GELİŞİMİ

Sanayi devriminden önce ailelerinin yanında çalışan çocukların ailelerini kaybetmeleri ya da yoksulluk sebebiyle artık onlarla birlikte yaşayamayacak olmaları sebebiyle iş öğrenmeleri için atölyelere yerleştirildikleri bilinmektedir. Burada artık ailelerinin himayesi altında olmayan çocukların yerel zanaatkârlar yanında çırak olarak çalışarak bir zanaat öğrenmeleri amaçlanmaktadır¹¹⁹.

Sanayi devriminin gerçekleşmesiyle birlikte ise çocukların emeğinden köleleştirilmek suretiyle faydalanıldığı görülmektedir. Bu dönemde işveren konumunda bulunanlar, yanlarında çalışan kişilerin çalışma koşullarını tek tarafı olarak ve hiçbir sınırlamaya tabi olmadan belirleyebildiğinden, aç kalma durumuyla karşı karşıya kalan başta çocuklar olmak üzere halk da çalışmak zorunda olduğundan, işverenler işçi bulma konusunda sorun yaşamamışlardır¹²⁰. Sanayi devriminden sonra yaşanan makineleşmeyle birlikte insan gücüne duyulan ihtiyacın azaldığı bir gerçektir. Ancak bu, üretim faaliyetlerinde kullanılan yöntem bakımından çıkarılabilecek bir sonuçtur. Çünkü üretimde makineleşmenin yaygınlaşması ile bu kez işverenlerin, kadınların ve çocukların da çalışmasına ihtiyaç duyulması gibi bir gelişme yaşanmış ve kadınlar ile çocukların çalıştırılmaya başlanması ile çalışma hayatındaki işçi sınıfında da bir çeşitlilik oluşmuştur¹²¹. Üretimde yetişkin erkek bireylerin güçlerinden yararlanmayı gerektiren yöntemlerden bu şekilde vazgeçilmesi sonucunda artık bu makineleri kadınlar ve çocukların da kullanabilecekleri fark edildiğinden¹²² yetişkin erkeklerin, çoğu zaman işsiz kalmaları durumunu çocuklarını çalıştırarak telafi etmeyi tercih ettikleri görülmüştür¹²³. Sermaye sahiplerinin üretim için karlı yollar arayışı içinde oldukları, bu arayışın bir neticesi olarak da daha ucuz olan, sayı olarak fazla olmaları sebebiyle ulaşılması kolay olan, herhangi bir kayıp olması halinde yerine ikame

¹¹⁹Der: Bob Franklin, **Çocuk Hakları**, Çeviren: Alev Türker, 1. Bası, İstanbul: Renk Basımevi, 1993, s.145.

¹²⁰Fevzi Demir, “Çalışma Hayatında Çocukların Korunması”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:12, Özel Sayı, 2010 (Basım yılı: 2012), ss.547-577, s.547-548.

¹²¹Damlanur Tat, “Avrupa Birliği Aday Ülkelerinde Çocuk İşçiliği: Çocuk İşçiliğini Önleme Politikaları Önerileri”, **Birey ve Toplum Dergisi**, Cilt 6 Sayı 11, Bahar 2016, s.109, İzzet Duyar, “Çalış(tırıl)an Çocuklarda Bedensel Yıpranmalar”, **İnsanbilim Dergisi**, 2(1):1-14, 2013, s.2, <https://dergipark.org.tr/download/article-file/98103>, (ET 12.06.2019).

¹²²İzzet Duyar ve Barış Özener, **Çocuk İşçiler Çarpık Gelişen Bedenler**, 1. Bası, Ankara, 2003, s.16; Şahin, s.27.

¹²³Centel, s.14.

edilecek kişiler bakımından problem yaşanmayan kadınların ve çocukların emeklerinden yararlanıldığı, erkek emeğinin daha pahalıya mal olması sebebiyle daha az tercih edildiği görülmüştür¹²⁴.

Sanayi Devrimi işçi sınıfını doğurmuş ve bu dönemde henüz işçiyi koruyan iş güvenceleri de ortaya çıkmamış olduğundan işçi işverene boyun eğmek ve onun kuralları dâhilinde çalışmak zorunda kalmıştır. Bu dönem işçi sınıfı için çalışma şartları bakımından oldukça zor bir dönem olmuştur¹²⁵. Sanayi Devrimi'nin gerçekleştiği dönemde fabrikalarda çalışan işçilerin büyük çoğunluğu kadınlar ve özellikle de çocuklardan oluşmuştur. Bu durumun en önemli nedeni yukarıda da açıklandığı üzere çocuklar ve kadınların ucuz işgücü olarak görülmesi olmakla beraber Sanayi Devrimi ile birlikte fabrikalarda çalışma düzeninin bozulması sonucu çözüm arayışına giren işverenlerin kadınların ve çocukların daha uyumlu olduğunu keşfetmesiyle birlikte bozulan düzeni sağlamak için onları çalıştırmayı tercih etmesi de özellikle çocuk işgücünün artması nedenleri arasındadır¹²⁶. Çalışanlar arasında 6 yaşındaki çocukların dahi bulunduğu görülmüştür. Bu kadar küçük yaşlarda ve zor şartlarda çalışmak durumunda kalan çocuklar çok uzun saatler boyunca (yaklaşık-15-16 saat) çalıştırılmışlardır¹²⁷. Günde 15-16 saat boyunca çalışmak zorunda kalanlar yalnızca çocuk işçiler değildir. Yetişkinler de aynı şekilde çok uzun saatler boyunca çalışmışlardır¹²⁸. Hatta çocukların çalışmak zorunda kalmasının sebebi, yetişkinlerin günlük 15-16 saat çalışmaları karşılığında para değil fiş almaları ve bu fişlerin de evin ihtiyaçlarını karşılamak bir yana dursun ancak fabrikanın yanında bulunan işveren kantinlerinden kendi ihtiyaçlarını karşılayacak kadar yiyecek almaya yetmesi olarak da açıklanabilir¹²⁹. Yukarıda da açıklandığı üzere bu dönemde 6-7 yaşlarındaki çocukların iplik bağlama işlerinde, yetişkinlerin girmekte zorlandığı maden dehlizlerinde çalıştıkları görülmüştür. Bu çalışmaların ortaya çıkardığı zararlı sonuçlar söz konusu

¹²⁴Bakırcı, s.2.

¹²⁵Sevil Doğan, “İş Sözleşmesinin Tarihçesi”, **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:15 Sayı:1-1, Ocak-Şubat 2016, s.897.

¹²⁶Bakırcı, s.2.

¹²⁷Onur Sungur ve Enes Kurummaral, “Geçmişten Günümüze Dünyada ve Türkiye’de Çocuk İşçiliği”, **Göller Bölgesi Aylık Hakemli Ekonomi ve Kültür Dergisi Ayrıntı**, Sayı 49, Nisan 2017, s.55.

¹²⁸Demir, s.548; Ünal, s.290.

¹²⁹Demir, s.548, Ünal, s.290.

çocukların askere alındıkları dönemlerde ortaya çıkmıştır¹³⁰. Şöyle ki; askerde ellerinde tüfeklerle “hazır ol” pozisyonunda beklerken çocukların aniden yerlere yığıldıkları, yapılan müdahalelerde herhangi bir hastalığa rastlanmadığı görülmüştür¹³¹. Bu şekilde dirençsiz kalan çocukların ortak noktasının ise ülkenin sanayileşmiş bölgelerinden, maden bölgelerinden gelmeleri olduğu anlaşılmıştır¹³². Günlük 15-16 saatlik çalışma süresinin neredeyse 12-13 saatini kapalı ve havasız ortamlarda çalışarak geçiren ve bu şartlar altında yeterli beslenmeleri de mümkün olmayan çocukların bu sebeplerle zayıf düştükleri de aşıkardır¹³³.

Sanayi Devriminin beraberinde getirdiği sanayileşmeyle birlikte çocuk işçilerin emeğinden sömürü suretiyle yararlanmak şeklinde ortaya çıkan eylemler nedeniyle bir dönem soruşturmalar da yürütülmüştür¹³⁴. Bu soruşturmalarından en önemlileri çocukların erken yaşta çalıştırılmasının Britanya tarihindeki “en utanç verici olaylardan biri” olduğunu vurgulayan 1832 tarihli Sadler Komitesi ve 1833 tarihli Fabrika Komisyonu çalışmalarıdır¹³⁵. 1837 yılında Kraliçe Victoria’nın tahta çıkışı ile başlayıp 64 yıl süren Victoria Devri’nde çocuklar madenlerde, fabrikalarda, demiryolu yapım çalışmalarında, bacaların temizlenmelerinde yani evlerde, sokakalarda ve işyerlerinde pek çok işte çalıştırılmışlardır¹³⁶.

Çocukların ve gençlerin çalışmaları ile ilgili olarak İngiltere’de 1920 ve 1933 yıllarında çıkarılan yasalar bu konudaki modern yasaların temellerini oluşturmuştur¹³⁷. Bu iki yasa birlikte değerlendirildiğinde sanayide çocukların çalıştırılmasının yasaklanması, asgari 13 yaşında olanların ancak yarım gün çalıştırılabilmesi, çocuklar

¹³⁰Demir, s.549.

¹³¹Demir, s.549.

¹³²Demir, s.549.

¹³³Ercüment Özkaraca ve Canan Ünal, “Küçüklerin Çalışmasına İlişkin Yasak ve Sınırlamalar ile Bunlara Aykırılık Halinde İş Sözleşmesinin Geçersizliği Sorunu”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Cilt:20 Sayı:1, 2014, s.357; Şahin, s.27.

¹³⁴Tat, s.133.

¹³⁵Bakırcı, s.3.

¹³⁶Bakırcı, s.3.

¹³⁷Tat, s.109.

¹³⁸Franklin, s.147-148.

tarafından yapılacak işlerde saatlerin kısıtlanması gibi hükümlerin yer aldığı ve bu bunun da çocuk çalışmasına ilişkin önemli bir adım olduğu anlaşılmaktadır¹³⁸.

C. TÜRKİYE’DE ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİN GELİŞİMİ

Tanzimat Dönemi’nden önce Osmanlı Devleti’nde Sanayi Devrimi gibi bir gelişme yaşanmamış olduğundan çalışma hayatında daha geleneksel bir yaklaşımın olduğu kabul edilebilir. Bu dönemde köyde yaşayan çocukların aileleriyle birlikte tarlada, bahçede çalıştıkları, şehirlerde yaşayan çocukların ise zanaat öğrenmek üzere ustaların yanına verilerek çalışma hayatında yer aldıkları görülmektedir¹³⁹. Önce Ahi Birlikleri ardından da loncalarda çocukların çalışma hayatının temellerini attıkları ve buralarda aldıkları eğitimler sonucu ilerledikleri bilinmektedir¹⁴⁰. Ahi birlikleri Çırak-kalfa-usta ilişkilerinin Anadolu’da somutlaşmasını sağlamışlardır¹⁴¹. Çocuklar ve gençler ahi birliklerinin hiyerarşik yapısı içinde önce 2 yıl hiçbir ücret almadan ve düzenli olarak yamaklık etmiş ardından çıraklığa yükselmişlerdir¹⁴². Çıraklığa yükselen çocuklar da çıraklık yaptıkları süre boyunca hiçbir ücret almadan çalışmış, bunun karşılığında da ustalar çıraklara yaptıkları sanatın bütün inceliklerini öğretmişlerdir¹⁴³. Loncalar meslek örgütü niteliğinde olup çalışma hayatının örf ve adetlere göre ilerlemesinde etkili olmuşlardır¹⁴⁴. Bu kurumlarda, çocukların belirli bir hiyerarşiye tabi olarak mesleki eğitim almaları durumu ön plana çıkmıştır¹⁴⁵. Lonca birliklerinin kapitülasyonlardan sonra zayıfladığı ve nihayetinde 20. yüzyılın başlarında kapatılmaları ile bu birlikler nezdinde çeşitli işlerde çalışan ustalar ile çırakların işsiz kaldığı, daha sonra da yeni kurulan fabrikalarda işçi olarak çalıştırıldıkları bilinmektedir¹⁴⁶. Bu açıklamalardan da anlaşılabileceği üzere bu geleneksel yaklaşımlarda çocukların işçi olarak istihdam edilmelerinden ziyade uzun yıllar boyunca usta-çırak ilişkisi çerçevesinde uygulamalı eğitim verilmesi, çocukların mesleki bilgiler yanında

¹³⁸Franklin, s.147-148.

¹³⁹Özeren, s.166.

¹⁴⁰Özeren, s. 166-167.

¹⁴¹Centel, s.25.

¹⁴²Centel, s.25-26.

¹⁴³Centel, s.26; Akyüz, s.523.

¹⁴⁴Doğan, s.899.

¹⁴⁵Kılıç, **Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Kavramı ve Çocuk İşçinin Hakları**, s.15.

¹⁴⁶Bakırcı, s.9.

müşteri ilişkileri ve adap kuralları ile ilgili bilgileri de ustalarından edinmeleri gibi bir uygulama bulunmaktadır¹⁴⁷.

1920-1921 yıllarında Amerikalılar İstanbul ilinde “sosyal anket” adı verilen bir çalışma yapmış ve Osmanlı Dönemi’nde çalışma hayatında yer alan çocuklarla ilgili önemli veriler ortaya koymuştur¹⁴⁸. Yapılan bu çalışma ile çocukların birçok alanda (ayakkabıcıların, terzilerin, berberlerin yanında yahut otel ve lokantalarda, sigara fabrikalarında, küçük işletmelerde) çok uzun saatler sürecektir şekilde çalıştırıldıkları ve bu çalışmaların karşılığında aldıkları ücretlerin de oldukça düşük olduğu tespit edilmiş, bu alanlardan başka çocukların yüksek oranda dilencilik, hamallık, seyyar satıcılık yaptıkları da gözlemlenmiştir¹⁴⁹.

İlerleyen süreçte ve özellikle TBMM’nin kurulmasından sonra sosyal hayatın bir gerçeği olan çalışan çocuklarla ilgili olarak çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. 151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesi Hukukuna Müteallik Yasa¹⁵⁰ ile 18 yaşından küçüklerin maden işlerinde çalıştırılması yasaklanmış (m.2), yine aynı Kanun ile çalışma süresi 8 saat olarak belirlenmiş (m.8), 1936 tarih 3008 sayılı ilk İş Yasası ile 16 yaşından küçük kişiler için günlük maksimum çalışma saati 8 saat olarak belirlenmiş, gece çalışması da çocuklar bakımından yasaklanmıştır¹⁵¹. 1923 yılında toplanan İzmir İktisat Kongresi’nde çalışan çocuk ve gençlere ilişkin ilkelerin de yer aldığı “İşçi Grubunun İktisat Esasları” belirlenmiş ve 18 yaşından küçüklerin ve kadınların maden ocaklarında çalışması yasaklanmış, ayrıca sanat müesseselerinde ve gümrüklerde 12 yaşını doldurmamış olan çocukların çalıştırılmaması için çocukların barınıp eğitim alabileceği kurumların açılması veya çocukların en fazla dört saat sürecektir hafif işlerde çalıştırılması için düzenlemeler yapılması gerektiğine ilişkin tespitler yapılmıştır¹⁵².

¹⁴⁷Bülent Arı, “Çocuktan İşçi Olur Mu?”, **Sanayide Çalışan Çocuklar Raporu Sakarya Pilot Bölge Araştırması Çocuk İşçiliğiyle Mücadele Bölge Eylem Komiteleri Seminerleri (Gaziantep-Karaman-Sakarya)**, s.62.

¹⁴⁸Bakırcı, s.10.

¹⁴⁹Bakırcı, s.10.

¹⁵⁰Kabul Tarihi: 10.09.1337. <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.151.pdf> (ET: 16.06.2019).

¹⁵¹Özeren, s.167.

¹⁵²Bakırcı, s.108.

İkinci Dünya Savaşı'nın yaşandığı yıllarda çocuk işçi sayısında artış yaşanmıştır. 1940 tarihli Milli Koruma Kanunu'nda¹⁵³ yapılan düzenlemelerle savaş yılları olması sebebiyle yetişkin erkekler askere alındığı için iş hayatında kadınları ve çocukları koruyan hükümlerin uygulanması ertelenerek günlük çalışma saati 8 saatten 11 saate çıkarılmış (m.19 hükmüne dayanarak), bu düzene kadınların ve çocukların da tabi olacağı belirtilmiştir. Bu dönemde özellikle sanayide çalışan çocuk sayısının yaklaşık iki katına çıktığı da gözlenmiştir¹⁵⁴. Madenlerde 16 yaşından büyük gençlerin çalıştığı, 12 yaşından büyük çocuklar ile kadınların genellikle tekstil işlerinde gece ve gündüz vardiyası olacak şekilde çalıştığı görülmüş, resmi olarak günlük çalışma saati 11 saate çıkarılmış olmasına rağmen fiiliyatta 12-13 saate varan çalışmalar yapıldığı görülmüştür¹⁵⁵.

Çocuk işçiliğinin giderek yaygınlaşması ve olumsuz etkilerinin her geçen gün daha da artması sebebiyle uluslararası alanda bu konuyu düzenlemek üzere çeşitli adımlar atılmaya başlanmıştır. 1919 yılında Uluslararası Çalışma Konferansı'nda "Asgari Çalışma Yaşı Sözleşmesi" kabul edilmiş, 1973 yılında ise konu daha detaylı olarak ele alınmış ve Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından "İşe Kabul Edilme İçin Asgari Yaş Sözleşmesi" kabul edilmiştir¹⁵⁶.

II. ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİ ORTAYA ÇIKARAN NEDENLER

A. GENEL OLARAK

Çocukların çalışmak durumunda kalmasının temelinde yaşadıkları ülkede mevcut olan koşulların olduğunu, çocuk çalışması ile ülkelerin gelişmişlik düzeyleri arasında ters bir orantı olduğunu söyleyebiliriz. Ancak bir sorun olarak kabul edilen çocuk çalışması yalnızca az gelişmiş yahut gelişmekte olan ülkelerde var olan bir sorun değildir. İstihdamdaki çocuk sayısı, asgari çalışma yaşı ve çalışma şartları gibi konularda daha iyi durumda oldukları kabul edilse dahi gelişmiş ülkelerde de çocuk işçiliği bir sorun olarak varlığını sürdürmektedir. Ülkelerin sosyal, ekonomik, kültürel

¹⁵³RG, 26.01.1940, 4417.

¹⁵⁴Duyar ve Özener, s.26.

¹⁵⁵Bakırcı, s.111.

¹⁵⁶Egemen, s.531-532.

gelişmişlik düzeyleri bu sorunun boyutlarının ortaya konması noktasında gündeme gelmekte ve ülkelerin gelişmişlik düzeylerine bağlı olarak ortaya çıkan sonuçlar değişiklik göstermektedir¹⁵⁷.

Çocukların çalışma hayatına girmesinin birçok nedeni vardır¹⁵⁸. Rakamsal olarak büyük çoğunluk evin geçimine katkıda bulunmak, ebeveynin sorumluluğunu paylaşmak için çalışırken, daha sınırlı bir kesim meslek öğrenmek, kendi ihtiyaçlarını karşılayabilmek için çalışmaktadır. *Dursun ve Aksakal* tarafından İstanbul ilinde 2015 yılı Haziran ve Temmuz aylarında 175 adet çalışan çocuğa ulaşılarak yapılan araştırmada¹⁵⁹, araştırmaya katılan çocukların %52,2'sinin aile ekonomisine katkıda bulunmak, %14'ünün ailenin borçlarının ödenmesine yardımcı olmak, %18,5 'inin kendi ihtiyaçlarını karşılamak için çalıştığı tespit edilmiştir¹⁶⁰. Yoksulluk, işverenlerin ucuz iş gücünü tercih etmesi, eğitim sisteminin ihtiyaçlara tam olarak cevap verememesi de çocukları çalışmaya yöneltmektedir¹⁶¹. Hızlı ve yoğun nüfus artışına bağlı olarak gelişen işsizlik aile bireylerinin tamamının çalışmak zorunda olmasına yol açmakta ve çocukların çalışmaktan başka seçeneği kalmamaktadır. Bundan başka önlisans, lisans ve hatta yüksek lisans mezunu gençlerin gerek kendi alanlarında gerekse de birçok fedakârlık yapıp alanları dışına çıkmaları durumunda dahi iş bulmakta zorlanmaları, çoğu zaman bu uğurda yıllarca sürebilecek bir mücadeleye girmeleri de eğitime devam etmekte olan çocuklarda kaygıyı ortaya çıkarmakta ve yaşadıkları güvensizlik duygusunun etkisiyle eğitimlerini yarıda kesip çalışma hayatına atılmalarına sebep olabilmektedir. Çocuğun çalışma hayatında sahip olduğu hakların farkında olmaması ve işveren tarafından yönlendirilebilmesi, işe devam, işin zamanında tamamlanması gibi konularda işverenin kolayca müdahale edebileceği bir konumda bulunması sebepleriyle çocuk işçi çalıştırma eğilimi artmaktadır.

¹⁵⁷ **Sanayide Çalışan Çocuklar Raporu Sakarya Pilot Bölge Araştırması Çocuk İşçiliğiyle Mücadele Bölge Eylem Komiteleri Seminerleri (Gaziantep-Karaman-Sakarya)** s.9, Salih Dursun ve Esma Aksakal, “Çalışan Çocukların Sorunları Üzerine Bir Araştırma”, **Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi**, Yıl:8, Sayı:15, Haziran 2018, s.45.

¹⁵⁸ Musa İkizoğlu, Bilge Önal Dölek ve Elif Gökçearslan Çifci, “Çalışan Çocukların Sorunları ve Geleceğe İlişkin Beklentileri”, **Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi**, Cilt:18, Sayı:2, Ekim 2007, ss.21-36, s.22.

¹⁵⁹ Dursun ve Aksakal, s.48.

¹⁶⁰ Dursun ve Aksakal, s.50.

¹⁶¹ Aydın, s. 18.

Çatak tarafından ulaşılan araştırmaların sonuçlarının yazar tarafından derlenmesi neticesinde çocuk işçilerin aile yapısına ve bu ailelerde yer alan bireylere ilişkin ortak özellikler şu şekilde belirlenmiştir¹⁶²:

- 1- Bu aileler genelde kırdan kente göç etmiş olan ve gecekondularda yaşayan, maddi yönden zor durumda olan yoksul ailelerdir.
- 2- Bu aileler çekirdek aileyi oluşturan birey sayısının fazla olduğu çok çocuklu ailelerdir.
- 3- Bu ailelerde ebeveynlerin eğitim düzeyinin yüksek olmadığı gözlenmiştir.
- 4- Bu ailelerde babanın genelde işsiz olduğu, iş sahibi olması halinde ise işçi olarak ve enformel sektörde çalıştığı görülmüştür.
- 5- Annelerin ise genelde çalışmadığı ve ev hanımı olduğu görülmüştür.
- 6- Bu tür ailelerde çocukların geçim kaynağı olarak görüldüğü, ekonomik katkısından dolayı okumasından ziyade çalışmasının tercih edildiği anlaşılmıştır.

Yapılan bu genel açıklamadan sonra çocuk işçiliğini ortaya çıkaran nedenlerin detaylı olarak incelenmesi yerinde olacaktır.

B. YOKSULLUK

Çocukların çalışma hayatına atılması noktasında onları buna iten ana nedenin yoksulluk olduğu değerlendirilmektedir¹⁶³. Yoksulluk asgari düzeyde bir yaşam standardına sahip olabilmek için olması gereken gelirin elde edilememesi, insanların temel ihtiyaçlarını karşılama imkanına sahip olamaması olarak tanımlanabilir¹⁶⁴. Yoksulluk kavramı içinde, ortalama bir hayat standardına ulaşamamış olma, toplum içinde saygın bir durumda olmama, sağlıklı olamama, özgüven eksikliği gibi durumları

¹⁶²Çatak, s.8.

¹⁶³Dursun ve Aksakal, s.46, Şebnem Avşar Kurnaz, “Çocuk Yoksulluğu”, **Aile ve Toplum Dergisi**, Cilt:3, Sayı:12, Yıl:9, Nisan-Mayıs-Haziran 2007, ss.47-55, s.53.

¹⁶⁴Kulaksız, s.93; Muammer Ak, “Toplumsal Bir Olgu Olarak Yoksulluk”, **Akademik Bakış Dergisi**, Sayı: 54, Mart-Nisan 2016, 296-306, s.296, Reşat Açıkgöz ve Ömer Şükrü Yusifoğlu, “Türkiye’de Yoksulluk Olgusu ve Toplumsal Yansımaları”, **İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, Cilt:1, Sayı:1, 2012, 76-117, s.80, Hacer Tor, Nurten Sargın ve Ozan Özkaya, “Yoksulluk ve Çocuk”, **1. Uluslararası Uygulamalı Bilimler Kongresi: “Sosyal Sermaye”**, Bildiriler Kitabı, Konya, 23-24 Ekim 2015, s.849.

da barındırmaktadır¹⁶⁵. Bu nedenle kanaatimizce yoksulluğun insanlar üzerinde yalnızca ekonomik değil, psikolojik ve sosyal etkileri de bulunmaktadır.

Literatürde yoksulluğa ilişkin farklı tasnifler yapılmıştır. Bu tasniflerden biri yoksulluğu mutlak ve göreceli yoksulluk olmak üzere iki alt başlık altında değerlendirmektedir¹⁶⁶. Buna göre mutlak yoksulluk, bireylerin hayatta kalarak yaşamlarını asgari düzeydeki ihtiyaçlarını gidererek idame ettirebilme olanağından yoksun olmaları anlamına gelmektedir¹⁶⁷. Göreceli yoksulluk ise, bireylerin yaşam standardının toplumun ortalama refah düzeyinin altında kalması olarak tanımlanmaktadır¹⁶⁸. Bir diğer tasnife göre yoksulluk, gelir yoksulluğu ve insani yoksulluk olarak ayrılmaktadır. Buna göre, gelir yoksulluğu bireylerin elde ettiği gelirin miktar olarak değeri üzerinde yoğunlaşırken, insani yoksulluk okur-yazar olmama, yetersiz ve niteliksiz beslenme, yaşam süresinin uzun olmaması, anne-çocuk sağlığıyla ilgili imkanların yetersiz olması gibi temel insani ihtiyaçların karşılanması için yeterli olanağa ulaşamayan kişilerin yaşadığı bu mahrumiyeti ifade etmek için kullanılmaktadır¹⁶⁹.

Yoksulluk kavramı çerçeve olmakla birlikte yetişkin yoksulluğu ile çocuk yoksulluğunun birbirinden ayrı olarak değerlendirilmesi yolunda çalışmalar yapıldığı söylenebilir. Bu ayrımı yapma ihtiyacı özellikle çocukların zayıf ve korunmaya muhtaç olmaları, özel ilgiye gereksinim duymaları sebebiyle haklarının ayrı olarak düzenlenmesi gerektiği kabulü ile birlikte ortaya çıkmıştır¹⁷⁰. Çocukların yoksulluğu anlamlandırma biçimlerinin yetişkinlerden farklı olması da bu ayrımın yapılması gerekliliğini ortaya koymaktadır¹⁷¹. Çocuk yoksulluğu, bir çocuğun, ailesi içindeki kaynaklar ailedeki tüm fertlere adaletli ve orantılı bir şekilde dağıtıldıktan sonra,

¹⁶⁵ Özge Arpacıoğlu ve Metin Yıldırım, “Dünyada ve Türkiye’de Yoksulluğun Analizi”, **Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt:4 Sayı:2, 2011, s.74.

¹⁶⁶ Ak, s.297.

¹⁶⁷ Kulaksız, s.93-94; Ak, 302.

¹⁶⁸ Kulaksız, s.93-94; Ak, 302; Açıkgöz ve Yusufoglu, s.84; Tor, Sargın ve Özkaya, s.849.

¹⁶⁹ Efe ve Uluoğlu, s.52.

¹⁷⁰ Tor, Sargın ve Özkaya, s. 851.

¹⁷¹ **Dünyada ve Türkiye’de Çocuk, Çocuk İşgücü Sorunu ve Çocuk Refahı Politikaları**, s.6, Tor; Sargın ve Özkaya, s.851.

yaşadığı toplumda ortalama bir yaşam standartına sahip olan çocukların elde ettikleri ortalama gelirin yarısından daha azına sahip olması olarak ifade edilmektedir¹⁷².

Gelir düzeyi düşük aileler elde ettikleri kazancın büyük bir bölümünü temel yaşam malzemelerine harcamak zorunda kaldığından çocukların elde ettikleri gelir aile için önemli bir yere sahip olmaktadır¹⁷³. Çocukların yaşadığı yoksulluk onları çalışmaya itmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü yaptığı araştırmalar sonucu çocukların, “*içinde yaşadığı fakirlik çemberini kopartmak*”, temel ihtiyaçlarını karşılamak ve para kazanmak suretiyle ailesine yük olmamak, ailenin geçimine katkı sağlamak için çalıştıklarını ortaya koymuştur¹⁷⁴.

UNICEF tarafından hazırlanan “Dünya Çocuklarının Durumu 2005 Raporu”na göre¹⁷⁵, yoksulluk içinde yaşayıp, büyümeleri ve gelişmeleri için gerekli olan maddi ve manevi kaynaklardan yoksun olarak büyüyen çocuklar temel haklardan yararlanamadıkları için sahip oldukları potansiyelleri geliştirememekte ve topluma diğer bireylerle eşit koşullarda adapte olamamaktadırlar. Yoksulluk çocuk işçiliğini doğurmakta, çocuk işçiliği de ilerde yeniden yoksulluğa sebep olmaktadır. Çocuğun getireceği gelire muhtaç olan aile bu durumu ortadan kaldırabilmek için çocuklarını çalıştırmakta ancak bu yöntem yoksulluğu azaltmadığı gibi tam tersine artırmaktadır. Çocuk işçiliğinin, nesiller boyu aktarılan bir “*yoksulluk tuzağı*”na dönüşeceği ifade edilerek çocuk işçiliği ve yoksulluk arasındaki ilişki ortaya konulmuştur¹⁷⁶. Çalışma hayatında birçok alanda ve özellikle tehlikeli işlerde yoksulluk sebebiyle çalışan çocuk işçiler işverene ve gelir getirmeleri sebebiyle ailelerine fayda sağlıyor olsalar dahi esasında adeta bir tuzağa sıkışarak büyüüp yetişkin haline gelmek durumunda

¹⁷²Dünyada ve Türkiye’de Çocuk, Çocuk İşgücü Sorunu ve Çocuk Refahı Politikaları, s.6.

¹⁷³Mustafa Çöpoğlu, “Bir Kısır Döngü: Dünyada ve Türkiye’de Çocuk İşçiliği ve İşsizlik”, **Muş Alparslan Üniversitesi Anemon Sosyal Bilimler Dergisi**, 2018 6 (5), s.672.

¹⁷⁴Sanayide Çalışan Çocuklar Raporu Sakarya Pilot Bölge Araştırması Çocuk İşçiliğiyle Mücadele Bölge Eylem Komiteleri Seminerleri (Gaziantep-Karaman-Sakarya), s.10.

¹⁷⁵Unicef, “The State Of The World’s Children 2005, <https://www.unicef.org/sowc/archive/ENGLISH/The%20State%20of%20the%20World%27s%20Children%202005.pdf> (ET 04.06.2019).

¹⁷⁶Şenol ve Mazman, s.246.

kalacaklarından çocuk işçiliği yoksulluğun toplumsal bir durum olarak kalıcı hale gelmesine dahi sebep olabilecektir¹⁷⁷.

Burada vurgulanması gereken önemli bir nokta vardır. Çocuk işçiliğine yol açan yoksulluğun yalnızca bireysel olduğunu söylemek doğru olmayacaktır. Ülkenin yoksul olması ile çocuk işçiliği arasında doğru bir orantı vardır¹⁷⁸. Çalışma hayatına erken yaşta başlayan kişilerin sayısı az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde daha fazladır¹⁷⁹.

Çocukların çalıştırılması gelişmemişliği ve yoksulluğu ortaya koymakta aynı zamanda sosyo-kültürel gelişmişlikle çocuk işçiliği arasında bir ters orantının olduğunu da göstermektedir¹⁸⁰. Yoksulluk çocukların çalışma hayatına katılmasına sebep olmanın yanı sıra çocukların ağır koşullarda çalışmasına da neden olmaktadır. Yani yoksulluğun var olduğu yerlerde çocuk işçi sayısı ile birlikte çocukların çalıştığı işlerin sömürücülük niteliği de artmaktadır¹⁸¹.

Çocuk işçiliğini ortaya çıkaran nedenlerden biri olarak “eğitimsizlik” aşağıda ayrı bir başlık altında incelenecektir¹⁸². Ancak yoksulluk, çocuk işçiliğini ortaya çıkaran birçok nedenin kaynağını teşkil etmektedir. Bu noktada eğitimsizliği de beraberinde getirmekte ve eğitimsizliğin hem nedeni hem de sonucu olmaktadır. Şöyle ki; yoksul ailelerde haneye giren gelirin büyük çoğunluğu temel ihtiyaçlara harcandığından çocuğun çalışıp para kazanması eğitim almasından daha çok tercih edilmektedir¹⁸³. Ailelerin geçinecek kadar dahi gelire sahip olmamaları çocukların eğitim masraflarını karşılayamamalarına sebep olmakta, çocuklar da bu sebeple okula devam etmek yerine çalışmak zorunda kalmaktadır¹⁸⁴. Türkiye İstatistik Kurumu tarafından 2017 ve 2018 yıllarını kapsayacak şekilde yapılan Yaşam Memnuniyeti Araştırması’nda devlet

¹⁷⁷Yavuz Yayla, “Küresel Dünyada ve Türkiye’de Çocuk İşçiliği: Uluslararası ve Ulusal Yasal Düzenlemeler ve Ampirik Göstergeler”, **TBB Dergisi**, 2017, s.420.

¹⁷⁸Dolunay Şenol ve İbrahim Mazman, “Yoksulluğun Getirdiği Çocuk ve Genç İşgücü”, **AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:14 Sayı:3 Yıl:14, 2014, s.255.

¹⁷⁹Şenol ve Mazman, s.255.

¹⁸⁰Erdoğan, s.329, Dursun ve Aksakal, s.46.

¹⁸¹Yıldırım, H, s.42.

¹⁸²Bkz. aşağıda “Eğitim Olanaklarının Yetersizliği” başlığı.

¹⁸³İkizoğlu, Dölek ve Çifci, s.25-26.

¹⁸⁴Yüksel, M, Adıgüzel ve Yüksel, H, s.26.

okulları bakımından eğitim masraflarını sorun olarak gören ailelerin oranının 2017 yılında %34,8 iken 2018 yılında bu oranın artarak %44,2 olduğu tespit edilmiştir¹⁸⁵.

C. İŞSİZLİK

İşsizlik “*genel olarak çalışma yeterliliğine ve isteğine sahip olunmasına ve çalışmaya hazır bulunulmasına karşın cari ücret düzeyinde bir işe sahip olamama durumu*” olarak tanımlanmaktadır¹⁸⁶. İşsizlik durumunda üretim faktörlerinden olan emek, tam ve etkin bir şekilde kullanılamamaktadır¹⁸⁷. İşsiz kimse, çalışabilecek durumda olmasına rağmen iş sahibi olmayan ve maddi bir kazanç elde edebileceği bir iş arayan kimse olarak ifade edilmektedir¹⁸⁸.

Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde yetişkin işsizliğinin temelinde ekonomik hayatta tarımdan sanayiye geçiş sürecinde olmak yatmaktadır¹⁸⁹. Genellikle tarım sektöründe istihdam edilen işçiler, sanayi sektörüne geçildiğinde niteliksiz kaldığından tamamının istihdam edilmesi mümkün olmamakta ve nitelikli iş gücü ihtiyacı karşılanamadığından istihdamda vasıfsız işgücünü oluşturan kesim işsiz kalmaktadır¹⁹⁰.

Aile içinde yetişkinlerin işsiz olması sebebiyle geçim için eve girmesi gereken gelirden yoksun olunması çocukların zorunlu olarak çalışma hayatına itilmesine neden olmaktadır¹⁹¹. Bu şekilde çalışmak zorunda kalan çocuklar özellikle sektörlerde kayıtdışı olarak istihdam edilebilmektedir. Bu da çocukların yedek işgücü olarak görülmesine ve işverenler tarafından daha çok tercih edilmesine yol açmaktadır. Yani çocuk işçiliği yetişkinlerin işsiz kalmasının bir sonucu iken aynı zamanda bu işsizliğin bir sebebi de olabilmektedir¹⁹². Ebeveynin işsiz olmasından başka, erkeklerin yoğun olarak ülke dışına göç etmeleri, kentleşmeyle beraber ailelerde meydana gelen dağılmanın hızlanması veya ölüm sebebiyle tek ebeveynin (özellikle yalnızca annenin)

¹⁸⁵<http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30708> (ET 05.06.2019).

¹⁸⁶Barişık, Ege ve Şimşek, s.167.

¹⁸⁷Ferhat Apaydın, “Türkiye’de İşsizliğin Karakteristiklerinin Karşılaştırmalı Analizi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı:30, Yıl:2018/1, ss.159-200, s.161.

¹⁸⁸Bekdaş, s.31; Apaydın, s.165.

¹⁸⁹Apaydın, s.168.

¹⁹⁰Yıldırım, H, s.45.

¹⁹¹Kulaksız, 104.

¹⁹²Kulaksız, s.104.

kalmış olduğu ailelerde çocukların eğitim alma oranının düştüğu buna bağlı olarak çalışma oranının yükseldiği gözlemlenmiştir¹⁹³.

D. EKONOMİK KRİZLER

Bir üst başlıkta çocuk işçiliğinin bir nedeni olarak açıklanan işsizliğin kaynaklarından biri de ekonomik krizlerdir. Örneğin; 2008 yılında başlayan dünya ekonomik krizi, üzerinden uzun yıllar geçtikten sonra dahi işsizliğe neden olmuş ve bundan sonra düzenlenen raporlarda ekonomik krizlerden sonra artan işsizlik sebebiyle çocuk işçi sayısının birçok sektörde arttığı ortaya konulmuştur¹⁹⁴.

E. EĞİTİM OLANAKLARININ YETERSİZLİĞİ

“Eğitim insan kişiliğini tüm yönleriyle tam geliştiren, insan haklarına ve temel özgürlüklere saygıyı pekiştiren bir etkinliktir”¹⁹⁵. Eğitim toplumsal yapının oluşmasında temel taşlardan biridir ve öncelikle ailede başlar. Ancak kişinin belli bir hayat standardına sahip, verimli bir birey olarak ayakta kalabilmesi için aile ortamında aldığı eğitimin yeterli olmayacağı aşikardır. İşte bu noktada ülkede uygulanan eğitim sisteminin önemi ortaya çıkmaktadır. Ülkemiz açısından tüm bireylerin eğitim fırsatlarından aynı şekilde yararlandığını söylemek maalesef mümkün değildir. Eğitimdeki bu fırsat eşitsizliği, yeterli eğitimi alamayan çocukların eğitimlerini yarıda keserek iş hayatına yönelmesine ya da işsiz kalmalarına neden olabilmektedir¹⁹⁶. Örneğin; yeterli sayıda okulun bulunmadığı ya da var olan okullardaki fiziki koşulların çok kötü olduğu yerlerde eğitim kalitesi de oldukça düşük olduğundan aileler eğitim aldirmek için harcanan çabayı ve yapılan masrafı anlamsız bulmakta, çocukları okutmak yerine onları çalışma hayatına yönlendirmektedir¹⁹⁷. Oysa yapılan araştırmalar neticesinde çocukların eğitimlerine devam etmesi ile çalışmaları arasında ters bir orantı

¹⁹³Bakırcı, s.22.

¹⁹⁴Efe ve Uluoğlu, s.55.

¹⁹⁵Bekdaş, s.37.

¹⁹⁶İkizođlu, Dölek ve Çifci, s.23.

¹⁹⁷Didem Gediz Gelegen, “Çocuk Emeği”, **Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Nisan 2001, s.43.

olduğu, eğitimlerine devam etmeleri halinde çalışma oranının düştüğü, aksine eğitimlerini yarıda kesmeleri halinde çalışma oranının yükseldiği tespit edilmiştir¹⁹⁸.

Devlet bütçesinden eğitime ayrılan payın düşük olması, maddi olanaksızlıklar sebebiyle eğitim kalitesinin düşük olması ve zorunlu eğitim süresinin kısa olması çocuk işçiliğini tetiklemektedir¹⁹⁹. Türkiye’de çocukların eğitimlerine devam etmemelerinin sebepleri araştırıldığında çocukların okula ve derslere ilgi duymamasının ilk sırada yer aldığı, bunu okul masraflarının fazla olmasının, okulların eğitim öğretime uygun olmadığı takip ettiği anlaşılmıştır²⁰⁰. Ayrıca çocukların ailelerine ev işlerinde yardım etmek mecburiyetinde olmaları, ailelerinin okumalarına müsaade etmemesi, çocukların öğretmenleriyle iyi iletişim kuramamaları, hastalanmaları ya da sakatlık geçirmeleri nedeniyle okula devam edememeleri, evde kendilerinden küçük olan kardeşlerinin bakımını üstlenmek durumunda olmaları gibi nedenler de çocukları eğitim hayatından koparmakta ve akabinde çalışma hayatına itmektedir²⁰¹.

Ülkemiz açısından çocukların çalışmak zorunda kalmasının tek nedeni eğitim olanaklarından yararlanamamaları değildir. Zorunlu eğitimlerini tamamladıktan sonra meslek sahibi olabilmek için lisans eğitimlerini de tamamlayan ve hatta bununla yetinmeyip yüksek lisans yapan bireylerin dahi tüm bu çabalarına rağmen kamu kurumlarında işe başlayamamaları, özel sektörde de çoğunlukla iş bulamamaları, iş bulsalar dahi çalışma koşulları bakımından zorlu şartlar altında hizmet vermelerine rağmen emeklerinin karşılığını alamamaları gibi durumlar sıklıkla karşılaşılan problemlerdir. İşte bu noktada eğitim almak ile almamak arasında iş sahibi olma noktasında bir fark göremeyen ve bu nedenle umutsuzluğa kapılan kişilerin eğitimlerini yarıda keserek iş hayatına erkenden atılma yoluna gitmeleri de mümkün olmaktadır. Çocuklarının iş sahibi olmaları noktasında eğitim almalarının onlara büyük bir katkı sağlayamayacağı fikrine kapılan aileler de çocuklarını bu noktada çalışma hayatına yönlendirebilmektedir. Özellikle dar gelirli aileler bakımından çocuklarının okumuş

¹⁹⁸Bakırcı, s.24.

¹⁹⁹Efe ve Uluoğlu, s.53.

²⁰⁰Bakırcı, s.24.

²⁰¹Bakırcı, s.24.

işsiz bireyler olmasındansa niteliksiz birer işçi olarak eve gelir getirmeleri daha fazla tercih edilen bir durum olmaktadır²⁰².

Türkiye İstatistik Kurumu tarafından 15 Mayıs 2019 tarihinde açıklanan Şubat 2019 tarihi itibarıyla elde edilmiş olan verileri ortaya koyan İşgücü İstatistikleri'nde genç nüfusta (15-24 yaş) işsizlik oranının önceki dönemlere nazaran 7,1 puanlık artış göstererek %26,1 seviyesine ulaştığı tespit edilmiştir²⁰³. Yine aynı döneme ait istatistiklerde yükseköğretim mezunu olanların işsizlik oranlarının 2019 yılı Şubat ayı itibarıyla %14,1 olduğu tespit edilmiş, 2014 yılı Ocak ayında %10,9 olan bu oranın aradaki süreçte genel olarak istikrarlı bir şekilde arttığı ve son olarak %14,1 seviyesine ulaştığı belirlenmiştir²⁰⁴. Görüldüğü üzere eğitimlerini yükseköğrenim görerek tamamlayan kişilerin öğrenimlerine uygun iş bulamaması hatta bu uygunluk kriterinden vazgeçseler dahi herhangi bir iş bulamamaları, hayat kalitelerinin yüksek olmaması, çocukların okullarda alacakları eğitimin onların geleceklerini garanti altına alamaması yalnızca yeterli maddi olanağı bulunmayan ailelerin değil maddi olarak eğitim masraflarını karşılayabilecek durumda olan ailelerin dahi çocuklarını çalışma hayatına yönlendirerek küçük yaşta meslek sahibi olmalarını sağlama eğiliminde olmalarına sebebiyet vermektedir²⁰⁵.

Çocuk işçiliğine neden olan eğitim sorunu yalnızca çocuğun eğitimsiz kalmasından dolayı ortaya çıkmamaktadır. Ebeveynin yeterli eğitim düzeyinde olmaması, eğitim konusunda yeterli bilince sahip olmaması da çocuğu çalışma hayatına itmektedir²⁰⁶. Zira çocukların hayata atılmaları noktasında hangi yöne gidecekleri ailelerin onları ne şekilde yönlendirdiğiyle de bağlantılıdır. Ailenin eğitim düzeyi ile çocuk işçiliğinin ters orantılı olduğunu söyleyebiliriz. Ailenin eğitim düzeyi düştükçe çocuk işçiliği artış göstermektedir²⁰⁷. Düşük eğitim seviyesine sahip olan kişilerin ebeveyn olduktan sonra, eğitimin çocuklarına sağlayacağı faydalar konusundaki bilinç

²⁰²Kulaksız, s.105.

²⁰³Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni, www.tuik.gov.tr (ET 04.06.2019).

²⁰⁴Türkiye İstatistik Kurumu, İş Gücü İstatistikleri Dönemsel Sonuçları, 2014 ve Sonrasına İlişkin Sonuçlar, www.tuik.gov.tr (ET 04.06.2019).

²⁰⁵Bakırcı, s.25.

²⁰⁶Ercüment Erbay, "Türkiye'de Çocuk İşçiliğinin Büyük Resmi", **Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi**, Cilt:24 Sayı:1, Nisan 2013, s.158.

²⁰⁷Erbay, s.158.

ve inanç düzeyi de düşük olduğundan bu kişiler için çocuklarının okuması sadece uyulması zorunlu olan biçimsel bir uygulama olarak kabul edilmektedir²⁰⁸. Çocuğun eğitiminin önemi konusunda yeterince bilinçli olmayan ebeveynler bakımından eğitime devam eden çocukların çalışmamasından dolayı yaşanan gelir kaybı onlar açısından sorun teşkil edebilmektedir. Bu durum da çocukları çalışmaya itmektir²⁰⁹. Ailenin eğitim düzeyi çocuğu yönlendirme konusunda önemli olmakla beraber ebeveyn olarak kendisinin iş hayatındaki istihdamı bakımından da önemlidir. Çalışmamızın birçok yerinde ebeveyn işsizliğinin çocuk işçiliğini beslediğini vurgulamıştık. İşte bu noktada ebeveyn işsizliğinin tek nedenini ekonomik hayattaki sorunlar olarak belirlemek de doğru değildir. Zira ailedeki yetişkinlerin çalışma olanağı bulamamasının altında birçok iş kolu bakımından işe alınmalarını sağlayacak eğitim düzeyinde olmamaları da yatmaktadır²¹⁰.

Eğitim alma imkanı bulan, bu yönde herhangi bir noksanlıkla karşılaşmayan bazı çocukların kişisel nedenlerle derslerinde başarısız oldukları ve okula gitme yönünde isteksizlik gösterdikleri, okul hayatında aktif olamayan bu çocukların çalışma hayatında para kazanmanın verdiği güçlü olma hissiyle eğitimlerini yarıda kesip tamamen çalışmaya odaklandıkları da görülebilmektedir²¹¹.

F. GÖÇ

Göç, “yaşam yeri ve şartlarının, konut yeri ve şeklinin, işyerinin, yapılan işin, akrabaların, komşuların ve yaşanan coğrafyanın değiştirilmesi²¹²” olarak tanımlanmaktadır. Yapılan bir başka tanıma göre ise göç, “coğrafi mekan değiştirme sürecinin toplumsal, ekonomik, kültürel ve siyasal boyutlarıyla toplumun yapısını değiştiren nüfus hareketlerinin tümünü kapsayan bir süreçtir²¹³.” Aynı ülke sınırları içinde nüfusun yer değiştirmesine iç göç, ülkeler arasında gerçekleşen göç dış göç

²⁰⁸Şahin, s.50-51.

²⁰⁹Barışık, Ege ve Şimşek; s.166. Bakırcı, s.25-26.

²¹⁰Bakırcı, s.26.

²¹¹Efe ve Uluoğlu, s.56.

²¹²Muazzez Harunoğulları, “Suriyeli Sığınmacı Çocuk İşçiler ve Sorunları: Kilis Örneği”, **Göç Dergisi**, Cilt:3 Sayı:1, Mayıs 2016, s.30.

²¹³Çatak, s.13.

olarak adlandırılmaktadır²¹⁴. Göç neticesinde kültürler birbirini etkilemekte, toplumsal yapıda farklılaşmalar olmaktadır²¹⁵.

Göç olgusunun sosyo-politik, sosyo-ekonomik, sosyo-psikolojik ve kültürel olarak birçok nedeni olabilir²¹⁶. Örneğin köyden kente yapılan göçlerin sebeplerine yönelik inceleme yapılması gerekirse; tarımsal yapıda var olan yetersizlikler, toprak sahibi olmamak, yaşanan güvenlik sorunları kırsal kesimden kentlere yapılacak göçlerin itici nedenleri, sağlık ve eğitim olanakları, istihdam edilme umudu, altyapı imkânlarının gelişmiş olması ise kentlerin göç edenler bakımından göç olgusunun çekici nedenleri olarak açıklanabilir²¹⁷. Türkiye'deki iç göç nedenleri arasında terör, coğrafi ve siyasi faktörler de etkili olmaktadır. Ancak bu sayılan nedenler arasında en önemlisinin ekonomik nedenler olduğu ve göç alan yerlerin ülkenin genellikle ekonomik olarak iyi durumda olan yerleri olduğu da bir gerçektir²¹⁸. Ülkemizde bölgeler arası ve köyden kente şeklinde yaşanan göç, işsizliği de beraberinde getirmektedir. Göç eden kesim genellikle nitelsiz işçi konumunda olup, istihdam edilebilecekleri alanlar da sınırlı olmaktadır. Bu noktada göç ile gelen yetişkin kesim iş bulmakta zorlanmakta, yaşanan işsizlik sebebiyle geçim sıkıntısı da baş göstermektedir²¹⁹. Kırsal kesimden kente yapılan göçlerde göç eden ailelerin genellikle ataeril yapıda olduğu gözlenmektedir. Bu ataeril yapı kent yaşamında da etkili olmaya devam ettiğinden geçim sıkıntısı yaşayan ailelerde kadınların çalışması tercih edilen bir seçenek olmamaktadır²²⁰. Bu durumda erkek egemen ailede baba, annenin çalışmasından ziyade çocuğun çalışmasını tercih etmekte ve çocuğu iş hayatına yönlendirmektedir²²¹. Babanın, annenin çalışmasını tercih etmesinin sebebi çalışma hayatının kadınlar açısından tehlikeli olduğu fikrinin hasıl olması olarak açıklanmaktadır. Erkek, eşinin çalışmasını desteklemek istese dahi bunun ancak yalnızca kadınların çalıştığı yerlerle sınırlı olması şartıyla

²¹⁴Buket Akıncı, Ahmet Nergiz ve Ercan Gedik, "Uyum Süreci Üzerine Bir Değerlendirme: Göç ve Toplumsal Kabul", **Göç Araştırmaları Dergisi**, Cilt:1, Sayı:2, Temmuz-Aralık 2015, ss.58-83, s.62; Sabri Çakır, "Geleneksel Türk Kültüründe Göç ve Toplumsal Değişme", **SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı:24, Aralık 2011, ss.129-142, s.131.

²¹⁵Akıncı, Nergiz ve Gedik, s.69.

²¹⁶Çakır, s.132.

²¹⁷Yıldız, s.62.

²¹⁸Bakırcı, s.23.

²¹⁹Avşar Kurnaz, s.53.

²²⁰Bekdaş, s.18.

²²¹Bekdaş, s.18.

gerçekleşebileceğini öne sürebilmektedir²²². Aile içindeki erkek egemenliğine dayalı bu otoriter anlayış sebebiyle özellikle babaların çocukları kendi değerleri doğrultusunda yönlendirdikleri, çocukların çalışmaları ve bu çalışma neticesinde elde ettikleri kazançları ne şekilde kullanacakları gibi doğrudan çocuğun hayatına dokunan konularda kararlar aldıkları görülmektedir. Bu kararlar alınırken genellikle çeşitli baskı ve cezalandırma yöntemleri kullanıldığından itiraz etme imkânı bulamayan çocuk bu şekilde kendisini iş hayatının içinde bulabilmektedir²²³.

Kente göç edilmesine rağmen kırsal kesimde hâkim olan egemen bakış açısını değiştiremeyen aileler bakımından köyde tarlada, bahçede çalışan çocuğun kentte de atölyelerde, sanayide, hizmet sektöründe çalışması olağan bir durum olarak değerlendirilmektedir²²⁴.

Kentlere yapılan göçlerin bir kısmının sebebi de ailelerin çocuklarının eğitimi için bu yola başvurması olabilmektedir. Çocuklarının kentlerde daha iyi eğitim alması için kırsaldaki yerleşim yerlerini terk edip kentlere gelen aileler eğitim yönünde çocuklarını desteklemekle birlikte okuldan arta kalan zamanlarda çocukların kendi ihtiyaçlarını karşılamaları için çalışmalarına da sıcak bakabilmektedirler²²⁵. Ancak bu şekilde okul dışı zamanlarda çalışabilen çocukların bir işyerine devamlı gitmesi çoğu zaman imkân dâhilinde olmadığından çalışma alanı genelde sokaklar olmaktadır²²⁶. Sokakların da çocuklar için güvenli bir çalışma ortamı olmadığı ortadadır. Bu şekilde sokaklarda çalışan çocuklar istismarlara ve tehlikelere karşı savunmasız kalmaktadırlar.

Göç nedeniyle ortaya çıkan çocuk işçiliğinin tek kaynağı bölgeler arası göç ya da köyden kente yapılan göç değildir. 2011 yılından beri Suriye'den Türkiye'ye gelen mülteci çocuklara da bu kapsamda değinmek yerinde olacaktır. Zira ülkemizde yaşayan Suriyeli mültecilerin sayısı azımsanamayacak kadar fazladır. Göç İdaresi Genel Müdürlüğü'nün yayımladığı resmi verilere göre 2018 yılı itibarıyla 3.622.366 Suriyeli geçici koruma kapsamında Türkiye'de bulunmaktadır. Bu göçmenlerin yaklaşık

²²²Bakırcı, s.30.

²²³Bakırcı, s.28.

²²⁴Bekdaş, s.25.

²²⁵Şenol ve Mazman, s.251.

²²⁶Şenol ve Mazman, s.251.

660,000'i 10-18 yaş aralığında olmak üzere 1.717,71'i 18 yaşın altındadır²²⁷. Bu durumun sosyolojik olarak etkileri olduğu gibi ekonomik alana da yansıyan etkileri mevcuttur. Yeni bir ülkede hayata tutunma çabasında olan mülteciler bakımından gelir elde etmek için yalnızca aile büyüklerinin çalışması çoğu zaman yeterli olmamakta, çocuklar da kendilerini iş hayatının içinde bulmaktadır²²⁸. Suriyeli kız ve erkek çocukların çalışması arasında herhangi bir fark olmadığı, çocukların çalışması bakımından belirleyici olan kriterin cinsiyet değil ailenin yaşadığı geçim sıkıntısı olduğu değerlendirilmektedir²²⁹. Piyasada çocuk işçi çalıştırma yönündeki eğilim de Suriyeli çocukların çalışmasına bir nevi ortam hazırlamaktadır. Ayrıca düşük ücretle çalıştırma noktasında herhangi bir engelle karşılaşmayacağını öngören bir kısım işverenler bakımından da Suriyeli çocuk işçilerin çalıştırılması daha cazip hale gelmektedir²³⁰. Konuyla ilgili olarak Şanlıurfa, Mardin ve İstanbul illeri baz alınarak yapılan bir saha araştırması²³¹ kapsamında 165 Suriyeli çocuğa ulaşıldığı, bu çocuklardan %36'sının yaşanan ekonomik sıkıntılar nedeniyle çalışmak durumunda kaldığı kaydedilmiştir. Ailelerle yapılan görüşmeler neticesinde her ailede en az bir çocuğun çalışmak zorunda kaldığı tespit edilmiştir. Bu çocukların çalışma koşullarının oldukça zor olduğu da yine bu çalışma ile ortaya konmuştur. Şöyle ki; yapılan araştırmaya göre mülteci çocukların günlük çalışma saatleri 12-14 saat arasında değişmekte, bu uzun çalışma süreleri sonunda ise çalışmayla orantılı bir ücret geliri elde edilememektedir. Örneğin; akşam 18:00'den sabah 06:00'a kadar çalışan bir işçi günde 35 TL kazanırken, haftanın altı hatta kimi zaman yedi günü çalışan bir işçi haftalık 60 TL kazanmaktadır. Yine Kilis'te Suriyeli çocuk işçilerin ve sorunlarının belirlenmesi için yapılan bir saha çalışmasında²³² yaşları 8-17 arasında değişen 62 Suriyeli çocuk işçi ile görüşülerek yaşam ve çalışma alanları belirlenmiş, çalışma koşulları ortaya konulmuştur. Buna göre hem yetişkinlerin hem de çocuk işçilerin hiçbir ayırım yapmadan düşük ücretli işlerde çalıştıkları tespit edilmiştir. İş bulamayan çocuklar ise sokaklarda para kazanmanın yollarını aramaya çalışmaktadır. Bu çalışmaya katılan

²²⁷ (www.goc.gov.tr) (ET:02.01.2019).

²²⁸ Kuvvet Lordoğlu ve Mustafa Aslan, **Görünmeyen Göçmen Çocukların İşçiliği: Türkiye'deki Suriyeli Çocuklar**, (www.calismatoplum.org) (ET:26.12.2018), s. 726

²²⁹ Lordoğlu ve Aslan, s. 726.

²³⁰ Lordoğlu ve Aslan, s.719.

²³¹ Lordoğlu ve Arslan, s.724-727.

²³² Harunoğulları, s.39 vd.

çocukların %71'inin ailesinde ebeveynleri çalışmadığı için ekonomik olarak bütün sorumluluğun çocuklar üzerinde olduğu ortaya çıkmıştır. Suriyeli çocukların bir kısmını çalışmaya iten en önemli neden, ebeveynlerinin hayatlarını kaybetmiş olmasından dolayı hayatta kalabilmek için tek başına mücadele etmek zorunda olmaları olarak tespit edilmiştir.

G. İŞVERENLERİN VE AİLELERİN YAKLAŞIMI

Uygulamada çocuk emeği, daha ucuzdur. Bu yüzden de bazı işverenler yetişkinlerden ziyade çocukları çalıştırmayı tercih edebilmektedir. Çocuk işçilere yetişkinlere oranla daha az ücret verilebilmekte, çocuklar ve çoğu zaman aileleri haklarının bilincinde olmadığından birçok konuda işverene itiraz edememektedirler. Çocuklar kolaylıkla işe alınabildikleri gibi işlerine son vermek de aynı derecede kolay olduğundan ucuz emek gücü olmaları onları işverenler bakımından çekici hale getirmekte, ücretlerinin nakit olarak ödenmesi, resmi kurumların aracı olmaması durumunda çocukların itiraz etmesi gibi bir durum olmayacağından resmi kayıt tutmama imkanı da çocuk işçileri işveren tarafından tercih edilir kılmaktadır²³³. Ayrıca halı dokuma, konfeksiyon, el işlemleri gibi bazı işlerde çocukların gözlerinin yetişkinlere nazaran daha iyi görmesi ve parmaklarının daha hızlı hareket edebilmesi, yahut boylarının daha kısa olması ve yetişkinlere nazaran daha zayıf ve esnek yapıda olmaları nedeniyle maden dehlizlerinden daha rahat geçebiliyor olmaları gibi nedenlerle bu tip işlerde çocuk işçi çalıştırma tercih edilebilmektedir²³⁴. Konu bakımından sosyolojik gerçeklere de dikkat çekilmelidir. Örneğin; ülkemizde küçük yaşta ve genellikle bir tanıdık vasıtasıyla işe alınmış çocuklar bakımından ailelerin “*eti senin kemiği benim*” şeklindeki adeta işverene sınırsız bir otorite sağlama imkanı veren yaklaşımı nedeniyle çocuklar sorun çıkarmaktan imtina ettikleri gibi herhangi bir sorun çıkması halinde işveren, ailelerle iletişime geçerek veya buna gerek dahi duymadan çocukları disiplin altına alabilmektedir²³⁵. İşte bu yaklaşım çocukların zorla, ucuza ve

²³³Franklin, s.162.

²³⁴Ancak bu kabulün aksine küçük yaştaki çocukların el becerilerinin olmaması ve yeterli kuvvete sahip olmamaları nedeniyle yetişkinlerden daha verimsiz oldukları yönünde bir kabul de gelişmeye başlamıştır. Bkz. Bakırcı, s.34; Çatak, s.12.

²³⁵Bakırcı, s.37.

hatta sigortasız, güvencesiz çalıştırılmasının da önünü açmaktadır²³⁶. Ailelerin ve işverenlerin bu şekilde yaklaşımları çocukların iş hayatında aktif olmasının olağan kabul edildiği, bu durumun sorun olarak algılanmadığı bir iş ahlakının yerleşmesine neden olmaktadır. Ayrıca belirtmek lazım ki, çocukların yoğun olarak çalıştırıldığı orta ölçekli işletmelerin sahibi olan işverenler genellikle çocukluklarından beri çalışan ve kendi çalışma koşullarının daha ağır olduğuna inanan kimseler olduğundan işyerinin çalışma koşulları veya işin çocuğa uygunluğu gibi konularda gerekli hassasiyeti göstermemektedir²³⁷.

Öte yandan çocuk işçilere hükmetmek işverenler bakımından daha kolay olduğundan çocuğun işten çıkarılması gerektiğinde işveren bu noktada da çok fazla sorun yaşamamaktadır. İşletmesel yetersizlikler de devreye girdiğinde işveren bakımından çocuk işçi çalıştırmak daha cazip hale gelmektedir²³⁸.

Ayrıca belirtelim ki; çocuk işçi çalıştırma eğiliminde olan işveren her zaman dışarıdan üçüncü bir kişi olmayabilir. Aileler kendi işletmelerinde çocuklarından, onları ucuz işgücü olarak görmeleri sebebiyle faydalanabilmektedirler. Bu tür özellikle küçük işletmelere sahip olan aileler çocuklarını ucuz işgücü olarak görmelerinin yanında aynı zamanda onları işletmenin gelecekteki yöneticisi olarak da gördüklerinden işe alışmaları için erken yaşta onları çalışmaya teşvik ettiklerinden bu çalışmayı da olağan karşılayabilmektedirler²³⁹. Bu durumda aileler çocuklarının çalışma ve yöneticilik becerisi kazanmasını istediklerinden bu tür çalışmaları onların yeteneklerini geliştiren ve zararlı olmayan çalışmalar olarak değerlendirmektedirler²⁴⁰.

İşyerlerinde yasalara aykırı olarak çocuk işçi çalıştırılması halinde çoğu zaman aileler çocuğun elde ettiği gelirden mahrum kalma riskini göze alamadıklarından işverenler hakkında yasal yollara başvurmaktan, şikayet haklarını kullanmaktan imtina edebilmektedirler²⁴¹. Özellikle böyle durumlarda bazı işverenler ailelerin ve çocukların

²³⁶Serozan, s.31.

²³⁷Bakırcı, s.72-73.

²³⁸Kulaksız, s.108.

²³⁹Hacer Tor, **Türkiye’de Çocuk İşçiliğinin Boyutları**, ZFWT Vol 2 No:2, 2010, (www.acarindex.com) (ET:31.03.2017), s.33

²⁴⁰Tor, s.33.

²⁴¹Yayla, s.423.

çaresizlik barındıran bu yaklaşımlarını adeta fırsata çevirerek çocuklara iş ve kazanç imkanı sağladıklarından bahisle iyilik yaptıklarının kabul edilmesini bekleyebilmektedirler²⁴².

Bu başlık altında vurgulanması gereken bir diğer husus da çocuk oyuncuların sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalıştırılmaları ile ilgili olarak ailelerin yaklaşımıdır. Çocukların çalıştığı sektörler arasında nispeten daha yeni olarak kabul edebileceğimiz sanat, kültür ve reklam sektöründe çocuk oyuncular zor ve yoğun şartlar altında çalışıyor olmalarına rağmen²⁴³ ailelerin bu durumu göz ardı ederek çocuklarını bu sektörde çalışmaya yönlendirdikleri gözlemlenmiştir²⁴⁴. Ailelerin bu yaklaşımının temelinde çocuğun bu işlerden elde ettiği gelirin aile bütçesine sağlayacağı ekonomik katkının çekici gelmesi olmakla beraber, ailelerin çocuklarını beğenmeleri ve onları ekranda görmek istemeleri, çocuklarının ekranlarda yer almasının aileler için bir gurur kaynağı olarak görülmesi, ailelerin çocuklarının bu sektörde küçük yaşlarda çalışmaya başlamaları halinde ileride iş sorunu yaşamayacaklarını ve gelirlerinin yüksek olacağını düşünmeleri gibi etkenler de ebeveynlerin konuya olan tutumlarını şekillendirmiştir²⁴⁵.

H. ÇOCUKLA İLGİLİ OLARAK TOPLUMDA EGEMEN OLAN BAKIŞ AÇISI

Toplumsal olarak çocuğa atfedilen değer de çocuk işçiliğini etkileyen faktörler arasındadır. Çocuğun çalışma hayatında mı eğitim hayatında mı yer alacağı sorusunun cevabını toplumun çocuğa olan bakış açısı ve ona atfettiği değer vermektedir²⁴⁶. Şöyle ki; çocuğun çalışması toplumsal olarak normal karşılanıyorsa, çalışma hayatında çocukların yer alması tam anlamıyla bir sorun olarak görülüyorsa çocuk işçiliği de artarak varlığını devam ettirebilmektedir. Özellikle kırsal kesimlerde çocuklar tarlada bahçede çalışarak ya da ev işlerini yaparak ailelerine yardımcı olmaktadır. Bu durumda

²⁴²Yayla, s.423.

²⁴³Bkz. aşağıda “Sanat, Kültür ve Reklam Sektörü” başlığı.

²⁴⁴Sanatsal ve Kültürel Aktivitelerde Çalışan Çocuklar Pilot Araştırma Projesi Raporu, s.14, bianet.org/files/doc_files/000/000/384/original/ILO_Raporu.pdf (ET 11.06.2019).

²⁴⁵Sanatsal ve Kültürel Aktivitelerde Çalışan Çocuklar Pilot Araştırma Projesi Raporu, s.14.

²⁴⁶Şahin, s.52.

çocuk ücretsiz aile işçisi olarak çalışmakta ve bu durum toplumda olağan karşılanmaktadır²⁴⁷. Daha sonra şartların değişmesiyle (Örneğin; göç²⁴⁸) çocuğun çalışma hayatına atılması zaten öncesinde de çalışma olgusu normal karşılandığından yadırganmamakta, hatta bu çalışma karşılığında maddi bir gelir elde edildiğinden çocuğun çalışması desteklenmektedir²⁴⁹. Ayrıca toplumda egemen olan değerler gereği çocuğun küçük yaşta pişerek uzun süre eğitim almak yerine daha kısa bir yol izleyerek çalışma hayatına atılması, zor hayat şartlarıyla karşılaşp bunlarla başa çıkmayı erkenden öğrenmesi beklenebilir²⁵⁰. Çocuk da bu anlayışın egemen olduğu bir ortamda büyüdüğünden küçük yaşta çalışmanın gerekli olduğuna inanmakta, ayrıca aile içinde çalışan çocuklara daha ayrıcalıklı davranılıp fikirlerine değer verilmesi, toplumda para kazanmaları sebebiyle takdir edilmeleri gibi nedenlerle çocuklar kendileri de çalışmayı tercih edebilmektedir²⁵¹. Ancak bunun aksine çocuk haklarıyla ilgili toplumda bir bilinç oluşmuş ve bu çerçevede çocuk değerli bir birey olarak görülüp öncelikli olarak eğitime önem veriliyorsa o noktada çocuk işçiliğinin de minimum düzeye ineceğini söyleyebiliriz²⁵².

Çocukla ilgili toplumda egemen olan bakış açısının önemi vurgulanmış olmakla beraber özellikle kız çocukları ile ilgili bakış açısının ayrı bir önemi haiz olduğu da belirtilmelidir. Ülkemiz açısından artık büyük oranda değişmeye başladığı kabul edilebilirse de kadınların ve kız çocuklarının çalışma hayatı dışında tutulmaya çalışıldığı söylenebilir. Aileler maddi olarak ihtiyaçları olması halinde öncelikle erkek çocuklarını çalışmaya yönlendirmekte bunun yetersiz kalması ve maddi sıkıntının devam etmesi durumunda kızlarını çalıştırmaktadırlar²⁵³. Toplumda egemen olan ataerkil anlayış kadının yerinin evi olduğunu kabul ettiğinden kadınların işgücüne katılımı azalmaktadır²⁵⁴. Bundan başka kız çocuklarının evlendikten sonra haneden ayrılacağı ve bu zamandan sonra ekonomik olarak aileye katkıda bulunamayacağı kabulü kız

²⁴⁷Günöz, s.19.

²⁴⁸Bkz. yukarıda “Göç” başlığı.

²⁴⁹Günöz, s.19.

²⁵⁰Akyüz, s.514.

²⁵¹Bakırcı, s.30-31.

²⁵²Erbay, s.159.

²⁵³Bakırcı, s.31.

²⁵⁴Nurcan Önder, “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü”, **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, s.50-55. <http://www.calismadunyasi.gov.tr/pdf/sayil/02.pdf> (ET 04.06.2019).

çocuklarındansa erkek çocuklarının çalışmasının yeğlendiğini göstermektedir. Kız çocuklarının çalıştırılması toplumun bazı kesimlerinde tercih edilmese de yine ataerkil anlayışın hakim olduğu bu kesimde yaşayan bazı kızların çeyiz parası biriktirmek, aile tarafından yapılan baskıdan kaçmak, ev işlerini yapmaktan kaçmak gibi amaçlarla çalışmayı istedikleri gözlemlenebilmektedir²⁵⁵.

İ. HIZLI NÜFUS ARTIŞI

Çocuk işçiliğini ortaya çıkaran en temel nedenin yoksulluk olduğu üst başlıklarda²⁵⁶ değerlendirilmiştir. Yoksulluk birçok durumun esas nedeni olmakla birlikte aynı zamanda sonucunu da oluşturmaktadır. Bu bağlamda yaşanan hızlı nüfus artışının yoksulluğu tetiklediği bir gerçektir. Hızlı ve plansız nüfus artışı beraberinde çarpık kentleşmeyi, işsizliği ve gelir dağılımındaki adaletsizlikleri getirmektedir. Bu olumsuzlukların bir araya gelmesiyle de gelir ihtiyacı artmakta ve hane halkının tamamının çalışması gerekmektedir. Bu zorunluluğun da çocuk işçiliğini beraberinde getirdiği görülmektedir²⁵⁷. Nüfusun artma hızıyla eğitim ve gelir düzeyinin ters orantılı olduğunu söyleyebiliriz. Toplum içinde nüfus artış hızı en fazla olan kesim aynı zamanda eğitim seviyesinin ve gelirin de en düşük olduğu kesimdir²⁵⁸. Bu şekilde nüfusu hızla artan ailelerin gelirleri içinden çocukların eğitimine harcayabilecekleri kısım oldukça az miktarda olduğundan çocukları okula göndermek yerine çalışmaya yönlendirmektedirler²⁵⁹. Nüfus artış hızının yüksek olduğu ülkelerde ebeveynler çocuk sahibi olmayı ailenin geliri için işgücüne katkı sağlayacak bir araç olarak kabul ettiklerinden çocuklarını kendi işlerinde ücretsiz olarak yahut aile işletmesi dışında kalan yerlerde çalıştırabilmektedirler²⁶⁰.

J. KAYITDIŞI EKONOMİNİN VARLIĞI

Türkiye İstatistik Kurumu tarafından Şubat 2019 dönemi itibariyle yayınlanmış olan İşgücü İstatistikleri'ne göre; 15 yaşından büyük çalışanların kayıtdışı istihdam

²⁵⁵Bakırcı, s.31-32.

²⁵⁶Bkz. yukarıda “Yoksulluk” başlığı.

²⁵⁷Barışık, Ege ve Şimşek, s.167, Dursun ve Aksakal, s.46.

²⁵⁸Günöz, s.12.

²⁵⁹Günöz, s.12.

²⁶⁰Bakırcı, s.28.

oranı %33,5 olarak tespit edilmiş, cinsiyet bazında değerlendirme yapıldığında erkeklerde bu oran %30,3 iken kadınlarda kayıtdışı istihdam oranının %40,4 olduğu ortaya konulmuştur²⁶¹. Kayıtdışı ekonomi, ekonomi hayatını düzenleyen yasal düzenlemelere aykırı olarak gerçekleştirilen faturasız işlemler, sigortasız çalıştırılan işçiler gibi kamu otoritelerinin bilgisi dışında bulunan ekonomik işlemler olarak tanımlanmaktadır²⁶². Kayıtdışı istihdamda elde edilen kazançların ve yapılan çalışmaların vergi daireleri, sosyal güvenlik kurumları gibi kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmemesi durumu söz konusu olup, tam kayıtdışılıkta çalışma neticesi kazanılan paranın tamamı hiçbir kuruma bildirilmezken kısmi kayıtdışılıkta elde edilen kazanç ve yapılan çalışmanın eksik olarak bildirilmesi söz konusudur²⁶³. Kayıtdışı ekonominin vergi kaçakçılığı, sigortasız işçi çalıştırılması, tefecilik, fason üretim gibi sonuçları bulunmaktadır. Kayıtdışı ekonominin sona ermesi gerekirken aksine her geçen gün daha da büyümesi istatistiksel verilerin yanlış sonuçlar ortaya koymasına, kaynakların yanlış ve verimsiz alanlara aktarılmasına ve çocuk işçilerin çalıştırılmasına neden olmaktadır²⁶⁴.

Kayıtdışı ekonomiyi ortaya çıkarıp geliştiren 3 etmen olduğu ifade edilmektedir²⁶⁵. Bu etmenlerden ilki tarım sektöründe bir dönem yaşanan çöküş sebebiyle kırsal kesimde yaşayan vatandaşların kente göç etmesidir. Bu göçler sonucunda tarımsal nüfus azalırken kentlerde de kayıtdışı istihdamın yaygınlaştığı görülmektedir. İkinci etmen, Türkiye'nin üretim faaliyetlerinde emeğin daha yoğun olarak kullanıldığı yöntemler tercih etmesi ve bu sebeple de işverenlerin işgücü maliyetlerini düşürebilmek için kayıtdışı istihdam yoluna başvurmalarıdır. Üçüncü ve son etmenin ise küreselleşmeyle birlikte evde çalışma, taşeronlaşma gibi esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması olduğu değerlendirilmektedir.

Denetim mekanizmalarının tam anlamıyla işlememesi, kayıtdışı istihdama ilişkin yaptırımların yetersiz oluşu, kayıtdışı çalıştırılan işçilerin işlerini kaybetme korkusu

²⁶¹tuik.gov.tr (ET:17.06.2019).

²⁶²M. Metin Dam, Şaban Ertekin ve Nurullah Kızılca, "Türkiye'de Kayıtdışı İstihdamın Boyutu : Ekonometrik Bir Analiz", **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 33, Sayı:1, Yıl:2018, ss.293-318, s.294.

²⁶³Erdoğan, s.154; Dam, Ertekin ve Kızılca, s.298.

²⁶⁴Günöz, s.12-13.

²⁶⁵Erdoğan, s.155.

sebebiyle çalışma koşullarını resmi makamlara bildirmekten kaçınmaları da kayıtdışı ekonominin ortadan kalkmasına engel olmaktadır²⁶⁶.

Çocukların kayıtdışı çalıştırılmaları nedeniyle adeta görünmez oldukları ve bu şekilde bir çalışma nedeniyle hükümetlerin mücadele politikası geliştirirken yetersiz kaldıkları değerlendirilmektedir²⁶⁷.

III. ÇOCUK İŞÇİLERİN ÇALIŞTIĞI SEKTÖRLER

Ülkedeki istihdamın sektörlere göre dağılımı ülkenin gelişmişlik düzeyini göstermekte olup gelişmekte olan ülkelerde istihdamın tarım sektöründe sanayi sektöründen daha yoğun olduğu söylenebilir²⁶⁸. Gelişmekte olan bir ülke olan Türkiye’de de çocukların yoğun olarak çalıştıkları sektörlerin tarım ve sanayi sektörleri olduğu söylenebilir. Bundan başka işçi konumunda olmamakla birlikte çalışan çocuk statüsündeki bireylerin para kazanmak amacıyla sokaklarda da çalıştıkları yadsınamayacak bir gerçektir. Çocuk işçiliğinin sektörlere göre dağılımını daha detaylı olarak incelemek yerinde olacaktır.

A. TARIM SEKTÖRÜ

Çalışma hayatına atılmış olan çocukların büyük çoğunluğu tarım sektöründe çalışmakta²⁶⁹ olup, ülkemiz açısından da en uzun zamandır çocukların iş gücünden faydalanılan sektörün tarım sektörü olduğunu söyleyebiliriz. Bunda geleneksel aile yapısının da büyük katkısı vardır. Özellikle kırsal kesimlerde çocuklar ailelerine yardım etmek amacıyla tarlalarda bahçelerde çalışarak emeklerini ortaya koymaktadır²⁷⁰. Öyle ki bazı bölgelerde ebeveynlerin tarımsal işlerde çalıştırılabilmesi için işveren konumunda olanların çocukların da ailelerine yardım etmesini şart koştuğu tespit

²⁶⁶Erdoğan, s.156.

²⁶⁷Kılıç, **Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Kavramı ve Çocuk İşçinin Hakları**, s.2.

²⁶⁸Apaydın, s.175.

²⁶⁹Bektaş, s.33.

²⁷⁰“Bir Yevmiye, Bir Yevmiyedir...” Tarım Aracıları ve Türkiye’de Tarımsal Üretimde Çocuk İşçiliği, http://www.ka.org.tr/dosyalar/iletYayinlarRaporlar/TURKCE07TARIM%20ARACILARI%20RAPOR%20_TR.pdf, s.53, (ET 05.06.2019).

edilmiştir²⁷¹. Bu konuya ilişkin Türkiye İstatistik Kurumu tarafından derlenen en güncel veriler 2012 yılına dayanmakta olup, 2012 yılında yapılan Çocuk İşgücü Anketi sonuçlarına göre 6-17 yaş grubunda olan çalışan çocukların %44,7'si tarım sektöründe bulunmaktadır²⁷². Ailelerinin yanında çalışan bu çocuklar aynı zamanda ailelerinin gözetimi altında çalıştıklarından diğer sektörde çalışanlara nazaran daha güvende oldukları söylenebilir²⁷³. Ancak tamamen risklerden arınmış bir şekilde çalıştıklarını da söylemek doğru olmayacaktır. Şöyle ki; tarım sektöründe kırsal alanlarda çocuklar kimi zaman kimyasal ilaçlara doğrudan temas etmekte haşerelerle mücadele için ilaçları bizzat kendileri sıkabilmektedir. Bu ise cilt ve solunum sorunlarına neden olabildiği gibi nörolojik olarak da çocukları etkileyebilmektedir. Bundan başka tarlalarda, bahçelerde yaşayan zehirli böcekler ve yılanlar tarafından sokulma riski her zaman varlığını sürdürmektedir. Kullandıkları kesici ve delici aletler nedeniyle yaralanabilmektedirler²⁷⁴. Çocukların karşılaştığı riskler elbette ki bu sayılanlarla da sınırlı değildir. Zira tarımda makineleşmenin artmasıyla birlikte kullanılan aletler çocuklar için tehlike arz etmekte çocukların kaza geçirme riski artmaktadır. Ayrıca uzun çalışma saatleri, iklim değişikliklerine, hava değişimlerine doğrudan maruz kalma çocukların meslek hastalıklarına yakalanma riskini de artırmaktadır²⁷⁵.

Çocukların sadece sabit olarak bulundukları yerlerde çalıştırıldığını söylemek de doğru olmaz. Mevsimlik işçi olarak aileleriyle birlikte yer değiştiren çocuklar bu şekilde de çalışmaktadırlar. Mevsimlik tarım işçiliği bünyesinde gezici ve geçici tarım işçiliği kavramlarını barındırmakta olup aile bireylerinin beraberce göç ettikleri durum gezici tarım işçiliğinde görülmektedir²⁷⁶. Gezici tarım işçiliğinde işçiler, devamlı olarak yaşadıkları yerlerden tarımsal üretimin fazla olduğu bölgelere çalışmak ve emeklerini ortaya koyarak tarımsal üretime katılmak üzere kısa süreli olarak göç etmektedirler²⁷⁷. Hayata Destek Derneği tarafından yapılan 168 mevsimlik tarım işçisi hanehalkı ile

²⁷¹Bakırcı, s.16.

²⁷²<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13659> (ET 11.06.2019).

²⁷³Yıldırım, H, s.27.

²⁷⁴Yıldırım, H, s.27.

²⁷⁵Bakırcı, s.145.

²⁷⁶Cihan Selek Öz ve Enver Bulut, "Mevsimlik Tarım İşçilerinin Türk Hukuk Sistemi İçerisindeki Yeri", **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, Cilt:1, Sayı:1, Temmuz-Eylül 2013, ss 94-111, s.98.

²⁷⁷Öz ve Bulut, s.98; Mehmet Akalın, "Mevsimlik Tarım İşçilerinin Barınma Koşullarının Değerlendirilmesi: Yenice, Tarsus, Silifke Örnekleri", **Sosyal Güvence Dergisi**, Yıl:7, Sayı:13, s.4.

gerçekleştirilen görüşmeler neticesinde elde edilen 1353 kişinin verisini içeren Mevsimlik Tarım İşçiliği Yaşama, Çalışma Koşulları Araştırması'nda mevsimlik tarım işçisi olan ailelerin çocuklarından 5-11 yaş grubunda olanların yüzde 35'inin, 12-15 yaş grubunda olanların yüzde 78'inin 16-18 yaş grubunda olanların yüzde 85'inin tarlalarda çalıştığı tespit edilmiştir²⁷⁸. Çocukların mevsimlik tarım işçisi olarak çalıştığını ortaya koyan bir başka çalışma da 2014 yılında Kalkınma Atölyesi tarafından Batı Karadeniz Bölgesi'nde fındık hasadı için gelen ailelerle yapılmış ve ailesiyle beraber göç etmiş olan 451 çocuktan 329'unun (yani çocukların yüzde 72,9'unun) fındık hasadı işinde çalıştığı tespit edilmiştir²⁷⁹. Mevsimlik çalışma yılın genellikle okulların tatil olduğu aylarına rastladığı için eğitime doğrudan engel olmamakla birlikte, gidilen yerden geç dönülmesi sonucu okula geç başlamaya ya da gitme durumu olduğundan tatile erken çıkmaya neden olduğundan eğitimin aksaması sonucunu doğurabilmekte²⁸⁰, bu şekilde çalışan çocukların birçoğu eğitimlerini tamamlama eğiliminde de olmamaktadır²⁸¹. Hayata Destek Derneği tarafından yapılan araştırma sonucu düzenlenen Mevsimlik Tarım İşçiliği Yaşama, Çalışma Koşulları Araştırması Raporu'nda mevsimlik işçi olarak aileleri birlikte çalışan çocuklardan 5-11 yaş grubunda bulunanların yüzde 13'ünün hiç okula gitmemiş olduğu ya da eğitimlerini terk etmiş oldukları, 12-15 yaş grubundaki her üç çocuktan birinin eğitimlerini terk ettiği, 16-18 yaş grubunda bulunanların ise yüzde 71'inin eğitimlerini terk etmiş olduğu tespit edilmiştir²⁸².

Tarım sektöründe çalışan çocuklar genellikle ailedeki yetişkin bireylere yardımcı olmak için aile işlerinde ve işletmelerinde çalıştıklarından yasal korumalardan en az faydalanan çalışan çocuk grubu oldukları söylenebilecektir²⁸³.

²⁷⁸ **Mevsimlik Gezici Tarım İşçiliği 2014 Araştırma Raporu**, https://www.hayatadestek.org/yayinlarimiz/Mevsimlik_Gezici_Tar%C4%B1m_%C4%B0sciligi_%202014_Arast%C4%B1rma_Raporu.pdf, s.7, (ET 10.06.2019).

²⁷⁹ **Batı Karadeniz İllerinde Fındık Hasadında Yer Alan Mevsimlik Gezici Tarım İşçileri, Tarım İşçilerinin Çocukları, Tarım Aracıları ve Bahçe Sahipleri Temel Araştırması, Fındık Hasadının Oyuncuları**, http://www.ka.org.tr/dosyalar/file/Yayinlar/Raporlar/TURKCE/09/FINDIK%20HASADINI_N%20OYUNCULARI.pdf, s.73, (ET 11.06.2019).

²⁸⁰ Erbay, s.162.

²⁸¹ Bir Yevmiye, Bir Yevmiyedir..." Tarım Aracıları ve Türkiye'de Tarımsal Üretimde Çocuk İşçiliği, s.64, **Mevsimlik Tarım İşçiliği ve Çocuklar Sorun Analizi ve Politika Önerileri Raporu**, Kalkınma Atölyesi, 2. Baskı, Ankara: Altan Matbaası, Haziran 2013, , s.23.

²⁸² **Mevsimlik Gezici Tarım İşçiliği 2014 Araştırma Raporu**, s.7.

²⁸³ Bakırcı, s.145.

B. SOKAKTA ÇALIŞMA

Sokaklar çocukların yaygın olarak çalıştığı alanlardır. Ancak sokak kavramının bir çalışma sektörü olarak açıklanmasının doğru olmayacağı kanaatiyle konu başlığı sokak sektörü olarak belirlenmemiş, “Sokakta Çalışma” ibaresi tercih edilmiştir.

Çocuk işçi kavramı çalışma hayatında yer alan çocukların durumunu ortaya koyma noktasında yetersiz olduğundan daha geniş bir kavram olan çalışan çocuk kavramının²⁸⁴ sokakta çalışan çocuklar bakımından kullanılması daha doğru olacaktır.

Çocukların fiziksel ve ruhsal olarak her türlü istismara ve tehlikelere maruz kalabileceği bir ortam olan sokaklar çalışma ortamı olarak çocuklar için en tehlikeli olan alanlardır. Sokakta yaşayan ve yaşayacak bir evi olup sokakta çalışan çocuklar bu kategorinin alt başlıklarını oluşturmaktadır. UNICEF tarafından, sokakta yaşayan çocuklar “*sokağın çocukları*” olarak isimlendirilmekte ve bir yetişkinin korumasından uzak şekilde sokağı gerçek bir ev haline getirmiş olan çocuklar şeklinde tanımlanmaktadır²⁸⁵. Sokakta yaşayan çocukların özellikleri, 24 saat sokakta bulunmaları, aileleriyle hiçbir şekilde temaslarının olmaması, suça bulaşma ve ucuca madde kullanma eğilimlerinin fazla olmasıdır ve bu çocuklar da hayatta kalabilmek için para kazanmaya çalışmaktadırlar²⁸⁶. Sokakta çalışan çocuklar ise, UNICEF tarafından, ailesiyle birlikte yaşamakla beraber, ailesinden aldığı destek zamanla azalan ve ailesini geçindirmek şeklindeki sorumluluğunu sokaklarda çalışarak yerine getirmeye çalışan çocuklar olarak tanımlanmıştır²⁸⁷.

Ülkemizde para kazanabilmek için sokaklara çıkan çocukların çoğunlukla mendil, su ve simit satma, ayakkabı boyama, araba camlarını silme gibi işlere başvurdukları söylenebilir²⁸⁸. Genellikle akşam saatlerinde çöplerden kağıt, plastik vb dönüşüm maddeleri toplayarak çalışan çocuklar da bulunmaktadır. Bu çocuklar topladıkları malzemeleri koydukları arabaları sırtlarına alarak çekmeye çalışmaktadırlar. Böylece çalışma şartlarının oldukça sağlıksız olduğu ve çocuğu olumsuz etkilediği

²⁸⁴Bkz. “Çocuk İşçi-Çalışan Çocuk Arasındaki Farklar” başlığı.

²⁸⁵https://www.unicef.org/evaldatabase/files/ZIM_01-805.pdf (ET:17.06.2019).

²⁸⁶Yıldırım, H, s.30-31.

²⁸⁷https://www.unicef.org/evaldatabase/files/ZIM_01-805.pdf (ET:17.06.2019).

²⁸⁸Servet Gün, **Toplumsal Bir Sorun: Sokakta Çalışan Çocuklar**, Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Ekim 2016-Mart 2017, s.44.

apaçık ortadadır. Sokakta çalışan çocukların suça karışma ve tehlikeli maddelerle tanışmaları da daha kolay olmaktadır²⁸⁹. Sokakta çalışmaya bir de bu suç unsurları eklenince tehlikenin boyutları da artmaktadır²⁹⁰. Sokaklarda çalışan çocuklar cinsel ve fiziksel istismar gibi tehlikelerle karşılaşabilecekleri gibi doğal ortamdan kaynaklanan tehlikelerle de karşılaşabileceklerinden sokakların çocuklar bakımından acımasız ve tehlikeli bir işyeri olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır²⁹¹.

C. SANAYİ SEKTÖRÜ

Çocukların yaygın olarak çalıştığı bir diğer sektör de sanayi sektörüdür. Günümüz şartlarında gelişen teknoloji her alanda uygulanmaya başlanmıştır. Bu kapsamda sanayi sektöründe de genellikle ileri teknolojinin uygulandığını bu anlamda aslında çocuk işgücüne ihtiyacın fazla olmadığını söyleyebiliriz. Ancak gelişmekte olan ülkeler teknolojiyi üretimde tam olarak kullanamadığı için birçok sanayi dalında çocukların çalıştırıldığı görülmektedir²⁹².

Çocukların işgücünden faydalanmayı tercih eden kuruluşların büyük sanayi kuruluşlarından ziyade daha küçük ölçekli işletmeler olduğu ifade edilebilir. Bunun temelindeki sebep de küçük ölçekli işletmelerin daha büyük işletmelere nazaran denetimlerinin daha zor olması olarak söylenebilir²⁹³. Sanayide çalışan çocukların iş kazası yaşama riski oldukça fazladır. Zira buralarda çalışan çocuklardan genellikle güçlerinin yetmediği, gelişimlerinin elvermediği şekilde ağır işler yapmaları beklenmektedir²⁹⁴. Yetişkin işçiler için tehlike arz etmeyen durumlar onlara nazaran daha hassas olan ve gelişimlerini de henüz tam anlamıyla tamamlamamış olan çocuklar bakımından tehlikeli olabilmektedir²⁹⁵.

D. HİZMET SEKTÖRÜ

Çocukların çalıştırıldığı değerlendirilen hizmet sektörü, restoranlarda, araba tamiri yapan işyerlerinde, taşıma sektöründe ve otellerde vb. işyerlerinde çalıştırılan

²⁸⁹Gün, s.45.

²⁹⁰Erbay, s. 164; Akyüz, s.519.

²⁹¹Akyüz, s.519.

²⁹²Bekdaş, s. 34.

²⁹³Erbay, s. 165.

²⁹⁴Şenol ve Mazman, s.256.

²⁹⁵Şenol ve Mazman, s.256.

çocukları kapsamaktadır²⁹⁶. Ayrıca hizmet sektöründe ev işlerinde çalışmanın da büyük paya sahip olduğu söylenebilir. Ev işlerinde çalışma, temizlik yapma, çamaşır ve bulaşık yıkama, yemek yapma, bakıma muhtaç olanların ihtiyaçlarını karşılama, bireysel bir çaba gerektirerek ısınan evlerin yakacak ihtiyacını karşılama gibi fiilleri kapsamaktadır²⁹⁷. Çocuklar bu işleri kendi evlerinde yapabildikleri gibi akraba ve tanıdıklarının evlerinde yaparak da çalışabilmektedirler. Bu şekilde ev işlerinde çalışan çocukların tespit edilmeleri diğer sektörlerle nazaran daha zor olmaktadır. Bu tespit zorluğu bu sektördeki faaliyetlere ilişkin verilerin elde edilememesine de neden olmaktadır²⁹⁸. Ev işlerinde çalıştırılan bu çocuklara ilişkin istatistiksel verilere ulaşmak da kolay değildir. Zira bu kısımda çalışma evler yani bir başka ifade ile dört duvar arası olduğu için adeta saklı kalmakta ve bilgiye ulaşma zorluğu nedeniyle de çok fazla araştırma konusu yapılmamaktadır²⁹⁹.

E. SANAT, KÜLTÜR VE REKLAM SEKTÖRÜ

Günümüzde çocuk işçi kavramının sınırlarının genişlediğini, bu kavramın, kültürel ve sanatsal faaliyetler içerisinde yer alan, televizyon dizilerinde, sinema filmlerinde ya da reklam filmlerinde çocuk oyuncu olarak çalışan çocukları da kapsadığını söyleyebiliriz³⁰⁰. Zira sinema, televizyon ve reklam sektörünü kapsayan görsel medyanın ortaya çıkmasıyla birlikte çocukların da bu alanın temel öznelerinden biri haline geldiği görülmüştür³⁰¹. Çocuklar toplumun geneli tarafından sevilen, sevimli bulunduğu için de izlenilen kişiler olduğundan bu durum onların, yapım şirketleri tarafından, üretilen ürünlerin pazarlanması ve halka sunulması için çekilen reklam

²⁹⁶Efe ve Uluoğlu, s.63.

²⁹⁷A. Eda Manav, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, **TBB Dergisi 2015 (120)**, s.511, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2015-120-1521> (ET:17.06.2019); Seda Topgöl, “Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınların Sosyal Güvenliği”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:1, Sayı:1, 2016, ss.339-352, s.339-340; Nihat Akbıyık, “Ev Hizmetlerinde Çalışma: Malatya’da Bir Alan Araştırması”, **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, Sayı:21, 2013, s.209.

²⁹⁸Efe ve Uluoğlu, s.63-64.

²⁹⁹Bakırcı, s.18.

³⁰⁰**Sanatsal ve Kültürel Aktivitelerde Çalışan Çocuklar Pilot Araştırma Projesi Raporu**, Önsöz Bölümü, bianet.org/files/doc_files/000/000/384/original/ILO_Raporu.pdf (ET 11.06.2019), Tülay Tekin Yılmaz, **Çocuk İşçiliğinin Yeni Formları: Çocuk Oyuncular**, s. 213, <http://calismatoplum.orgsayi40yilmaz.pdf> (ET 12.06.2019).

³⁰¹Serap Güre Şenalp ve İbrahim Diken, **Sanatsal ve Kültürel Aktivitelerde Çalışan Çocuklar Pilot Araştırma Projesi Raporu**, s.2.

filmlerinde, reyting kaygısı taşıyan dizi ve filmlerde oyuncu olarak tercih edilmesini sağlamaktadır³⁰².

Çocukları çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağına ilişkin hükümler içeren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 71. maddesinde ve bu maddeye ilişkin olarak çıkartılan Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te kültürel ve sanatsal faaliyetlerde çalıştırılan çocuklar ile ilgili herhangi bir hüküm bulunmamakta iken 04.04.2015 tarihinde 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un³⁰³ 38. maddesi ile İş Kanunu'nun 71. maddesinde değişiklik yapılmış, 14 yaşını doldurmamış olan çocukların bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla çalıştırılabileceği düzenlenmiştir. Ayrıca İş Kanunu'nun 71. maddesine konuyla ilgili yeni bir fıkra eklenmiştir. Yapılan değişiklik ile maddeye eklenen fıkra hükmü aynen şöyledir :

“ Sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinin kapsamı, bu faaliyetlerde çalışacak çocuklara çalışma izni verilmesi, yaş grupları ve faaliyet türlerine göre çalışma ve dinlenme süreleri ile çalışma ortamı ve şartları, ücretin ödenmesine ilişkin usul ve esaslar ile diğer hususlar Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kültür ve Turizm Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı ile Radyo ve Televizyon Üst Kurulunun görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.” (4857 sayılı İş Kanunu m.71/f. 6).

İş Kanunu'nun 71. maddesinde yapılan bu düzenlemenin, ILO'nun 30 Ekim 1998 tarihinde Türkiye'de yürürlüğe giren 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi'ne³⁰⁴de uygun olduğunu ifade edebiliriz³⁰⁵. Şöyle ki; ilgili sözleşmenin 8. maddesine göre, *“Yetkili makam, varsa ilgili işçi ve işveren örgütlerine danıştıktan sonra, Sözleşmenin 2*

³⁰²Tekin Yılmaz, s.217.

³⁰³RG, 23.04.2015, 29335, 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun.

³⁰⁴RG, 21.06.1998, 23379, 138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi.

³⁰⁵Sözleşmeye ilişkin detaylı anlatım için bkz. “Uluslararası Sözleşmeler” başlığı.

nci maddesinin öngördüğü çalışma ya da istihdam yasaklarına sanatsal faaliyetlere katılma gibi amaçlar için münferit çalışma izinleri vermek suretiyle istisnalar getirebilir.

Bu şekilde verilecek izinler, çalışma ya da istihdamın koşullarını belirleyecek, süresini sınırlayacaktır³⁰⁶.” Yani sözleşme , çocukların dizilerde, reklam ya da sinema filmlerinde oyunculuk yapması, manken olarak defilelere çıkarılması gibi sanatsal faaliyetlerde çalıştırılması konusunun yasal mevzuatta düzenlenebileceğini ancak bu düzenlemenin çocuğu güvence altına almak şartı ile yapılabileceğini öngörmüştür³⁰⁷.

İş Kanunu’nun 71. maddesinin son fıkrasında, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelik ile sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışacak çocuklara ilişkin düzenlemeler yapılacağı öngörülmüş olup bu hüküm doğrultusunda 2016 yılında Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Taslağı hazırlanmıştır³⁰⁸. Hazırlanmış olan taslağın “Yürürlük” başlıklı 26. maddesinde bu yönetmeliğin yayımı tarihinde yürürlüğe gireceği düzenlemesi³⁰⁹ yer almış olmakla beraber yönetmelik henüz yayımlanmamış olup taslak üzerindeki çalışmaların devam ettiği bildirilmiştir³¹⁰. Taslağın 1. maddesinde, çıkarılacak olan yönetmeliğin amacı, 4857 sayılı İş Kanununun 71 inci maddesi kapsamında istisna olarak sayılan 14 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılabilecekleri sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinin kapsamı, bu faaliyetlerde çalıştırılacak çocuklara çalışma izni verilmesi, yaş grupları ve faaliyet türlerine göre çalışma ve dinlenme süreleri ile çalışma ortamı ve şartları, ücretin ödenmesine ilişkin usul ve esaslar ile diğer hususları düzenlemek olarak açıklanmıştır³¹¹.

³⁰⁶https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377287/lang--tr/index.htm (ET 11.06.2019).

³⁰⁷Güre Şenalp ve Diken, **Sanatsal ve Kültürel Aktivitelerde Çalışan Çocuklar Pilot Araştırma Projesi Raporu**, s.4.

³⁰⁸<https://www2.tbmm.gov.tr/d26/7/7-1179sgc.pdf> (ET 12.06.2019), Mert Yaşar, **Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Taslağı İle İlgili Görüşler** (28.06.2016), s.1, <http://docplayer.biz.tr/22322010-Sanat-kultur-ve-reklam-faaliyetlerinde-cocuklarin-calistirilma-usul-ve-esaslari-hakkinda-yonetmelik-taslagi-ile-ilgili-gorusler-28-06.html>. (ET 12.06.2019).

³⁰⁹<http://kastder.org.tr/download/14yas.pdf> (ET 12.06.2019).

³¹⁰<https://www2.tbmm.gov.tr/d26/7/7-1179sgc.pdf> (ET 12.06.2019).

³¹¹<http://kastder.org.tr/download/14yas.pdf> (ET 12.06.2019).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 71. maddesine dayanılarak hazırlanan yönetmelik taslağında³¹² çocuk; sanat, kültür ve ve reklam faaliyetlerinde çalıştırılan 14 yaşını doldurmamış kişi olarak tanımlanmıştır. (m.3/b) İş Kanunu'nda yer alan ve 15 yaşından küçük olan çocukların çalıştırılmayacağına ilişkin yasak öngören hükmün bir istisnası olarak 14 yaşını doldurmamış olan çocukların çalıştırılabileceği reklam faaliyetleri; bir ürünün, hizmetin, markanın, kampanyanın, eserin, kişi, kurum veya kuruluşun tanıtımı amacı ile tertip edilen her türlü defile, şov, söyleşi ile fotoğraf, katalog, broşür çekimi ve benzeri faaliyetleri (m.3/d), sanat ve kültür faaliyetleri ise sinema, televizyon, tiyatro, opera, bale, dans, folklor, edebiyat, görsel, dekoratif, müzik ve sahne sanatlarını ifade etmektedir (m.3/f). Taslağın 4. maddesinde çocukların sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalıştırılabilecekleri faaliyet alanlarına ayrıntılı olarak yer verilmiştir. İlgili hüküm aynen şu şekildedir:

“(1) Çocukların sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalıştırılabilecekleri faaliyet alanları şunlardır: a) Sinema ve televizyon filmi, dizi ve benzeri sinema eserlerinin meydana getirilmesi ve icrasına yönelik faaliyetler, b) Tiyatro, opera, bale, dans, folklor, pandomimalar gibi tüm sözlü ve sözsüz sahne eserlerinin icrasına yönelik görsel ve dekoratif faaliyetler, c) Resim, heykel, tasarım gibi güzel sanat eserlerinin meydana getirilmesine yönelik faaliyetler, ç) Dublaj ve seslendirme faaliyetleri, d) Her nevi rakslar, yazılı koreografi eserleri, e) Bir ürünün, hizmetin, markanın, kampanyanın, eserin, kişi, kurum veya kuruluşun tanıtımı amacı ile tertip edilen reklam faaliyetleri, f) Musiki ve sair, her neviden fikir ve sanat eserinin meydana getirilmesi ve icrasına yönelik faaliyetler.”

Çocukların çalıştırılabilecekleri faaliyet alanları belirlendikten sonra 5. maddede sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalıştırılan çocukların çalışma saatlerinin günde 5 haftada otuz saatten fazla olamayacağı düzenlenmiştir. Çalışma süresine ilişkin genel kural bu şekilde ortaya konulduktan sonra çocukların çalışma süreleri yaş gruplarına göre ayrıca ve daha detaylı olarak belirlenmiştir. Bu belirlemenin yapıldığı, taslağın 6. maddesi hükmüne göre çocukların yaş gruplarına göre çalıştırılabileceği süreler şu şekilde olmalıdır: “a) 12 aylıktan küçük çocuklar hiçbir surette çalıştırılmazlar. b) 1

³¹² <http://kastder.org.tr/download/14yas.pdf> (ET 13.06.2019).

ila 5 yaşındaki çocuklar, sabah 10.00 ile akşam 18.00 arasında olmak kaydı ile bir günde iki saatten fazla çalıştırılmazlar. c) 6 ila 14 yaş arası çocuklar sabah 10.00 ile akşam 22.00 arasında olmak ve eğitim saatlerinin dışında kalmak şartı ile okul günlerinde iki saatten fazla; okul günleri dışında ise beş saatten fazla çalıştırılmaz.” Madde metninden de anlaşılacağı üzere bir çocuk oyuncunun çalıştırılabilmesi için en az 12 aylık olması gerekmekte, 12 aylıktan daha küçük olan çocukların çalıştırılması kesin olarak yasaklanmaktadır. Ancak belirlenen bu yaş sınırı, Oyuncular Sendikası tarafından yetersiz görülmüş, Sendika tarafından çocukların 0-3 yaş arasındaki gelişimleri ve ihtiyaçları da göz önüne alınarak, 3 yaşından küçük çocukların çalıştırılmasına ilişkin yasak içeren hükümler getirilmesi gerektiği ileri sürülmüştür³¹³.

Bu aşamaya kadar açıklanan düzenlemeler dışında yönetmelik taslağında, çocuk oyuncuların dinlenme süreleri (m.8), hafta tatilleri (m.9), ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılmamaları (m.10), yıllık ücretli izin hakları (m.11) ile ilgili de düzenlemeler yapılmış, ancak bu konulara ilişkin açıklamalar çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde “Çocuk İşçilerin Hakları” başlığı altında ilgili bölümlerde yapılmıştır³¹⁴.

F. ÇOCUK İŞÇİLERİN ÇALIŞMA KOŞULLARININ FİZİKSEL ÖZELLİKLERİ

Çalışma koşulları, işin yapılacağı yer ve zaman, günlük ve haftalık çalışma süreleri, yıllık ücretli izin hakkı ve süreleri gibi bir işin görülmesi sürecine ilişkin hususları kapsayan, işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin tabi olduğu bütün koşulları ifade etmektedir³¹⁵.

³¹³Oyuncular Sendikası Genel Başkanı Meltem Cumbul, İzmir Barosu tarafından düzenlenen “Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılması” isimli toplantıda, çocuk gelişimi uzmanları, çocuk oyuncuların aileleri ve proje işbirlikçileri ile yaptıkları görüşmeler neticesinde ortak bir kaniya ulaştıklarını, 3 yaşından küçük hiçbir çocuğun setlerde bulunmaması gerektiğini ifade etmiştir. <http://www.hurriyet.com.tr/meltem-cumbul-3-yasindan-kucuk-cocuklar-sette-40362021> (ET: 13.06.2019).

³¹⁴Açıklamalar için bkz. “Ara Dinlenmesi Hakkı”, “Hafta Tatili Hakkı”, “Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalıştırılmama Hakkı”, “Yıllık İzin Kullanma Hakkı” başlıkları.

³¹⁵Cumhur Sinan Özdemir, **İş Kanunu’na Göre Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik**, s.224, archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/107malicozum/16%20cumhur%20sinan%20ozdemir.pdf (ET: 12.06.2019).

Çocuk işçilere ilişkin günlük ve haftalık çalışma süreleri, ara dinlenmesi hakkı, yıllık ücretli izin hakkı, çocukların gün içinde çalıştırılabilecekleri zaman dilimi gibi hususlara ilişkin açıklamalar çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde yapılmıştır³¹⁶. Bu başlık altında çocuk işçilerin çalışma koşulları fiziki şartlar bakımından incelenecek olup, çocuk istihdamında çalışma koşullarının incelenmesi aynı zamanda çocukların ne düzeyde istismar edildiğini de ortaya koyacaktır³¹⁷. İstismar, çocuğun masumiyetinin ve iyiniyetinin kötüye kullanılması suretiyle ondan yararlanmaya çalışmak, çocuğun rızası dahilinde olmayan fiillerde bulunmak, onun iradesini saf dışı bırakarak zarar verecek şekilde sömürmek anlamına gelmektedir³¹⁸. Çocuk işgücünün istismarı, 18 yaşından küçük olan kişilerin bedensel ve zihinsel yönden sağlıklarını tehlikeye atan, bedensel ve ahlaki yönden gelişimlerini engelleyen ve eğitimlerinin aksamasına neden olan işlerde çalıştırılması anlamına gelmektedir³¹⁹.

Çocuk işçi çalıştıran ancak çalışma koşullarının ıslah edilmesi noktasında aktif olmayan işverenlerin işlettiği işletmelerde genellikle çocuklar su ve yiyecek yetersizliği, havalandırma sıkıntısı gibi sorunlar yaşamaktadır³²⁰. Kalabalık ortamlarda katı bir disiplin altında çalışan çocukların yetersiz, eskimiş iş aletleri ile çalıştıkları da gözlemlenmektedir. Böyle ortamlarda çalıştırılan çocuklar için iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli olan koruyucu donanımlar da çoğunlukla bulunmamakta, bulunsa dahi çocukların fiziksel yapısına uygun olmamaktadır³²¹. Çocuklar genellikle üretim yapmak için yeterli alt yapıya sahip olmayan, eski üretim tekniklerinin kullanıldığı, patlayıcı, yanıcı, zararlı ve tehlikeli maddelerin kullanıldığı işyerlerinde; yaşlarına ve gelişimlerine uygun olmayan işlerde, çok düşük ücretler karşılığında ve uzun saatler boyunca çalışmaktadırlar³²². Çocukların kayıtdışı çalıştırıldıkları özellikle atölye tarzı işletmelerde ortamda bulunan makine gürültüsünün bastırılması için yüksek sesli müziklerin çalındığı, argo konuşmaların yaygın olarak yapıldığı görülmekte, birçok işyerinde imkan kısıtlılığından dolayı öğle yemeği dahi verilemediği, steril bir ortamın

³¹⁶Bkz. “Çocuk İşçilerin Hakları” başlığı.

³¹⁷Bakırcı, s.164.

³¹⁸Fendoğlu, s.130.

³¹⁹Akyüz, s.532.

³²⁰Gediz Gelegen, s.44.

³²¹Gediz Gelegen, s.44.

³²²Akyüz, s.515.

bulunmadığı, hatta birçok işyerinde en temel ihtiyaçlardan olan tuvalet ihtiyacının dahi hijyenik bir şekilde giderilemediği, gün ışığı dahi almayan ortamlarda çocukların saatlerin ve hatta mevsimlerin farkında olmadan çalıştıkları görülmektedir³²³.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından 25 ilde ve 7 alt işkolunda (soğuk-sıcak metal, ağaç, hazır giyim, kişisel hizmetler, ayakkabı ve eşya üretimi, hazır kumaş ve deri kıyafet, kaporta, boya, bakım ve onarım gibi) yapılan bir araştırmada çocukların üretim yapmak için yeterli alt yapıya sahip olmayan, koruyucusuz makine ve tezgahlarda eski üretim teknikleriyle, patlayıcı ve zararlı maddelerin kullanıldığı işyerlerinde, çocukların yaşına, bedensel ve ruhsal yapılarına ve gelişimlerine uygun olmayan işlerde, çok düşük ücretler karşılığında ve uzun saatler boyunca çalıştırıldıkları tespit edilmiştir³²⁴.

Bu noktada sanat, kültür ve reklam faaliyetleri sektöründe çalışan çocukların çalışma koşulları hakkında bilgiler verilmesi de yerinde olacaktır. Eylül-Ekim 2011 tarihinde ILO Türkiye Ofisi ve UNICEF Türkiye Ofisi danışmanları birbirlerinden bağımsız olarak veri toplama çalışmaları yürütmüş, yürütülen bu çalışmaların sonucunda Sanatsal ve Kültürel Aktivitelerde Çalışan Çocuklar Pilot Araştırma Projesi Raporu düzenlenmiş ve raporda sanat, kültür ve reklam faaliyetleri sektöründe çalışan çocukların çalışma koşullarına ilişkin verilere de yer verilmiştir³²⁵. İlgili raporda ortaya konulan veriler incelenecek olursa; çocukların çalıştığı setlerin yalnızca bir kısmında uyku, dinlenme ve oyun odası bulunduğu, yine yalnızca bazı setlerde hemşire, ambulans ve oyuncu koçu bulunduğu, çocukların yer aldığı reklam filmlerinin saat sınırı olmadan çalışmak suretiyle 1-3 gün içinde tamamlandığı, uzun metrajlı film çekimlerinin genellikle okula giden çocuk oyuncuların tatil dönemlerinde çekildiği, dizi film çekimlerinin her hafta 2-6 günde ve günlük 6 ila 12 saat arasında çalışmak suretiyle gerçekleştirildiği, tespit edilmiştir³²⁶. Yine aynı araştırmalar kapsamında saha çalışması olarak set ziyaretleri yapılmış, bu ziyaretlerde çekim öncesi çocukların kendi sıralarını beklerken zaman geçirmeleri için özel bekleme odaları olmadığı, çekimlerin bodrum katta bulunan bir odada gerçekleştiği, bodrum katta yapılacak çekimi bekleyen çocuk

³²³Erdoğan, s.330.

³²⁴Tor, s.34-35.

³²⁵Sanatsal ve Kültürel Aktivitelerde Çalışan Çocuklar Pilot Araştırma Projesi Raporu, s.8.

³²⁶Sanatsal ve Kültürel Aktivitelerde Çalışan Çocuklar Pilot Araştırma Projesi Raporu, s.10.

oyuncuların penceresiz bir koridorda havasız ortamda bekledikleri, çekimin gerçekleştirildiği odanın da yine havasız ve dar olduğu, gözlemlenerek elde edilen bulgular araştırmacılar tarafından düzenlenen rapora yansıtılmıştır³²⁷. Raporda, set ziyaretleri sırasında çocuklarla birlikte çalışan yetişkin oyuncularla yapılan görüşmelere yer verilmiş, bu oyuncuların setlerde genel olarak gözlemledikleri olumsuzluklar saptanmış ve çocuklar için olumsuz olarak değerlendirilebilecek koşullar; çekimlerin çok uzun sürmesi, çekim ortamlarındaki bekleme süresinin çok uzun olması, gece çekimlerinin olması, çocuğun temel ihtiyaçlarına yönelik ortamda bir düzenlemenin olmaması, çekim yapılan fiziksel ortamların çocuk için uygun olmaması, çekim ortamlarında çalışan personelin çocuğun gelişimi ile ilgili yetersiz bilgiye sahip olması ve çocukla olan iletişim biçimlerine dikkat edilmemesi olarak tespit edilmiştir³²⁸.

29 Mart 2011 tarihinde oyunculuk mesleğinin standartlarının iyileştirilmesi amacıyla yönelik çalışmalar yapmak üzere kurulan³²⁹ Sahne, Perde, Ekran, Mikrofon Oyuncuları Sendikası (Oyuncular Sendikası) tarafından çocuk oyuncuların en önemli sorununun yetişkin oyuncularla aynı şartlar altında çalışmaları olduğu tespit edilmiş³³⁰, 2012 yılında çocuk oyuncular konusuna dikkatleri çekmek ve kamuoyunda bu konu ile ilgili olarak bilinç düzeyini artırmak amacıyla “Bu Sette Çocuk Var” isimli bir kampanya yürütölmeye başlanmış, bu kampanya ile televizyon ve eğlence sektöründe yer alan çocukların bedensel ve zihinsel gelişimlerinin, eğitim hayatlarının olumsuz etkilendiği vurgulanmış, bunun sebebi olarak da sektördeki rekabet nedeniyle çalışma koşullarının çok ağır olması gösterilmiştir³³¹.

Yapılan tüm bu açıklamalar da göstermektedir ki; çocuklar çalıştıkları hemen her sektörde yaşlarına ve gelişimlerine uygun olmayan çalışma ortamlarında, dinlenmeye fırsat bulamadan uzun saatler boyunca çalışmakta ve genel olarak bu çalışmalarının karşılığında hak ettiklerinden çok daha az ücret almaktadırlar. Bu durum

³²⁷ Sanatsal ve Kültürel Aktivitelerde Çalışan Çocuklar Pilot Araştırma Projesi Raporu, s.11.

³²⁸ Sanatsal ve Kültürel Aktivitelerde Çalışan Çocuklar Pilot Araştırma Projesi Raporu, s.13.

³²⁹ <http://www.oyuncularsendikasi.org/hakkimizda/> (ET: 13.06.2019).

³³⁰ <http://www.oyuncularsendikasi.org/kampanyalar/%C3%A7ocuk-oyuncular-kampanyasi/> (ET:13.06.2019).

³³¹ <http://www.oyuncularsendikasi.org/ana-haber/bu-sette-cocuk-var/> (ET: 13.06.2019).

da çocuk işçiliğinin çocuk işgücü istismarına sebep olduğunu ve uzun vadede mutlaka ortadan kaldırılması için çalışılması gereken bir sorun olduğunu ortaya koymaktadır.

G. ÇOCUK İŞÇİLERİN KARŞILAŞTIKLARI VE GELECEKTE ONLARI BEKLEYEN RİSKLER

Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme'nin 31.maddesinde çocuğun dinlenme, boş zamana sahip olma, oyun oynama, yaşına uygun sosyal ve kültürel etkinliklere katılması temel bir hak olarak düzenlenmiştir. Bu düzenlemenin yapılması ile dinlenmenin, çocukların gelişimi bakımından uyku, beslenme, barınma, sağlık gibi temel ihtiyaçlar kadar önemli olduğu vurgulanmıştır³³². Ancak gün içinde çok uzun saatler boyu çalışmak zorunda kalan çocukların sosyal anlamda kendilerine ayıracak bir zamanları da olmamakta ve en temel hakları olan dinlenme hakkını tam anlamıyla kullanmaları mümkün olmamaktadır. Bu şekilde maddi olarak yaşadıkları zorluklar sebebiyle “*eğitim hayatlarını ve çocukluklarını yaptıkları işle takas eden*”³³³ çocuklar umduklarını bulamamakta ve birçok hak kaybına uğramaktadır.

Erken yaşta çalışmak zorunda olan çocuklar bu durumdan fizyolojik ve psikolojik olarak etkilendikleri gibi sosyal olarak da olumsuz şekilde etkilenmektedir. Zira bu bireyler çocukluklarını sağlıklı bir şekilde yaşayamadıkları için kendilerine, ailelerine ve içinde yaşadıkları topluma yabancılaşmaktadırlar³³⁴.

Çocuklar her gün rutin olarak aynı işleri yapmak durumunda kaldıklarından zihinsel olarak kendilerini geliştirebilecekleri aktivitelere de zaman ayıramamaktadırlar. Çalışmaktan arta kalan vakit oldukça kısıtlı olduğundan birçok çocuğun bir şeyler okumak ve öğrenmek yerine program ayırt etmeden amaçsızca televizyon izlemeyi tercih ettikleri ve zihinsel olarak kendilerini geliştirebilecekleri herhangi bir aktivite yapmadıkları yapılan çalışmalar sonucu ortaya çıkmıştır³³⁵. 1972 yılında İngiltere Sağlık ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı başkanlığında Emrys Davies tarafından yürütülen

³³²Akyüz, *Çocuk Hukuku Çocukların Hakları ve Korunması*, s.75.

³³³Yenen Avcı, s.22.

³³⁴Bekdaş, s.14.

³³⁵Tor, s.37.

ve “Okul Dışı Çalışma” ismini taşıyan proje sonucunda ulaşılan netice *Franklin* tarafından şu şekilde açıklanmıştır: “*Okuldışı vakitlerinin büyük kısmını çalışarak geçiren öğrenciler daha az becerikli, daha az çalışkan ve daha az terbiyeli olma eğilimindedirler; okula daha düzensiz olarak devam ediyorlar, sıkça okuldan kaçıyorlar, daha az dakik oluyorlar ve daha az çalışan ya da hiç çalışmayanlardan daha erken bir yaşta okulu bırakmak istiyorlar*”³³⁶.

Türk toplumunda var olan geleneksel aile yapısında çocuklar ataerkil anlayışın bir sonucu olarak baba otoritesi altında büyümektedir³³⁷. Erken yaşta çalışma hayatına atılan bir çocuk bakımından evdeki baba otoritesi işyerinde de patron otoritesi olarak varlığını sürdürmekte ve çocuğun kendi varlığını ortaya koyma cesaretini gösteremeyerek “*bağımsız bir kişilik*” geliştirememesine sebep olmaktadır³³⁸. Kendi varlığını ortaya koymak istese dahi, çalışma ortamında bir yetişkin sorumluluğunu üstüne alarak para kazanan, aile içinde kazandığı parayı ebeveynlerine vermesi sırasında da bu yetişkinlikten sıyrılarak çocuk rolünü üstlenen kişinin, kendi kişiliğini bulma noktasında bocalama yaşaması ve bu durumun ileride sağlıklı bir yetişkin olmasını engellemesi kaçınılmazdır³³⁹.

Çalışma hayatına atılmış bir çocuk işçiyi bekleyen temel risk iş kazası geçirmek veya bir meslek hastalığına³⁴⁰ yakalanmaktır. Çocuk ve genç işçilerin bedensel ve ruhsal özellikleri itibariyle çalışma ortamında ayrıca ve özel olarak gözetilmeleri gerekmekte, bu işçiler gelişim döneminde olduklarından hastalıklara ve mikroplara karşı daha az direnç göstermektedirler³⁴¹. Çocuklar ve gençlerin fizyolojik ve psikolojik olarak sahip oldukları farklılıklar nedeniyle özel olarak korunmaları gerekirken, karşılaşılabilecekleri riskler hakkında yeterli bilinçte olmamaları, düşünmeden hareket

³³⁶Franklin, s.151-152.

³³⁷Bakırcı, s.54.

³³⁸Bakırcı, s.55.

³³⁹Bakırcı, s.55.

³⁴⁰Meslek hastalığı, işçinin işyerinde çalışırken sürekli tekrar eden bir olgunun etkisi ile veya işin yapılması sıradaki koşullar nedeniyle uğradığı, geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya psikolojik rahatsızlık durumları olarak tanımlanabilir. Cevdet İlhan Günay, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Güncellenmiş 5. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2015, s.207; Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Yenilenmiş 17. Bası, İstanbul: Beta Yayıncılık, Kasım 2018, s.369; Ramazan Elma, **Örnekler ve Uygulamalarla Sosyal Güvenlik Hukuku**, Genişletilmiş ve Güncellenmiş 3. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, Kasım 2018, s.228.

³⁴¹İzzet Duyar, **Çalıştırılan Çocukların Bedensel Gelişimi ve Sağlık Sorunları**, Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Cilt:16, Sayı:62-63, Ekim 2016- Mart 2017, s. 66.

etme potansiyellerinin olması onların yetişkinlerden daha fazla ve daha ciddi iş kazalarına uğramalarına sebebiyet verebilmektedir³⁴².

Dünya Sağlık Örgütü tarafından yapılmış olan tanıma göre iş kazası, önceden planlanmayan genellikle yaralanmalara, üretimde kullanılan makinaların, araç ve gereçlerin zarar görmesine ve üretimin belli bir süre yapılamamasına neden olan olaylardır³⁴³. İş hukuku anlamında iş kazası, işçinin işverenin sorumluluk alanında ve otoritesi altında bulunduğu sırada işi yaparken ya da yaptığı iş nedeniyle dış gelişmeler ve aniden meydana gelen olaylar sonucu uğradığı kazalardır³⁴⁴. İş kazası meydana gelmesi halinde bu kazadan ilk ve en fazla etkilenecek olan, sürekli bir iş göremezlik durumuna düşme ya da daha ağır bir bedel olarak hayatını kaybetme ihtimali bulunan işçidir³⁴⁵. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yeterli düzeyde alınmadığı, çocukların çalışma koşulları ve kuralları hakkında yeterli eğitimi almadıkları durumlarda bir iş kazasıyla karşılaşılması ihtimali oldukça yüksektir. Nitekim bununla ilgili olarak yapılan bir çalışmada Mesleki Eğitim Merkezi'nde eğitim gören çocuk işçilerin yaklaşık %71'inin bir iş kazası ile karşılaştığı ve çocuk işçilerin %1,7'lik kısmına tekabül eden kesiminde kalıcı sakatlıklar meydana geldiği ortaya çıkmıştır³⁴⁶. Dolayısıyla çocukların çalıştığı bazı sektörlerin onlar açısından çok daha zararlı olduğu söylenebilir. Örneğin, boya ve tiner gibi uçucu ve zararlı maddeler çocuklarda bağımlılık yapabileceğinden sanayi sektöründe bu maddelerin kullanıldığı işlerde çalışan çocuklar zararlı alışkanlıklar edinme eğiliminde olabilmektedir³⁴⁷. Çalışılan sektör ve işkoluna göre çocukların karşılabilecekleri riskleri ve ortaya çıkacak zararları detaylandıracak olursak; tarım sektöründe güvenli olmayan iş aletleriyle çalışan çocuklar kaza riskiyle, tarımsal ilaçlar nedeniyle kimyasal zehirlenme riskiyle karşı karşıya kalmaktadır³⁴⁸. İnşaat işlerinde çalışan çocuklar ısıya ya da soğuğa maruz kalmakta ya da tozlu ortamlarda

³⁴²Bakırcı, s.46.

³⁴³Necla Aslan Yandakçı, "Mobilya İmalat Sanayiinde Çalışan Çocuk İşçi ve Çırak Öğrencilerin Uğradıkları İş Kazalarında Eğitimin Rolü", **Yüksek Lisans Tezi**, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 1994, s.4.

³⁴⁴Günay, s.204; Hilal Nur Güncan, "Sosyal Güvenlik Hukuku Anlamında İş Kazası", **Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:3, Sayı:5, Haziran 2017, Sayfa:75-91, s.79; Güzel, Okur ve Canıklıoğlu, s.349; Elma, s.212; A. Can Tuncay ve Ömer Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Yeilenmiş 19. Bası, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2017, s.377.

³⁴⁵Aslan Yandakçı, s.9.

³⁴⁶Çatak, s.16.

³⁴⁷Şenol ve Mazman, s.256-257.

³⁴⁸Duyar, **Çalıştırılan Çocukların Bedensel Gelişimi ve Sağlık Sorunları**, s. 67.

çalışmaktadır³⁴⁹. Bu da solunum hastalıklarına yakalanma riskini artırmaktadır. Ayrıca ağır yük taşımaktan kaynaklanan iskelet sistemi hastalıkları da çocukları bekleyen riskler arasındadır³⁵⁰. Ev işlerinde uzun çalışma saatleri boyunca çalışan çocuklar yetersiz beslenme, uykusuzluk problemleri yaşamakta, bir yandan da fiziksel, psikolojik istismarlara maruz kalabilmektedirler³⁵¹. Çimento, elektrik, cam üretimi gibi işlerde çalışan çocuklar yine solunum hastalıkları, kas-iskelet sistemi hastalıkları yaşama gibi risklerle karşı karşıya kalmaktadır³⁵².

Erken yaşta çalışıyor olmanın çocukların fiziksel gelişimi üzerindeki olumsuz etkisi çalışmanın birçok yerinde vurgulanmaya çalışılmıştır. Ancak bu noktada detaylı bir açıklama yapmak da yerinde olacaktır. Yapılan araştırmalar ve gözlemler sonucunda çalışan çocukların, okullarına devam edip normal bir hayat süren akranlarına nazaran boy ve kilo gelişimi yönünden geride oldukları gözlemlenmiş, çocukların erken yaşta çalışmaya başlamalarının yaşayacakları fiziksel gelişim geriliğinin ileri boyuta taşınmasına sebep olduğu anlaşılmıştır³⁵³. Çalışan çocuklar ile çalışmayıp okula devam eden ve aynı yaş grubunda yer alan çocuklar arasında karşılaştırma yapıldığında çalışan çocukların büyüme bakımından daha geride kaldığı³⁵⁴, bu çocukların kilolarının yaşitlarından 1,5 kg kadar daha az olduğu³⁵⁵, hatta bazı yaş gruplarında bu farkın 3,5 kg'a kadar çıktığı görülmüştür³⁵⁶. Çalıştığı için fazladan enerji sarf eden ve bunun karşılığında da olması gerekenden daha az miktarda besin alan çocuk işçilerin yaşitlarından daha zayıf durumda olması kaçınılmaz bir sonudur. Bundan başka çocuk işçiler ile çalışmayan akranları arasında yapılan karşılaştırmada çocuk işçilerin boy uzunluğu olarak akranlarından ortalama 3 cm geride oldukları tespit edilmiştir³⁵⁷. Bu durum da çalışan çocukların kemik gelişimlerinin geri kaldığını ortaya koymaktadır.

³⁴⁹Duyar, **Çalıştırılan Çocukların Bedensel Gelişimi ve Sağlık Sorunları**, s.69.

³⁵⁰Duyar, **Çalıştırılan Çocukların Bedensel Gelişimi ve Sağlık Sorunları**, s. 69.

³⁵¹Gediz Gelegen, s.45.

³⁵²Gediz Gelegen, s.45.

³⁵³İzzet Duyar ve Barış Özener, “Farklı Ülkelerde Çalışan Çocukların Büyüme Örüntüleri: Z- Skorlarına Dayalı Bir Karşılaştırma”, **Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi**, Cilt:21, Sayı:1, 2004, ss.1-13, s.10.

³⁵⁴Duyar, **Çalıştırılan Çocukların Bedensel Gelişimi ve Sağlık Sorunları**, s.71, İkizoğlu, Dölek ve Çifci, s.24.

³⁵⁵Duyar, **Çalıştırılan Çocukların Bedensel Gelişimi ve Sağlık Sorunları**, s.72.

³⁵⁶Duyar ve Özener, s.191, Duyar, **Çalış(tırıl)an Çocuklarda Bedensel Yıpranmalar**, s.7.

³⁵⁷Duyar, **Çalış(tırıl)an Çocuklarda Bedensel Yıpranmalar** s.7; Duyar, **Çalıştırılan Çocukların Bedensel Gelişimi ve Sağlık Sorunları**, s.71.

Boy uzunluğu ve kilo olarak akranlarının gerisinde olan çocuk işçilerin vücudunun enlemesine gelişimi ise tam tersine yaşıtlarına oranla daha fazladır³⁵⁸. Bunun nedeni de zor şartlar altında ağır fiziksel aktivitelerle çalışmak olarak açıklanmaktadır³⁵⁹. Çocuk işçilerin vücudundaki yağ oranının da yaşıtlarından daha az olduğu tespit edilmiştir. Bu durum vücudun enerji rezervinin de yetersiz olduğu ortaya koymaktadır³⁶⁰. Bu bilgiler bir bütün olarak değerlendirildiğinde çocuk işçilerin daha kısa boylu, iri kemikli, kaslı ve daha az yağ oranına sahip olmalarının temelinde erken yaşta çalışmak durumunda kalmaları yatmaktadır. Çocuk işçilerin bedenlerinde gözlemlenen bu tür değişimlerin çalışma hayatının zorlu koşullarına küçük bedenlerin verdiği tepkiler olarak değerlendirilmesi mümkündür³⁶¹.

2006 yılında Denizli ilinde yapılan bir araştırmada³⁶², kendilerinden sağlık durumlarıyla ilgili bir değerlendirme yapılması istenilen çocuklardan sağlığını “çok iyi” olarak değerlendirme bakımından okuyan çocukların oranının çalışan çocukların oranından daha yüksek olduğu, “iyi” olarak değerlendirme noktasında her iki grubun da eşit oranda olduğu, “orta, kötü ve çok kötü” olarak değerlendirme noktasında ise çocuk işçilerin oranının daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Yine aynı çalışmada sigara içme konusunda yapılan gözlemde çocuk işçilerin sigara içme oranı %20,7 olarak gözlemlenmiş iken okuyan çocuklarda bu oranın %5,1 olduğu görülmüştür. Çocuk işçilerde hem kız çocukları arasında hem de erkek çocukları arasında sigara kullanma oranının yüksek olduğu da bu çalışma ile ortaya konulmuştur.

Çalışma hayatına erken yaşta atılmak zorunda kalan çocuklar eğitime muhtaç oldukları dönemde böyle bir imkân bulamadıkları için bunun eksikliğini hayatları boyunca yaşayabileceklerdir. Kendileri de birer ebeveyn olduklarında çocuklarına gerekli eğitimi verme konusunda yetersiz kalabileceklerinden bu durumda *çalışan çocuk, yoksul ve vasıfsız çocuğun, yoksul ve vasıfsız bir yetişkine dönüştüğü bir kısır döngüye kilitlenmesine*, eğitimsiz ve verimsiz nesillerin meydana gelmesine neden

³⁵⁸Duyar ve Özener, s.192, Duyar, **Çalış(tırıl)an Çocuklarda Bedensel Yıpranmalar**, s.8.

³⁵⁹Duyar ve Özener, s.192.

³⁶⁰Duyar, **Çalış(tırıl)an Çocuklarda Bedensel Yıpranmalar**, s.10.

³⁶¹Duyar ve Özener, s.192-194.

³⁶²Çatak, s.56.

olabilecektir³⁶³. Küçük yaşta, fiziksel ve ruhsal olgunluğa ulaşmadan iş hayatına atılmış olan kişilerin ileride nitelikli birer işveren veya çalışan olmaları da kendilerinden beklenemeyecektir³⁶⁴. Bunun aksine çocukluk çağını çalışma hayatından bağımsız bir şekilde, olması gerektiği gibi geçiren kişilerin ileride ülke ekonomisine katkı sağlama süreleri de daha uzun olacaktır³⁶⁵.

Çocuk işçiler çalışma ortamından kaynaklanan birçok riskle karşı karşıya kalmaktadır. Ancak statü olarak işçi statüsünde olmayıp daha geniş bir anlam taşıyan çalışan çocuklar³⁶⁶ da tehlikelere açık durumdadır. Şöyle ki; özellikle kağıt toplayan ya da mendil, simit, su satmak suretiyle sokakta çalışan çocuklar belirli çalışma saatleri olmaması sebebiyle günün geç saatlerine kadar sokaklarda kalabilmekte böylece de her türlü istismara açık bir konumda bulunabilmektedirler. Güvenli bir çalışma ortamı olmayan sokaklarda çalışan çocukların kendilerini tehlikelere karşı korumaları mümkün olmadığından kazalar geçirebilmekte, alkol, uyuşturucu gibi zararlı maddelerle daha kolay tanışabilmekte ve suç işlemeye de daha yatkın olabilmektedirler³⁶⁷. Bundan başka, bu şekilde sokaklarda çalışan çocuklar suç olarak nitelendirilen bir eylemin gerçekleşmesi halinde mağdur olan tarafta da sıklıkla yer alabilmektedirler.

Çalışma hayatında yer alan çocukların yetişkinlere nazaran istismara daha açık oldukları yadsınamaz bir gerçektir. Bu istismar fiziksel olabileceği gibi psikolojik ve ekonomik de olabilir. Çalışma ortamında yeterli değeri görmeyen, kendisine güvenilmeyen ve sürekli aşağılanan bir çocuk işçinin yaşadıkları psikolojik istismara örnek olarak gösterilebilir³⁶⁸. Ekonomik istismar ise, fiziksel ve ruhsal gelişimini henüz tamamlamayan bir çocuğun yeterli olgunluğa ulaşmadan çalıştırılmasıdır³⁶⁹. Çalışma ortamında fiziksel olarak şiddete/istismara uğrayan çocuklar bakımından ölüm, sakatlık ve kısa süreli yaralanma gibi sonuçlar ortaya çıkabilmektedir³⁷⁰. Fiziksel şiddet bundan başka çocuklarda hem çocukluk döneminde hem de ileriki yaşlarda acı ve endişe

³⁶³Bakırcı, s.62.

³⁶⁴Özeren, s. 169, İkizoğlu; Dölek ve Çifci, s.23; Ergin, s.12.

³⁶⁵Tankut Centel, “Çocuklar ile Gençlerin İş Güvenliği”, **Doktora Tezi**, İstanbul Fakülteler Matbaası, 1982, s.2; Ergin, s.12.

³⁶⁶Bkz. “Çocuk İşçi-Çalışan Çocuk Arasındaki Farklar” başlığı.

³⁶⁷Egemen, s.535.

³⁶⁸Harunoğulları, s.48.

³⁶⁹Harunoğulları, s.48.

³⁷⁰Bakırcı, s.48.

duymaya, şaşkınlık, korku gibi duyguları yoğun olarak yaşamaya kendini suçlama eğiliminde olması sebebiyle kendisine zarar verme hatta intihar etme yoluna gitmesine, öfke kontrolü, konsantrasyonun bozukluğu ve uyku düzensizliğine sebep olabilmektedir³⁷¹. Çocuğun çeşitli istismar biçimleriyle karşılaşması, çocuğun yetişkinlik zamanına donanımlı bir şekilde ulaşabilmesi için gerekli olan aile içi iletişim, eğitim, nitelikli bir sosyal çevre gibi olguları da olumsuz etkilediğinden ileride telafisi ve tedavisi mümkün olmayan zararlara neden olabilecektir³⁷².

Çocukların çalışma hayatında yer almaları sebebiyle yaşadıkları psikolojik sorunlarla ilgili olarak Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından 4 farklı gruptaki çocuk üzerinde bazı incelemeler yapılmış ve bu incelemelerin sonuçları ortaya konulmuştur³⁷³. Bu çalışma kapsamında incelenen ilk gruptaki çocuklar ev işlerinde çalışmakta veya çocuk bakıcılığı yapmaktadır. Bu grupta yer alan çocuklar kendilerine ekonomik olarak belli bir güvence sağlamış ailelerin yanında o ailenin bir parçası gibi kabul görmeden kendi hayal dünyalarında yaşayan çocuklardır³⁷⁴. Bu çocukların içe kapanıklık, çekingenlik, ebeveynlerine tepki gösterme, depresyon gibi sorunlar yaşadıkları tespit edilmiştir. Tarla, bahçe ve çiftliklerde çalışan çocuklar çalışma kapsamında ikinci grubu oluşturmaktadır. Bu çocukların bezgin ve yorgun bir ruh hali içinde oldukları, içe kapanık olma, kendini kötü ve değersiz hissetme sorunları yaşadıkları gözlemlenmiştir. Üçüncü grubu sokakta çalışan çocuklar oluşturmaktadır. Ayakkabı boyacılığı, gazete satıcılığı gibi işler yapan bu çocukların düzenli etkinliklere karşı isteksiz ve aşırı yorgun oldukları, alkol sigara tüketimi gibi zararlı alışkanlıklar edinip bağımlı oldukları, yasadışı işlere yönelme eğiliminde oldukları ve aile kontrolüne karşı tepkili oldukları tespit edilmiştir. İncelenen dördüncü ve son grupta halı ve kibrit fabrikalarında çalışan çocuklar yer almaktadır. Bu çocukların çalıştığı işler aşırı dikkat ve hassasiyet gerektirdiğinden dolayı çocukların büyük bir stres altında çalıştıkları, bununla başetmekte zorlandıkları için de duygularının körelmeye başladığı tespit edilmiştir.

³⁷¹Bakırcı, s.48.

³⁷²Özkan Yıldız, “Çalışan Çocuklar: “Sorun mu ? “ “Çözüm mü?”, **Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 6(2)**, 2007, s.58.

³⁷³Tor, s.36.

³⁷⁴Yıldırım, H, s.38.

Görüldüğü üzere fiziksel ve ruhsal bakımdan kendilerine hiç uygun olmayan bir ortamda çalışan çocuklar psikolojik yönden bir çöküş yaşamaktadır. Bu çocukların hayal dünyalarının daraldığı, heyecanlarının bastırıldığı görülmektedir. Çocuk işçilerin “*erkenden yaşlandığı*” ve “*kaderci bir kimlik*” geliştirdikleri değerlendirilmektedir³⁷⁵. Çalışan çocukların bir kısmında da okula devam eden çocuklar karşısında kendilerini değersiz ve özgüvensiz olarak görme eğilimi olduğu, okula devam etmemeleri sebebiyle yaşadıkları pişmanlığın bu değersizlik duygusunu pekiştirdiği ve çocukların çalışmaları sebebiyle kendilerinden utanmalarına yol açtığı da ifade edilmektedir³⁷⁶. Çalışan çocukların yaşadığı özellikle psikolojik sorunlarla ilgili olarak *Soyer ve Şentürk* tarafından yapılan ve MEB Yaygın eğitim Müdürlüğü İstanbul Anadolu yakasında bulunan iki Çıraklık Eğitim Okuluna giden 642 öğrenciyi kapsayan bir araştırmada³⁷⁷, araştırmaya katılan çocukların %43,1’inin kendisini çekingen, %26,6’sının kendisini kırılgan olarak nitelendirdiği, %32,1’inin başkalarına güvenme konusunda problem yaşadığı, %23,5’inin de başkalarının kendisine neden kızdığını anlayamadığını belirttiği tespit edilmiştir³⁷⁸.

Çocuk işçilerin karşılaştığı ve gelecekte karşılaşma ihtimalleri bulunan sorunlar açıklanırken çocuk oyuncuların durumunun ayrıca değerlendirilmesi yerinde olacaktır. Çalışmamızda çocuk oyuncuların çalıştığı sanat, kültür ve reklam sektörü ile ilgili ayrıntılı açıklamalar yapılmış, bu çocukların çalışma koşulları da ortaya konulmuştur³⁷⁹. Bu açıklamalar da incelendiğinde çocukların, kişiliklerinin henüz tam olarak oturmadığı bir dönemde onları zorlayan koşullarda farklı kimliklere bürünerek rol yapmak suretiyle çalıştıkları anlaşılmıştır. Bu durumun, çocukların benlik duygusunu yitirmelerine ve bir kimlik karmaşası yaşamalarına sebebiyet verebileceği değerlendirilmektedir³⁸⁰.

³⁷⁵Çatak, s.17.

³⁷⁶Bakırcı, s.47.

³⁷⁷Makbule Soyer ve Eda Şentürk, “Çalışan Çocukların Problemleri”, **M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi**, Sayı:22, Yıl:2005, ss.219-232, s.222.

³⁷⁸Soyer ve Şentürk, s.223.

³⁷⁹Bkz. yukarıda “Sanat, Kültür ve Reklam Sektörü” başlığı ile “Çocuk İşçilerin Çalışma Koşulları” başlığı.

³⁸⁰Tekin Yılmaz, s.224.

Çocuk işçiliğini ortaya çıkaran bir neden olarak incelenen göç başlığı altında Suriyeli çocuk işçiler ele alınmıştır³⁸¹. Ülkelerini iç savaş gibi travmatik etkileri olan bir nedenden dolayı terk etmek zorunda kalan Suriyeli çocukların göç ederek geldikleri yerlerde ağır şartlar altında çok düşük ücretler karşılığında çalışmaları geleceğe umutla bakmalarını engellemektedir. Bu durum da şüphesiz gelecekte bu çocukların beden ve zihnen sağlıklı, toplumsal alanda ve ekonomik hayatta verimli birer birey olmalarını engelleyecektir. Bundan başka ailelerinin ilgisine ve sevgisine daha fazla ihtiyaç duydukları çocukluk döneminde çalışmak zorunda kalan çocuklar da ileriki yaşamlarında sevgisiz ve toplumsal olaylara duyarsız bireyler olma riskiyle karşı karşıyadır³⁸².

Bu başlık altında detaylı olarak açıklandığı üzere çocuk ve gençlerin zor şartlar altında kendilerinden beklenmesi haksızlık olacak şekilde yoğun çalıştırılmaları onların hem bedensel hem de ruhsal yönden olumsuz etkilenmelerine sebep olmakta³⁸³, uzun vadede bu çocukların dinamik, üretken ve faydalı bireyler olmak yerine özellikle psikolojik desteğe ihtiyaç duyan bireyler olmalarına neden olmaktadır. Yani ucuz işgücü olarak görülmeleri nedeniyle tercih edilen çocuk emeği ileride ülke için çok daha pahalı bir emek olabilmektedir³⁸⁴.

³⁸¹Bkz. yukarıda “Göç” başlığı.

³⁸²Harunoğulları, s.58.

³⁸³Dursun ve Aksakal, s.47.

³⁸⁴Bakırcı, s.41.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE ÇOCUK İŞÇİ İSTİHDAMI VE ÇOCUKLARIN KORUNMASI

I. TÜRKİYE’DE ÇOCUK İŞÇİ İSTİHDAMI

İstihdam, “üretim faktörlerinin üretim sürecinde etkin, etkili ve verimli bir şekilde kullanılması³⁸⁵” demektir. Çocuk istihdamı ise çocuk emeğinin üretimde kullanılması anlamına gelmektedir. Çocuk istihdamını, çocuğun çocukluk evresinde yapması gereken faaliyetlerini kısıtlayan, çocuğun fiziksel ve zihinsel gelişimi için olumsuz etkileri olan işler olarak tanımlayan görüşler de bulunmaktadır³⁸⁶.

³⁸⁵Yüksel, M, Adıgüzel ve Yüksel, H. , s.24.

³⁸⁶Mehmet Arif Şahinli ve Nazan Şahbaz, “Çocuk İşgücü Potansiyeli: Türkiye, Kent, Kır”, **İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:15 Sayı:3, Temmuz 2013, s.33.

İstihdam kavramının işlevini yerine getirebilmesi için istihdam edilecek kişilerin çalışma iradesini ortaya koyabilecek durumda olması gerekmektedir. Yasalarla en alt sınır olarak belirlenen 15 yaş bu noktada da önem arz etmektedir. 15 yaşın altındaki bireylerin çalışma iradelerini sağlıklı bir şekilde ortaya koymaları beklenemeyeceğinden bunlar ile istihdam kavramı arasında çelişki meydana gelmektedir³⁸⁷.

Türkiye’de 1988 yılından itibaren, Türkiye İstatistik Kurumu tarafından düzenli olarak Hanehalkı İşgücü Anketleri (HİA) düzenlenmeye başlamış ve ülkemizdeki işgücü potansiyeline ilişkin istatistiksel veriler ortaya konulmaya çalışılmıştır³⁸⁸. Bu anketlerde, istihdam edilenlerin, meslekleri, yaptıkları ekonomik faaliyetler, işlerindeki konumları ve durumları, eğer incelenen grup işsizler ise ne kadar süredir işsiz oldukları ve iş arama süreleri gibi olgular ILO standartlarına uygun olacak şekilde tespit edilmektedir³⁸⁹.

Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Projesi (ILO/IPEC) kapsamında Türkiye’de çocuk işçilerle ilgili bir veri tabanı oluşturmak, çocukların hangi sektörlerde ve hangi şartlar altında istihdam edildiklerini ortaya koymak amacıyla Türkiye İstatistik Kurumu tarafından 1994, 1999 ve 2006 yıllarında çocuk işgücü ile ilgili olarak araştırmalar yapılmıştır³⁹⁰. Bu araştırmalar Çocuk İşgücü Anketi başlığı taşıyan ve çalışan çocukların çalıştığı sektörler ve çalışma koşulları, demografik yapıları, sosyal ve ekonomik durumlarını saptayan ulusal veriler oluşturma amacıyla olan anketler vasıtasıyla yapılmıştır. Çocuk İşgücü Anketlerinin ilki IPEC programı çerçevesinde ILO ile Türkiye İstatistik Kurumu arasında imzalanan proje kapsamında 1994 yılında yapılmıştır³⁹¹. 1999 yılında yapılan Çocuk İşgücü Anketi “Çocuk İşçiliğinin İzlenmesi ve İstatistiksel Bilgi Programı (SIMPOC)” çerçevesinde gerçekleştirilmiş iken 2006 yılındaki anket yine IPEC çerçevesinde yapılmış, 2012 yılında da yine Hane Halkı

³⁸⁷Yüksel, M, Adıgüzel ve Yüksel, H. , s.25.

³⁸⁸Erdoğan, s.137.

³⁸⁹Erdoğan, s.138.

³⁹⁰Bkz. (tuik.gov.tr) (19.05.2019).

³⁹¹**Çocuk İşgücü İstatistikleri 1994 ve 1999 Sonuçları (2000 Genel Nüfus Sayımı Sonuçlarına Göre) Yaş Grubu, Cinsiyet ve Çalışma Durumuna Göre Çocuklar Veri Kapsam Dönem ve Zamanlama”** (tuik.gov.tr)(19.05.2019).

İşgücü Anketleri³⁹² ile birlikte Çocuk İşgücü Anketleri yapılmıştır³⁹³. Çocuk İşgücü Anketleri'nde ortaya konulan ve tanımları da yapılan bazı kavramları da açıklamak gerekirse³⁹⁴:

- *Kurumsal olmayan sivil nüfus*: okul, yurt, hastane, kışla, cezaevi, çocuk esirgeme kurumu, huzurevi gibi özel nitelikli yerlerde ikamet edenler dışındaki sivil nüfus olarak açıklanmıştır.
- *Çalışma çağındaki nüfus*: 15 ve daha büyük yaştaki kişileri kapsayacak şekilde tanımlanmıştır. Bu yaş kriteri zorunlu eğitimin tamamlanma süresini temel alarak ülke şartlarına göre belirlenmektedir³⁹⁵.
- *Çocuk*: 6-17 yaş grubundaki kişiler bu anket bakımından çocuk sayılmıştır.
- *İstihdam edilen*: işbaşında olan ve olmayan 6-17 yaş grubundaki herkesi kapsayacak şekilde açıklanmıştır.
- *İşbaşında olanlar*: Ücret karşılığında, maaşlı ya da yevmiyeli olarak, kendi veya bir işveren hesabına ya da ücretsiz aile işçisi olarak çalışan ve bu çalışması anket referans dönemi bakımından en az 1 saati bulan kişiler için bu terim kullanılmıştır.
- *İşbaşında olmayanlar*: İşile bağlantısı kopmamış olduğu halde, hastalık, izin, tatil vb sebeplerle işinin başında olamayanlar için bu terim kullanılmıştır.
- *İstihdam oranı*: İstihdam edilen kişilerin, kurumsal olmayan sivil nüfus içindeki oranı olarak açıklanmıştır.
- *Ev işlerinde çalışanlar*: Ekonomik bir faaliyette bulunmamakla birlikte referans dönemi içinde çamaşır-bulaşık yıkama, çocuk bakma, yemek ve temizlik yapma vb işlerde ailesine yardımcı olanlar bakımından bu terim kullanılmıştır.
- *Okula devam eden*: Bir eğitim kurumuna eğitim almak üzere giden kişiler bu anketler bakımından okula devam eden olarak tabir edilmiştir.

³⁹²Hane Halkı İşgücü Anketleri istihdamda yer alan kişilerin ekonomik faaliyet, meslek, yaptığı iş, işteki durumu ve çalıştığı süre, eğer kişi işsiz ise; iş arama süresi ve aradıkları iş vb hakkında bilgiler edinip bunları derlemek amacıyla 18.11.2005 tarih ve 5429 sayılı Türkiye İstatistik Kanunu gereğince yapılmaktadır. **Çocuk İşgücü İstatistikleri 1994 ve 1999 Sonuçları (2000 Genel Nüfus Sayımı Sonuçlarına Göre) Yaş Grubu, Cinsiyet ve Çalışma Durumuna Göre Çocuklar Bütünlük Uygulama ve Yöntemlerin Şeffaflığı**” (tüik.gov.tr)(19.05.2019).

³⁹³**Çocuk İşgücü İstatistikleri 1994 ve 1999 Sonuçları (2000 Genel Nüfus Sayımı Sonuçlarına Göre) Yaş Grubu, Cinsiyet ve Çalışma Durumuna Göre Çocuklar Veri Kapsam Dönem ve Zamanlama**” (tüik.gov.tr)(19.05.2019).

³⁹⁴Şahinli ve Şahbaz, s.35.

³⁹⁵Erdoğan, s.140.

- *Kentsel kesim*: Yapılan anketlerde kullanılacak bir değerlendirme ölçütü olarak nüfusu 20.001 ve daha fazla olan yerler için kullanılmıştır³⁹⁶.
- *Kırsal kesim*: Nüfusu 20.000den az olan yerleşim yerleri için kullanılmıştır³⁹⁷.
- *Referans dönemi*: Ekim, Kasım, Aralık aylarının Pazartesi ile başlayıp Pazar günü ile biten ilk haftası anket bakımından referans dönemi olarak belirlenmiştir.
- *Hanehalkı*: Aynı konutta veya konutun bir bölümünde birlikte yaşayan, kazanç ve masraflarını birbirinden ayırmayan bir veya birden fazla kişiden oluşan ve aralarında akrabalık ilişkisi bulunması zorunlu olmayan topluluktur³⁹⁸.

Bu araştırmalardan elde edilen veriler değerlendirildiğinde 1994 yılında 6-17 yaş grubunda olup çalışan çocukların sayısı 2 milyon 269 bin iken her geçen yıl azalarak 1999 yılında 1 milyon 630 bine, 2006 yılında ise 958 bine düşmüştür. Bu düşüş 6-14 yaş grubunda ve zorunlu eğitim çağında olan çocuk işçiler için de gerçekleşmiş ve 2006 yılında çalışan çocukların sayısal olarak oranı 1994 yılına kıyasla %67 oranında azalmıştır. 1994 yılından 2006 yılına kadar hem çalışan kız çocuklarının sayısında hem de çalışan erkek çocuklarının sayısında azalma meydana geldiği gözlemlenmiştir. Ancak yine de erkek çocuk işçi sayısının kız çocuk işi sayısının yaklaşık iki katı olduğu tespit edilmiştir³⁹⁹. Yine aynı yılları kapsayacak şekilde yapılan araştırmada aynı zamanda çalışma hayatına atılmış olan çocukların sektörel dağılımları da incelenmiştir. Buna göre tarım sektöründe çalışan çocuk sayısı 1994 yılında 1 milyon 500 bin iken, 1999 yılında 990 bin, 2006 yılında ise 392 bindir. Yani 1994-2006 yılları arasında tarım sektöründe çalışan çocuk sayısında %74'lük bir azalma meydana gelmiştir. Hizmet sektöründe de aynı şekilde bir düşüş yaşandığı tespit edilmiştir. Şöyle ki; 1994 yılında hizmet sektöründe istihdam edilen çocuk sayısı 195 bin iken, bu sayı azalarak 1999 yılında 159 bine, 2006 yılında ise 89 bine düşmüştür. Ticaret sektörü incelendiğinde bu şekilde istikrarlı bir düşüş yaşanmadığı gözlemlenmiştir. Zira bu sektörde 1994 yılında

³⁹⁶Çocuk İşgücü İstatistikleri 1994 ve 1999 Sonuçları (2000 Genel Nüfus Sayımı Sonuçlarına Göre) Yaş Grubu, Cinsiyet ve Çalışma Durumuna Göre Çocuklar” (tüik.gov.tr)(19.05.2019).

³⁹⁷Çocuk İşgücü İstatistikleri 1994 ve 1999 Sonuçları (2000 Genel Nüfus Sayımı Sonuçlarına Göre) Yaş Grubu, Cinsiyet ve Çalışma Durumuna Göre Çocuklar” (tüik.gov.tr)(19.05.2019).

³⁹⁸Erdoğan, s.140-141.

³⁹⁹Tor, s.27-28.

istihdam edilen çocuk sayısı 180 bin olup 1999 yılında 159 bine düşmesine rağmen 2006 yılında artarak 205 bine çıkmıştır⁴⁰⁰.

II. ÇOCUK İŞÇİLERE İLİŞKİN HUKUKSAL DÜZENLEMELER

A. GENEL OLARAK

Çocukların ve gençlerin çalışmasının temelinde ekonomik nedenler yatmaktadır ve toplumların çalışma hayatına ve işgücünün kullanımına ilişkin hukuksal düzenlemelerinin hatta örf adet kurallarının dahi belirlenmesinde ekonominin rol oynadığı kabul edilmektedir⁴⁰¹.

Çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması bakımından ilk düzenlemenin 1284 tarihinde Venedikli cam tüccarları loncası tarafından getirilen ve çocukların cam ticaretinin tehlikeli sayılabilecek işlerinde kullanılmasını yasaklayan kural olduğu kabul edilmektedir⁴⁰².

Çalışma hayatında yer alan çocuklarla ilgili düzenlemeler tek bir yerde toplanmamış birçok mevzuatta bu alana ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Anayasa, İş Kanunu, Umumi Hıfzısıhha Kanunu, Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu bu düzenlemelere örnek olarak verilebilir. Bu alanı düzenleyen kurallar yalnızca ulusal mevzuatla sınırlanmamış uluslararası sözleşmelerle de düzenlemeler yapılmıştır.

B. ULUSAL DÜZENLEMELER

1. 1961 Tarihli Anayasa

1961 tarihli bu Anayasa⁴⁰³ çocuk ve gençlerin özel olarak korunması gerektiği gayesiyle hazırlanmış ve buna ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Çocukların korunmasının anayasal bir temelde ele alınması ve çocukların çalışma şartları

⁴⁰⁰Tor, s.29-30.

⁴⁰¹Kılıç, **Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Kavramı ve Çocuk İşçinin Hakları**, s.17.

⁴⁰²Kılıç, s.124.

⁴⁰³RG, 31.05.1961, 10810.

bakımından korunması gerekliliği ilk kez 1961 Anayasası döneminde gündeme gelmiştir⁴⁰⁴.

Özellikle Anayasanın 43.maddesinde herkesin yaşına, gücüne, cinsiyetine uygun işlerde çalıştırılması gerektiği ve çalışma koşulları bakımından çocukların ve gençlerin özel olarak korunmasının elzem olduğu düzenlenmiştir⁴⁰⁵.

2. 1982 Tarihli Anayasa

Ulusal anlamda çocukların haklarının korunmasının temel dayanağı, hukuksal ve toplumsal diğer alanlarda da olduğu gibi Anayasa'dır. Anayasada düzenlenmiş bulunan sosyal devlet ilkesi de çocuk işçilerin haklarının korunmasının en temel dayanağını oluşturmaktadır. Bu ilkeye göre devletin amacı toplumda yaşayan tüm kesimlerin insan onuruna yaraşır bir şekilde yaşamasını sağlamaktır. Bu amacı gerçekleştirecek araçlar ise milli gelirin adaletli bir şekilde dağıtılmasını sağlamak, sosyal ve sınıfsal farklılıkları gidererek toplumsal dengeyi kurmak ve güçsüzler ile korunmaya muhtaç olan kişilerin korunmasına ilişkin önlemleri almaktır⁴⁰⁶.

Anayasanın 48. ve 49. maddelerinde herkesin çalışma ve sözleşme hürriyetine sahip olduğu, çalışmanın herkesin hakkı ve ödevi olduğu düzenlenmiştir. Ancak bir hak ve ödev olarak hüküm altına alınan çalışmanın insan onuruna yakışır nitelikte olması gerekmektedir. Bu bağlamda yapılacak işin niteliği ve bu işin yapılması sırasındaki çalışma koşullarının insanın fiziksel ve zihinsel olarak farklı gelişim gösterdiği dönemler dikkate alınarak belirlenmiş olması gerekmektedir⁴⁰⁷. Anayasanın 50. maddesinde kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı, küçükler, kadınlar ve ruhi yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacakları düzenlenmiştir. Bu maddedeki düzenlemenin 48. ve 49.maddelerde yer alan düzenlemelere nazaran konumuz bakımından daha özel nitelikte olduğu kabul edilebilir. Anayasanın 50. maddesi çalışan çocukların

⁴⁰⁴Kılıç, s.150.

⁴⁰⁵Detaylı açıklama için bkz. Bakırcı, s.112.

⁴⁰⁶Aykaç, s.352.

⁴⁰⁷Şahin, s.33.

korunmasını öngörmekte iken 41. maddesinde de çalışan-çalışmayan tüm çocukların korunmasına ilişkin devletin sorumluluğu olduğu vurgulanmıştır.

Özel olarak çocuk işçilerle ilgili düzenlemeler içeren hükümlerin dışında Anayasada çalışan tüm kişiler için öngörülmüş olan ve 24. maddede düzenlenen “Düşünce ve Kanaat Hürriyeti”, 42. maddede düzenlenen “Eğitim ve Öğrenim Hakkı ve Ödevi”, 55. maddede düzenlenen “Ücrette Adaletin Sağlanması” ve 60. maddede düzenlenen “Sosyal Güvenlik Hakkı” gibi haklardan çocuk işçilerin de yararlanacağı konusunda herhangi bir tereddüt bulunmamaktadır⁴⁰⁸.

3. 3008 Sayılı İş Kanunu

1936 yılında yürürlüğe giren ve Türkiye Cumhuriyeti’nin sistematik olarak düzenlenmiş ilk iş kanunu olma özelliğini taşıyan bu kanunda⁴⁰⁹ 16 yaşından küçüklerin herhangi bir işte 8 saatten fazla çalıştırılmaları yasaklanmış, okula devam edenlerin çalışma sürelerinin okul saatlerine göre ayarlanması gerektiği hüküm altına alınmıştır⁴¹⁰. Yine aynı kanunda gençlerin yer altında ve gece saatlerinde çalıştırılmaları yasaklanmış ancak bu düzenlemeye bir istisna getirilerek 16 yaşından büyüklerin zorunlu hallerde gece de çalıştırılabileceği ifade edilmiştir⁴¹¹. Bu yasa sistematik olarak çalışma hayatını çok yönlü ele alan düzenlemeler getirmek üzere çıkarılmış olmakla beraber uygulama alanının sınırlı olması sebebiyle yasadaki düzenlemelerden geniş bir kitlenin yararlanabildiği söylenemeyecektir. Zira bu yasa günde en az 10 işçi çalıştırmayı gerektiren işyerleri bakımından uygulanabilmiş, tarım sektöründe, ev işlerinde yahut küçük sanayi işletmelerinde çalışan çocuklar ile ilgili herhangi bir düzenleme yapılmamıştır⁴¹².

⁴⁰⁸ Aynı yönde bkz Aykaç, s.353.

⁴⁰⁹ RG, 15.06.1936, 3330, 3008 sayılı İş Kanunu.

⁴¹⁰ Bakırcı, s.110.

⁴¹¹ Bakırcı, s.110.

⁴¹² Bakırcı, s.110.

4. 1475 Sayılı İş Kanunu

1475 sayılı Kanun'da⁴¹³ yer alan asgari yaş düzenlemesi ile birlikte ilk kez bir İş Kanunu'nda asgari çalışma yaşı düzenlenmiş ve 15 yaşından küçük çocukların çalıştırılmaları yasaklanmıştır⁴¹⁴. Kanun'un "Çalıştırma Yaşı ve Çocukları Çalıştırma Yasağı" başlıklı 67. maddesinde, en az çalışma yaşı 15 olarak belirlenmiş olmakla beraber sağlıklı bir şekilde gelişim göstermelerine yahut eğitim almalarına engel olmamak şartıyla hafif işlerde 13 yaşını doldurmuş olan çocukların çalıştırılabileceği ve okula devam edenlerin ders saatlerinin çalışma süreleri belirlenirken dikkate alınarak okulda geçirdikleri sürenin günlük çalışma saatinden sayılacağı kabul edilmiştir⁴¹⁵. Kanun'un 68. ve 69. maddelerinde 18 yaşını doldurmamış erkekler ile her yaştaki kadınların maden ocaklarında, yer altında (kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi) veya sualtında ve gece çalıştırılmaları yasaklanmış, 78. madde de ise ağır ve tehlikeli işlerin nelerden ibaret olduğu Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü'nde düzenlenmek üzere 16 yaşını doldurmamış olan çocukların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılamayacağı, 80. maddede işe alındıktan sonra 18 yaşını dolduruncaya kadar her 6 ayda bir düzenli olmak üzere 13-18 yaş aralığındaki çocuk işçilerin işe alınmadan önce de sağlık kontrolünden geçirilerek çalıştırılacakları işlerin kendileri bakımından ne kadar uygun olduğuna ilişkin rapor aldırılması gerektiği düzenlenmiştir⁴¹⁶. Bu şekilde işe alınmadan önce işçinin sağlık kontrolüne tabi tutulması kendisine daha uygun olan işte çalışmasını sağlayacak olup aynı zamanda gelişimlerini olumsuz yönde etkileyecek işlerde çalışmalarını da önleme noktasında etkili olacaktır⁴¹⁷.

5. 4857 Sayılı İş Kanunu

İş Kanunu çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağıyla ilgili olarak özellikle ILO tarafından düzenlenen Uluslararası Sözleşmelerden olan ve 30 Ekim 1998 tarihinde Türkiye'de yürürlüğe giren 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi ile uyumlu düzenlemeler

⁴¹³RG, 01.09.1971, 13943, 1475 sayılı İş Kanunu.

⁴¹⁴Detaylı açıklama için bkz. Bakırcı, s.112.

⁴¹⁵Bakırcı, s.113.

⁴¹⁶Bakırcı, s.113.

⁴¹⁷Bakırcı, s.268.

içermektedir⁴¹⁸. Buna göre; 4857 sayılı İş Kanunu’nun “Çalıştırma Yaşı ve Çocukları Çalıştırma Yasağı” başlıklı 71. maddesinde 15 yaşından küçük çocukların kural olarak çalıştırılmayacakları düzenlenmiştir. Maddeye göre *“On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, on dört 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. On dört 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.”* (İş Kanunu m. 71/f.1) Madde metninden de anlaşılacağı üzere 14 yaşını doldurmamış olan çocukların sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalıştırılmaları bu faaliyetlerin çocukların zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine, eğitimlerine devam etmelerine engel olmayacak nitelikte olması halinde mümkündür. Bu düzenlemenin yer aldığı fıkra hükmünde, bahsi geçen bu sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinin kapsamı ile bu faaliyetlerde çalışmaya ilişkin koşullara yönelik herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Madde metninde de konuyla ilgili herhangi bir hüküm bulunmamakta iken 04.04.2015 tarihinde 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’un 38. maddesi ile İş Kanunu’nun 71. maddesine yeni bir fıkra eklenmiş ve sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinin kapsamı, bu faaliyetlerde çalışacak çocuklara çalışma izni verilmesi, yaş grupları ve faaliyet türlerine göre çalışma ve dinlenme süreleri ile çalışma ortamı ve şartları, ücretin ödenmesine ilişkin usul ve esaslar ile diğer hususların Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kültür ve Turizm Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı ile Radyo ve Televizyon Üst Kurulu’nun görüşleri alınarak Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından çıkarılacak bir yönetmelikle belirleneceği düzenlenmiştir. Bu hüküm doğrultusunda 2016 yılında Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik taslağı

⁴¹⁸Sözleşmeye ilişkin detaylı anlatım için bkz “Uluslararası Sözleşmeler” başlığı.

hazırlanmış ancak üzerinde yapılan çalışmaların devam ettiği bildirilerek henüz taslak tamamlanmamış ve yayımlanmamıştır⁴¹⁹.

Çocuk işçilerin çalıştırılmasına ilişkin hükümler içeren düzenleme İş Kanunu'nun 71. maddesi ile sınırlı değildir. Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadının çalıştırılması 72. madde ile yasaklanmıştır. Aynı yasanın 73. maddesi de sanayiye ait işlerde 18 yaşından küçük çocukların çalıştırılmayacağını düzenlemiştir. 53. madde de yıllık ücretli izin hakkını düzenlemektedir.

6. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu

Kural olarak, işyerinde çalışan işçi sayısına ve yürütülen faaliyetin niteliğine bakılmaksızın iş sözleşmesinin varlığı halinde İş Kanunu hükümlerinin uygulanması gerekir. İşçi ve işveren arasında akdedilen iş sözleşmesinin hükümlerini doğurmaya başladığı andan itibaren taraflar işçi ve işveren niteliğini kazanmış olurlar ve aradaki ilişkiye İş Kanunu'nda yer alan düzenlemelerin tatbik edilmesi gerekir⁴²⁰. Ancak bu kuralın da istisnaları, İş Kanunu'nun uygulanmayacağı alanlar vardır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 4. maddesinde bu kanunun uygulanmayacağı haller düzenlenmiştir. Bu şekilde İş Kanunu'nun kapsamı dışında kalan haller Deniz İş Kanunu⁴²¹ ve Basın İş Kanunu⁴²² kapsamında da değil ise bu durumda Türk Borçlar Kanunu'nun uygulanması gerekecektir⁴²³. Yani Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu'nda hüküm bulunmayan hallerde kendisine başvurulacak olan temel bir kanun niteliğindedir⁴²⁴. Çocuk işçiler tarafından gerçekleştirilen çalışmalarla ilgili olarak

⁴¹⁹Konuyla ilgili detaylı bilgi için bkz. "Sanat, Kültür ve Reklam Sektörü" başlığı.

⁴²⁰Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Türk Borçlar Kanunu, Hukuk Muhakemeleri Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu'na Göre Yenilenmiş ve Gözden Geçirilmiş 6. Bası, İstanbul: Beta Yayınları, Nisan 2013, s.36.

⁴²¹RG, 29.04.1967, 12586, 854 sayılı Deniz İş Kanunu.

⁴²²RG, 13.06.1952, 8140, 5953 sayılı Basın İş Kanunu.

⁴²³Ayrıntılı açıklamalar için bkz. Yavuz, s.887; Özkaraca ve Ünal, s.370-371; Ergin, s.14.

⁴²⁴Tunçomağ ve Centel, s.48; Nurşen Caniklioğlu, "Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirmesi", **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri**, İstanbul: Mövenpick Hotel, 20-21 Eylül 2011, s.78.

Basın İş Kanunu'nda bulunan boşluklar nedeniyle bu çocuklar bakımından da yine TBK uygulanacaktır⁴²⁵. Ancak TBK'da özel olarak küçük işçilerin çalışmasına ilişkin düzenlemeler içeren çok fazla hüküm bulunmamaktadır⁴²⁶. Yalnızca Türk Borçlar Kanunu'nun 422. maddesinde yıllık izine ilişkin yapılan düzenlemede özel olarak 18 yaşından küçüklere yer verilmiş ve işverenin 18 yaşından küçük işçilere en az üç hafta yıllık izin vermekle yükümlü olduğu hüküm altına alınmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 4.maddesinde yer alan düzenlemeye göre bu kanun kapsamı dışında olan kişileri ayrıntılı olarak incelemek yerinde olacaktır. Buna göre:

- 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde ve işletmelerinde çalışan çocuk işçiler (aynı zamanda yetişkin işçiler de) İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmış (İş Kanunu m.4/1-b) ve TBK hükümlerine tabi kılınmıştır. Bu grupta çalışan kişiler İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmakla beraber İş Kanunu m.113 gereği bu kanunda yer alan ücret ve ücretin ödenmesi (m.32), ücretin saklı kısmı (m.35), ücret hesap pusulası (m.37) ve ücret kesme cezası (m.38) gibi hükümler bu kişiler hakkında da uygulanacaktır.
- Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işlerinde (Örneğin, depo, ahır inşaatı gibi) çalışan çocuk işçiler (aynı zamanda yetişkin işçiler de) İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmıştır. (İş Kanunu m.4/1-c) Söz konusu yapı işleri aile ekonomisi içinde olmayıp tarım işletmelerinde yapılıyor ise bu durumda bu işlerde çalışan çocuklar İş Kanunu kapsamına dahil olacaktır.
- Bir ailenin üyeleri ve 3. dereceye kadar (3. derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde çalışan çocuk ve gençler (aynı zamanda yetişkin işçiler de) İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmıştır. (İş Kanunu m.4/1-d) Bu maddenin uygulanabilmesi için yapılacak işin halıcılık, işlemecilik gibi yoğun olarak el emeği gerektiren bir iş olması, yapılan işin aynı çatı altında yaşayan 3.derece dahil aile bireyleri arasında yapılıyor olması, bu işe dışarıdan herhangi bir kimsenin katılmaması ve bu hususların hepsinin de aynı anda

⁴²⁵Özkaraca ve Ünal, s.370-371.

⁴²⁶Özkaraca ve Ünal, s.371.

bulunması gerekmekte olup bu unsurlardan birinin dahi eksik olması durumunda yapılan iş İş Kanunu kapsamında olacaktır⁴²⁷.

- Ev hizmetlerinde çalışan çocuk ve gençler (aynı zamanda yetişkin işçiler de) İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmıştır. (İş Kanunu m.4/1-e) Evde bir iş sözleşmesi çerçevesinde temizlikçi, bakıcı adı altında çalışan çocuklar ve gençler işveren tarafından ev işleri dışındaki işlerde de çalıştırılıyor ise bunların ev işçisi olarak kabul edilebilmesi için yaptıkları işlerin ağırlıklı olarak ev işi olması gerekmekte olup aksi durumda hangi kanuna tabi olacaklarının yaptıkları işin türüne göre belirlenmesi gerekecektir⁴²⁸.

- 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanunu'nun 2. maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde çalışan çocuk işçiler (aynı zamanda yetişkin işçiler de) İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmıştır. (İş Kanunu m.4/1-ı) Maddede geçen 507 sayılı Kanunun 2.maddesinde tacir ve sanatkar olarak kabul edilmeyen kimseler esnaf ve küçük sanatkar olarak nitelendirilmiştir. Bu nitelendirme çerçevesinde inceleme yapıldığında üç veya daha az kişinin çalıştırıldığı tornacılık, dökümcülük, dokumacılık atölyeleri gibi işyerlerinde çalıştırılan –ki çocukların ekserisi bu tip bedensel çalışmanın yoğun olduğu işyerlerinde çalışmaktadır- çocuklar bakımından İş Kanunu değil TBK hükümleri uygulama alanı bulacaktır⁴²⁹.

Türk Borçlar Kanunu hükümlerinin uygulama alanı bulacağı bir diğer grup ise çıraklardır. Çıraklar hakkında esasen Mesleki Eğitim Kanunu uygulanacak olmakla beraber bu kanun kapsamında kalmayan çıraklar hakkında Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanacaktır⁴³⁰.

Borçlar Kanunu'nda çocuklara yönelik asgari çalışma yaşını belirleyen bir hüküm bulunmadığından, bu kanun kapsamında bulunan çocukların asgari çalışma yaşıyla ilgili olarak Umumi Hıfzısıhha Kanunu ile Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu'nun uygulanması gerektiği kabul edilmektedir. Yine TBK'da çocukların günlük çalışma saatleri ile ilgili de bir düzenleme bulunmadığından bu konuda da ilgili

⁴²⁷Bakırcı, s.223.

⁴²⁸Bakırcı, s.223.

⁴²⁹Bakırcı, s.224.

⁴³⁰Şahin, s.163.

çocuklar hakkında Umumi Hıfzısıhha Kanunu hükümlerinin uygulanması gerektiği öngörülmektedir⁴³¹.

7. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler 4857 sayılı İş Kanunu'nun "İş Sağlığı ve Güvenliği" başlıklı beşinci bölümünde 77-89. maddeler arasında düzenlenmiş iken 20.06.2012 tarihinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kabul edilmiş ve İş Kanunu'nda yer alan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler yürürlükten kaldırılmıştır. (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.37/ç)

Kanunun amacı 1. maddesinde, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek olarak açıklanmıştır. Kanunun, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet kollarına bakılmaksızın uygulanacağı (m.2/ f.1) düzenlenerek kapsamı oldukça geniş tutulmuştur.

6331 sayılı Kanun'da çocuk işçi ve genç işçi kavramlarına yer verilmemiş olup onbeş yaşını bitirmiş ancak onsekiz yaşını doldurmamış olan çalışanlar genç çalışan olarak tanımlanmıştır. (m.3/e) Yukarıda da ifade edildiği gibi bu Kanun'un kapsamına yalnızca işçiler girmemekte, Kanun çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere kendi özel kanunlarındaki statüye bakılmaksızın kamu ve özel işyerlerinde istihdam edilen tüm çalışanlara uygulanmaktadır. Bu sebeple de 15 yaşını bitirmiş ancak 18 yaşını doldurmamış olan çırak ve stajyerler de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bakımından genç çalışan sayılmaktadır⁴³². Çocuk çalışan kavramına ise Kanun hükümlerinde yer verilmediği görülmektedir. 6331 sayılı Kanun'un tanımları içeren 4. maddesinin gerekçesi incelendiğinde, mesleki eğitimin dışında olan çocuk işçilerin istihdamının kısıtlanması amacı güdüldüğünden çocuk çalışan tanımına bilinçli olarak yer verilmediği açıklanmıştır⁴³³. Ancak, çocuk çalışan tanımına yer verilmemiş olması, çocuk işçiler bakımından bu kanun hükümlerinin uygulanmayacağı anlamına da

⁴³¹Şahin, s.164-165.

⁴³²Özkaraca ve Ünal, s.366.

⁴³³www.2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0605.pdf, s.23. (ET: 14.06.2019).

gelmemektedir. Zira yine 6331 sayılı Kanun'un 4. maddesinin gerekçesinde İş Kanunu'nun getirdiği kısıtlamalara uygun olarak çalışmaya izin verilen işlerde çalışan çocuk işçilerin de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında oldukları ortaya konulmuştur⁴³⁴.

8. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 06.04.2004 tarihli 25425 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Söz konusu yönetmelik İş Kanunu'nun 71. maddesine dayanılarak hazırlanmıştır. (m.3) Bu yönetmeliğin amacı, çocuk ve genç işçilerin sağlık ve güvenliklerini, fiziksel, zihinsel, ahlaki ve sosyal gelişmelerini veya öğrenimlerini tehlikeye atmadan çalışma şekillerinin esaslarını belirlemek ve ekonomik istismarlarını önlemek olarak açıklanmıştır. (m.1) Bu yönetmelik, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 71. maddesi gereğince, 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 bitirmiş ve ilköğretimini tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler ve çalışma koşullarına ilişkin usul ve esasları kapsamaktadır. (m.2)

Yönetmelikte çocuk ve genç işçi ayrımı yapılarak ayrı ayrı tanımlanmıştır (m.4). Buna göre; 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını tamamlamış ve ilköğretimini tamamlamış olan kişiler çocuk işçi, 15 yaşını tamamlamış 18 yaşını tamamlamamış olan kişiler ise genç işçi olarak ifade edilmiştir. Bu ayrımın yapılmasının temelinde çocuk ve gençlerin çalışacakları işler ve bu işleri yaptıkları esnadaki çalışma koşullarının farklı şekillerde belirlenmesini temin etmek yatmaktadır⁴³⁵. Çocuk ve genç işçilerin çalıştırılma esasları yönetmeliğin 5. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre; çocuk ve genç işçilerin işe alımlarında ve işe alındıktan sonra çalışmalarının devamında güvenlikleri ve sağlıkları korunacak, çalıştırılırken zihinsel, ahlaki ve psikososyal gelişimleri, kişisel yetkinlik ve yetenekleri dikkate alınacaktır. Bundan başka, çocuk ve genç işçiler, okula devam edenlerin okuldaki başarılarına engel olmayacak, meslek seçimi için yapılacak

⁴³⁴www.2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0605.pdf, s.23. (ET: 14.06.2019)

⁴³⁵Şahin, s.137.

hazırlıklara ya da Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yeterliliği kabul edilen mesleki eğitime katılmasına engel olmayacak işlerde çalıştırılabileceklerdir. İşverenler çocuk ve genç işçilerin tecrübe eksikliği, mevcut veya muhtemel riskler konularında bilgisizlik veya tamamen gelişmiş olmamalarına bağlı olarak gelişmelerini, sağlık ve güvenliklerini tehlikeye sokabilecek herhangi bir riske karşı korunmalarını temin edeceklerdir. Söz konusu yönetmelik çocukların ve gençlerin ruh sağlığına, sosyalleşmesine ve mutlu olmasına engel olan işler ile fiziksel kapasitesi yanında psikolojik kapasitesini aşan işlerde çalıştırılmalarını da yasaklamaktadır⁴³⁶.

Yönetmeliğin eklerinde yer alan iş listelerinde çocuk ve genç işçilerin ne tür işlerde çalıştırılabilecekleri düzenlenmiştir. Hafif iş olarak nitelendirilen işler, yapısı ve niteliği itibarıyla ve yerine getirilmesi sırasındaki özel koşullara göre çocukların gelişmelerine veya sağlık ve güvenliklerine zararlı etki ihtimali olmayan işler ile çocukların okula devamını, mesleki eğitimini veya yetkili merciler tarafından onaylanmış eğitim programına katılımını ve bu tür faaliyetlerden yararlanmasını engellemeyen işleri ifade etmektedir. (m.4) Buna göre Ek-1’de yer alan ve çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler; düşme ve yaralanma tehlikesi olabilecek şekilde çalışmayı gerektirecek olanlar hariç meyve, sebze, çiçek toplama işleri, kümes hayvanları besiciliğinde yardımcı işler ve ipek böcekçiliği işleri, esnaf ve sanatkarların yanında satış işleri, büro hizmetlerine yardımcı işler, gazete, dergi ya da yazılı matbuatın dağıtımı ve satımı işleri (yük taşıma ve istifleme hariç), fırın, pastane, manav, büfe ve içkisiz lokantalarda komi ve satış elemanı olarak yapılan işler, satış eşyalarına etiket yapıştırma ve elle paketleme işleri, kütüphane, fuar, panayır ve sergi yerlerinde yardımcı işler (yük taşıma ve istifleme hariç), spor tesislerinde yardımcı işler, çiçek satışı, düzenlenmesi işleridir. Çocuk işleri Ek-1’de yer alan bu işler dışında çalıştırılamayacaktır. (m.5/f.5)

Genç işçilerin çalıştırılabilecekleri işler de Ek-2’de şu şekilde belirlenmiştir: meyve ve sebze konserveçiliği, sirke, turşu, salça, reçel, marmelat, meyve ve sebze suları imalatı işleri, meyve ve sebze kurutmacılığı ve işlenmesi işleri, helva, bulama, ağda, pekmez imalatı işleri, kasaplarda yardımcı işler, çay işlemesi işleri, çeşitli kuru

⁴³⁶Bakırcı, s.251.

yemişlerin hazırlanması işleri, kbaş hayvan besiciliğinde yardımcı işler, s ve fira imalatı işleri, elle yapılan ağaç oymacılığı, kemik, boynuz, kehribar, lle taşı, Erzurum taşı ve diğer maddelerden ss eşyası, dğme, tarak, resim, ayna, ereve, cam ve emsali eşya imalatı işleri, toptan ve perakende satış mağaza ve dkkanlarında satış, etiketleme ve paketleme işleri, bro işyerlerinde bro işleri ve yardımcı işler, ilaçlama ve gbreleme hariç ek yetiştirme işleri, ikili yerler ve aşçılık hizmetleri hariç olmak üzere hizmet sektrndeki işler, diğer giyim eşyası, baston ve şemsiye imalatı işleri, yiyecek maddelerinin imalatı ve çeşitli muamelelere tabi tutulması işleri, yorgancılık, çadır, çuval, yelken ve benzeri eşyaların imalatı ve dokuma yapmaksızın diğer hazır eşya imalatı işleri, sandık, kutu, fıçı ve benzeri ambalaj malzemeleri, mantar, saz ve kamıştan sepet ve benzeri eşya imalatı işleri, çanak, çömlek, ini, fayans, porselen ve seramik imaline ait işler (fırın işleri ve silis ve quartz tozu saçan işler hariç), el ilanı dağıtımı işleri, cam, şişe, optik ve benzeri malzeme imalathanelerinde üretime ilişkin işler (fırın işleri ve silis ve quartz tozu saçan işler, ısıl işlem, renklendirme ve kimyasal işler hariç), bitkisel ve hayvansal yağların üretimi ve bunlardan yapılan maddelerin imaline ilişkin işler (karbon slfr gibi parlayıcı veya tahriş edici çözücülerle yapılan prine veya benzeri yağlı maddelerin ekstrasyon yoluyla yağ üretimi işlerinde ekstrasyon kademeleri hariç), pamuk, keten, yn, ipek ve benzerleriyle bunların dkntlerinin hallaç, tarak ve kolalama tezgahlarından ve boyama ile ilgili işlemlerden bölme ile ayrılmış ve fenni iklim ve aspirasyon tesisatı olan iplikhane ve dokuma hazırlama işleri, balıkthane işleri, şeker fabrikalarında üretime hazırlamaya yardımcı işler, araçsız olarak 10 kg'dan fazla yük kaldırılmasını gerektirmeyen torbalama, fıılama, istifleme ve benzeri işler, su bazlı tutkal, jelatin ve kola imali işleri, sandal, kayak ve emsali küçük deniz araçlarının imalatı ve tamiratı işleri (boya ve vernik işleri hariç).

Yönetmeliğin 5. maddesinin nc fıkrasında yer alan dzenleme gereği genç işçiler yukarıda bahsi geçen Ek-1'de yer alan işler ile Ek-2'de sayılan işler dışında herhangi bir işte alıştırılmayacaklardır.

16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin çalışabilecekleri işlere ilişkin düzenleme Ek-3'te yer almaktadır⁴³⁷. Buna göre bu kategoride yer alan kişiler ancak şu işlerde çalıştırılabileceklerdir: Toprağın pişirilmesi suretiyle imal olunan kiremit, tuğla, ateş tuğlası işleri ile boru, pota, künk ve benzeri inşaat ve mimari malzeme işleri, kurutma ve yapıştırma işleri, kontrplak, kontratabla, yonga ağaçtan mamul suni tahta ve PVC yüzey kaplamalı suni tahta imali işleri ile emprenye işleri, parafinden eşya imali işleri, kuş ve hayvan tüyü kıllarının temizlenmesi, didikleme, ayrılması ve bunlara benzer işler, plastik maddelerin şekillendirilmesi ve plastik eşya imali işleri. (PVC'nin imali ve PVC'den mamul eşyaların yapımı hariç), mensucattan hazır eşya imali işleri (Perde, ev tekstili, otomobil ürünleri ve benzerleri), kağıt ve odun hamuru üretimi işleri, selüloz üretimi işleri, kağıt ve kağıt ürünlerinden yapılan her türlü eşya ve malzemenin imali işleri, zahire depolarındaki işler ile un ve çeltik fabrikalarındaki işler, her türlü mürekkep ve mürekkep ihtiva eden malzeme imali işleri.

Yönetmeliğin 5. maddesinin 5. fıkrasında yer alan hükme göre 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçiler Ek-1, Ek-2 ve Ek-3'te sayılmış olan işler dışında herhangi bir işte çalıştırılmazlar. Ancak belirlenmiş olan bu kuralın istisnasına da yine madde hükmünde yer verilmiştir. Buna göre; 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarından mezun olan meslek sahibi 16 yaşını doldurmuş genç işçiler; sağlığı, güvenliği ve ahlakının tam olarak güvenceye alınması şartıyla bu Yönetmeliğin eklerinde belirtilen sınırlamalara bağlı kalmaksızın ihtisas ve mesleklerine uygun işlerde çalıştırılabilirler.

Yönetmelikte 2013 yılında yapılan değişiklik ile 5. maddeye eklenen son fıkraya göre, yaş kayıtlarına bağlı olarak müsaade edilen işlerden olsalar dahi 18 yaşını doldurmamayan işçilerin çalıştırılmayacağı işler bulunmaktadır. Bunlar; hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri, alkol, sigara ve bağımlılığa yol açan maddelerin üretimi ve toptan satış işleri, parlayıcı, patlayıcı, zararlı ve tehlikeli maddelerin toptan ve perakende satış işleri ile bu gibi maddelerin imali, işlenmesi, depolanması işleri ve bu

⁴³⁷“16 Yaşını Doldurmuş Fakat 18 Yaşını Bitirmemiş Genç İşçilerin Çalıştırılabilecekleri İşler” başlıklı Ek-3, Yönetmelik metninde yapılan değişiklikle metine eklenmiş ve 21.02.2013 tarihli, 28566 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

maddelere maruz kalma ihtimali bulunan her türlü işler, gürültü ve/veya vibrasyonun yüksek olduğu ortamlarda yapılan işler, aşırı sıcak ve soğuk ortamda çalışma gerektiren işler, sağlığa zararlı ve meslek hastalığına yol açan maddeler ile yapılan işler, radyoaktif maddelere ve zararlı ışınlara maruz kalınması ihtimali olan işler, fazla dikkat isteyen ve aralıksız ayakta durmayı gerektiren işler, parça başı ve prim sistemi ile ücret ödenen işler, eğitim amaçlı işler hariç iş bitiminde evine veya ailesinin yanına dönmeye imkan sağlamayan işler, işyeri hekimi raporu ile fiziki ve psikolojik yeterliliklerinin üzerinde olan işler, eğitim, deney eksikliği, güvenlik konusunda dikkat eksikliği getirme ihtimali olan işler, para taşıma ve tahsilat işleri ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 69. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen gece dönemine rastlayan sürelerde yapılan işlerdir. Görüldüğü üzere, sanayiye ait işlerde 18 yaşını doldurmamış olan işçilerin gece çalıştırılmayacağına ilişkin yasak Kanun maddesi (İş Kanunu m.73/1) ile getirilmişken sanayiye ait olmayan işlerde 18 yaşından küçüklerin çalıştırılmayacağına ilişkin düzenleme Yönetmelik maddesinde yer almaktadır⁴³⁸.

Yönetmelik çocukların ne tür işlerde çalıştırılabileceğini düzenlemekle beraber hangi işverenlerin yanında çalışamayacaklarını da düzenlemiştir. Yönetmeliğin 11. maddesine göre çocuklara karşı işlenmiş suçlardan ya da yüz kızartıcı suçlardan hüküm giyen işveren veya işveren vekilleri çocuk ve genç işçileri çalıştıramazlar. Yani hem mağduru çocuklar olan suçlardan hüküm giyenler hem de mağduru çocuklar olmasa bile yüz kızartıcı nitelikte olan herhangi bir suçtan hüküm giyenler yanlarında çocuk ve genç işçi çalıştıramayacaktır. Ayrıca işverenin düzenlemeye yer aldığı şekliyle herhangi bir suçtan mahkumiyeti olmasa dahi işyerinde bulunan işveren vekilinin bu tip bir mahkumiyeti var ise yine çocuk ve genç işçi çalıştırma yasağı devreye girecektir⁴³⁹. Zira çalışma hayatına atılmış olan çocukların korunması yalnızca çalışma koşullarının iyileştirilmesi ile mümkün değildir. Bu çocukların aynı zamanda fiziksel zayıflıkları ve deneyimsizliklerinden yararlanma ihtimali bulunan, kötü örnek teşkil edecek işverenlerden de korunmaları önem arz etmektedir⁴⁴⁰.

⁴³⁸Özkaraca ve Ünal, s.367.

⁴³⁹Bakırcı, s.252.

⁴⁴⁰Şahin, s.147.

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te işverenlerin çocuk ve genç işçileri işe alırken bilgilendirme ve belge alma yükümlülüğü olduğu 12. maddede düzenlenmiştir. Maddeye göre: “İşveren;

a) Çocuk ve genç işçinin velisi veya vasisine, çocuk ve genç işçinin çalıştırılacağı iş, karşılaşılabileceği riskler ve alınan önlemler hakkında bilgi verir.

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

c) Çocuk ve genç işçinin velisi veya vasisi ile yazılı iş sözleşmesi yapmak zorundadır.”

İşverenin bilgi verme yükümlülüğü kapsamında gerçeğe aykırı beyanda bulunması halinde kusur sorumluluğu gündeme gelebilecektir⁴⁴¹. Bilgi verme yükümlülüğü, işverenin işçiyi sözleşme görüşmeleri sırasında koruma ve gözetme yükümlülüğünün bir yansımasıdır. Bu yükümlülüğün temeli dürüstlük kuralına dayanmakta olup işçinin işçilerini gerçeğe uygun olarak bilgilendirmesi ve onları yanıltmaması gerekmektedir⁴⁴².

9. 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Yasası

Bu Kanun 06.05.1930 tarihinde 1489 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu kanun ülkemizde hazırlanan ve işçi sağlığıyla ilgili en önemli düzenlemeleri içeren Kanun olarak nitelendirilmektedir⁴⁴³. Bu kapsamda, işçilerin iş kazası ve meslek hastalıklarından korunmaları amaçlandığından, işçilerin yaşlarına ve cinsiyetlerine göre özel olarak korunmasını içeren düzenlemeler de işçi sağlığı üzerindeki etkileri dikkate alınarak düzenlenmiştir⁴⁴⁴.

Kanunda yer alan düzenlemeye göre, 12 yaşından küçük çocukların fabrika ve imalathane gibi her türlü sanat müesseseleri ile maden işlerinde amele ve çırak olarak çalıştırılması yasaktır. (m.173/1) Yasak içeren bu hükmün yorumlanması neticesinde 12 yaşından küçüklerin adı geçen müesseseler ve maden işleri dışında çalıştırılabilecekleri

⁴⁴¹Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.524.

⁴⁴²Erkanlı, s.96.

⁴⁴³Bakırcı, s.109.

⁴⁴⁴Bakırcı, s.109.

gibi bir sonuca ulaşılabilecek ise de, maddenin düzenlenme amacının 12 yaşından küçük çocukların korunması olduğu gözönüne alındığında bu çocukların hangi iş türünde olursa olsun çalıştırılmalarının mutlak olarak yasaklandığı sonucuna varmak gerekecektir⁴⁴⁵.

İş Kanunu kapsamında düzenlenmeyen işler bakımından 1593 sayılı bu Kanun'un uygulanması gerekecektir. Bu durumda asgari çalışma yaşının da bu tür işlerde 12 olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Ancak bu durum uluslararası standartlara ve özellikle 138 sayılı ILO sözleşmesine⁴⁴⁶ aykırı olacaktır. Bu aykırılığın önlenebilmesi için Anayasa'nın 90. maddesi düzenlemesi gereği 138 sayılı İstihdama Kabulde Asgari Yaş Sözleşmesi'nin tüm işçiler bakımından uygulanmasının uygun olacağı fikri ileri sürülmektedir⁴⁴⁷.

12-16 yaş arasında bulunan çocukların günlük azami çalıştırılma süresi 8 saat olarak belirlenmiştir. (m.173/2) 12-16 yaş arasında bulunan çocukların saat 20.00'dan sonra gece çalıştırılmaları da yasaklanmıştır. (m.174) Ayrıca mahalli belediyelerince bar, kabare, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda 18 yaşından küçük çocukların çalıştırılması yasaktır. (m.176)

10. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu

3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Yasası⁴⁴⁸ 1986 yılında yürürlüğe girmiş, 2001 yılında da değişikliğe uğramıştır⁴⁴⁹. Kanun'un amacı, çırak, kalfa ve ustaların eğitimi ile okullarda, yükseköğretim kurumlarında ve işletmelerde yapılacak mesleki eğitime ilişkin esasları düzenlemek olarak belirlenmiştir (m.1). Kanun'un 10. maddesinde çırak olabilmek için aranan şartlar belirlenmiştir. Söz konusu şartlar şu şekildedir: en az ilkokul veya imam hatip ortaokul mezunu olmak, bünyesi ve sağlık durumu gireceği mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun olmaktır.

⁴⁴⁵Kenan Tunçomağ, **Çalışma Hayatında Çocuk ve Gençler**, s.74. (dergipark.gov.tr)(ET: 31.03.2017)

⁴⁴⁶Bkz. "Uluslararası Sözleşmeler ve Belgeler" başlığı.

⁴⁴⁷Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.513.

⁴⁴⁸RG, 05.06.1986, 19139, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu.

⁴⁴⁹26.09.2001 tarihli ve 4702 sayılı Kanunun 22. maddesiyle bu Kanunun adı "Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu" iken, "Mesleki Eğitim Kanunu" olarak değiştirilmiştir. www.mevzuat.gov.tr (ET: 15.06.2019).

11. 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu

222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu'nun⁴⁵⁰ 3. maddesinde 6-13 yaş grubundaki çocukların mecburi eğitim çağında oldukları düzenlenmiştir. Yine aynı maddeye göre, bu çağ çocuğun 5 yaşını bitirdiği yılın Eylül ayı sonunda başlar, 13 yaşını bitirip 14 yaşına girdiği yılın öğretim yılı sonunda biter.

Aynı Kanun'un 59. maddesinde zorunlu ilköğretim çağında olan ancak herhangi bir eğitim kurumuna devam etmeyen bu yaş grubundaki çocukların çalıştırılmayacağı, eğitimlerine devam edenlerin ise hangi şartlar altında çalıştırılabileceği hükme bağlanmıştır. İlgili kanun maddesi şu şekildedir: *“İlköğrenim çağında olup da mecburi ilköğretim kurumlarına devam etmeyenler, hiçbir resmi ve özel iş yerinde veya her ne surette olursa olsun çalışmayı gerektiren başka yerlerde ücretli veya ücretsiz çalıştırılamazlar. İlköğretim kurumlarına devam ettiklerini belgeliyenler ise, çocukların çalıştırılmasını düzenliyen kanun hükümleri uygulanmak şartıyla ancak ders zamanları dışında bu gibi yerlerde çalıştırılabilirler. İlköğretim çağında bulunan ve mecburi ilköğretim kurumlarına devam eden çocukların bu kanunda gösterilen ve Milli Eğitim Bakanlığınca açılmasına izin verilmiş olunanlar dışında, her ne ad altında kurulmuş olursa olsun, özel kurs ve dersanelere kabulü yasaktır.”* Zorunlu ilköğretim çağındaki çocukların çalıştırılmasını yasaklayan hükümlere aykırı olarak bu çocukların istihdam edilmesi durumunda ilgili kişiler hakkında idari para cezasına hükmedileceği de yine aynı maddede düzenlenmiş bulunmaktadır.

12. 2559 sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu

14 Temmuz 1934 tarihinde 2751 sayılı RG'de yayımlanarak yürürlüğe giren Kanun'un⁴⁵¹ 12. maddesinde eğlence, oyun, içki vb amaçlı umuma açık ve açılması izne bağlı yerlerde onsekiz yaşından küçüklerin çalıştırılması yasaklanmıştır.

C. ULUSLARARASI SÖZLEŞMELER VE BELGELER

1. Uluslararası Sözleşmelerin Normlar Hiyerarşisindeki Yeri

⁴⁵⁰RG, 05.01.1961, 10705, 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu.

⁴⁵¹RG, 04.07.1934, 2751, 2559 sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu.

Anayasa'nın 90. maddesine göre; *“Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır.”*(m.90/f. 5) Söz konusu düzenlemeden de anlaşılacağı üzere onaylanarak yürürlüğe giren uluslararası sözleşmeler normlar hiyerarşisinde kanunlarla eşdeğer konumdadır. Bu düzenleme uyarınca, asgari çalışma yaşı, örgütlenme hürriyeti, zorla çalıştırma yasağı gibi hususlar temel hak ve özgürlüklere ilişkin olduğundan, bu konularda uluslararası sözleşmeler ile iş kanunları arasında bir çelişki olması halinde uluslararası sözleşme hükümlerinin uygulanması gerekmektedir⁴⁵². Zira TBMM tarafından, onaylanması bir kanunla uygun bulunan ve Cumhurbaşkanı kararı ile onaylanıp⁴⁵³ yürürlüğe konulmuş olan anlaşma bu noktadan sonra artık iç hukuka aktarılmış olup tüm kanunlarla eşdeğer konuma gelmiş olmaktadır⁴⁵⁴.

2. Cenevre Çocuk Hakları Bildirgesi

Uluslararası platformda çocuk haklarının korunması ile ilgili olarak ortaya çıkan ve Mustafa Kemal Atatürk tarafından 1931 yılında onaylanan ilk metin, 1924 tarihli Cenevre Çocuk Hakları Bildirgesi'dir⁴⁵⁵. Bu bildirme, çocukların açlığa, hastalık ve kimsesizliğe, olabilecek her türlü sömürüye karşı korunması, olası bir seferberlik anında öncelikle çocuklara yardım edilmesi ve çocukların eğitimleri sırasında onlara kardeşlik duygularının aşılması gerektiği şeklindeki ilkeleri ortaya koymuştur⁴⁵⁶. Bu bildirinin 1959 yılında güncellenen son halinde çocuğun eğitimi bakımından yol gösterici olan

⁴⁵²Bkz. Aykaç, s.354; Ünal, s. 291.

⁴⁵³15.07.2018 tarih ve 30479 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 9 numaralı Milletlerarası Andlaşmaların Onaylanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'ne göre, Türkiye Cumhuriyeti adına yabancı devletlerle ve milletlerarası kuruluşlarla yapılacak andlaşmalar Cumhurbaşkanlığı kararı ile onaylanır. Bir milletlerarası andlaşmanın onaylanması veya bunlara katılma, onaylamanın veya katılmanın Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından bir kanunla uygun bulunmasına bağlıdır. (m.2/1) www.mevzuat.gov.tr (ET: 15.06.2019).

⁴⁵⁴Serozan, s.46-47.

⁴⁵⁵Aykaç, s.341; Şahin, s.95; Sevil Lale Kurt, “Çocuk Haklarına İlişkin Temel Uluslararası Belgeler ve Türkiye Uygulaması”, *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, Yıl:16, Sayı:36, Ocak-Haziran 2016, ss. 99-127, s.104.

⁴⁵⁶Aykaç, s.341; Şahin s.95; Kurt, s.104.

ilkenin “çocuğun yüksek yararı” ilkesi⁴⁵⁷ olduğu ve “*bütün ulusların insanlığın sahip olduğunun en iyisini çocuğa vermeye borçlu olduğu*” kabul edilmiştir⁴⁵⁸. Çocuğun yüksek yararı ilkesi adeta “*parlamentoya verilmiş bir emirdir*”. Çünkü çocukların kırılgan ve hassas yapıları onların yararlarının her koşulda korunmasını ve gözetilmesini gerektirmekte olup parlamentoların yapacakları tüm düzenlemelerde bu durumu göz önüne almaları gerekmektedir⁴⁵⁹.

3. Birleşmiş Milletler Kölelik, Köle Ticareti, Köleliğe Benzer Uygulama ve Geleneklerin Ortadan Kaldırılmasına Dair Ek Sözleşme

Türkiye tarafından 04.04.1964 tarihinde onaylanan, 1956 tarihli Birleşmiş Milletler Kölelik, Köle Ticareti, Köleliğe Benzer Uygulama ve Geleneklerin Ortadan Kaldırılmasına Dair Ek Sözleşme de, 18 yaşından küçük çocukların yasal temsilcileri tarafından, çocuğun şahsını ya da çalışmasını istismar etme amacı güdülerek karşılığında bir edim alarak ya da ücretsiz bir şekilde başka kişilere verilmesini yasaklamıştır⁴⁶⁰.

4. Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme

Bu başlık altında ele alınması gereken en önemli konu Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme’dir. Bu sözleşme çocuklara ve çocuk haklarına ilişkin ilk ve en kapsamlı uluslararası sözleşmedir⁴⁶¹. 20 Kasım 1989 tarihinde kabul edilen sözleşme 10 Aralık 1994 tarihinde TBMM tarafından kabul edilmiş, Bakanlar Kurulu bu kararı 23 Aralık 1994’te 4058 sayılı yasa ile onaylamış, Yasa 27 Ocak 1995 gün ve 22184 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir⁴⁶². BMÇHS tarihte devletler arasında en yaygın şekilde onaylanan ve insan haklarına ilişkin düzenlemeler içeren belge olma özelliğini taşımaktadır⁴⁶³. Sözleşme aynı zamanda “*Çocukların Magna Charta’sı*” diye bilinmektedir ve her yıl 20 Kasım günü Dünya Çocuk Hakları Günü

⁴⁵⁷Çocuğun yüksek yararı ilkesine, 1982 Anayasa’nın “Çocuğun ve Ailenin Korunması” başlıklı maddesinde 2010 yılında yapılan değişikliklerden sonra yer verildiği görülmektedir. Kılıç, **Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Kavramı ve Çocuk İşçinin Hakları**, s.61.

⁴⁵⁸Kılıç, s.127.

⁴⁵⁹Fendoğlu, s.79.

⁴⁶⁰Aykaç, s.341.

⁴⁶¹Bakırcı, s.91.

⁴⁶²(www.cocukhaklariizleme.org) (ET:06.01.2019)

⁴⁶³Bakırcı, s.91; Fendoğlu, s.28; Özkaraca ve Ünal, s.359.

olarak kutlanmaktadır⁴⁶⁴. Bu sözleşmenin kabul edilmesinden önce çocukların ailelerinden bağımsız olarak düşünülmesi şeklinde bir yaklaşım olmadığından çocuklara ilişkin düzenlemeler ailenin korunması başlığı altında yer alırken bu sözleşme ile birlikte çocuk hakları bağlamında ayrı düzenlemeler yapılmıştır⁴⁶⁵. Sözleşme, çocuğu anne babasının, yanında çalıştığı işverenin ve hatta Devletin bir nesne olarak gördüğü ve üzerinde rahatça her türlü tasarrufu yapabildiği bakış açısını bertaraf edip çocuğun bağımsız bir kişiliği olan, onurlu, saygı duyulması gereken bir özneye çeviren süreçte önemli katkılarda bulunmuştur⁴⁶⁶.

Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme’de korunma, bakım ve katılım hakları olmak üzere üç hak kategorisi bulunmaktadır. Bu hakların taşıdığı önem çocukların içinde bulunduğu yaş grubuna göre farklılık gösterebilmektedir. Zira yaşı küçük olan çocuklarda korunma hakkı öncelikli olarak gözetilmesi gereken bir hak iken çocuk büyüdükçe kendini ifade etme ve katılım hakları da önem arz etmeye başlamaktadır⁴⁶⁷. Çocukların yetişkinlere nazaran daha hassas oldukları ve bu sebeple de daha fazla korunmaları gerektiği bilincine varılmış ve bu yöndeki ihtiyacın giderilmesi için söz konusu sözleşme kabul edilerek çocuk işçiliğinin yasaklanmasına ilişkin kuralların ilk kez haklar ölçeğinde dile getirilmesi sağlanmıştır⁴⁶⁸. Sözleşmenin 3. maddesine göre kamusal ya da özel yardım kuruluşları, idari makamlar, yasama ve yargı organları çocuklarla ilgili yapacakları tüm faaliyetlerde çocuğun yararını temel prensip olarak kabul edecek, çocuğun üstün yararını her koşulda gözeteceklerdir⁴⁶⁹. Burada “çocuğun yararı” kavramı ile kastedilen çocuğun uzun vadedeki geniş kapsamlı, gelecekte de çocuğun korunmasını gerektiren yarardır. Çocuğun üstün yararı bir hak olmayıp çocukların sahip olduğu hakların etkin olarak kullanılması ve yaşama geçirilmesi için getirilmiş adeta bir klavuzdur⁴⁷⁰.

⁴⁶⁴Serozan, s.49.

⁴⁶⁵Kılıç, s.130.

⁴⁶⁶Serozan, s.50.

⁴⁶⁷Kılıç, **Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Kavramı ve Çocuk İşçinin Hakları**, s.27.

⁴⁶⁸Kılıç, s.130.

⁴⁶⁹Özkaraca ve Ünal, s.359-360.

⁴⁷⁰Serozan, s.65-66.

İsveç, Norveç, Finlandiya ve Ukrayna gibi ülkelerin bu sözleşmede yer alan hakların etkili bir şekilde uygulanması ve hayata geçirilmesi amacıyla “Çocuk Ombudsmanlığı” kurumunu devreye soktukları bilinmektedir⁴⁷¹.

Çocukların çalıştırılmasıyla ilgili düzenlemeler BMÇHS’nin 32.maddesinde ortaya konulmuştur. Maddeye göre:

“1. Taraf Devletler, çocuğun, ekonomik sömürüye ve her türlü tehlikeli işte ya da eğitime zarar verecek ya da sağlığı veya bedensel, zihinsel, ruhsal, ahlaksal ya da toplumsal gelişmesi için zararlı olabilecek nitelikte çalıştırılmasına karşı korunma hakkını kabul ederler.

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

a) İşe kabul için bir ya da birden çok asgari yaş sınırı tespit ederler; b) Çalışmanın saat olarak süresi ve koşullarına ilişkin uygun düzenlemeleri yaparlar; c) Bu maddenin etkili biçimde uygulanmasını sağlamak için ceza veya başka uygun yaptırımlar öngörürler.”

Bu maddeden de anlaşıldığı üzere sözleşme çocukların çalıştırılması ile ilgili olarak herhangi bir yaş düzenlemesi yapmamış, bu düzenlemeyi yapma yetkisini taraf devletlere vermiştir. Ancak sözleşme, çocukların bir obje olarak görülmesi anlayışından vazgeçilerek hakları olan bireyler olarak değerlendirilmesi gerektiğini vurgulaması bakımından önem arz etmektedir. Bu hüküm tehlikeli ve zararlı olması halinde, yalnızca çocukların bir iş sözleşmesi çerçevesinde gerçekleştirdikleri çalışmaları değil, bağımsız olanlar da dahil olmak üzere her türlü çalışmayı yasaklamış ve geniş bir koruma alanı sağlamıştır. Sözleşmenin denetim mekanizması Çocuk Hakları komitesidir. Bu komitenin yorum kararına göre⁴⁷², Çocuk Hakları Komitesi’nin temel amacının çocuk işçiliğini ortadan kaldırmak olmayıp öncelikli olarak çocukların kötü koşullar altında çalışmasını önlemek olduğu görülmektedir. Aynı zamanda bu yorum kararında okul ve

⁴⁷¹Kılıç, **Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Kavramı ve Çocuk İşçinin Hakları**, s.22.

⁴⁷²Çocuk Hakları Komitesi tarafından 2003 yılında alınan 5 numaralı yorum kararıdır.

çalışma hayatının aynı anda var olabileceği kabul edilmektedir⁴⁷³. Taraf devletler çocukların çalışması bakımından asgari yaş belirlemesi yaparken çocuğun yaşama ve gelişme hakkı ile çocuğun yeteneklerine saygı ilkelerini temel alacaklardır. Ayrıca asgari çalışma yaşı ile zorunlu eğitimin tamamlanma yaşının da birbiri ile tutarlı olarak belirlenmesi beklenmektedir. Sonuç olarak taraf devletler çocukları ilgilendiren hiçbir konuda keyfi olarak hareket edip ölçütler belirleyemeyecek çocuğun üstün yararının gözetilmesi ilkesi ile bağlı olacaklardır⁴⁷⁴. Çocuğun üstün yararı ilkesinin yalnızca aile hukukunu ilgilendiren durumlarda ortaya çıkan bir ilke olmayıp çocuğun refah içinde yaşamasını etkileyen bütün durumlarda uygulanması ve gözetilmesi gereken bir ilke olduğu kabul edilmektedir⁴⁷⁵. Bu ilke çocuklarla ilgili karşılaşılan tüm sorunlarda görevli ve yetkili olan kişi ve makamlara yol gösterici nitelikte olan, problemlerin çözümünde her koşulda çocuğun en yararına olan çözümün seçilmesi gerektiğini vurgulayan, güçlüler karşısında zayıf konumda olanları koruyan en üst ilke olarak ifade edilebilir⁴⁷⁶. Hangi çalışma biçimlerinin çocuğun yüksek yararı ilkesiyle örtüşmediğine ilişkin herkes tarafından kesin ve net olarak kabul edilen bir sınıflandırma yapılması mümkün olmamakla beraber her somut olayın kendi içinde irdelenmesi ve yorumlanması gerekmektedir. Bu şekilde yapılan yorumlamaların Çocuk Hakları Sözleşmesi'ne aykırılık teşkil edeceği de kabul edilmemektedir⁴⁷⁷.

Çocuk Hakları Sözleşmesi'nin genel bir çocuk işçi tanımı yapmamakla beraber, çocukların haklarını ihlal eden ve refah düzeylerini düşüren çalışma şekillerini çocuk işçiliği olarak kabul ettiği ve çocuğun üstün yararı ilkesi ile de üye devletlerin serbest hareket alanını kısıtladığı kabul edilmektedir⁴⁷⁸.

1990 yılında çocuklar için Dünya Zirvesi toplanmış, bu zirve ve BMÇHS'nin ardından çocuk işçiliğinin sadece çalışma hayatıyla ilgili bir mevzu olmayıp aynı zamanda bir insan hakları sorunu olduğu da kabul edilmiştir⁴⁷⁹.

⁴⁷³Kılıç, *Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Kavramı ve Çocuk İşçinin Hakları*, s.2.

⁴⁷⁴Özkaraca ve Ünal, s.360.

⁴⁷⁵Kılıç, *Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Kavramı ve Çocuk İşçinin Hakları*, s.29.

⁴⁷⁶Akyüz, *Çocuk Hukuku Çocukların Hakları ve Korunması*, s.10.

⁴⁷⁷Kılıç, *Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Kavramı ve Çocuk İşçinin Hakları*, s.30.

⁴⁷⁸Kılıç, s.132.

⁴⁷⁹Kılıç, s.132-133.

5. Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi

Türkiye tarafından 2003 yılında kabul edilen Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nin 10. maddesine göre, çocuk ve gençlerin korunması için özel önlemler alınması gerekmektedir. Çocuklar ekonomik ve toplumsal sömürülere karşı korunmalıdır. Eğer ahlaklarını bozan, hayatlarını tehlikeye atan ya da gelişimlerini olumsuz etkileyecek bir işte çalıştırılırsa bu durumda sorumluların cezalandırılması için yasal düzenlemeler yapılması gerekmektedir. Ayrıca bildiriye göre devlet çocuklar için asgari bir yaş sınırı belirlemelidir⁴⁸⁰. Bu sözleşmenin denetim organı Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi olup bu komite tarafından çıkarılan 18 numaralı Genel Yorum Kararında çalışma hakkı temel bir hak olarak kabul edilmekte, 13 numaralı Genel Yorum Kararında ise mesleki ve teknik eğitimin çalışma hakkının kapsamında olmakla beraber aynı zamanda eğitim hakkının da kapsamında olduğu kabul edilmektedir⁴⁸¹.

6. Avrupa Sosyal Şartı

18 Ekim 1961 tarihinde Avrupa Konseyi tarafından Avrupa Sosyal Şartı kabul edilmiş ve bu Şart 26 Şubat 1965 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye bazı çekinceler koyarak bu Şartı 1989 yılında onaylamıştır. Daha sonra 1961 tarihli bu Şarttaki eksikliklerin giderilmesi ve sosyal hakların kapsamının daha geniş biçimde düzenlenmesi amacıyla 1996 yılında Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı imzalanmış ve bu yeni Şart 1999 yılında yürürlüğe girmiştir. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı 5547 sayılı Kanun ile 27 Eylül 2006 tarihinde Türkiye tarafından onaylanmıştır⁴⁸². Bu Şartta 15 yaşın altında olan bireylerin çocuk, 15-18 yaş aralığında bulunanların ise genç oldukları kabul edilmiş ve kural olarak çocukların iş yaşamından uzak olması gerektiği ifade edilmiştir⁴⁸³. Türkiye tarafından kabul edilip yürürlüğe giren Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın "Çocukların ve Gençlerin Korunma Hakkı"

⁴⁸⁰Günöz, s.50.

⁴⁸¹Kılıç, *Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Kavramı ve Çocuk İşçinin Hakları*, s.33.

⁴⁸²Ayrıntılı açıklamalar için bkz. Özkaraca ve Ünal, s.362.

⁴⁸³Kılıç, *Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Kavramı ve Çocuk İşçinin Hakları*, s.52-53.

başlıklı 7.maddesine göre taraflar çocuklar ve gençlerin haklarının etkin bir biçimde korunması amacıyla önlemler alma yükümlülüğü altındadır⁴⁸⁴. Bu amaçla devletler;

1. *Çocukların sağlık, ahlak ve eğitimleri için zararlı olmayacağı belirlenen hafif işlerde çalıştırılmaları durumu dışında asgari çalışma yaşının 15 olmasını sağlamayı,*
2. *Tehlikeli veya sağlığa zararlı olduğu öngörülen işlerde, asgari çalışma yaşının 18 olmasını sağlamayı,*
3. *Henüz zorunlu eğitim çağında olanların, eğitimlerinden tam anlamıyla yararlanmalarını engelleyecek işlerde çalıştırılmamalarını sağlamayı,*
4. *18 yaşından küçüklerin çalışma sürelerinin, gelişmeleri ve öncelikle de mesleki eğitim gereksinimleri uyarınca sınırlandırılmasını sağlamayı,*
5. *Çalışan gençlerin ve çırakların adil bir ücret ve diğer uygun ödemelerden yararlanma hakkını tanımayı,*
6. *Gençlerin, işverenlerin izniyle normal çalışma saatlerinde mesleki eğitimde geçirdikleri sürenin, günlük çalışma süresinden sayılmasını sağlamayı,*
7. *18 yaşın altındaki çalışanlara yılda en az dört haftalık ücretli izin hakkını tanımayı,*
8. *18 yaşın altındaki kişilerin, ulusal yasalar ve yönetmeliklerle belirlenen işler dışında gece işinde çalıştırılmamalarını sağlamayı,*
9. *Ulusal yasalar veya yönetmeliklerle belirlenen işlerde çalışan 18 yaşın altındaki kişilere düzenli sağlık kontrolünü sağlamayı,*
10. *Çocukların ve gençlerin özellikle doğrudan veya dolaylı olarak işlerinden doğan tehlikeler başta olmak üzere, uğradıkları bedensel ve manevi tehlikelere karşı özel olarak korunmalarını sağlamayı taahhüt ederler.*

7. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri

Uluslararası Çalışma Örgütü, sosyal adaleti gerçekleştirmek amacıyla insan haklarının geliştirilmesi ve çalışma koşulları ile yaşam standartlarının iyileştirilmesi için çalışan bir Birleşmiş Milletler kuruluşudur⁴⁸⁵. Örgüt, çalışma yaşamıyla ilgili sahip olunması gereken temel haklar, örgütlenme özgürlüğü, zorla çalıştırmanın

⁴⁸⁴ (www.tbmm.gov.tr) (ET:19.01.2019)

⁴⁸⁵ Günöz, s.53.

yasaklanması, fırsat eşitliği konularına ilişkin belli standartlar oluşturmaya çalışmaktadır⁴⁸⁶. Örgütün, çocuk işçiliğiyle mücadele kapsamında elindeki temel araç uluslararası çalışma standartları belirlenerek bu standartlara uyulmasının sağlanmasıdır. Yapılan uluslararası sözleşmeler de belirlenecek ve hükümetlere kendi yasalarını hazırlarken çerçeve niteliği taşıyacak bu standartların tanımlanmasında önem arz etmektedir⁴⁸⁷. Bu noktada değinilmesi gereken diğer önemli düzenlemeler ise Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından hazırlanan ve Türkiye'nin de onaylamış olduğu sözleşmelerdir⁴⁸⁸. Buna göre:

- *1919 tarihli olup 5 numaralı olan Asgari Yaş (Sanayi) Sözleşmesi 1937 tarihinde 59 sayılı Sözleşme ile değişikliğe uğramıştır.* Bu sözleşme 12 Temmuz 1993 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sanayi sektöründe en az çalışma yaşı 5 numaralı sözleşme döneminde 14 olarak belirlenmiş iken 59 sayılı sözleşme ile yükseltilerek 15 olarak belirlenmiştir.
- *3 Haziran 1937 tarihinde 59 numaralı Asgari Yaş (Sanayi) Sözleşmesi (Revize)* kabul edilmiştir. Bu sözleşme 12 Temmuz 1993 tarihinde Türkiye'de yürürlüğe girmiştir. Bu sözleşme ile 15 yaşından küçük olan çocukların kamu ve özel sektör sanayi işlerinde ya da bunların alt birimlerinde istihdam edilmeleri yasaklanmıştır. Ancak bu kuralın istisnası olarak da, milli mevzuatın bu çocukların sadece işverenin aile üyelerinin çalıştığı işletmelerde çalışmasına izin verebileceği düzenlenmiştir. Bunun için bu tür işlerin kişilerin hayatı, sağlığı veya ahlaki bakımından tehlike arz eden işler olmaması gerekmektedir.
- *19 Eylül 1946 tarihinde 77 numaralı Gençlerin Tıbbi Muayenesi Sözleşmesi (Sanayi)* kabul edilmiştir. Bu sözleşme 2 Kasım 1984 tarihinde Türkiye'de yürürlüğe girmiştir. Söz konusu sözleşme maddelerinde çocukların ve gençlerin sanayide istihdama elverişlilikleri ile ilgili tıbbi muayeneye tabi tutulmaları hususları düzenlenmiştir.
- *1946 yılında 78 numaralı Sanayi Dışı İşlerde Gençlerin Sağlık Yoklaması Hakkında Sözleşme* kabul edilmiştir. Sözleşmeye göre, sanayi dışı işlerde çalıştırılacak

⁴⁸⁶Günöz, s.53.

⁴⁸⁷Şule Çağlar, “ ILO/IPEC Programları”, **Sanayide Çalışan Çocuklar Raporu Sakarya Pilot Bölge Araştırması Çocuk İşçiliğiyle Mücadele Bölge Eylem Komiteleri Seminerleri (Gaziantep-Karaman-Sakarya)**, s.55.

⁴⁸⁸Bkz. (www.ilo.org) (ET:30.12.2018).

gençlerin öncelikle bu iş için uygun olduklarının sağlık raporuyla tespit edilmesi gerekecektir. İşçi 18 yaşını dolduruncaya kadar her yıl düzenli olarak yılda bir defa sağlık kontrolünden geçirilecektir⁴⁸⁹. Söz konusu sözleşme Türkiye tarafından kabul edilmemiştir⁴⁹⁰.

- 1 Haziran 1960 tarihinde 115 numaralı Radyasyondan Korunma Sözleşmesi kabul edilmiştir. Bu sözleşme 15 Kasım 1968 tarihinde Türkiye’de yürürlüğe girmiştir. Söz konusu sözleşme ile 16 yaşından küçük olan işlerin iyonizan radyasyonlara sebep olan işlerde çalıştırılmaları yasaklanmıştır.

- 28 Haziran 1967 tarihinde 127 numaralı Azami Ağırlık Sözleşmesi kabul edilmiştir. Bu sözleşme 13 Kasım 1975 tarihinde Türkiye’de yürürlüğe girmiştir. Sözleşmenin 1. maddesinde 18 yaşından küçük olan işçiler “genç işçi” olarak tanımlanmıştır. Kadınlar ve konumuzla ilgili olarak 18 yaşından küçük işçilerin ağır yüklerin bedenlen taşımasına yönelik işlerde sınırlı olarak çalıştırılabilecekleri, böyle bir işte çalıştırılmaları halinde taşıdıkları yüklerin miktar olarak yetişkin ve erkek olan işçilerin taşıdığı miktarlardan bariz olarak az olması gerektiği düzenlenmiştir. (m.7)

- 1971 yılında 136 sayılı Benzin ile İlgili İşlerde Çalıştırma Usulleri Hakkında Sözleşme kabul edilmiştir. Benzinle çalışılan işlerde çocukların çalıştırılmasını yasaklayan bu sözleşme Türkiye tarafından kabul edilmemiştir⁴⁹¹.

- 6 Haziran 1973 tarihinde 138 numaralı Asgari Yaş Sözleşmesi kabul edilmiştir. Bu sözleşme 30 Ekim 1998 tarihinde Türkiye’de yürürlüğe girmiştir. Sözleşmenin 1.maddesinde bir nevi sözleşmenin amacının çocuk işçiliğini etkin bir şekilde ortadan kaldırmak olduğu bunun için de sözleşmeyi kabul eden devletlerin çalışmaya ve istihdama kabulde asgari yaş düzenlemeleri yaparken çocuk ve gençlerin fiziksel ve zihinsel yönden tam olarak gelişmelerine olanak sağlayacak şekilde belirlemeler yapmaları gerektiği kabul edilmiştir. Üye devlet tarafından belirlenen bu yaşın zorunlu eğitimin sona erdiği yaşın ve her halükarda 15 yaşın altında olamayacağı hükme bağlanmıştır. Belirli sınırlar dâhilinde asgari yaşın 14 olarak belirlenebileceği de yine aynı maddede öngörülmüştür (m.2). Yapılan çalışma gençlerin sağlığını, ahlakını,

⁴⁸⁹İşçinin bu şekilde düzenli olarak sağlık kontrolünden geçirilmesi, işçinin herhangi bir meslek hastalığına yakalanması durumunda bunun erkenden teşhis edilmesini, zamanında gerekli müdahalenin yapılmasını ve işçinin gelişiminin düzenli takibinin yapılmasını sağlayacaktır. Bakırcı, s.268.

⁴⁹⁰Günöz, 58.

⁴⁹¹Günöz, s.57.

gelişimini olumsuz etkileyecek nitelikte ise 18 yaşın altındaki gençlerin bu işlerde çalıştırılmayacağı, ulusal mevzuatta belli sınırlar dâhilinde bu belirlemenin 16 yaş olarak yapılabileceği hükmü 3.maddede yer almıştır. Sözleşmenin 7.maddesinde ulusal mevzuatta, sağlıklarına ve gelişimlerine zarar vermemek ve eğitimlerini de engellemek koşuluyla 13-15 yaş arasındaki kişilerin hafif nitelikteki işlerde çalışabileceği, henüz zorunlu eğitimlerini tamamlamamış olmakla birlikte en az 15 yaşında olan kişilerin de yine aynı şekilde hafif olarak nitelendirilen işlerde çalışabileceğine ilişkin düzenlemeler yapılabileceği de hüküm altına alınmıştır. Sözleşmenin 4. maddesinde bazı sınırlı istihdam ve çalışma kategorilerinin sözleşmenin uygulama alanı dışında tutulabileceği hüküm altına alınmıştır. Ancak yetkili makamların bunu gerçekleştirebilmek için öncelikle bu kategorilerde özel ve önemli uygulama sorunları çıkmış olmalı ve ilgili işveren ve işçi örgütlerine de danışılmış olmalıdır. Sözleşmenin her halükarda uygulanacağı alanlar da yine aynı sözleşmenin 5.maddesinin 3.fıkrasında düzenlenmiştir.

Düzenlemede yer alan bu alanlar; madencilik, imalat, elektrik, gaz, su, inşaat ve temizlik hizmetleri, ulaştırma, depolama ve haberleşme, ticari amaçlı üretimde bulunan (düzenli bir şekilde ücretli işçi çalıştırmayan ve tüketim amacıyla yerel üretim yapan küçük ölçekli aile işletmeleri hariç) tarım işletmeleridir. Yani sayılan bu alanlar bakımından sözleşme hükümlerinin uygulanmaması mümkün değildir⁴⁹². Bu sözleşme yalnızca bir işverene bağlı olarak çalışan çocukları değil aynı zamanda bağımsız olarak çalışan çocukları çalıştıkları sektörler bakımından herhangi bir ayırım yapmadan kapsamına almaktadır⁴⁹³. 138 sayılı bu sözleşme çocuk işçiliğinin kademeli olarak azaltılması ve netice olarak tamamen ortadan kaldırılması amaçlarını güderek tüm sektörleri kapsayan düzenlemeler getirdiğinden çocuk işçiliğiyle mücadele bakımından bir dönüm noktası niteliğindedir⁴⁹⁴. Bu sözleşme ülkelerin gelişmişlik düzeyleri de dikkate alınarak kademeli olarak çocuklar bakımından asgari çalışma yaşının yükseltilmesini ve ülke politikalarında bu konuya da değinilmesi gerekliliğini ortaya koymuştur⁴⁹⁵.

⁴⁹²Aykaç, s.345-346.

⁴⁹³Bakırcı, s.94.

⁴⁹⁴Kılıç, s.136.

⁴⁹⁵Kılıç, 138.

- 4 Haziran 1975 tarihinde 142 numaralı *İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi* kabul edilmiştir. Bu sözleşme 12 Temmuz 1993 tarihinde Türkiye’de yürürlüğe girmiştir. Söz konusu sözleşmede her üye devletin, diğer çalışanlarla birlikte çocuk ve gençlere enformasyon sağlamak amacıyla mesleki rehberlik sistemlerini yaygınlaştıracaklarını, bu rehberlik hizmetinin; meslek seçimi, mesleki eğitim ve buna ilişkin öğrenim fırsatları, meslekte yükselme imkanları, çalışma şartları, işte güvenlik, hijyen ve ekonomik, sosyal ve kültürel faaliyetlerin çeşitli sektörlerin çalışma hayatının diğer yönlerini ve tüm sorumluluk düzeylerini kapsayacağı düzenlenmiştir (m.3).

- 17 Haziran 1999 tarihinde 182 numaralı *En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi* kabul edilmiştir. Bu sözleşme 2 Ağustos 2001 tarihinde Türkiye’de yürürlüğe girmiştir. Bu sözleşmede kabul edilmesi mümkün olmayan çalışma biçimleri temel alınarak koşulların kademeli olarak iyileştirilmesi hedefi ülkelerin gelişmişlik düzeyleri dikkate alınmadan belirlenmiştir⁴⁹⁶. Sözleşme’de 18 yaşın altındaki herkesin çocuk olarak kabul edildiği (m.2) ve sözleşmeyi onaylayan tüm üye ülkelerin acil olarak en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasına yönelik tedbirler alması gerektiği (m.1) düzenlenmiştir. 18 yaşın altındaki kişilerin çocuk olarak kabul edilmesiyle birlikte ILO sözleşmelerinde de ilk kez böyle bir tespit yapıldığı ve asgari çalışma yaşı bakımından farklı yaş grupları belirlemek yerine yalnızca 18 yaş sınırının belirlendiği görülmüştür⁴⁹⁷. Yapılan bu belirleme ile çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması hedefinin 18 yaşından küçük çocukların çalıştığı tüm sektörleri kapsayacağı da belirlenmiş olmaktadır⁴⁹⁸. 182 sayılı bu sözleşmenin konusunu hiçbir çocuğun ve gencin kesinlikle yapmaması gereken katlanılması ve dayanılması kendisinden beklenilmeyecek kötü işler oluşturduğundan bu tür işlerde çalışmak için sınırın 18 yaş olarak belirlendiği görülmektedir⁴⁹⁹. Sözleşme’ye göre “en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği” ifadesi çocukların sağlık, güvenlik ve ahlaki yönden gelişimlerine zarar veren her türlü işi kapsamaktadır. Bu ifadenin içeriği de sözleşmenin 3.maddesinde yer alan düzenlemeler ile doldurulmuştur. Buna göre en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği, çocukların alım satımı ve ticareti, borç karşılığı veya bağımlı olarak çalıştırılması, kölelik ve kölelik

⁴⁹⁶Kılıç, s.139.

⁴⁹⁷Kılıç, s.139-140.

⁴⁹⁸Kılıç, *Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Kavramı ve Çocuk İşçinin Hakları*, s.46.

⁴⁹⁹Bakırcı, s.97.

benzeri tüm fiiller, çocuğun fahişelikte, pornografik yayınların üretiminde veya pornografik gösterilerde kullanılması⁵⁰⁰, çocukların uyuşturucu maddelerin üretimi ve ticareti gibi yasal olmayan faaliyetlerde kullanılması olarak tanımlanmaktadır. Bunlardan başka çocuk eğer ücretsiz olarak ev hizmetlerinde çalıştırılıyor ve bu çalışma da onun için bir tehlike arz ediyorsa bu şekildeki bir çalışmanın da 182 sayılı sözleşme kapsamında en kötü çalışma biçimlerinden olduğu kabul edilmektedir⁵⁰¹. Bu şekilde bir sıralama yapılmış olmasına rağmen en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinin bu sıralamada yer alanlar ile sınırlı olduğu kabul edilmemiş olup bu şekilde bir düzenleme yapılmasındaki amaç en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği çeşitlerinin örneklendirilmesidir⁵⁰². Burada çocukların çalışabileceği nitelikteki işlerin tek tek belirlenmesi değil ortaya çıkabilecek risklerin gösterilmesi hedeflenmektedir⁵⁰³. Sözleşme belirlediği düzenlemelerle yalnızca hukuki olarak işçi statüsünde bulunan çocukları değil, işçi statüsünde olmamakla beraber çalışma hayatında yer alan çocuklar ile yasal olmayan faaliyetlerde kullanılan çocukları da koruma kapsamına almaktadır⁵⁰⁴.

Sözleşme ile her üyenin en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasına yönelik önlemler alması gerektiği düzenlenmiştir. Söz konusu önlemlerin neler olabileceği de yol gösterici olması açısından 7. maddede gösterilmiştir. Buna göre bu önlemler şu şekilde sıralanabilir: çocukların en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğine dâhil olmalarının önlenmesi, çocukların en kötü çocuk işçiliği biçimlerinden uzaklaştırılmaları için her türlü rehabilitasyon hizmetiyle yardımın sağlanması, ücretsiz temel eğitim ve mümkünse mesleki eğitim sağlanması, özel olarak riskli durumda olan çocukların belirlenmesi ve onlara ulaşılması, kız çocuklarının özel durumunun dikkate alınması. Sözleşmeyi onaylayan devletler bu önlemlerin alınabilmesi ve sözleşmenin nihai hedefinin gerçekleştirilmesi için zamanla sınırlandırılmış programlar hazırlamalı ve

⁵⁰⁰Türk hukuku açısından çocuğun fuhuş, porografi, uyuşturucu gibi yasadışı işlerde çalıştırılmasını konu alan sözleşmelerin geçerli bir şekilde kurulması mümkün değildir. Bu tür sözleşmeler kamu düzenine, ahlaka aykırı olduğu için geçmişe dönük olarak geçersiz olacaktır. Bu şekilde kurulan iş sözleşmeleri yapıldığı andan itibaren geçersiz olacak, hiçbir şekilde hüküm ve sonuç doğurmayacaktır. Zira 6098 sayılı TBK'nın 27.maddesi uyarınca, kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkansız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür. Bkz. **Aykaç**, s.349; Gökhan Antalya ve Murat Topuz, **Medeni Hukuk**, Genişletilmiş 3.Baskı,İstanbul: Legal Yayıncılık, 2017, s.181.

⁵⁰¹Kılıç, **Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Kavramı ve Çocuk İşçinin Hakları**, s.46.

⁵⁰²Kılıç, s.141.

⁵⁰³Kılıç, **Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Kavramı ve Çocuk İşçinin Hakları**, s.44-45.

⁵⁰⁴Bakırcı, s.97.

hazırlanan bu programların uygulanması için azami özeni göstermeli, üye ülke tarafından yapılan bu çalışmalar da uluslararası işbirlikleri ile desteklenmelidir⁵⁰⁵.

8. İşyerinde Temel Haklar Bildirgesi

1998 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel hedefini ve bu hedefe ulaşmak için belirlediği değerlerin önemini ortaya koymak üzere Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından 1998 yılında *İşyerinde Temel Haklar Bildirgesi* kabul edilmiş olup bu bildirgede Uluslararası Çalışma Örgütü'ne üye olan ülkelerin salt bu üyelik nedeniyle, ilgili sözleşmeleri onaylamamış olsalar dahi belirlenen 4 temel hakla ilgili ilkelere saygı duymaları ve gereklerini yerine getirmeleri hususları düzenlenmiştir⁵⁰⁶. Üyelerin saygı duymaları beklenen ilkeler ise; örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının gözetilmesi, her türlü zorla çalıştırmanın ortadan kaldırılması, zararlı çocuk çalışmasının ortadan kaldırılması için etkin olarak mücadele edilmesi ve çalışma hayatında ayrımcılığın ortadan kaldırılmasıdır⁵⁰⁷. Bu bildirgede yer alan düzenleme uyarınca Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bütün üyeleri çocukların çalışmasıyla ilgili düzenlemeler içeren sözleşmeleri onaylamış olmasalar dahi, bu tür çalışmaların en kötü biçimlerinin ortadan kaldırılması için azami gayret göstermekle yükümlü olacaklardır⁵⁰⁸.

9. Avrupa Birliği Düzenlemeleri

a. Genel Olarak

Türkiye Avrupa Birliği üyesi olmadığı için Avrupa Birliği tarafından kabul edilen düzenlemeler ülkemiz açısından bağlayıcı değildir. Ancak AB ile müzakere sürecinin devam etmesi ve konuya ilişkin önemli kaynaklar olarak değerlendirilmeleri sebebiyle bu başlık altında ilgili AB düzenlemelerine ilişkin açıklamalar yapılacaktır.

⁵⁰⁵Bakırcı, s.98.

⁵⁰⁶Bakırcı, s.95.

⁵⁰⁷Bakırcı, s.95-96.

⁵⁰⁸Bakırcı, s.96.

b. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı

Avrupa Birliği'nin kendisine ait bir temel haklar kataloğu olduğu ifade edilen AB Temel Haklar Şartı da çocuk işçileri koruyucu düzenlemeler içermektedir⁵⁰⁹. Şart'ın çocuk işçi çalıştırmanın yasaklanması ve çalışan gençlerin korunması başlıklı 32. maddesine göre: *“Çocuk işçi çalıştırılması yasaktır. Gençler için daha elverişli olabilecek kurallar saklı kalmak üzere ve sınırlı istisnalar dışında istihdam edilmek için asgari yaş sınırı, zorunlu eğitimin tamamlanması için belirlenen asgari yaştan daha düşük olamaz. İşe alınan gençler, yaşlarına uygun çalışma koşullarında çalıştırılmalı ve ekonomik sömürüye ve emniyetlerine, sağlıklarına veya fiziksel, ruhsal, ahlaki veya sosyal gelişimlerine zarar verme olasılığı bulunan veya eğitimlerini engelleyebilecek her türlü işe karşı korunmalıdır.”*

c. Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı

Avrupa Birliği tarafından 9 Aralık 1989 tarihinde kabul edilen Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı'nda da çocukların ve çocuk işçilerin haklarını koruyan düzenlemeler yer almaktadır. Buna göre asgari çalışma yaşı zorunlu eğitimin bitmiş sayılması için aranan yaştan ve her halde 15 yaştan altında olamayacak(m.20), 18 yaşından küçüklerin gece çalıştırılması mümkün olamayacak (m.22) ve günlük çalışma süreleri de sınırlandırılacaktır⁵¹⁰.

d. AB'nin 94/33 sayılı İşte Gençlerin Korunmasına İlişkin Direktifi

Avrupa Birliği tarafından 2 Haziran 1994 tarihinde 94/33 sayılı İşte Gençlerin Korunmasına İlişkin Direktif⁵¹¹ kabul edilmiştir. Bu direktifte 15 yaştan altında olan ya da zorunlu eğitimlerine devam eden kişiler çocuk, 15 yaştan altındaki kişiler ise genç olarak kabul edilmiştir. 15 yaştan üstünde olup zorunlu eğitimlerini tamamlamış olan kişiler ise ergen olarak kabul edilmektedir. Direktifte çocuk olarak kabul edilen kişilerin çalışması yasaklanmıştır. Ergen olarak tanımlanan kişilerin çalışma koşulları ile ilgili

⁵⁰⁹Tat, s.112-113.

⁵¹⁰Ayrıntılı açıklama ve şartın İngilizce metni için bkz. <https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/community-charter--en.pdf> (ET: 15.06.2019).

⁵¹¹Direktifin İngilizce metni için bkz. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1560693953875&uri=CELEX:31994L0033> (ET: 16.06.2019).

olarak ise üye ülkelere bir takım yükümlülükler yüklemektedir⁵¹². Direktife göre çocukların çalışması yasak olmakla beraber bu kurala getirilmiş istisnalar da bulunmaktadır. Şöyle ki; çocukların kültürel, artistik, sportif ya da reklamla ilgili işlerde yer almaları mümkündür. Çocukların bu şekilde faaliyette bulunabilmeleri için her bir olayda ayrı ayrı olmak üzere yetkili makamlardan önceden izin alınması gerekmektedir. Ayrıca bu şekilde izin karşılığında yapılabilecek olan faaliyetlerin çocuğun sağlığına ve gelişimine olumsuz bir katkısı olmaması ve eğitime devam etmesini de engellememesi gerekmektedir. Çocuğun çalışması konusundaki yasağa getirilen bir diğer istisna ise şudur: yetkili makamlar tarafından belirlenecek çalışma koşullarına uygun olarak en az 14 yaşındaki çocuğun staj programı, karma çalışma ya da fabrika içi çalışma-tecrübe programı kapsamında çalıştırılmaları mümkündür. 14 ve daha büyük yaştaki çocukların kültürel ve benzeri aktiviteler dışında kalan hafif işlerde çalıştırılmaları da mümkündür⁵¹³. Yine aile işletmelerinde gerçekleştirilen ve zararsız, tehlike barındırmayan çalışmalar ile bebek bakıcılığı yapmak örneğinde olduğu gibi başkalarının ev hizmetlerinde yapılan çalışmalar da istisnalar kapsamında sayılabilir⁵¹⁴. Bu direktif yalnızca bir iş sözleşmesi kapsamında çalışan kişilere uygulanmakta olup, kendi adına bağımsız çalışanların direktif hükümleri kapsamında olmadığı kabul edilmektedir⁵¹⁵.

III. ÇOCUK İŞÇİLERİN HAKLARI

A. GENEL OLARAK

“Hak, yetki demektir; bir şeyi yapabilme, sahip olabilme, bilme, söyleme veya korunma yetkisidir, yeteneğidir”⁵¹⁶. Ayrıca hak, *“hukuken korunan ve sahibine bu korunmadan yararlanma yetkisi veren bir menfaati”* ifade eder⁵¹⁷.

Özel olarak çocuk işçilerin konumları gereği sahip oldukları hakların incelenmesine başlanmadan önce bu kişilerin salt çocuk olmalarından kaynaklanan

⁵¹²Özkaraca ve Ünal, s.363.

⁵¹³İlke Gürsel, “Çalışan Çocuk ve Gençlerin Korunması”, **İÜHF Mecmuası**, Cilt:74, 2016, s.432-433.

⁵¹⁴Kılıç, s. 148.

⁵¹⁵Kılıç, s.149.

⁵¹⁶Fendoğlu, s.22.

⁵¹⁷Antalya ve Topuz, s.90.

hakları üzerinde durmakta fayda vardır. Çocukluk kavramının özel olarak korunması gereken bir kesimi tanımladığı kabullenildikten sonra onun da özel olarak önemsenmesi gerektiği fikri yaygınlaşmıştır. Çocuğun tam ve sağlıklı gelişim gösterebilmesi için ön şart çocuk haklarına özel bir önem verilmesi, çocukların sahip oldukları hakların herkes tarafından kabul edilmesidir⁵¹⁸. Çocuk hakları, “*çocuğun bedensel, zihinsel, duygusal, sosyal ve ahlaki bakımlardan özgürlük ve saygınlık içinde, sağlıklı ve normal biçimde gelişebilmesi için hukuk kuralları ile korunan yararları*” olarak tanımlanabilir⁵¹⁹. Bu hakların korunmasını sağlayan kurallar aynı zamanda çocuğun değerini de korumaktadır. Böylece özel ihtiyaçları ve statüleri dikkate alınarak korunan çocuk bir geçiş dönemi olan çocukluk dönemini de sağlıklı bir şekilde tamamlamış olmaktadır⁵²⁰. Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi’nde (BMÇHS) çocuk hakları yaşamsal haklar, gelişme hakları, korunma hakları ve katılma hakları olmak üzere dört gruba ayrılmak suretiyle düzenlenmiştir⁵²¹. Yapılan bu ayrımı da kapsayacak şekilde geleneksel olarak çocukların medeni hakları ile ekonomik ve sosyal hakları olduğu da kabul edilebilir. Bu kapsamda medeni haklar; yaşam hakkı, vatandaşlık hakkı, ayrımcılığa uğramama hakkı, özel hayatın korunması hakkı, istismardan korunma hakkı, cinsel sömürü ve fuhuşa zorlanmaktan korunma hakkı, işkenceye karşı korunma hakkı, anne ve babasıyla yaşama hakkı, ifade özgürlüğü, dernek kurma hakkı gibi hakları kapsamakta iken, ekonomik ve sosyal haklar; kabul edilmesi mümkün olmayan koşullarda çalışmama hakkı, tam olarak gelişmelerini sağlayacak yaşam standardına sahip olma hakkı, tıbbi hizmetlerden yararlanma hakkı, sosyal güvenlikle yararlanma hakkı, eğitim hakkı, boş zamana sahip olma hakkı, bilgiye ulaşma hakkı, sanatsal ve kültürel faaliyetlere katılma hakkı gibi hakları ifade etmektedir⁵²².

Türk İş Hukuku’nda çalışan çocukların genel olarak, belirli bir yaşa ulaşmamış olanların çalıştırılmasına; ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmalarına yasaklar getirilerek, çalışma sürelerine sınırlamalar koyularak, dinlenmelerine imkan tanınarak, öğrenim

⁵¹⁸Bakırcı, s.121.

⁵¹⁹Akyüz, s.4.

⁵²⁰Ödemir ve Ruhi, s.3.

⁵²¹Bakırcı, s.124; Akyüz, s.5.

⁵²²Bakırcı, s.124-125.

olanakları ve ücret alacakları gözetilerek, sağlık korumalarına dikkat edilerek korunmaya çalıştıkları söylenebilir⁵²³.

B. BELLİ BİR YAŞA ULAŞMAMIŞ OLANLARIN ÇALIŞTIRILAMAMASI

Çocukların çalışma hayatında yer alabilmesi için hukuksal düzenlemelerle asgari çalışma yaşları belirlenmiştir. Asgari çalışma yaşı, çocuk ve gençlerin yaşam, sağlık, güvenlik haklarının korunması ve eğitimlerinin sağlıklı bir şekilde tamamlanabilmesini temin etmek amacıyla hukuksal düzenlemelerle belirlenen ve çocuklarla gençlerin çalışabilmeleri için ulaşmaları gereken en düşük yaş sınırı olup bu yaş sınırının altındaki çocukların ve gençlerin çalıştırılması yasaktır⁵²⁴. Bu şekilde asgari çalışma yaşı belirlenerek çocukların belli bir yaştan önce çalışma hayatına atılması engellenmeye çalışılmıştır. Ancak şunu ifade etmek gerekir ki; çalışan tüm çocukları kapsayan genel nitelikte bir asgari yaş sınırı yoktur⁵²⁵. Çalışılan işlerin niteliğine göre belirlenen yaş sınırı da değişebilmektedir. Ayrıca asgari çalışma yaşının altındaki çocukların çalıştırılmayacağına ilişkin yasak mutlak olmayıp yapılan işin niteliğine göre hafif olan işlerde ve sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde asgari sınırın altında da çocukların çalışabileceği kabul edilmişken daha ağır nitelikte olan zararlı işler bakımından genel sınırın daha üstünde çalışma yaşları belirlenmiştir⁵²⁶.

Çocukların çalıştırılma yaşına ilişkin düzenleme 4857 sayılı İş Kanunu'nun 71. maddesinde yer almaktadır. İlgili maddeye göre; *“On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, on dört 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. On dört 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.”* (m.71/f.1) Madde gerekçesine

⁵²³Serozan, s.304.

⁵²⁴Bakırcı, s.215.

⁵²⁵Bakırcı, s.215.

⁵²⁶Bakırcı, s.216.

göre, çalışma yaşı ve çocukların çalıştırılması yasağı bakımından madde AB'nin 2 Haziran 1994 tarih ve 94/33 sayılı Direktifi'ne uygun olarak yeniden düzenlenmiştir. Öncelikle “çocuk” ve “genç işçi” kavramları getirilmiş; 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaklanmıştır. Ancak, istisnaen 14 yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocukların⁵²⁷ nitelikleri belirtilen hafif işlerde çalıştırılabileceği kabul edilmiştir. Bundan başka, 04.04.2015 tarihinde 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 38. maddesi ile maddeye yeni bir fıkra eklenmiş ve 14 yaşını doldurmamış olan çocukların sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalıştırılabileceği hüküm altına alınmıştır. Ancak 14 yaşını doldurmamış olan çocukların bu faaliyetlerde çalıştırılabilmeleri için yapacakları faaliyetlerin bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmaması, her bir faaliyet için ayrı ayrı izin alınması ve sözleşmenin yazılı olarak yapılması gerekmektedir⁵²⁸.

Bu noktada Deniz İş Kanunu'nda yer alan düzenlemelere ilişkin açıklamalar yapmak da yerinde olacaktır. Deniz İş Kanunu, denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan ve yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde bir hizmet akti ile çalışan gemiadamları ve bunların işverenleri hakkında uygulanır. Bu Kanun'un uygulanmasında, bir hizmet aktine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimselere “gemiadamı” denir. (m.2/I-B) Kanun'da 18 yaşından küçüklerin çalıştırılmasına yönelik özel hükümler bulunmamakla beraber gemi adamı olmak için aranan yeterlik şartları belirlenirken yaş koşulunun arandığı görülmektedir (Gemi Adamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği⁵²⁹ m.6 vd). Buna göre; güverte sınıfı tayfalarda gemici olmak için müracaat edenlerden 16 yaşını bitirmek ve en az ilköğretim okulu mezunu olmak (m.6/1-a), usta gemici olmak için müracaat edenlerden 18 yaşını bitirmek ve en az ilköğretim okulu mezunu olmak (m.6/2-a), makine sınıfı

⁵²⁷23.04.2015 tarihinde yürürlüğe giren 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 38. maddesi ile İş Kanunu'nun 71.maddesinin 3.fikrasında yer alan “ondört yaşını bitirmiş ve ilköğretimini tamamlamış” ibaresi “on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış” olarak değiştirilmiştir. <https://mevzuat.tbmm.gov.tr/mevzuat/faces/maddedetaylari?psira=121444> (ET: 15.06.2019).

⁵²⁸Konuya ilişkin hazırlanmış olan yönetmelik taslağı ve detaylı açıklama için bkz “Sanat, Kültür ve Reklam Sektörü” başlığı.

⁵²⁹RG, 10.02.2018, 30328.

tayfalarda yağcı yeterliği almak için müracaat edenlerden 16 yaşını bitirmek ve en az ilköğretim okulu mezunu olmak (m.16/1-a), usta makine tayfası yeterliği almak için müracaat edenlerden 18 yaşını bitirmek ve en az ilköğretim okulu mezunu olmak (m.16/2-a), elektro teknik tayfası olmak için müracaat edenlerden 18 yaşını bitirmiş ve en az ilköğretim okulu mezunu olmak (m.25/2-a), balıkçı gemisi güverte tayfası yeterliği almak için müracaat edenlerden 18 yaşını bitirmiş olmak ve en az ilköğretim okulu mezunu olmak (m.27/1-a), balıkçı gemisi kaptanı yeterliği almak için müracaat edenlerden 18 yaşını bitirmiş olmak (m.27/2-a), can kurtarma araçlarını kullanma yeterliği belgesi alabilmek için 18 yaşından küçük olmamak (m.29/8) şartlarını taşımaları beklenmektedir.

Deniz İş Kanunu'nun 6. maddesinin son bendinde bu Kanun'a göre trimciler ve ateşçiler ile yapılacak hizmet akitlerinde 25.5.1959 gün ve 7292 sayılı kanunla onanan sözleşmenin özetinin bulunması gerektiği düzenlenmiştir. Madde metninde bahsi geçen sözleşme 29 Ekim 1921 tarihinde ILO tarafından kabul edilen⁵³⁰ 15 No'lu Asgari Yaş (Trimciler ve Ateşçiler) Sözleşmesi⁵³¹'dir. Sözleşme'nin 2. maddesinde yer alan düzenlemeye göre, 18 yaşından aşağı kimseler, trimci veya ateşçi sıfatıyla, gemilerde çalıştırılmaz. Fakat 138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi'nin 10. maddesinin son fıkrasında yer alan düzenleme gereği, bu sözleşme yükümlülüklerinin kabulü, sözleşmenin yürürlüğe girmesi halinde ve yürürlüğe girdiği tarihte, 2. maddesi uyarınca 1921 tarihli Asgari Yaş (Trimci ve Ateşçiler) Sözleşmesi'nin yürürlükten kalkmasını gerektirir. 138 sayılı Sözleşme'nin 3. maddesine göre, 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. Deniz işlerinin de bu madde kapsamında değerlendirilebilecek olması sebebiyle bu işler yönünden asgari çalışma yaşının 18 olduğu kabul edilmelidir⁵³². 138 sayılı Sözleşme ile belirlenen 18 yaş sınırına bir istisna yine aynı sözleşmenin 3. maddesinin son fıkrası ile getirilmiştir. Buna göre; ulusal mevzuat yahut yetkili makam varsa işveren ve işçi örgütlerine danışarak, söz konusu genç kişilerin sağlığı, güvenliğinin ve ahlakının tam

⁵³⁰https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377242/lang--tr/index.htm (ET:16.06.2019).

⁵³¹RG, 02.06.1959, 10220.

⁵³²Özkaraca ve Ünal, s.369-370; Bakırcı, s.229-230.

olarak güvenceye alınması ve genç kişilerin ilgili faaliyet dalında yeterli özel öğrenim veya mesleki eğitim görmeleri koşuluyla 16 yaşından itibaren istihdamlarına veya çalışmalarına izin verebilecektir.

Küçüklerin çalışmasına ilişkin yaş sınırının açıklanması bakımından Basın İş Kanunu, Türk Borçlar Kanunu ve Umumi Hıfzısıhha Kanunu hükümlerinin de açıklanması, ilgili kanunlarda yer alan düzenlemeler arasındaki bağlantının ortaya konulması yerinde olacaktır. Basın İş Kanunu'nda küçüklerin çalışmasını düzenleyen özel hükümler bulunmadığından genel kanun olma niteliği gereği Türk Borçlar Kanunu hükümlerinin uygulanması gerekmektedir⁵³³. İş Kanunu'nun 4. maddesinde bu Kanunun kapsamı dışında kalan işler sayılmıştır. Bu işlerin Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu'nun kapsamına da girmemesi halinde Türk Borçlar Kanunu'nun uygulanması gerekir⁵³⁴. Basın İş Kanunu'nda çocuk işçilerin çalışması ile ilgili özel düzenleme bulunmaması nedeniyle Türk Borçlar Kanunu hükümlerinin uygulama alanı bulacağı kabul edilmekle beraber bu Kanun'da da konuya ilişkin özel bir düzenleme bulunmaması Basın İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu kapsamında yer alan işlerde çalışan çocuklar hakkında Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nun uygulanmasını gerektirmektedir⁵³⁵. Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nun 173. maddesinde yer alan; *“On iki yaşından aşağı bütün çocukların fabrika ve imalathane gibi her türlü sanat müesseseleriyle maden işlerinde amele ve çırak olarak istihdamı memnurdur.”* hükmünden de anlaşılabacağı üzere asgari çalışma yaşı 12 olarak belirlenmiştir. Ancak bu kural mutlak bir kural olmayıp istisnaları bulunmaktadır⁵³⁶. Bu istisnalardan birincisi, açıklamalarımızın devamında da bahsetmiş olduğumuz ve eğlence yerlerinde⁵³⁷ 18 yaşından küçüklerin çalıştırılmamasına ilişkin hükümdür (m.176). Asgari çalışma yaşı olarak belirlenmiş olan 12 yaş sınırına getirilmiş olan ikinci istisna ise, zorunlu ilköğretim kurumlarına giderek eğitimlerine devam etmeyen çocukların ilköğretim

⁵³³ Özkaraca ve Ünal, s.370.

⁵³⁴ Detaylı açıklama için bkz. “Ulusal Düzenlemeler” başlığı.

⁵³⁵ Özkaraca ve Ünal, s.371; Bakırcı, s.229; Centel, s.137; Kılıç, **Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Kavramı ve Çocuk İşçinin Hakları**, s.97; Ünal, s.294.

⁵³⁶ Özkaraca ve Ünal, s. 371.

⁵³⁷ Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nun 176. maddesinde, bar, kabare, dans salonları, gazino ve hamamlarda 18 yaşından küçüklerin çalıştırılmayacağı düzenlenmiş olmakla beraber bu çocukların çalıştırılmayacağı yerler maddede sayılanlarla sınırlı olmayıp genel olarak eğlence işlerinin yapıldığı yerlerde 18 yaşından küçüklerin çalıştırılmayacağı kabul edilmektedir. Açıklama için bkz. Ergin, s.17.

çağının sonuna kadar çalıştırılmayacak olmasıdır⁵³⁸. Buna göre, Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nda çocukların çalıştırılmasıyla ilgili yapılmış olan düzenlemeler arasında zorunlu eğitime ilişkin bir düzenleme bulunmadığından bu kapsamdaki çocuklar hakkında 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu'nun ilgili hükümlerinin uygulanması gerekmektedir⁵³⁹. 222 sayılı Kanun'un 59. maddesine göre; ilköğrenim çağında olup da mecburi ilköğretim kurumlarına devam etmeyenler, hiçbir resmi ve özel iş yerinde veya her ne surette olursa olsun çalışmayı gerektiren başka yerlerde ücretli veya ücretsiz çalıştırılmazlar (m.59/1). Madde metninde bahsi geçen mecburi ilköğretim çağı 6-13 yaş grubundaki çocukları kapsar. Bu çağ çocuğun 5 yaşını bitirdiği yılın eylül ayı sonunda başlar, 13 yaşını bitirip 14 yaşına girdiği yılın öğretim yılı sonunda biter (m.3). Bu düzenlemelerden de anlaşılacağı üzere, Umumi Hıfzısıhha Kanunu bakımından aranan 12 yaşını doldurmuş olan bir çocuk, eğer zorunlu ilköğrenimini tamamlamış ise 14 yaşına girdiği yılın öğretim yılı sonuna kadar ücretli veya ücretsiz bir işte çalıştırılmayacaktır⁵⁴⁰. 12 yaşını doldurmuş olup aynı zamanda ilköğretim kurumlarında eğitime devam eden çocuklar ise 222 sayılı Kanun'un 59/2. maddesi gereği, çocukların çalıştırılmasını düzenleyen kanun hükümlerine uygun olmak şartıyla ders zamanları dışında çalıştırılabileceklerdir.

Asgari çalışma yaşına ilişkin hükümlerin yer aldığı bir diğer mevzuat Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'tir. Yönetmelik'te çocukların çalışma koşullarına ilişkin usul ve esaslar belirlenirken, 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler, 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler, 14 yaşını bitirmiş ve ilköğretimini tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işlere (m.2) ilişkin ayrı ayrı düzenlemeler yapılmıştır⁵⁴¹.

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 5. maddesinde asgari çalışma yaşının 18 olarak belirlendiği işler şu şekilde düzenlenmiştir: *“Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde, alkol, sigara ve bağımlılığa yol açan maddelerin üretimi ve toptan satış işlerinde, parlayıcı, patlayıcı, zararlı ve tehlikeli*

⁵³⁸Ünal, s.295.

⁵³⁹Ünal, s.295; Özkara ve Ünal, s.371.

⁵⁴⁰Ünal, s.295.

⁵⁴¹Konuya ilişkin detaylı açıklamalar için bkz. “Ulusal Düzenlemeler” başlığı.

maddelerin toptan ve perakende satış işleri ile bu gibi maddelerin imali, işlenmesi, depolanması işleri ve bu maddelere maruz kalma ihtimali bulunan her türlü işlerde, gürültü ve/veya vibrasyonun yüksek olduğu ortamlarda yapılan işlerde, aşırı sıcak ve soğuk ortamda çalışma gerektiren işlerde, sağlığa zararlı ve meslek hastalığına yol açan maddeler ile yapılan işlerde, radyoaktif maddelere ve zararlı ışınlara maruz kalınması ihtimali olan işlerde, fazla dikkat isteyen ve aralıksız ayakta durmayı gerektiren işlerde, parça başı ve prim sistemi ile ücret ödenen işlerde, eğitim amaçlı işler hariç iş bitiminde evine veya ailesinin yanına dönmesine imkan sağlamayan işlerde, işyeri hekimi raporu ile fiziki ve psikolojik yeterliliklerinin üzerinde olan işlerde, eğitim, deney eksikliği, güvenlik konusunda dikkat eksikliği getirme ihtimali olan işlerde, para taşıma ve tahsilat işleri ile 4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesinin birinci fıkrasında belirtilen gece dönemine rastlayan sürelerde yapılan işlerde 18 yaşını doldurmamayan işçiler çalıştırılmaz.”.

Asgari çalışma yaşının 18 olarak belirlendiği düzenlemeler bununla sınırlı değildir. Umumi Hıfzısıhha Kanunu’nun 176. maddesi ile Polis Vazife ve Salahiyetleri Kanunu’nun 12. maddesinde de 18 yaşın altındaki çocukların çalıştırılmayacakları düzenlenmiştir. Bu düzenlemelerin ortak noktası, yalnızca yaş sınırı getirmemiş olmalarıdır. Şöyle ki; bar, kabare, dans salonları, gazino, eğlence, oyun ve içki vb amaçlı umuma açık ve açılıp işletilmesi izne bağlı olan yerlerde 18 yaşın altındaki çocukların çalıştırılmayacağı her iki düzenlemede de yer almıştır⁵⁴².

C. KİŞİSEL ÖZELLİKLERİYLE UYUMLU BİR İŞTE ÇALIŞMA HAKKI

4857 sayılı İş Kanunu’nun 71/2. maddesine göre, çocuk ve genç işçilerin işe alımları esnasında ve işe devam ederlerken güvenlikleri, sağlıkları, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınmalıdır. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’te bu maddeyle paralel bir düzenleme yer almaktadır. Buna göre; çocuğun ve genç işçinin işe yerleştirilmesinde ve çalışması süresince güvenliği, sağlığı, bedensel, zihinsel, ahlaki ve

⁵⁴²Aykaç, s.365.

psikososyal gelişimi, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır. (m.5/1) Bu düzenlemelerin Anayasa'nın 50. maddesine de uygun olduğunu söyleyebiliriz. Zira bu madde uyarınca; kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. (m.50/1) Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. (m.50/2)

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun İşveren ile Çalışanların Görev, Yetki ve Yükümlülükleri başlıklı bölümünde işverenin genel yükümlülüğünü düzenleyen 4. maddesinin 4. bendine göre işveren, çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır. Madde çocuk ve genç işçiler bakımından özel bir hüküm içermemekle beraber, Kanun'un gerekçesinde yer alan bir mesleğin icrası sırasında işten kaynaklanan ve herhangi bir ayrıma tabi tutulmadan risklere karşı çalışanların tamamının sağlığının ve güvenliğinin sağlanmasının gerekli olduğu şeklindeki kabul karşısında çocuk ve genç işçilerin sağlıkları ve güvenlikleri yönünden uygun oldukları işlerde çalışma hakları bulunduğu sonucuna varılabilir.

D. YERALTINDA VE SU ALTINDA ÇALIŞTIRMA YASAĞI

4857 sayılı İş Kanunu'nun 72. maddesinde 18 yaşını doldurmamış olan çocukların maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi işlerde yer altında ve su altında çalıştırılmasını yasaklamıştır. Bu yasağın getirilmesinin sebebi çalışma koşulları olarak yer altı ve su altının elverişsiz olması ve çocukların gelişimlerine olumsuz etkide bulunabilecek olmasıdır⁵⁴³. Yasak, yapılacak işin niteliğiyle ilgili olmayıp yeraltı ve su altında yapılacak tüm işleri kapsadığından maddede sayılan işlerin yalnızca örnek olarak sayıldığını kabul etmek gerekmektedir⁵⁴⁴. Yani bu yasağın söz konusu olabilmesi için yasalarda veya tüzüklerde belirtilen işlerden olması önemli olmayıp yalnızca yeraltında görülüyor olması yeterlidir⁵⁴⁵.

⁵⁴³Gökalp, s. 129.

⁵⁴⁴Gökalp, s.129. Aynı yönde Bakırcı, s.244; Tunçomağ ve Centel, s.188; Ergin, s.16.

⁵⁴⁵Centel, s.149.

E. GECE ÇALIŞTIRMA YASAĞI

İş Kanunu'nun 73. maddesine göre, sanayiye ait işlerde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin çalıştırılması yasaktır. Hükümden de anlaşılacağı üzere bu yasak İş Kanunu kapsamındaki sanayiye ait işyerlerini kapsamakta, ticaret, tarım gibi diğer iş kolları için bir hüküm ifade etmemektedir⁵⁴⁶. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik m.5/son'da 18 yaşını doldurmamış işçilerin gece çalıştırılmayacağı düzenlenmiştir. Bunun dışında Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik⁵⁴⁷,te de gece dönemine denk gelen saatlerde işçi postalarında 18 yaşından küçük çocuk ve gençlerin çalıştırılması yasaklanmıştır (m.5). Görüldüğü üzere her iki yönetmelikte yer alan hükümlerde de çocukların gece çalıştırılması yasaklanırken İş Kanunu düzenlemesinden farklı olarak sanayiye ait olan veya olmayan şeklinde iş ayrımı yapılmamıştır⁵⁴⁸. Bu düzenlemelerden başka yine Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nun 174. maddesinde çalışılan işler bakımından herhangi bir ayırım yapılmadan 12-16 yaş arasındaki çocukların saat 20.00'den sonra gece çalıştırılmaları yasaklanmıştır⁵⁴⁹.

İş Kanunu'nun "Gece Süresi ve Gece Çalışmaları" başlığını taşıyan 69.maddesine göre; "Çalışma hayatında 'gece' en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren dönemdir." (m.69/f.1) Düzenlemede belirtilen saat aralığı çocukların gelişimleri göz önüne alındığında uyuyup dinlenmeleri gereken bir zamandır. Bunun aksine çocuklar bu saatlerde çalışmak durumunda kalırlarsa bu durumun gelişimleri üzerinde olumsuz bir etki doğuracağı yadsınamaz bir gerçektir. Bundan başka bu saatler tehlikelerin açığa çıktığı saatler olduğundan çocukların güvenli olmayan yerlerde bulunmaları da sakıncalı olacaktır⁵⁵⁰. Bu düzenlemelerdeki yasaklara aykırı olarak gece çocuk işçi çalıştıran işverenlerin idari para cezası ile cezalandırılacakları İş Kanunu m.104'te düzenlenmiştir. Çalıştırma yasağı hükümlerine aykırı davranan işverenlere uygulanacak

⁵⁴⁶Bakırcı, s.308.

⁵⁴⁷RG, 07.04.2004, 25426.

⁵⁴⁸Gürsel, s.457.

⁵⁴⁹Ayrıntılı bilgi için bkz. Gürsel, s.457.

⁵⁵⁰Gökalp, s.130.

bu idari para cezasının miktarı 01.01.2019 tarihinden itibaren 2.292,00 Türk Lirası olarak belirlenmiştir⁵⁵¹.

Umumi Hıfzısıhha Kanunu da çocukların gece çalıştırılmayacağına ilişkin düzenlemeler içermektedir. İş Kanunu kapsamında olmayan çocuklar bakımından bu kanundaki düzenlemeler dikkate alınacaktır. Kanunun 174. maddesindeki ilgili düzenlemeye göre 12-16 yaş aralığında bulunan çocukların akşam saat 20.00'den sonra çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Kanun çocukların çalıştırılmayacağı gece döneminin hangi saatte başladığını belirtmekle birlikte hangi saatte son bulacağını belirtmediğinden kıyas yoluyla İş Kanunu'nun 69.maddesi hükmü uygulanarak sabah saat 06.00'da gece döneminin son bulduğu kabul edilebilir⁵⁵².

Gece çalışma yasağına ilişkin düzenlemeler bakımından İş Kanunu ile Umumi Hıfzısıhha Kanunu arasında karşılaştırma yapıldığında İş Kanunu'na göre 18 yaşından küçük işçiler gece çalıştırma yasağından yararlanabilecek iken Umumi Hıfzısıhha Kanunu'na göre bu yasaktan 16 yaşından küçük olan işçiler yararlanacaktır⁵⁵³.

94/33/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifi'nde çocuk işçi ve genç işçi tanımı yapılmamakta, gece çalışma yasağı çocuklar ve gençler bakımından ayrı ayrı düzenlenmektedir. Direktif'in tanımlar başlıklı 3. maddesine göre; çocuk, 15 yaşın altında ya da zorunlu eğitime devam etmekte olan kişidir. (m.3/b) Genç ise, 18 yaşın altındaki herhangi bir kişi anlamına gelir. (m.3/a) Direktif'in 9/1-a maddesinde çocukların akşam saat 20.00 ile sabah saat 06.00 arasında çalıştırılmayacakları düzenlenmiştir⁵⁵⁴. Aynı şekilde çalışan gençler için de gece çalışma yasağı getirilmiştir. Ancak gençlerin çalışmaması gereken saat aralığı akşam saat 22.00 ile sabah saat 06.00 arası ya da akşam saat 23.00 ile sabah saat 07.00 arası olarak belirlenmiştir (m.9/1-b)⁵⁵⁵.

⁵⁵¹ ailevecalisma.gov.tr (ET:28.08.2019).

⁵⁵² Bakırcı, s.308.

⁵⁵³ Bakırcı, s.308.

⁵⁵⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1560693953875&uri=CELEX:31994L0033> (ET:16.06.2019).

⁵⁵⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1560693953875&uri=CELEX:31994L0033> (ET:16.06.2019).

F. SAĞLIK DENETİMİNE TABİ OLMA HAKKI

Çalışanların (konumuz bakımından çocuk işçilerin) işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlamak işveren bakımından bir yükümlülük (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.15/1-a) olup işçi bakımından da bir haktır. İşveren işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde çalışanlarının (konumuz bakımından çocuk işçilerin de) sağlık muayenelerinin yapılmasını zağlamak zorundadır. (6331 sayılı Kanun m.15/1-b-1-2-3) İşverenin sağlık gözetimine ilişkin yükümlülüğü işçinin işe devamı süresince de bulunmaktadır. 6331 sayılı Kanun’un 15/1-b-4 maddesi uyarınca işveren, işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamakla yükümlüdür. Ayrıca tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamazlar. (6331 sayılı Kanun m.15/2) Sağlık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyet işverence karşılanır, çalışana yansıtılamaz. (6331 sayılı Kanun m.15/4)

G. ARA DİNLENMESİ HAKKI

Anayasa’nın 50. maddesinde yer alan düzenlemeye göre “*Dinlenmek çalışanların hakkıdır.*” Madde gerekçesine göre de; bu hem çalışanın bedenlen korunması için zorunlu hem de çalışanın dinlenme sonrası çalışmasının verimi için gereklidir⁵⁵⁶. Çalışanlara tanınmış olan ve Anayasa’da bu şekilde güvence altına alınmış olan dinlenme hakkının çalışma hayatına yansımaları çalışma süresi içinde ara dinlenmesi şeklinde olmaktadır.

Ara dinlenmesi, günlük yasal iş süresi içerisinde işçilere dinlenme, yemek-içmek gibi zorunlu ihtiyaçlarını gidermeleri için verilen dinlenme zamanlarını ifade etmek için

⁵⁵⁶<https://acikerisim.tbmm.gov.tr/xmlui/bitstream/handle/11543/1169/200901027.pdf?sequence=1&isAllo wed=y> (ET: 16.06.2019).

kullanılan bir tabirdir⁵⁵⁷. Ara dinlenmesine ilişkin düzenleme İş Kanunu'nun 68. maddesinde yer almaktadır. İlgili hüküm şu şekildedir :*"Günlük çalışma süresinin⁵⁵⁸ ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere;*

a) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde onbeş dakika,

b) Dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedibuçuk saat dâhil) süreli işlerde yarım saat,

c) Yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat ara dinlenmesi verilir.

Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir. Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullandırılabilir. Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullandırılabilir. Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz."

Ara dinlenmesi hakkı işçiler tarafından günlük çalışma süresi içinde kullanılan bir hak olup İş Kanunu m.68 hükmü gereği ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmadığından bu noktada çalışma süresinden sayılan hallerin nelerden ibaret olduğuna değinmek yerinde olacaktır. Konuya ilişkin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 66. Maddesi düzenlemesine göre: *"Aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır:*

a) Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler.

b) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.

⁵⁵⁷ Centel, s.164; Tunçomağ ve Centel, s.165; Sarper, Süzek, **İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)**, Yenilenmiş 16.Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, 2018, s.814; Aydın Başbuğ ve Mehtap Yücel Bodur, **İş Hukuku Çalışanların Hakları ve Sorunları**, 5. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, Ekim 2018, s.172.

⁵⁵⁸ *Günlük çalışma süresi çocuk ve genç işçiler bakımından, 24 saatlik zaman diliminde, kesintisiz 14 saat dinlenme süresi olacak şekilde uygulanmaktadır. Bkz. TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, 30 Soruda Çocuk ve Genç İşçilere Özel Çalışma Koşulları, s.5.*

c) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.

d) İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.

e) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.

f) Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler.”

Maddede yer alan bu haller bakımından çocuk ve genç işçiler ile yetişkin işçiler arasında herhangi bir fark bulunmamakta, madde metninde sayılan haller çocuk işçiler bakımından da çalışma süresinden sayılmaktadır. Ancak çocuk ve genç işçiler yönünden çalışma süresinden sayılan haller bu maddede düzenlenenlerden ibaret olmayıp Çocuk Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’in 7. maddesinde, 4857 sayılı İş Kanununun 66 ncı maddesine göre çalışma süresinden sayılan hallerin yanısıra; işverenin vermesi gereken eğitimlerde geçen sürelerin, işverenin işyeri dışında gönderdiği kurslar ve toplantılarda geçen süreler ile yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından düzenlenen mesleki eğitim programlarında geçen sürelerin, ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlar tarafından çalışan çocuk ve gençler ile ilgili olarak düzenlenen konferans, kongre, komisyon ve benzeri toplantılara temsilci olarak katılmaları nedeniyle işlerine devam edemedikleri sürelerin çalışma süresinden sayılacağı hüküm altına alınmıştır.

İş Kanunu’nun 68. maddesinde çocuklara ilişkin özel bir hüküm bulunmamakla birlikte çocuklar bakımından da ara verme hakkının kullanılacağı noktasında şüphe bulunmamaktadır. Çocuk ve Gençlerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’te çocukların ara dinlenmelerine ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır. Söz konusu yönetmeliğin 6. maddesine göre, iki saatten fazla dört saatten az süren işlerde

otuz dakika, dört saatten yedi buçuk saate kadar olan işlerde çalışma süresinin ortasında bir saat olmak üzere ara dinlenmesi verilmesi zorunludur. Çocuklar için belirlenen ara dinlenme süresinin yetişkinler için belirlenen sürelerin iki katı olduğu görülmektedir. Anayasa tarafından güvence altına alınan dinlenme hakkının çalışma hayatına yansımaları olan ara dinlenmesi ile ilgili düzenlemeler bu aşamaya kadar açıklananlar ile sınırlı olmayıp çocuk oyuncuların ara dinlenmesi hakkına ilişkin düzenlemeler Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Taslağı m.8’de yer almaktadır. İlgili düzenlemeler henüz taslak aşamasında olmakla beraber⁵⁵⁹konuyla bağlantılı hükümler içermesi sebebiyle bu noktada değinilmesi yerinde olacaktır. Bahsi geçen yönetmelik taslağının 8. maddesine göre; *“çocuğa, her bir saatlik çalışmanın ardından on beş dakikalık mola verilmesi zorunludur. Çocuğun veya yasal temsilcisinin talebi halinde bu süre uzatılır. Çocuğun, çalışma süresinin ardından bir günlük zaman diliminde kesintisiz on dört saat dinlenmesi esastır”*.

Çocukların çalışma süreleri ve yönetmelik hükümleri göz önüne alınarak işveren tarafından ara dinlenmesine ilişkin bir uygulama geliştirilmesi gerekmektedir⁵⁶⁰. İşveren ara dinlenmesinin kullanılacağı zamanı belirlerken işin gereklerini ve o yerin geleneklerini dikkate almalıdır⁵⁶¹. Çocukların fiziksel durumları nedeniyle yetişkinlerden çok daha çabuk yorulabilmeleri, yeniden enerji toplayabilmek için daha fazla dinlenmeye ihtiyaç duymaları çocuklar bakımından dinlenme sürelerinin yetişkinlere nazaran daha uzun olmasını gerektirmektedir. Ancak bu husus gözetilerek yaptırılan çalışmalar neticesinde çocukların çalışmasının gelişimleri üzerindeki etkileri azalabilir ve çocukların iş kazalarına karşı dikkatleri azami seviyeye çıkarılabilir⁵⁶².

İşçi (konumuz bakımından çocuk işçi) kendisine verilen ara dinlenme süresini serbestçe kullanabilir⁵⁶³. Bu süre boyunca işyerinde olabileceği gibi işyeri dışında da geçirmeyi tercih edebilir⁵⁶⁴. İşçiye bu serbesti verilmiş olmakla beraber, işin ya da

⁵⁵⁹Detaylı açıklama için bkz “Sanat, Kültür ve Reklam Sektörü” başlığı.

⁵⁶⁰Gökalp, s.131.

⁵⁶¹Bakırcı, s.300.

⁵⁶²Şahin, s.139.

⁵⁶³Süzek, s.815; Tunçomağ ve Centel, s.166.

⁵⁶⁴Tunçomağ ve Centel, s.166.

işyerinin niteliğinden dolayı işçinin ara dinlenme süresi içinde işyerinden ayrılması sakınca arz ediyorsa işveren tarafından işçinin bu süreyi işyerinde geçirmesini sağlayacak bir uygulama geliştirmesinin yasal hükümlere aykırılık teşkil etmeyeceği değerlendirilmektedir. Bu şekilde bir zounluluktan dolayı işçinin işyerinde kalması sağlansa dahi bu süre boyunca kendisinden çalışması beklenemez ve dinlenme süresini dilediği gibi geçirmesine engel olunamaz⁵⁶⁵.

H. HAFTA TATİLİ HAKKI

İş Kanunu'nun 46. maddesinde işçilere 7 günlük bir zaman dilimi içerisinde en az 24 saatlik hafta tatili verileceği düzenlenmiştir. Bu hafta tatilinin başlangıç ve bitiş zamanı, gece yarısı başlayıp onu izleyen gece yarısına kadar olan 24 saatlik zaman dilimidir⁵⁶⁶. Bu düzenleme yapılırken çocuk işçilere ilişkin özel bir hükme yer verilmediği görülmektedir. Aynı zamanda yetişkin işçiler ile çocuk işçiler arasında bir ayırım da yapılmamıştır. Bu nedenle çocuk işçilerin de hafta tatili yaparak dinlenme hakkı olduğu sonucuna ulaşmak doğru olacaktır. Yetişkin işçilerle ilgili yapılan düzenlemelerin aleyhe bir sonuç doğurmamak şartıyla çocuk işçiler bakımından da uygulanması gerekmektedir⁵⁶⁷. Çocuk ve genç işçilerin hafta tatillerinin kesintisiz olarak 48 saatten az olamayacağı ve hafta tatili ücretlerinin bir iş karşılığı olmaksızın ödeneceği değerlendirilmektedir⁵⁶⁸. Zira çalışanlara dinlenme hakkı verilmesindeki amacın işçinin sağlığının ve işgücünün korunması ile işteki verimliliğin artması olduğu dikkate alındığında işçinin dinlenme süresi içinde geçim kaynağı olan ücretin kendisine ödenmemesi gibi bir durumun beklenen amaçların gerçekleşmesine engel olacağı, işçinin bu dönemde dahi ücret almanın yollarını arayacağı ortadadır⁵⁶⁹. Çocuk ve genç işçilerin hafta tatillerinin kesintisiz 48 saatten az olamayacağına ilişkin düzenlemeyle aynı doğrultuda olmak üzere sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışan çocuk oyuncular ile ilgili hazırlanmış olan yönetmelik taslağının 9. maddesinde de, bu yönetmelik kapsamında çalıştırılan çocukların, önceki işgünlerinin tamamında çalışmış

⁵⁶⁵Süzek, s.815; Tunçomağ ve Centel, s.166.

⁵⁶⁶Süzek, s.818.

⁵⁶⁷Gökarp, s.131.

⁵⁶⁸TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, 30 Soruda Çocuk ve Genç İşçilere Özel Çalışma Koşulları, s. 8. Ayrıca bkz. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik m.8.

⁵⁶⁹Bakırcı, s.312.

olması kaydıyla, çalıştığı günlerdeki çalışma süresine bakılmaksızın kesintisiz kırk saatten az olmamak üzere hafta tatiline hak kazanacağı öngörülmüştür⁵⁷⁰.

Hafta tatili süresinin çocuk işçiler bakımından daha uzun tutulmasının nedeni çocukların sağlıklı bir gelişim gösterebilmeleri için dinlenmeye yetişkinlere nazaran daha fazla ihtiyaç duymalarıdır⁵⁷¹.

Aynı zamanda öğrenimlerine devam eden çocuk ve genç işçiler bakımından okul günleri ile hafta tatili günlerinin çakışmamasına özen gösterilmelidir. Zira bu işçilerin gerçek anlamda dinlenebilmeleri için çalışmadıkları günlerde aynı zamanda okula da gitmemeleri önem arz etmektedir⁵⁷².

İ. ÜCRET HAKKI

İş Kanunu'nda iş sözleşmesinin tanımına yer verilmiştir. Buna göre: “iş sözleşmesi, bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.”(m.8) Bu tanımdan da anlaşılabileceği üzere ücret iş sözleşmesi bakımından temel bir unsurdur. Ücret ödeme iş sözleşmesinin taraflarından biri olan işveren için borç iken diğer taraf olan işçi için de alacak niteliğindedir. Ücret ödenmemesi halinde ortada bir iş sözleşmesinin varlığından da söz edilemeyecektir⁵⁷³. Taraflar arasında ücrete ilişkin bir anlaşma olmasa dahi işçinin ücret almaya hak kazandığı noktasında kuşku bulunmamaktadır. Ücret, ortada bir iş sözleşmesinin var olduğundan söz edebilmek için ayırt edici özelliği olan açıkça veya zımni olarak kararlaştırılabilecek esaslı bir unsurdur⁵⁷⁴. Ücret, işçi olarak çalışan kişilerin birçoğu bakımından geçinebilmek için tek kaynak olduğundan ücrete ilişkin olarak yasalarda özel düzenlemeler getirilmiş, ücretin belli miktarın altına düşürülmesinin önlenmesi ya

⁵⁷⁰Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik henüz taslak aşamasında olup ilgili taslağa yönelik detaylı açıklama için bkz “Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetleri Sektörü” başlığı.

⁵⁷¹Şahin, s.140.

⁵⁷²Centel, s.171-172.

⁵⁷³Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.534-535.

⁵⁷⁴Erkanlı, s.40.

da ücretin hiç ödenmemesi gibi durumların önüne geçmek için koruyucu nitelikte hükümler getirilmiştir⁵⁷⁵.

12 Şubat 1972 tarihli ve 14097 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiş olan Asgari Ücret Yönetmeliği’nin 5. maddesinde ve daha sonra bu yönetmeliği yürürlükten kaldıran, 01.08.2004 tarihli 25540 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Asgari Ücret Yönetmeliği’nin 7.maddesinde asgari ücretin, işçilerin 16 yaşını doldurmuş olup olmadıklarına göre ayrı ayrı saptanacağı düzenlenmiştir. Yönetmelik’te yer alan bu hüküm gereği, asgari ücret tespiti yapılırken 2014 yılına kadar 16 yaşından küçük olan çalışanlar için belirlenen asgari ücret miktarı, 16 yaşından büyük olan çalışanlar için belirlenen asgari ücretten daha az olmuştur⁵⁷⁶. Ancak 2014 yılında yapılan değişiklik⁵⁷⁷ ile artık asgari ücretin belirlenmesi noktasında yapılan bu ikili uygulamadan vazgeçilmiş ve tek asgari ücret belirlemesi yapılmaya başlanmıştır. Asgari Ücret Yönetmeliği’nin değişiklikten sonraki madde hükmü şu şekildedir: “*Asgari ücretin belirlenmesinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ile benzeri sebeplere dayalı herhangi bir ayırım yapılamaz.*” (m.5)

Yapılan yasal değişikliklerden sonra artık mevzuatımızda çocuk işçilerin yetişkin işçilerden daha farklı ücret almasına ilişkin bir düzenleme bulunmamakla beraber en az asgari ücret alması gerektiği değerlendirilmektedir⁵⁷⁸. Zira asgari ücretten yararlanabilmek için kişinin işçi olması yeterli olup ücretin ne şekilde saptandığı, işçinin İş Kanunu kapsamında olup olmadığı dahi önemli değildir⁵⁷⁹. Asgari Ücret Yönetmeliği⁵⁸⁰’nin 7. maddesinde yer alan düzenlemeye göre, asgari ücret en geç iki yılda bir olmak üzere, ülkenin içinde bulunduğu sosyal ve ekonomik durum, ücretliler geçinme indeksleri, bu indeksler yoksa geçinme indeksleri, fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel durumu ve geçim şartları dikkate alınarak belirlenmektedir. Asgari

⁵⁷⁵Tunçomağ ve Centel, s.128.

⁵⁷⁶Konuya ilişkin örnek tablo için bkz. <https://legalbank.net/belge/asgari-ucretler-16-yasindan-buyukler-ve-16-yasindan-kucukler-icin-2019-yili/2610258/> (ET: 16.06.2019).

⁵⁷⁷19.04.2014 tarihli ve 28977 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Asgari Ücret Yönetmeliği’nde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile yönetmeliğin “Ücrette Eşitlik İlkesi” başlıklı 5. maddesinde yer alan “Bu Yönetmeliğin 7 nci maddesinin birinci fıkrası hükmü saklı kalmak şartıyla” ibaresi ile 7. maddesinde yer alan “işçilerin 16 yaşını doldurmuş olup olmadıklarına göre ayrı ayrı belirlenir.” İbaresinin kaldırılmasıdır. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/08/20040801.htm#5> (ET: 16.06.2019).

⁵⁷⁸Gökarp, s.131.

⁵⁷⁹Tunçomağ ve Centel, s.109.

⁵⁸⁰RG, 01.08.2004, 25540.

cret, işçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücret olarak tanımlanmaktadır. (Asgari cret Yönetmeliği m. 4/d)

Görüldüğü üzere asgari ücret bir insanın hayatını devam ettirebilmesi için karşılanması zorunlu olan ihtiyaçlarını ancak asgari düzeyde karşılamayı hedeflemektedir. Günümüz koşullarında asgari ücretin amacına ulaştığını söylemek ne yazık ki mümkün değildir. Yalnızca asgari ücretle geçinmek çoğu zaman mümkün olmadığından kişiler ek gelir kaynaklarına ihtiyaç duymaktadır. Hal böyle olunca zaten erken yaşta çalışarak hayata bir adım geride başladığını kabul edebileceğimiz çocukların en azından asgari ücret düzeyinde kazançları olması zorunluluk arz etmektedir. Bu nedenle kanaatimizce asgari ücretin belirlenmesinde çalışanların 16 yaşında olup olmamasına göre tespit yapılması şeklindeki uygulamadan vazgeçilerek tek asgari ücret belirlenmesi yoluna gidilmesi de hakkaniyete uygun olmuştur.

J. FAZLA ALIşMA

ocuk işçilerin haftalık çalışma sürelerine ilişkin düzenleme İş Kanunu m.71/f.4 ve 5'te yer almaktadır. Düzenlemeye göre; *“Zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuzbeş saatten; sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanların ise günde beş ve haftada otuz saatten fazla olamaz. Bu süre, onbeş yaşını tamamlamış çocuklar için günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir.*

Okul ncesi çocuklar ile okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde 2 saat ve haftada on saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri dördüncü fıkrada ngrlen süreleri aşamaz.”

İş Kanunu'nun 41. maddesine göre; fazla alışma Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. Görüldüğü zere İş Kanunu'nda haftalık çalışma saatini aşan çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilmiş iken günlük çalışma saatini aşan çalışmaların fazla çalışma olduğuna ilişkin bir düzenleme

bulunmamaktadır⁵⁸¹. Fazla sürelerle çalışma ise; kanunda yer alan haftalık 45 saatlik çalışma süresinden farklı olarak, sözleşmelerle bu sürenin daha altında çalışma süresi belirlendiği durumlarda, uygulanmakta olan haftalık çalışma süresi ile 45 saat arasında yapılan çalışmadır⁵⁸².

18 yaşından küçük işçilere fazla çalışma yaptırılamayacağı İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin⁵⁸³ 8. maddesinde düzenlenmiştir. İş Kanunu'nda fazla çalışma ile ilgili aranan şartlar gerçekleşmiş olsa dahi çocuk ve genç işçilere fazla çalışma yaptırılması mümkün değildir. Olağanüstü nedenlerin varlığı halinde yaptırılacak fazla çalışma bakımından da aynı kural geçerli olacaktır⁵⁸⁴. Olağan ve olağanüstü durumlarda fazla çalışma yaptırılamayan 18 yaşından küçük olan çocuk işçilere telafi çalışması yaptırılması da mümkün değildir⁵⁸⁵.

İş Kanunu kapsamında olmayıp Borçlar Kanunu kapsamında bulunan çocuklar bakımından konu incelenecek olursa; Umumi Hıfzısıhha Kanunu'na göre (m.173/2) 16 yaşından küçüklerin günde 8 saatten fazla çalıştırılmaları yasak olup bu işçilerin olağanüstü hallerde dahi fazla çalıştırılmaları mümkün değildir. Görüldüğü üzere İş Kanunu'na tabi olan işçiler bakımından fazla çalışma yasağı 18 yaşından küçük olanları kapsıyorken Umumi Hıfzısıhha Kanunu'na göre inceleme yapıldığında söz konusu yasak 16 yaşından küçük olanları kapsamakta ve 16 yaşından büyük olan ve bu kanuna tabi olan kişiler bakımından fazla çalışma mümkün hale gelmektedir⁵⁸⁶.

K. YILLIK İZİN KULLANMA HAKKI

İş Kanunu'nda yer alan düzenlemelere göre en az 1 yıl çalışmış olan işçilerin yıllık izin hakkı bulunmaktadır.(İş Kanunu m.53/f.1) Bu haktan vazgeçilemeyeceği de emredici olarak düzenlenmiştir. (İş Kanunu m.53/f.2) İşçilerin yıllık izin kullanma hakkından vazgeçmelerinin emredici hükümlerle yasaklanmasının nedeni bu hakkın verilmesi ile işçilerin (özellikle çocuk işçilerin) sağlıklarının korunması ve işgüçlerinin

⁵⁸¹Başbuğ ve Yücel Bodur, s.167.

⁵⁸²Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.362; Tunçomağ ve Centel, s.163; Süzek, s.797.

⁵⁸³RG, 06.04.2004, 2545, İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği.

⁵⁸⁴Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 527-528; Bakırcı, s.298-299.

⁵⁸⁵Bakırcı, s.298.

⁵⁸⁶Bakırcı, s.299.

yenilenerek verimliliğinin artırılmasının amaçlanmasıdır⁵⁸⁷. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemeyeceği şeklinde yapılan düzenleme ile işçi, kendisi tarafından yapılacak ve onu ilgilendirecek hukuki işlemlere karşı da korunmak istenmiştir. Yıllık izin hakkının işçi tarafından muhakkak kullanılması gerektiği gibi işveren tarafından da muhakkak kullandırılması gerekmektedir⁵⁸⁸. İşçiye yıllık izin hakkı veren işler sürekli işlerdir. Mevsimlik çalışma gibi niteliği gereği 1 yıldan kısa süreli olan işlerde çalışanlar bakımından yıllık izin hakkı yoktur⁵⁸⁹.

Yıllık izin hakkına ilişkin düzenlemeler yapılırken toplam çalışma süresi ve yaş kriterleri dikkate alınmıştır. Bu bağlamda 18 yaşından küçük olan işçilerin yani konumuz bakımından çocuk işçi olarak nitelendirilen kişilerin çalışmaları karşılığında hak edecekleri yıllık izin süresinin 20 günden az olamayacağı hüküm altına alınmıştır. (İş Kanunu m.53) İşçinin hakkı olan bu yıllık izin süresinin kesintisiz olarak kullandırılması esas olmakla birlikte çocuk işçinin talebi olması halinde yararına olup olmadığı da değerlendirilerek en fazla ikiye bölünerek kullandırılması da mümkündür. (Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik m.10/1) Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Taslağı, bahsi geçen sektörlerde çalışan çocuk oyunculara ilişkin düzenlemeler yapılmak üzere hazırlanmış ancak henüz yayımlanmamış olup, taslak aşamasında bulunmaktadır⁵⁹⁰. Bu taslakta yer alan 11. maddeye göre; *“Bu yönetmelik kapsamında çalıştırılan çocuk, iş ilişkisinin bir yıl veya daha uzun sürmesi halinde yirmi sekiz günden az olmamak üzere yıllık ücretli izne hak kazanır. Yıllık ücretli izin, kesintisiz kullandırılır⁵⁹¹.”*

Yıllık izin hakkının tam anlamıyla ve hakkaniyete uygun olarak kullanılmış olduğunun söylenebilmesi için eğer çocuk okul, kurs veya eğitime devam ediyorsa bunların dışında kalan zamanlarda kullandırılması gerekmektedir⁵⁹². *Bakırcı’ya göre,*

⁵⁸⁷Şahin, s.143.

⁵⁸⁸Süzek, s.826; Başbuğ ve Yücel Bodur, s. 174.

⁵⁸⁹Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.38; Süzek, s.830.

⁵⁹⁰Bkz “Sanat, Kültür ve Reklam Sektörü” başlığı.

⁵⁹¹<http://kastder.org.tr/download/14yas.pdf> (ET: 14.06.2019).

⁵⁹²TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, 30 Soruda Çocuk ve Genç İşçilere Özel Çalışma Koşulları, s.10, aynı yönde yaklaşım çocuk oyuncular bakımından benimsenmiş ve Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında

çocuk işçi aynı zamanda öğrenimine devam etmiyorsa yıllık izin kullanacağı dönemin çocuğun da talep etmesi halinde anne veya babasının da yıllık izin kullandığı bir zamana denk getirilmesi işverenin işçiyi gözetme borcunun bir gereğidir⁵⁹³. İş Kanunu'na tabi olmayan çocukların yıllık izin haklarına ilişkin düzenleme 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 422. maddesinde yer almaktadır. Buna göre işveren, en az bir yıl çalışmış olan onsekiz yaşından küçük işçilere en az üç hafta yıllık izin vermekle yükümlüdür.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 58.maddesi gereği yıllık izin hakkını kullanan işçinin bu süre içinde başka herhangi bir işte çalışmaması gerekmektedir. Zira yıllık izin hakkı verilmesindeki amaç işçinin bu süre içinde dinlenmesinin ve işe geri döndüğünde verimliliğinin artırılmasının sağlanmasıdır. Eğer işçi yıllık ücretli izin hakkını kullanırken başka bir işte çalışır ve bu durum da işveren tarafından tespit edilir ise işveren tarafından izin süresince işiye ödenen ücret geri alınabilecektir⁵⁹⁴.

L. SOSYAL GÜVENLİK HAKKI

Sosyal güvenlik, kişilere, insan onuruna yaraşır bir hayat kalitesi sağlanması için gerekli olan ekonomik olanaklardan yoksun kaldıkları, işsizlik, hastalık, analık, sakatlık, yaşlılık gibi kanunla düzenlenmiş kimi durumlarda, kanunda aynı zamanda hak olarak düzenlenen, karşılıksız, belli miktarda bir katkı karşılığı ya da ödünç şeklinde destek sağlanması ve bu desteği sağlayanların da kamu kurum ve kuruluşları olması şeklinde açıklanabilir⁵⁹⁵.

Anayasa m.60'a göre herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Bu hak kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak olup bu haktan vazgeçilemeyeceği gibi sosyal güvenlik hakkı başkasına da devredilemez. Deneyimsizlik, tehlike algısının tam olarak zihinde

Yönetmelik m.11/2'de, okula veya eğitime devam eden çocuğa yıllık ücretli izni okulların tatil olduğu, kursa ve diğer eğitim programlarına devam etmediği dönemlerde verileceği öngörülmüştür. Henüz taslak aşamasında olduğu bildirilen ilgili yönetmelik hükümlerine ilişkin detaylı açıklama için bkz "Sanat, Kültür ve Reklam Sektörü" başlığı.

⁵⁹³Bakırcı, s.315.

⁵⁹⁴Süzek, s.826; Başbuğ ve Yücel Bodur, s.179.

⁵⁹⁵Zehra Yılmaz, "Sosyal Güvenlik Hukukunda Çocuklar", **Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2016, s.2.

oturmamış olması, üretimde kullanılan araçların çoğunlukla yetişkinlere göre tasarlanmış olması gibi nedenlerle yetişkinlere nazaran daha güçsüz ve korunmasız olan çocuklar bakımından sosyal güvenlik hakkı büyük önem arz etmektedir⁵⁹⁶. İş Kanunu ve çalışma hayatına ilişkin kuralları düzenleyen mevzuatta asgari çalışma yaşının belirlenmesine ilişkin düzenlemeler yer almıştır. Bu düzenlemelere riayet edilerek işçi çalıştırılması durumunda bu işçilerin sosyal güvenlik hakkının bulunduğu ortadadır. Ancak bu yasal düzenlemeler ihlal edilmek suretiyle asgari yaş sınırının altındaki işçilerin çalıştırılması durumunda yasak bir çalışma olmakla beraber yine de sosyal güvenlik hakkının bu işçiler bakımından da bulunduğunu kabul etmek gerekmektedir

⁵⁹⁷

Çocuk Hakları Sözleşmesi'nin 26. maddesinde yer alan “Çocuğun Sosyal Güvenlik Hakkı” başlıklı düzenlemeye göre⁵⁹⁸:

“1-Taraf Devletler, her çocuğun, sosyal sigorta dahil, sosyal güvenlikten yararlanma hakkını tanır ve bu hakkın tam olarak gerçekleşmesini sağlamak için ulusal hukuklarına uygun gerekli önlemleri alırlar.

2- Sosyal Güvenlik, çocuğun ve çocuğun bakımından sorumlu olanların kaynakları ve koşulları göz önüne alınarak çocuk tarafından ya da onun adına yapılan sosyal güvenlikten yararlanma başvurusuna ilişkin başkaca durumlar da göz önünde tutularak sağlanır.”

Görüldüğü üzere Sözleşme, sosyal güvenlik hakkını çocuklar bakımından temel bir insan hakkı olarak kabul etmiş ve Sözleşme'ye taraf olan Devletleri bu hakkında tanınması ve etkin olarak kullandırılması bakımından yükümlü kılmıştır.

Mevzuatımızda sosyal güvenlik hükümlerini içeren düzenleme 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'dur. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4/I-a maddesinde hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanların bu kanun kapsamında sigortalı sayılacağı

⁵⁹⁶ Aykaç, s. 373.

⁵⁹⁷ Aydın, s. 20.

⁵⁹⁸ Bkz. https://www.unicefturk.org/public/uploads/files/UNICEF_CocukHaklarinaDairSozlesme.pdf (ET:16.06.2019).

hükmü yer almaktadır. Bu düzenleme yorumlandığında İş Kanunu'na göre çalışan ve işçi statüsünde olan herkesin bu maddeye göre sigortalı sayılacağı sonucu çıkması beklenebilir ancak düzenlemenin bu şekilde yorumlanması bizi doğru bir sonuca ulaştırmayacaktır. Zira İş Kanunu'nda tanımı yapılan işçi kavramı ile 5510 sayılı kanun kapsamındaki işçi kavramı birbiriyle birebir aynı değildir. İş Kanunu anlamında işçi olarak kabul edilebilmek için bir iş sözleşmesi çerçevesinde işverene bağımlı olmak gerekirken 5510 sayılı kanun bakımından sigortalı sayılan kişiler yalnızca iş sözleşmesi ile çalışanlar değildir. Bundan başka iş sözleşmesi ile çalışanlar bakımından ücret muhakkak olması gereken bir koşul olmasına rağmen hizmet sözleşmesi ile çalışanlar bakımından kanunda aranan diğer şartlarda eksiklik yok ise ücret almadan çalışanlar dahi sigortalı sayılabilmektedir⁵⁹⁹.

Kendisiyle iş sözleşmesi yapılması bakımından bir engel bulunmayan ve 18 yaşından küçük olan kişiler 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında sigortalı sayılacaklardır. 18 yaşından küçüklerin çalıştırılma şartları tam olarak sağlanmadan yapılan bir iş sözleşmesinin bulunması halinde bu tür sözleşmeler geçersiz olarak kurulmalarına rağmen ayakta tutulacağından⁶⁰⁰ geçersizlik ortadan kaldırılncaya kadar işçi sigortalı olmaya devam edecektir. Zira sigortalı olma durumunun geçersiz sayılması işçinin menfaatlerinin korunması ilkesiyle çelişecektir⁶⁰¹.

18 yaşından küçük olup bir işverene bağımlı olmadan ya da kamu kurumunda kamu görevlisi olarak çalışan çocuklar 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı sayılmayacaktır. (m.6/h) Ancak bu kuralın da bir istisnası vardır. Şöyle ki; 18 yaşından küçük olan ve bağımsız çalışan ya da kamu görevlisi olan kişiler Türk Medeni Kanunu'nda aranan şartları gerçekleştirdikten sonra ergin kılınmış iseler sigortalı sayılacaklardır⁶⁰². Bu sigortalılık için ergin kılınan kişinin bir meslek okulunu bitirmiş olması ve bu okulda aldığı eğitimle alakalı olan bir işte çalışması gerekmektedir. (5510 sayılı Kanun m.6/II)

⁵⁹⁹Yılmaz, s.18-19.

⁶⁰⁰Bkz. "İş Sözleşmesi Kurulurken Meydana Gelen Aykırılıkların Yaptırımları" başlığı.

⁶⁰¹Yılmaz, s.29.

⁶⁰²Yılmaz, s.38.

M. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN KORUNMASI HAKKI

İnsanlar çok eski tarihlerden beri sağlıklı ve güvenli ortamlarda çalışma ihtiyacını hissetmektedirler. Ancak bu ihtiyacın sosyal ve muhakkak karşılanması gereken bir ihtiyaç olarak kabulü ve iş sağlığı ve güvenliği kavramının ortaya çıkışı sanayileşmenin artması ile fabrikalarda yapılan üretimin yaygınlaşması sonucu gerçekleşmiş ve işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi çabası gündeme gelmiştir⁶⁰³.

Anayasa’da herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını geliştirme ve koruma hakkına sahip olduğu düzenlenmiştir. (m.17/1) İş sağlığı ve güvenliği hakkının Anayasa’da yer alan bu düzenlemenin bir uzantısı olduğunun ve daha özel bir alanda değerlendirildiğini kabul etmek gerekir⁶⁰⁴. Bundan başka Anayasa’da Devletin temel amaçlarını ve bu amaçların gerçekleştirilebilmesi için devlete düşen görevleri düzenleyen bazı düzenlemeler bulunmaktadır. Örneğin; Anayasa’nın 5. maddesine göre insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak, 49.maddesine göre çalışanların yaşam standardını yükseltmek ve çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, 59. maddesine göre her yaştaki Türk vatandaşının beden ve ruh sağlığını geliştirecek önlemleri almak Devletin temel görevleri arasındadır. İşte iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması Devletin bu görevlerini tam anlamıyla yerine getirebilmesinin temel şartını oluşturmaktadır⁶⁰⁵. Anayasa’nın 43. maddesinin çocuklar ve gençlerin iş güvenliğinin sağlanmasını anayasal güvence altına alan bir düzenleme olduğu ifade edilebilir. Zira ilgili maddede hiç kimsenin yaşına, gücüne, cinsiyetine uygun olmayan bir işte çalıştırılmayacağı ve çocuklar ile gençlerin çalışma koşulları bakımından özel olarak korunmaları gerektiği düzenlenmiştir. Çocukların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması işçilerin işin görülmesi esnasında karşılaştıkları tehlikelerden sayıldığından hiç kimsenin yaşına, gücüne ve cinsiyetine

⁶⁰³Öner Eyrenci, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, 8.Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, 2017, s.347.

⁶⁰⁴Bakırcı, s.263.

⁶⁰⁵Bakırcı, s.263.

uygun olmayan işlerde çalıştırılmaması da tamamen çocuklarla gençlerin iş güvenliğine ilişkin bir sorun olarak değerlendirilmelidir⁶⁰⁶.

İş güvenliği, işçilerin işin görülmesi sırasında karşılaşılabileceği tehlikelerin ortaya çıkmasının önlenmesi, ortadan kaldırılması, azaltılması konusunda işverene yükletilen yükümlülüklerle ilişkin hukuki kuralların ve düzenlemelerin bütünüdür⁶⁰⁷. İşletmesel tehlikeler de işçilerin işyerinde çalışırken sırf bu çalışması sebebiyle karşılaşma ihtimali olan tehlikeleri ifade etmekte ve işverenin işin gördürülmesi için gerekli donanımı hazırlaması, koruyucu araç ve gereçleri işçinin kullanımına hazır olarak bulundurması, işyerini güvenli bir şekilde çalışmaya uygun olacak şekilde organize etmesi ve gerekli emir ve talimatları vererek işçiyi denetlemesi işçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamında işverenden beklenmektedir⁶⁰⁸.

İşverenin işçiyi gözetme borcu⁶⁰⁹ işverene işçinin korunması için yapılması gereken her şeyi yapma yükümlülüğü getirmekte, işgüvenliği önlemlerinin alınması gerekliliği de yine işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında değerlendirilmektedir⁶¹⁰. Bu borç işverenin işçinin maddi manevi bütünlüğünün korunması için her türlü çabayı göstermesini, her şeyden önce insan onuruna yaraşır bir ortamda çalışmasının temin edilmesi için lazım gelen önlemleri almasını gerektirmektedir⁶¹¹. İş sözleşmesinin işçi ile işveren arasında kişisel ilişki kurulmasını sağlamak gibi bir özelliği bulunmaktadır. Arada kurduğu bağ nedeniyle bu sözleşme taraflarına bir takım yükümlülükler yüklemektedir. Şöyle ki; işçi iş sözleşmesi çerçevesinde çalıştığı sürece işverenin çıkarlarını gözetmek ve ona zarar verecek davranışlardan kaçınmak yükümlülüğü

⁶⁰⁶Centel, 63.

⁶⁰⁷Centel, s.58; Aynı yönde Erol Akı, “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:15, Özel S, ss.3-24, s.3.

⁶⁰⁸Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.186.

⁶⁰⁹Bu borcun kanuni temelini, TBK’nın “İşçinin Kişiliğinin Korunması” başlıklı 417. maddesi oluşturmaktadır. İlgili maddeye göre: “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.”(f.1-2). Bu borcun içeriğini yalnızca işçinin fiziksel tehlikelere karşı korunması değil aynı zamanda psikososyal risklere karşı da korunması oluşturur. Bkz. Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s.365.

⁶¹⁰Centel, s.65; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s.366.

⁶¹¹Tunçomağ ve Centel, s.132.

altındayken işveren de işçiyi korumak ve gözetmek yükümlülüğü altındadır. İşçi işe başlarken hem emeğini hem de kişisel değerlerini işverenin egemenlik alanına soktuğundan işverenin de işçiye yardımcı olması, onun çıkarlarını koruması, işçiye zarar verecek her türlü tehlikeye karşı önlem alması beklenmektedir⁶¹².

İş sağlığı ve güvenliği önlemleri, işçiyi işyerinde yaşayabileceği iş kazalarından ve maruz kalacağı meslek hastalıklarından koruma amacı taşıyan önlemler olup bu kavramın kişiyi fiziksel olarak koruyan teknik önlemler yanında işçinin ruh sağlığının, kişilik haklarının ve sosyal çevresinin korunmasını da hedef aldığı kabul edilmelidir⁶¹³. Çocuk işçilerin iş sağlığı ve güvenliklerinin korunması için; gelişimlerine uygun olmayan işlerde çalıştırılmalarının yasaklanması, çocuk işçilere yönelik karşılaşılabilecekleri risklere ilişkin risk değerlendirmesi yapılması, çocukların hem işe alımları sırasında hem de iş sözleşmesinin devamı süresince sağlık kontrollerinin yapılması, çocuk işçilerin iş ortamında onları bekleyen tehlikelere karşı korunmaları, çocukların iş ortamında karşılaşılabilecekleri tehlikeler ve kazalar ile bunlarla karşılaşmaları halinde yapmaları gerekenler hakkında eğitilmesi, çocuk işçilerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alıp almadıklarının, alınan önlemlere uyup uymadıklarının denetlenmesi gerekmektedir⁶¹⁴. İş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterli eğitimi almadıkları için gerekli bilinç düzeyine de ulaşmamış olan işçilerin (bu bağlamda çocuk işçilerin de) çoğunlukla işyerinde alınmış olan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine riayet etmedikleri görülmektedir. İşverenlerin böyle bir durumla karşılaşmaları halinde işçilerinin konuyla ilgili olarak bilinçlendirilmeleri için her türlü eğitimi vermeleri, bilgilendirmeyi de yapmaları gerekmektedir. İşçiler de bilgi edinme hakkı çerçevesinde konuyla ilgili olarak taraflarına bilgilendirme yapılmasını, eğitimler aldırılmasını talep edebilmektedirler⁶¹⁵. Bu şekilde bilgilendirilen, çeşitli eğitimler aldırılarak yönlendirilen işçilerin (ve konumuz bakımından çocuk işçilerin) de alınan önlemlere uyması gerekmektedir. Bu noktada özellikle aldıkları eğitimler ve işveren tarafından verilen talimatlar uyarınca kendilerinin veya onların yaptığı bir hareketten etkilenecek olan diğer çalışanların sağlıklarını ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemeli,

⁶¹²Erkanlı, s.52; Günay, s.199.

⁶¹³Bakırcı, s.264; Centel, s.66.

⁶¹⁴Bakırcı, s.265; Süzek, s.878-879.

⁶¹⁵Günay, s.199.

yine aynı şekilde işyerinde bulunan ve işin görülmesi sırasında kullanılan araç gereç ve ekipmanları işveren tarafından verilen talimatlara uygun şekilde kullanmalı, kendi güvenlikleri için verilen koruyucu donanımları doğru şekilde kullanmalı, keyfi olarak çıkarmamalı, işyerinde iş ortamından yahut araç gereçlerden kaynaklanan bir tehlikeyi fark ettiklerinde derhal işverene veya çalışan temsilcisine haber vermeli, kendi görev alanlarında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmalıdırlar⁶¹⁶. (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.19)

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin tam bir bilinçle uygulandığından bahsedebilmek için işçiler (ve çocuk işçiler) yanında işveren vekilleri, işyeri hekimleri, işgüvenliği uzmanları, işyeri çalışan ve sendika temsilcilerinin de eğitim almasının sağlanması ve bu sayede “iş güvenliği kültürü” oluşturulması önem arz etmektedir⁶¹⁷. İşçilere iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmesi gerekliliği 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile bu kanunun uygulanmasına yönelik olarak çıkartılan İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’te düzenlenmiştir. Bu düzenlemeler ile çeşitli kişi ve iş grupları dikkate alınarak yapılacak olan aralıklı eğitimler, işçiyi işe almadan önce verilecek eğitimler, ek eğitimler, verilen bilgileri yenileme eğitimleri gibi birçok eğitim çeşidi öngörülmüştür⁶¹⁸. Konuya ilişkin 6331 sayılı İSGK 17. maddesi aynen şu şekildedir: “(1) İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır. (2) Çalışan temsilcileri özel olarak eğitilir. (3) Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmaz. (4) İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir. Ayrıca, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir. (5) Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta

⁶¹⁶Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s.380.

⁶¹⁷Süzek, s.879; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s.368.

⁶¹⁸Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s.368.

yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz. (6) Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar. (7) Bu madde kapsamında verilecek eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir.”

İşçilerin (özellikle çocuk işçilerin) iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin alınması noktasında işverenlere büyük bir görev düşmekle beraber bu konuyla ilgili sorumluluk elbette ki tek başına işverene ait değildir. Devletin ve sendikaların da bu konuda elini taşın altına koyması gerekmektedir⁶¹⁹. Devletin bu konuyla ilgili yükümlülükleri iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı oluşturmak, bu mevzuatın uygulanmasını sağlamak için gerekli teşkilatı kurmak ve tüm bunların denetlenmesini sağlamak olarak belirlenebilir⁶²⁰. Bunlardan başka üniversitelerin, meslek kuruluşlarının, dernek ve vakıflar ile medya organlarının iş sağlığı ve güvenliğinin temin edilmesine ilişkin faaliyetlere etkin biçimde katılması da konuyla ilgili olumlu gelişmeler kaydedilmesine katkıda bulunacaktır⁶²¹.

Türk Borçlar Kanunu’nun 417/2.maddesinde işveren işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasından sorumlu tutulmuş olup, işverenin anılan özel hukuk hükmüne aykırı davrandığının tespit edilmesi halinde tazminat sorumluluğu gündeme gelecektir⁶²². İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemleri alma yükümlülüğüne aykırı davranması sonucunda işçinin ölmesi, vücut bütünlüğünün yahut kişilik haklarının zarara uğraması gibi bir sonuç meydana gelirse bu durum sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerini gündeme getirecek ve kusur sorumluluğu esas alınacaktır⁶²³. Bu nedenle zamanında iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak işverenin daha yararına olacaktır. Zira iş kazaları veya meslek hastalıkları nedeniyle

⁶¹⁹ Süzek, s.863.

⁶²⁰ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s.358.

⁶²¹ Süzek, s.863.

⁶²² Tunçomağ ve Centel, s.132-133.

⁶²³ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s.404.

oluşan iş kayıpları ve ödenmesi gereken tazminatların işverene olan maliyeti, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin vaktinde alınmasının iş yerine getireceği maliyetten çok daha fazla olmaktadır⁶²⁴.

N. ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİNDE ÇALIŞTIRILMAMA HAKKI

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun⁶²⁵, da ülkemiz açısından belirlenen ulusal bayram ve genel tatil günleri açıklanmıştır. Bu kanunun 1.maddesine göre; *“1923 yılında Cumhuriyetin ilân edildiği 29 Ekim günü Ulusal Bayramdır. Türkiye'nin içinde ve dışında Devlet adına yalnız bugün tören yapılır. Bayram 28 Ekim günü saat 13.00'ten itibaren başlar ve 29 Ekim günü devam eder.”* Genel tatil günleri ise aynı yasanın 2.maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre; resmi bayram günleri olan 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı Günü, 19 Mayıs Atatürk'ü Anma Gençlik ve Spor Bayramı Günü, 30 Ağustos Zafer Bayramı Günü ve dini bayram günleri olan Ramzan Bayramı (Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 3,5 gündür) ve Kurban Bayramı (Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 4,5 gündür.) günleri genel tatil günleridir. Bunlardan başka 1 Ocak Yılbaşı günü, 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü, 15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günü de genel tatil günleri olarak düzenlenmiştir. Genel tatil günlerini düzenleyen ilgili kanun maddesinde ayrıca 29 Ekim günü özel işyerlerinin de kapalı olmasının zorunlu olduğu hüküm altına alınmıştır. Özel işyerleri bakımından böyle bir zorunluluk getirilmiş olmasına rağmen bu işyerlerinin 29 Ekim günü açık olması halinde kendilerine uygulanacak bir yaptırım öngörülüş değildir. İşyerinde yapılan işin niteliği gereği sürekli olarak devam etmesi gerekiyorsa bu durumda bu işyerlerinde 29 Ekim günü işçi çalıştırılması mümkün olmaktadır⁶²⁶.

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 9. maddesinde yer alan düzenlemeye göre, çocuk ve genç işçiler, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılmayacakları gibi bugünlere ilişkin ücretler de bir iş karşılığı olmaksızın kendilerine ödenmelidir. Sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışan

⁶²⁴Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s.348.

⁶²⁵RG, 19.03.1981, 17284, 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun.

⁶²⁶Süzek, s.823.

çocuk oyuncuları ile ilgili olarak çıkarılması planlanan ancak henüz taslak aşamasında olduğu bildirilen Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik⁶²⁷’in 10. maddesinde de yönetmelik kapsamında çalıştırılan çocukların ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılmayacağı düzenlenmektedir. Yetişkin işçilerin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışıp çalışmayacakları toplu iş sözleşmeleri veya işverenlerle akdettikleri bireysel sözleşmelerle kararlaştırılabileceği gibi işçinin sonradan bugünlerde çalışmaya onay vermesi halinde de çalışması mümkün olmaktadır. (İş Kanunu m.44) Görüldüğü üzere yetişkinlerin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılması konusunda esnek davranılmış olmasına rağmen çocuk işçilerin bu günlerde çalıştırılması kesin olarak yasaklanmıştır⁶²⁸.

O. İŞYERİNDE MEYDANA GELEBİLECEK HER TÜRLÜ ŞİDDETİN KORUNMA HAKKI

Çocuklar işyerinde fiziksel, psikolojik ve cinsel olmak üzere şiddetin her türüne maruz kalabilirler. Nitekim *Dursun* ve *Aksakal* tarafından İstanbul ilinde 2015 yılı Haziran ve Temmuz aylarında 175 adet çalışan çocuğa ulaşılarak yapılan bir araştırmada⁶²⁹, araştırmaya katılan çocukların %37,6’sının bir kez, %60,5’inin ise birden fazla kez işyerinde şiddete maruz kaldığı tespit edilmiştir⁶³⁰. İşyerinde karşılaştıkları veya karşılaşma riski olan bu şiddet çocuğun kişilik haklarının ve bu hakkı koruma altına alan hükümlerin ihlali niteliği taşır⁶³¹. Zira Anayasa’nın 12. maddesinde herkesin kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahip olduğu, 17. maddesinde herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu düzenlenmiştir. Çocukların işyerinde şiddete uğraması hem fiziksel hem de psikolojik olarak sağlıklarını olumsuz etkileyebileceği gibi çocuğun şiddete uğradıktan sonra bir iş kazasına yol açmasına da sebep olabilecektir. Şiddetin olduğu stresli bir ortamda çalışmak çocukların verimliliğini azalttığı gibi hem işçinin elverişli koşullarda çalışma hakkını hem de

⁶²⁷Yönetmelik taslağına ilişkin detaylı açıklama için bkz “Sanat, Kültür ve Reklam Sektörü” başlığı.

⁶²⁸Şahin, s.142.

⁶²⁹Dursun ve Aksakal, s.48.

⁶³⁰Dursun ve Aksakal, s.51.

⁶³¹Bakırcı, s.332.

çocukların özel korunmaları gerektiğini düzenleyen Anayasa'nın 50. maddesini ihlal edecektir⁶³².

Ö. AYRIMCILIK YAPILMAMASINI İSTEME HAKKI

Bir işyerini işleten işverenin çalıştırdığı işçiler arasında ayırım yapmaması en temel sorumluluklarından biridir. Ancak bu, mutlak bir eşitliğin gözetileceği anlamına da gelmez. Her farklı uygulama eşitlik ilkesini zedelemeyecektir. Eşitlik ile keyfilik, sebepsiz ve haklı olmayan ayrımcılık birbiriyle örtüşmeyen, zıt kavramlardır⁶³³. Çalışma koşullarının farklı olması, aradaki kıdem farkı, yetenek, eğitim durumu gibi nedenlerle aralarında farklar olan işçiler arasında işverenin pozitif olarak ayırım yapması gerekebilir⁶³⁴.

Anayasa'nın 10. maddesinde ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde yer alan düzenlemelere göre herkes dil, din, ırk, renk, siyasi düşünce, cinsiyet, felsefi inanç, din, mezhep vb. sebeplerle kanun önünde eşittir ve iş ilişkilerinde bu sebeplere dayanılarak ayırım yapılamaz. İşverene işçiler arasında ayrımcılık yapmama ve onlara eşit davranma yükümlülüğü getiren bu düzenlemeler incelendiğinde; işverenin hem işçiler arasında eşit muamele yapması hem de işçiler bakımından keyfilik taşıyan uygulamaları kaldırması gerekmektedir. Bundan başka aynı koşullarda ve aynı durumda olmayan kişiler arasında farklı uygulamalar yapmak da yine işverenin eşit davranma yükümlülüğünün kapsamında kalmaktadır⁶³⁵. İşveren bakımından eşit davranma hakkaniyet esasına dayanan bir borç olduğu gibi aynı zamanda bir yükümlülüktür⁶³⁶.

Ayrımcılık yasağı temel bir insan hakkı olmakla birlikte bu yasağın çocuklar arasında mutlak bir eşitlik sağladığını söylemek de doğru olmayacaktır. Zira her çocuğun gelişimi, ihtiyaçları, olgunluk seviyesi ve bakış açısı farklı olduğu için mutlak eşitlik kabul etmek de kendi içinde bir haksızlığa yol açacaktır. Bu sebeple aynı kategoride ve şartlarda bulunan çocukların kendilerini koruyucu düzenlemelerden eşit

⁶³²Bakırcı, s.332.

⁶³³Özdemir ve Ruhi, s.7; Serozan, s.36.

⁶³⁴Şahin, s.191-192.

⁶³⁵Erkanlı, s.110.

⁶³⁶Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s.400.

olarak faydalanması gerektiğini kabul etmek daha doğru olacaktır⁶³⁷. Zira burada açıklanan eşitlik, işçiler arasındaki farklılıkları gözeterek (konumuz bakımından işçinin çocuk olduğu bilincinde olarak) aynı koşullarda olanların aynı işlemlerle muhatap olması farklı koşullarda olanlara ise farklı muamele yapılabilmesi, ancak bunların yapılması esnasında da keyfilikten uzak durulmasını gerektiren bir eşitliktir⁶³⁸.

IV. ÇOCUK İŞÇİLERİN HAKLARININ KORUNMASI

A. GENEL OLARAK

Çocuk işçilerin haklarının korunması bu başlık altında incelenmekle beraber çocuk işçinin salt çocuk olmasından kaynaklanan haklarının korunması gerekliliğini tekrar vurgulamak da yerinde olacaktır. Çocuğun korunması ile çocuk haklarının korunması kavramları birbirinden bağımsız ve farklı kavramlar değildir. Çocuk haklarının, çocukları koruyarak onları yetişkin yaşamına sağlıklı bir şekilde hazırlamak için hukuk kuralları tarafından tanınan yetkiler olduğu kabul edilmeli ve temel amaç güçsüz ve deneyimsiz olması sebebiyle çocuklara özel koruma sağlamak, yeterli olgunluğa ulaşmasına yardımcı olmak olmalıdır⁶³⁹. Anayasa’da tanınan temel insan haklarının kullanılmasına ilişkin ehliyet çocuklar da dahil olmak üzere herkesin bizzat ve eşit olarak sahip olduğu ehliyettir. Bu temel hakların kullanılmasıyla ilgili olarak özellikle yaşa bağlı bir hak ve fiil ehliyeti ayrımı yapılmamıştır⁶⁴⁰. Kişiler bu haklara salt insan olmaları sebebiyle sahip olmuşlardır.

Çocuk işçiler, yetişkin işçileri işe başlama, iyi koşullarda çalışma, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, sosyal güvenlik hakkı gibi konularda koruyan hükümlerden yararlanma hakkına sahip oldukları gibi ayrıca kendileri için yasal düzenlemelerde özel olarak kabul edilmiş koruyucu hükümlerden de yararlanma hakkına sahiptirler⁶⁴¹.

⁶³⁷Bakırcı, s.344.

⁶³⁸Erkanlı, s.111.

⁶³⁹Akyüz, s.5.

⁶⁴⁰Serozan, s.39-40.

⁶⁴¹Tunçomağ ve Centel, s.187.

İşçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin kendisinden beklenen faydayı sağlayabilmesi için yapılan iş ile işçi arasında bir uyum bulunması gerekmektedir. Özellikle işçinin fiziki yapısıyla ve yaşıyla uyumlu olmayan işlerde çalıştırılması durumunda işin sağlıklı bir şekilde yürümesi mümkün olmadığı gibi işçinin de ilerleyen süreçte başta sağlık sorunları olmak üzere birçok sorunla karşılaşması kaçınılmaz olmaktadır. Bu noktada özellikle çocuk işçilerin ve onların sahip olduğu hakların korunması bakımından çalıştırma ve iş gördürme yasaklarının, yapılacak iş ile işçinin kapasitesi arasında dengenin kurulması ve işçilerin korunması notasında işlevsel olduğu söylenebilmektedir⁶⁴². Devletin uzun vadede her türlü çalışmadan çocukları uzak tutma hedefi olmalıdır. Ancak bunun gerçekleşeceği zamana kadar da çocukların en kötü çalışma biçimlerinden korunmaları gerekmektedir. Devletin kısa ve uzun vadeli bu hedefleri gerçekleştirebilmek için bazı yükümlülükleri vardır. Bu yükümlülüklerin yerine getirilmesi ise onaylanan uluslararası anlaşmalar ile ulusal mevzuat arasında bir uyumun sağlanması, konuya ilişkin hükümler içeren mevzuatın etkin olarak uygulanmasının sağlanması, eğitim olanaklarının iyileştirilmesi, çocuklara ve ailelerine ihtiyaçları olan alanlarda destek sağlanması, kamuoyunun çocuk çalışmasına karşı bilinçlendirilmesi ve duyarlılığın artırılması, çocuk çalışması ile mücadele edebilmek için eylem planları belirleyerek bunlara kaynak ayrılması ve ulusal ve uluslararası alanda işbirliği yapılmasının sağlanması ile mümkün olabilecektir⁶⁴³.

Çocuk işçilerin haklarını düzenleyen hükümlerin varlığı önemli bir güvence teşkil etmektedir. Ancak hakları tanıyan hükümlerin bulunmasının tek başına bir koruma sağlamayacağı da açıktır. Bu anlamda çocukların ve sahip oldukları hakların korunması yalnızca çocukların dışarıdan gelebilecek tehlikelere karşı dirençli olmalarının sağlanması anlamına gelmemekte, bunun yanında çocuklara aktif olarak hizmetler sunulması şeklinde bir yönü de bulunmaktadır⁶⁴⁴. Nitekim Anayasa'nın 61/4.maddesinde de Devletin korunmaya muhtaç olan çocukların topluma kazandırılması için her türlü önlemi alacağı ifade edilmektedir. Çocuk haklarına ilişkin düzenlemeler içeren hükümlerin yanında bu hükümlere aykırılık olması halinde

⁶⁴²Öcal Kemal Evren, **Çalıştırma ve Başka İş Gördürme Yasakları**, (www.calismatoplum.org)

⁶⁴³Bakırcı, s.374.

⁶⁴⁴Aydın Gülan, "Çocuğun Korunması İlkesi," **İdare Hukuku ve İlimleri Dergisi**, Cilt:12 Sayı: 1-3, s.265.

uygulanacak yaptırımların da bulunması gerekmektedir. Bu kapsamda yasalara aykırı olarak çocuk işçi çalıştırmanın bazı sonuçları bulunmaktadır. Bu sonuçları, iş sözleşmesi kurulurken meydana gelen aykırılıkların yaptırımları ve iş sözleşmesi devam ederken meydana gelen aykırılıkların yaptırımları olarak ayırma tabi tutup incelemek yerinde olacaktır.

B. İŞ SÖZLEŞMESİ KURULURKEN MEYDANA GELEN AYKIRILIKLARIN YAPTIRIMLARI

Hukuki anlam ve sonuçları olan bir sözleşme kurulurken taraflarının hak ve fiil ehliyetine sahip olması gerekmektedir. Hak ehliyeti, kişinin haklara ve borçlara sahip olabilme iradesi iken⁶⁴⁵, fiil ehliyeti kişinin sahip olduğu hakları bizzat kullanabilmesini ifade etmektedir. Hak ehliyetine sahip olabilmek için yaş, fiziksel ve zihinsel gelişme gibi kriterler dikkate alınmamakta, Türk Medeni Kanunu'nun 8.maddesine göre her insanın hak ehliyetinin bulunduğu kabul edilmektedir. Her insan doğduğu andan itibaren hak ehliyetine sahip olmakta bu ehliyeti kazanabilmesi için ayrıca bir şey yapmasına gerek olmamaktadır. Hatta ceninin dahi sağ ve tam doğması şartıyla ana rahmine düştüğü andan itibaren hak ehliyetine sahip olduğu kabul edilmektedir⁶⁴⁶. Yine TMK'nın 8.maddesinde, bütün insanların, hukuk düzeninin sınırları içinde haklara ve borçlara ehil olmada eşit oldukları düzenlenmiştir. Herkesin hak ehliyetine sahip olduğu kabul edilmekle beraber bu ehliyet hukuk düzeni tarafından sınırlamalar getirilebileceği de maddeden anlaşılmaktadır. Örneğin Türk Medeni Kanunu'nda evlenme, evlat edinme gibi konularda yaşla ilgili sınırlamalar getirilmesi bu duruma örnek olarak gösterilebilir. İş Kanunu ve iş hukuku ile ilgili diğer mevzuatta da özellikle çocukların çalışması ile ilgili olarak bu şekilde sınırlamalar olduğunu görmekteyiz. Ancak çocuk işçilerle ilgili bu düzenlemelerin hak ehliyetini sınırlandırdığı şeklinde yorumlanması doğru olmayacaktır. Zira burada amaç çocukların her yönden korunması

⁶⁴⁵Serap Helvacı ve Fulya Erlüle, **Medeni Hukuk (Medeni Hukuka Giriş-Kişiler Hukuku-Aile Hukuku)**, 5.Bası, Legal Yayıncılık, Mart 2018, s.65; Antalya ve Topuz, s.93.

⁶⁴⁶Helvacı ve Erlüle, s.65; Aydın Zevkliler, Şeref Ertaş, Ayşe Havutçu, M. Beşir Acabey ve Damla Gürpınar, **Medeni Hukuk (Temel Bilgiler)**, 10.Bası, Ankara: Turan Kitabevi, 2018, s.80; Turgut Akıntürk ve Derya Ateş, **Medeni Hukuk**, Yirmiikinci (30.) Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, Ocak 2016, s.112, 118.

olduğundan sınırlamadan ziyade çocuğun korunması hakkı kapsamında olduğunun kabul edilmesi gerekmektedir⁶⁴⁷.

Fiil ehliyeti ise, kişinin kendi fiilleriyle hak kazanabilmesi ve borç altına girebilmesidir⁶⁴⁸. Fiil ehliyeti hak ehliyetinden farklı olarak pasif değil aktif bir ehliyet olduğundan hak ehliyetinde olduğu gibi doğumla birlikte kazanılmaz⁶⁴⁹. TMK'nın 10.maddesinde ayırt etme gücüne sahip ve kısıtlı olmayan her ergin kişinin fiil ehliyeti bulunduğu kabul edilmiştir. Fiil ehliyetine sahip olan herkes aynı zamanda hak ehliyetine de sahiptir. Ancak hak ehliyetine sahip olan herkesin fiil ehliyetine de sahip olduğunu söylemek doğru olmaz⁶⁵⁰.

İş sözleşmesinin hukuken geçerli olarak kurulması ve hüküm ve sonuçlarını doğurabilmesi için tarafların karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarını açıklamaları suretiyle yapılması gerekir. Zira iş sözleşmesi bir özel hukuk sözleşmesi olup bu sözleşmenin taraflarının hukuk düzeninin çizdiği sınırlar dahilinde diledikleri hukuki sonuçları meydana getirebilmek için irade beyanlarını açıklama hürriyetleri bulunmaktadır⁶⁵¹. Karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanları iki taraflı bir hukuksal işlem olan sözleşmeler için en temel unsurdur⁶⁵². Burada ortaya konulması gereken irade beyanı, işlem iradesi, fiil iradesi ve açıklama iradesi olmak üzere üç unsuru bünyesinde barındıran ve hukuki bir sonucun gerçekleşmesi amacını taşıyan bir arzunun açıklanması olarak tanımlanabilir⁶⁵³.

Bundan başka iş görme borcu, tarafların karşılıklı olarak anlaşmaya varmaları ve çalışacak olan kişinin rızasının bulunması halinde ifa edilecek bir borçtur. İradi bir çalışmaya dayanması iş sözleşmesi bakımından önem arz etmekte olup zorunluluğa

⁶⁴⁷Özkaraca ve Ünal, s.376-377.

⁶⁴⁸Helvacı ve Erlüle, s.67; Antalya ve Topuz, s.173.

⁶⁴⁹Zevkliler, Ertas, Havtçu, Acabey ve Gürpınar, s.83; Akıntürk ve Ateş s,120-121.

⁶⁵⁰Urhanoglu Cengiz, s, 207-209.

⁶⁵¹Şahin, s.199; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s.172.

⁶⁵²Aydın Aybay, **Borçlar Hukuku Dersleri Genel Bölüm**, Onüçüncü Bası, İstanbul: Filiz Kitabevi, 2011, s.22.

⁶⁵³Kemal Oğuzman ve Nami Barlas, **Medeni Hukuk Giriş Kaynaklar Temel Kavramlar**, 24. Bası, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2018, s.191.

dayanan bir çalışma var ise bu durumda ortada bir iş sözleşmesi bulunmadığının kabul edilmesi gerekir⁶⁵⁴.

Ayrıca tarafların sözleşme yapma ehliyetine de sahip olmaları gerekmektedir. Hukuki işlem yapma ehliyeti fiil ehliyetinin temel bir parçası olup bu işlemi yapacak olan kişinin her şeyden önce akla uygun davranabilme kapasitesi yani ayırt etme gücü bulunmalıdır. Ayırt etme gücüne sahip olan bir kimse aynı zamanda erginse ve kısıtlı da değilse fiil ehliyetine tam olarak sahiptir⁶⁵⁵. Yani fiil ehliyetine sahip olan gerçek kişilerin aralarında iş sözleşmesi yapabilmeleri mümkündür. Ayırt etme gücü bulunan küçüklerin TMK m.14 düzenlemesi gereği fiil ehliyetleri bulunmadığından tek başlarına iş sözleşmesinin tarafı olmaları mümkün olmayıp ancak kanuni temsilcileri küçükler adına sözleşme yapabilecektir⁶⁵⁶. Kanuni temsilcinin küçük adına sözleşme yapabilmesi çocuğun çıkarlarını zarara uğratmamak şartına bağlıdır. Küçüğün isteği olmadan yasal temsilci iş sözleşmesi akdeder ve çocuğu çalışmaya zorlarsa bu durumda yasal temsil hakkının kötüye kullanıldığı kabul edilerek yargı mercileri tarafından duruma müdahale edilebilir⁶⁵⁷.

Medeni Kanunda yapılan tasnife göre çocuk işçiler sınırlı ehliyetsizdirler. Sınırlı ehliyetsizler ayırt etme gücüne sahip olan küçükler ile kısıtlıların yer aldığı kategoridir ve bu kişilerde ehliyetsizliğin asıl ehliyetin ise istisna olduğu kabul edilmektedir⁶⁵⁸. Sınırlı ehliyetsizler fiil ehliyetine sahip olmanın ilk ve en önemli şartı olan ayırt etme gücüne sahip olmakla beraber bir kısmı ergin olmayıp bir kısmı da kısıtlı olduğundan, fiil ehliyetinin diğer iki şartından birine sahip değildirler⁶⁵⁹. Sınırlı ehliyetsiz bir işçinin iş sözleşmesi akdedebilmesi için kanuni temsilcisinin izni veya icazeti bulunması gerekmektedir. Zira sınırlı ehliyetsizlerin kendilerini borç altına sokan işlemleri tek başına yapmaları mümkün değildir⁶⁶⁰. Yasal temsilci duruma göre veli ya da vasi olacaktır. Velayete ilişkin düzenlemeler Türk Medeni Kanunu'nun 335 vd maddelerinde düzenlenmiştir. TMK m.335/f.1'e göre, "*ergin olmayan çocuk ana ve babasının velayeti*

⁶⁵⁴Erkanlı, s.39.

⁶⁵⁵Oğuzman ve Barlas, s.203-204.

⁶⁵⁶Urhanoglu Cengiz, s.209-210; Tunçomağ ve Centel, s.80.

⁶⁵⁷Bakırcı, s.158-159.

⁶⁵⁸Helvacı ve Erlüle, s.77; Zevkliler, Ertaş, Havutçu, Acabey ve Gürpınar, s.92; Antalya ve Topuz, s.178.

⁶⁵⁹Akıntürk ve Ateş, s.131.

⁶⁶⁰Akıntürk ve Ateş, s. 132.

altındadır. Yasal sebep olmadıkça velayet ana ve babadan alınamaz.” TMK m.336/f.1’e göre ise evlilik devam ettiği sürece ana ve babanın velayeti birlikte kullanması gerekecektir⁶⁶¹. Velayet hakkı boşanma neticesinde ana ya da babadan birine verilmiş ya da gerçekleşen ölüm neticesinde sağ kalan eş velayetini kullanıyor ise sadece velayet hakkını kullanan ebeveynin rızası yeterli olacak, velayetin birlikte kullanıldığı hallerde ise ana ve babanın birlikte rızası aranacaktır. TMK m.404/f.1’e göre velayet altında olmayan küçükler vesayet altına alınacaktır. Bu durumda da iş sözleşmesine izin ya da icazet verecek olan kişi vasi olacaktır. Vesayet altındaki kişinin bir sanat veya meslekle uğraşabilmesi için aynı zamanda vesayet makamı olan sulh hukuk mahkemesinin de izin vermesi gerekmektedir. (TMK m.462)⁶⁶² Kanuni temsilci küçük tarafından gerçekleştirilen işlemin yapılmasına baştan izin verebileceği gibi sonradan icazet vermek suretiyle de onaylamaya yönelik iradesini ortaya koyabilir. Baştan işlemin yapılmasına izin vermeyen kanuni temsilcinin icazeti alınana kadar söz konusu işlem askıda hükümsüzdür⁶⁶³. Kanuni temsilcinin onay vermesi halinde askıda duran işlem baştan itibaren geçerli olacak, onay vermemesi halinde ise tam tersi işlem baştan itibaren geçersiz olacaktır. Yani kanuni temsilcinin rızası küçüğü borç altına sokacak olan işlemler için tamamlayıcı bir unsur niteliğindedir⁶⁶⁴. Bu noktada işverenin çocuk işçinin yasal temsilcisine çocuğun çalıştırılacağı işin mahiyeti, karşılaşılabilecek riskler ve bu risklere karşı alınacak önlemler konusunda bilgi vermesi gerekmektedir⁶⁶⁵. İşveren bu şekilde yükümlü kılınmış olmakla beraber yasal temsilcilerinde yükümlülüklerinin olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Şöyle ki; yasal temsilcinin de işverenle görüşüp çocuğun çalışacağı işin türünü ve bu işte karşılaşılabileceği tehlikeleri öğrenmesi gerekecek, aldığı bu bilgilerle çocuğu alması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile ilgili uyaracak aynı zamanda bu konuda bir denetim de yapabilecektir⁶⁶⁶. Yani yasal temsilcinin izin vermesi durumunun çocuğun her türlü işte her koşulda çalıştırılabileceği anlamını taşıyacak şekilde yorumlanmaması

⁶⁶¹ Akıntürk ve Ateş, s.301.

⁶⁶² Özkara ve Ünal, s.377-378.

⁶⁶³ Helvacı ve Erlüle, s.77; Antalya ve Topuz, s.179; Aybay, s.71.

⁶⁶⁴ Oğuzman ve Barlas, s.204; Helvacı ve Erlüle, s.77; Kemal Oğuzman ve Turgut Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 6098 sayılı Yeni Türk Borçlar Kanununa Göre Güncellenip Genişletilmiş 16.Bası, Cilt I, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2018, s.171.

⁶⁶⁵ **TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, 30 Soruda Çocuk ve Genç İşçilere Özel Çalışma Koşulları**, s.11.

⁶⁶⁶ Bakırcı, s.160.

gerekmektedir. Yasal temsilci ancak yapılacak birden fazla işlem bulunması yahut aynı amaca hizmet eden işlemlerin yapılması gerektiği durumlarda belli sınırlar dahilinde toplu izin verme yoluna gidebilecektir⁶⁶⁷.

Ayırt etme gücüne sahip olan küçük yani çocuk işçinin bizzat kendisi tarafından yapılan sözleşme yasal temsilcisinden icazet alındığı zamana kadar askıda hükümsüz olacak, icazetin alınmasıyla birlikte de baştan itibaren geçerli hale gelecektir. Ancak bazı durumlarda sınırlı ehliyetsiz çocuk tek başına da iş sözleşmesi akdedebilmektedir. Buna göre TMK m.359 anlamında çocuk ana ve babasının izniyle bir meslek veya sanatla uğraşıyorsa bu iznin sınırları içerisinde tek başına sözleşme yapabilecektir⁶⁶⁸. Çünkü 18 yaşından küçük kişinin bir meslek yürütmesine izin veren ebeveynin aynı zamanda bu işin gerektirdiği sözleşmeleri yapma konusunda da küçüğe izin vermiş olduğunun kabul edilmesi gerekir⁶⁶⁹. Ayrıca TMK m.453'te yer alan düzenlemeye göre de vesayet makamı tarafından vesayet altında bulunan kişiye izin verilerek bir meslek veya sanatın yürütülmesi yolu açılmış ise ilgili kişi bununla ilgili her türlü olağan işlemleri yapmaya yetkili olacak ve yaptığı işlemlerden dolayı da tüm malvarlığı ile sorumlu olacaktır. Bu düzenleme de bir meslek veya sanatla bağımsız olarak uğraşmasına izin verilen çocuğun, velisinin veya vasisinin izni olmadan iş mevzuatının belirlediği sınırlar çerçevesinde iş sözleşmesi yapabilecektir⁶⁷⁰.

Sözleşmenin kurulmasını sağlayacak olan iradelerin belli bir biçimde ortaya konulmasının gerekmediği hallerde taraflar iradelerini diledikleri şekilde açıklayabilirler ve buna da “*şekil serbestliği ilkesi*” adı verilir⁶⁷¹. Çocuklarla ve gençlerle yapılacak iş sözleşmeleri ile bunların yasal temsilcileri ile yapılacak iş sözleşmelerinin de şekli ile ilgili herhangi bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Yani söz konusu sözleşmelerin yazılı olarak yapılmasına ilişkin bir kural olmamakla beraber yazılı olarak sözleşme akdedilmesi hem tarafların bilgilendirilmesi hem de ortaya çıkabilecek herhangi bir

⁶⁶⁷Kılıç, **Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Kavramı ve Çocuk İşçinin Hakları**, s.68.

⁶⁶⁸Gökalp, s.133.

⁶⁶⁹Tunçomağ ve Centel, s.80.

⁶⁷⁰Bakırcı, s.159.

⁶⁷¹Aybay, s.33.

uyuşmazlık olması halinde bunun çözümlenmesi aşamasında ispat için önem arz etmektedir⁶⁷².

Çocuk işçi ile iş sözleşmesi yapılırken kanunun aradığı şartlara riayet edilmemesi halinde söz konusu sözleşme hükümlerini doğurmayacak, geçersiz olacaktır. Geçersizlik yaptırımı, sözleşmeyi geçersiz kılan sebeplere göre eksiklik, iptal ve butlan olmak üzere çeşitlilik göstermektedir. Butlan, geçerlilik koşullarını taşımayan bir hukuki işlemin geçmişe etkili olarak hükümsüz olmasıdır. Butlan durumunda hukuki işlemin kurucu unsurları tam olarak bulunmaktadır ancak geçerlilik şartlarında eksiklikler olduğu için yapılan işlemle ortaya çıkan ilişki ya *ölü doğmaktadır* ya da *sakat kalmaktadır*⁶⁷³. Butlan yaptırımıyla karşılaşmış batıl bir sözleşme, geçmişe etkili olarak hiçbir sonuç doğurmamaktadır. Butlanın kısmi butlan ve tam butlan olmak üzere iki çeşidi bulunmaktadır⁶⁷⁴. Çocukların çalıştırılmaması gereken alanlarda ve saatlerde (Örneğin; gece çalıştırma, yeraltında çalıştırma gibi) çalıştırılması halinde de ortada geçerli bir iş sözleşmesi bulunmayacak, yapılan sözleşme hüküm doğurmayacaktır.

İş Hukuku alanında emredici hukuk kuralları arasında nispi emredici olan kurallar ve mutlak emredici olan kurallar olmak üzere ikili bir ayrım bulunmaktadır. Mutlak emredici olan kurallar işçi lehine bir durum doğuracak olsa da değiştirilmesi mümkün olmayan kurallardan oluşmaktadır. Buna göre örneğin; çocuk işçilerle ilgili olarak düzenlenen asgari çalışma yaşına ilişkin hükümler mutlak emredici kural kategorisinde yer alırken, çalışma ve dinlenme süreleri, ücret gibi çocuklar lehine değiştirilebilir özelliği olan kurallar nisbi emredici kural kategorisinde yer almaktadır⁶⁷⁵. Kural olarak kanunun emredici hükümlerine aykırı olan bir iş sözleşmesinin hükümlerinin geçmişe etkili olarak ortadan kalkması gerekmektedir. Bu durumda da taraflar edimlerini sebepsiz zenginleşme hükümleri çerçevesinde iade edeceklerdir. Ancak bu yaptırım çocuk işçi çalıştırılması durumunda, işçinin çalıştığı süre boyunca iş ve sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan ve yasalarla güvence

⁶⁷²Bakırcı, s.161.

⁶⁷³Oğuzman ve Barlas, s.217; Aybay, s.58; Oğuzman ve Öz, s.175.

⁶⁷⁴Urhanoglu Cengiz, s.218-219.

⁶⁷⁵Şahin, s.200.

altına alınan haklarını talep edememesine neden olacaktır. Bu durum da işçinin korunması ilkesine aykırılık teşkil edecektir⁶⁷⁶.

Emredici kurallara aykırı olarak işçi çalıştırılması halinde çocuk işçinin haklarından yararlandırılacağına ilişkin 1958 tarihli bir Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı bulunmaktadır. Bu kararda, yaş ve çalışma koşulları bakımından yasaklara riayet edilmeden sözleşme yapılması ve edimlerin ifa edilmesi durumunda, taraflar butlan iddiasında bulunana kadar sözleşmenin geçerli bir sözleşme gibi hükümlerini doğuracağı ifade edilmiştir. Bahsi geçen karar aynen şu şekildedir: “İş kanunlarının ve işçi sigortaları kanunlarının kabulündeki ilk gaye, işçinin menfaatlarını korumak olmasına, belki işte çalışması yaşı veya kadın olması itibariyle veya işin ağır işlerden bulunması gibi sebeplerle yasak olan bir kimsenin (velevki hilesiyle durumunu saklayarak) işçi sıfatını kazanmış olması halinde butlan sebebini taraflardan birisi ileri sürünceye kadar işçi sayılmasının ve işçinin sağladığı hak ve yetkilerden ve bu arada sigortalı olma hakkından istifade etmesinin İş kanunu ve işçi sigortaları kanunlarının kabul edilmiş gayesine uygun ve bunun aksine olan düşüncenin kanunun gayesine aykırı olacağına ve iş aktinin hükümsüz olmasını gerektiren bir hukuk kaidesinin aktin hükümsüz sayılmasıyla korunmak istenilen kimsenin aleyhine neticeler verecek şekilde tatbikinin kanunun gayesine uygun olarak tefsiri lazım geldiği yollu hukuk kaidesine aykırı düşeceğine ve 255 sayılı tefsir kararıyla Türkiye Büyük Millet Meclisi dahi batıl olan iş aktinin muteber bir akit gibi işçi lehine hukuki neticeler doğurması gerekeceğini kabul etmiş olmasına göre Ticaret Dairesinin içtihadı kanunun ruhuna uygun ve doğrudur⁶⁷⁷.” Bu durumda iş sözleşmesi hükümsüz olmasına rağmen işçinin tüm işçilik haklarından ve sigortalı olma hakkından faydalanacağına hükmedilmiştir⁶⁷⁸. Bu karar, iş ilişkisi ve iş sözleşmesi arasında farklılıklar olduğuna ilişkin görüşleri destekler mahiyette olup iş sözleşmesi hükümsüz olmasına rağmen o ana kadar doğan hakların iş ilişkisi nedeniyle korunması ve dikkate alınması gerekliliğini de ortaya koymuş olmaktadır⁶⁷⁹. Söz konusu karar bir İçtihadı Birleştirme

⁶⁷⁶ Aykaç, s.377-378; Şahin, s.200; Yavuz, s.881.

⁶⁷⁷ YİBK, 18.06.1958, 1958/20 E, 1958/9 K.

⁶⁷⁸ Gökalp, s.133.

⁶⁷⁹ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s.274; Yavuz, s.879.

Kararı olduğundan bu konuyla ilgili uygulama yapılması gereken hallerde, Yargıtay Genel Kurulu ve daireleri ile mahkemeler bakımından bağlayıcı olmuştur.

Türk Borçlar Kanunu'nun 394.maddesinin 3. fıkrasında, geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesinin, hizmet ilişkisi ortadan kaldırılınca kadar, geçerli bir hizmet sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğuracağı düzenlenmiştir. Burada dikkat çekici olan, sözleşmenin geçersizliğinin sonradan anlaşılmasının beklenmesidir. Madde gerekçesinde de bu durum, *“işçi, hizmet sözleşmesinin geçersiz olduğunu biliyorsa iyiniyetli sayılmayacak; bu durumda ise, fıkra da belirtildiği gibi, geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesinden söz edilemeyeceğinden, bu hükümden yararlanamayacaktır”* şeklinde açıklanmıştır. Ancak 1958 tarihli YİBK bakımından işçinin bu şekilde iyiniyetli olması aranmadığından kanun hükmünün karar ile bu noktada uyumlu olmadığını söylemek gerekmektedir. Bu farklılığın doktrinde de görüş ayrılıklarına ve tartışmalara sebep olduğu değerlendirilmektedir⁶⁸⁰. TBK m.394/f.3 hükmünün lafzından hareketle bir uygulama yapılmasından ziyade amaçsal yorum yöntemiyle düzenlemenin amacı belirlendiğinde, temelde prensibin işçinin korunması olduğu ortaya çıkacaktır. Bu nedenle maddenin düzenlenme amacı da dikkate alınarak sözleşmenin geçersizliğinin baştan itibaren bilinmesi ile sonradan anlaşılması durumlarının uygulamada farklılıklara sebep olmaması daha doğru olacaktır⁶⁸¹.

Çocuk işçiyle geçersiz bir iş sözleşmesi akdedilmesine rağmen, işçi işyerinde çalışmaya başlamamışsa bu durumda YİBK ile getirilen çözümün uygulanması gerekmeyecek ve baştan itibaren geçersiz sayılan iş sözleşmesi hükümlerini doğurmaya başlamayacaktır⁶⁸². YİBK kararı ile getirilen çözüm bazı durumlarda iş sözleşmesi ifa edilmeye başlanmış olsa dahi uygulanmayacaktır. Bu ihtimal iş sözleşmesinin konusunun ceza kanunları ile suç olarak kabul edilen bir fiil olarak belirlenmesi halinde ortaya çıkacaktır. Örneğin, konusu fuhuş, kaçakçılık gibi işler olan sözleşmeler bakımından kamu düzenine kesin olarak aykırılık bulunduğundan bu sözleşme yerine

⁶⁸⁰Özkaraca ve Ünal, s.387-389.

⁶⁸¹Caniklioğlu, s.82.

⁶⁸²Urhanoglu Cengiz, s.221; Tunçomağ ve Centel, s.90.

getirilmeye başlanmış olsa dahi baştan itibaren geçersiz olacaktır⁶⁸³. Bu şekilde konusu suç teşkil eden sözleşmelerin geçersizliği bakımından, sözleşmenin çocuk işçi ya da yetişkin işçi ile yapılması arasında herhangi bir fark bulunmamaktadır. Küçükle ya da yetişkin bir işçiyle konusu suç olan bu şekilde bir sözleşme yapılması halinde bu sözleşme baştan itibaren geçersiz olacaktır⁶⁸⁴.

Yasada belirlenen asgari çalışma yaşına ilişkin düzenlemelere riayet edilmeden yapılan ve hükümsüz olan iş sözleşmelerinde işçinin tüm işçilik haklarından yararlanacağına ilişkin hüküm içeren ve yukarıda detaylı olarak incelenen 1958 tarihli İçtihadı Birleştirme Kararı'ndan sonra 1991 yılında Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından, kıdem tazminatı miktarının hesaplanmasında yasal mevzuatta belirlenen asgari yaştan önceki dönemlere ait çalışmaların hesaba katılamayacağını ortaya koyan bir karar verilmiştir⁶⁸⁵. Bahsi geçen kararda, 1991 yılı itibariyle yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu'nda asgari çalışma yaşının 15 olarak belirlenmiş olduğu, kimi koşullarda hafif işlerde bu sınırın 13 yaş olarak uygulanabildiği, ancak 13 yaşından küçük çocuklarla hiçbir suretle hizmet sözleşmesi yapılamayacağı, bu şekilde bir sözleşme akdedilmiş olsa dahi bu sözleşmenin baştan itibaren geçersiz olacağı ve görülen hizmetin İş Kanunu kapsamı dışında kalması kaçınılmaz olduğundan 13 yaştan önce gerçekleştirilen çalışmaların kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmayacağı ortaya konulmuştur. İlerleyen dönemde 2013 yılında Yargıtay 22. Hukuk Dairesi de kıdem ve ihbar tazminatı hesaplanmasına yönelik bir uyuşmazlıkta Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından verilen karara atıf yapmış, aynı doğrultuda ve 1958 tarihli Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı ile getirilen çözümden uzaklaşarak karar vermiştir⁶⁸⁶. İlgili kararda, çözümlenecek uyuşmazlık kıdem ve ihbar tazminatları ile bir kısım işçilik alacaklarının tahsili ile davacının davalı işverene bağlı gerçekleşen çalışma süresinin tespiti olarak ortaya konulmuş, yerel mahkeme tarafından davacının 11 yaşından itibaren işyerinde çalışmaya başladığına ilişkin tespitin, 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocukların bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişimlerine ve

⁶⁸³Urhanoglu Cengiz, s.222-223.

⁶⁸⁴Özkaraca ve Ünal, s.384; Tunçomağ ve Centel, s.91.

⁶⁸⁵Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 03.04.1991, 1991/9-107 E, 1991/168 K, www.kazanci.com, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bankası (05.09.2019).

⁶⁸⁶Yargıtay 22. HD, 21.05.2013, 2012/16405 E, 2013/11851 K, www.kazanci.com, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bankası (05.09.2019).

eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafifi işlerde çalıştırılabileceği şeklindeki düzenlemeye aykırı olduğu ifade edilerek 14 yaşından küçük çocuklarla yapılan sözleşmenin baştan itibaren geçersiz olduğu ortaya konulmuştur. Böyle bir sözleşmenin yapılmış olması halinde Kanun'un emredici hükümlerine aykırı olarak yapılan hizmet sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun kapsamı dışında kalacağı ve hizmet süresinin tespitinde asgari çalışma yaşından önce gerçekleştirilen çalışmaların dikkate alınmayacağına hükmedilmiştir. Gerek 1991 tarihli Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararı gerekse de 2013 tarihli Yargıtay kararı incelendiğinde asgari çalışma yaşından önce çalıştırılan çocuklarla yapılan hizmet sözleşmelerinin baştan itibaren geçersiz olduğuna ilişin tespitinin yerinde olduğu noktasında herhangi bir tereddüt bulunmamaktadır. Ancak bu durumdaki çocukların asgari çalışma yaşından önceki dönemde gerçekleştirdikleri çalışmalara ilişkin işçilik alacaklarını alamamalarının işçinin korunması prensibiyle uyuşmamaktadır. Bu itibarla İçtihadı Birleştirme Kararı olması münasebetiyle Yargıtay Genel Kurulu ve daireleri ile ilk derece mahkemeleri bakımından bağlayıcı olan 1958 tarihli Karar doğrultusunda uyuşmazlıkların çözülmesi gerekirken bu karar gözetilmeden verilen yakın tarihli Yargıtay kararlarının yerinde olmadığı kanaatindeyiz.

Kimi durumlarda da yapılmış olan hukuki bir işlemin belirli bir kısmını yok saymak gerekirken, geri kalan hükümlerini geçerli kabul etmek ve geçerli kabul edilecek kısımların ayakta tutulmasını sağlamak gerekebilir. Kısmi butlan olarak adlandırılan bu halde hukuki işlemin yalnızca bir bölümüne özgü olan bir sakatlık bulunmakta geri kalan kısmın ise tarafların farazi istek ve amacına uygun olduğu kabul edilir⁶⁸⁷. Sakat olarak kabul edilen kısım olmasaydı tarafların o sözleşmeyi yapmayacakları sonucuna ulaşılıyor ise bu durumda kısmi butlandan söz edilemez⁶⁸⁸. Kısmi butlan yaptırımının uygulanmasını gerektiren aykırılıklar ocuk işçiliği bakımından da gündeme gelebilmektedir. TBK m.27/2'de yer alan düzenlemeler ışığında, eğer sözleşmenin yalnızca belli maddeleri batıl ise kısmi geçersizlik olduğu değerlendirilerek sadece kanuna aykırı olan hükmün geçersiz olacağı sonucuna ulaşmak gerekmektedir. İş akdinin imkanlar dahilinde ayakta tutulmaya çalışılması işçinin

⁶⁸⁷Ođuzman ve Barlas, s.227;Helvacı ve Erlüle, s.41; Antalya ve Topuz, s.210; Oğuzman ve öz, s.181.

⁶⁸⁸Ođuzman ve öz, s.181.

korunması ilkesi ile iş güvencesi ilkesine de daha uygun olmaktadır. Kısmi geçersizlik sonrasında ortaya çıkan boşluğu doldurabilecek bir yasa hükmü ya da toplu iş sözleşmesi hükmü bulunmuyorsa bu boşluk işverenin işçiyi gözetme borcu kuralına göre doldurulacaktır. İşveren bu borcun bir gereği olarak çocuk işçilere, ağır ve tehlikeli olan gece işleri yerine daha hafif nitelikte ve gündüz yapılabilecek işler vermek durumunda kalacaktır⁶⁸⁹.

İş sözleşmesinin geçersiz olması sonucunu doğuracak noksanlık, bunun tespit edildiği anda ortadan kalkmış ise, örneğin, yasa tarafından belirlenen yaştan altında çalıştırılmaya başlanan çocuk bu durumun tespit edildiği anda aranan yaşa ulaşmış ise iş sözleşmesinin geçmişe ve geleceğe yönelik olarak geçerli olduğunun kabul edilmesi gerekecektir⁶⁹⁰. Yani yaş küçüklüğü sebebiyle iş sözleşmesinin geçersiz olduğunu ileri sürme hakkı ancak işçinin kanunda öngörülen yaşa ulaşmasına kadar mümkündür. İşçi kanunen belirlenen bu yaşa ulaştıktan sonra iş sözleşmesinin, sözleşmenin kurulduğu sırada işçinin yaşının küçük olduğu gerekçesiyle ileri etkili olacak şekilde ortadan kaldırılması mümkün olmayacaktır. Bundan başka, iş sözleşmesinin işçinin yaşının küçük olduğu dönemle sınırlı olarak geçersiz olduğu da ileri sürülemeyecektir. Örneğin; iş sözleşmesi, işçi kanunen aranan yaşa ulaştıktan sonra feshedilmişse işçinin hak kazandığı kıdem ve ihbar tazminatı bakımından işçinin kanunen aranan yaştan küçük olduğu dönemdeki çalışma süresi de hesaplamalarda dikkate alınacaktır. Ya da iş güvencesi tazminatının hesaplanması bakımından da yine aynı şekilde yaştan küçük olduğu dönem de hesaplanacaktır⁶⁹¹.

C. İŞ SÖZLEŞMESİ DEVAM EDERKEN MEYDANA GELEN AYKIRILIKLARIN YAPTIRIMLARI

İş Kanunu'nun "İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlere Aykırılık" başlığını taşıyan 104. maddesinde iş sözleşmesinin devamı sırasında oluşan aykırılıkların yaptırımı idari para cezası olarak belirlenmiştir. Buna göre; çocukların çalışma yaşına ilişkin sınırlamalar getiren İK m.71'e aykırı olarak işçi çalıştıran, İK m.72'ye aykırı olarak yer ve su altındaki işlerde 18 yaşından küçük erkek ve her yaştan kadın işçi

⁶⁸⁹ Aykaç, s.379.

⁶⁹⁰ Aykaç, s.379.

⁶⁹¹ Özkaraca ve Ünal, s.399.

çalıştıran, İK m.73'e aykırı olarak 18 yaşından küçük çocuk ve genç işçileri gece çalıştıran işverenler hakkında idari para cezası uygulanacaktır. İdari para cezası, adli bir organ vasıtasıyla değil, doğrudan idare tarafından verilen para cezasıdır.

İdari yaptırım dışında çocuk işçi çalıştırılması ile ilgili olarak cezai yaptırım uygulanmasını gerektiren haller de olabilmektedir. Çocuk işçileri korumak için cezai yaptırım uygulanması bakımından 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu genel kanun niteliğindedir. Örneğin, çocuk işçilerin iş kazası sebebiyle ölmeleri ya da yaralanmaları halinde TCK'da düzenlenen taksirle yaralama ve taksirle ölüme neden olma suçları oluşacak ve buna ilişkin yaptırımlar uygulanacaktır. Ayrıca TCK'nın 80. maddesinde yer alan düzenlemeye göre, zorla çalıştırmak, hizmet ettirmek, fuhuş yaptırmak veya esarete tâbi kılmak ya da vücut organlarının verilmesini sağlamak maksadıyla tehdit, baskı, cebir veya şiddet uygulamak, nüfuzu kötüye kullanmak, kandırmak veya kişiler üzerindeki denetim olanaklarından veya çaresizliklerinden yararlanarak rızalarını elde etmek amacıyla 18 yaşını doldurmamış olan kişilerin tedarik edilmeleri, kaçırılmaları, bir yerden diğer bir yere götürülmeleri veya sevk edilmeleri veya barındırılmaları hallerinde suça ait araç fiillerden hiçbirine başvurulmuş olmasa da faile aynı maddede düzenlenen hapis ve adli para cezaları verilecektir⁶⁹².

V. ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİ İYİLEŞTİRMeye VE ORTADAN KALDIRMAYA YÖNELİK ÇALIŞMALAR

Çalışma hayatında yaşanan birçok sorunda olduğu gibi çocuk işçi çalıştırılmasıyla ilgili problemler bakımından da Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kuruluşu (1919) bir dönüm noktası olarak kabul edilmektedir⁶⁹³. Bu örgüt daha önceki dönemlerde gündeme getirilen ancak çözüme kavuşmayan sorunların yeniden ele alınmasını, yol haritası çizilerek çözülmesini hedeflemektedir⁶⁹⁴. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel prensipleri 1944'te Filadelfiya'da toplanan Uluslararası Çalışma

⁶⁹² Aykaç, s.381.

⁶⁹³ Duyar ve Özener, s.18.

⁶⁹⁴ Duyar ve Özener, s.18.

Konferansı'nda kısaca Filadelfiya Bildirgesi adı verilen metinde ortaya konulmuştur. Bu metinde yapılan tespitlere göre⁶⁹⁵:

- Emek bir meta değildir.
- İfade ve örgütlenme hakkı istikrarlı ve sürekli bir ilerleme ve gelişmenin vazgeçilmez koşuludur.
- Fakirlik var olduğu her yerde herkes için bir tehlike oluşturmakta, yoksulluğa karşı mücadele her ulusun bünyesinde yer alan demokratik kararlara katılan, hükümet temsilcileriyle işirliği yapan çalışanların ve işverenlerin temsilcilerinin bulunduğu merkezi bir uluslararası çabayla sürdürülmelidir.

Mali ve idari yönden bağımsız bir kuruluş olan örgütün kurulmasının ardından öncelikli hedeflerinden biri de çocukların çalışma koşullarının iyileştirilmesinin sağlanması olmuştur⁶⁹⁶. Birinci Dünya Savaşı'nın sonunda kurulup İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra da varlığını koruyabilen tek uluslararası kuruluş olan Uluslararası Çalışma Örgütü, “uzman kuruluş” olarak nitelendirilmektedir⁶⁹⁷. Uluslararası Çalışma Örgütü 1919 tarihli Kuruluş Anayasası'nda kalıcı dünya barışının ve ahenginin önemini vurgulamış, bu barışın ve ahengin adaletsiz ve yoksul çalışma şartları nedeniyle tehlikeye düştüğünü belirterek çocukların korunması için dünya barışını da tehdit eden bu çalışma koşullarının ivedi olarak iyileştirilmesi gerektiği üzerinde durmuştur⁶⁹⁸. Uluslararası Çalışma Örgütü çocuk işçi çalıştırılması sorununa ilgi çekebilmek ve devletlerin bu çalışmayı bir sorun olarak görmelerini sağlamak için çeşitli çalışmaları uzun yıllardan beri yapmış olmasına rağmen uluslararası platformda bu konuya ilginin yoğunlaşması ancak 1979 yılında Uluslararası Çocuk Yılı olarak tabir edilen zamanda gerçekleşmiştir⁶⁹⁹.

Çocuk işçiliğiyle mücadele etmek ve ortaya çıkardığı zararlı sonuçları yok edebilmek amacıyla Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) , Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programını (IPEC) geliştirmiştir. Bu program 1992 yılında

⁶⁹⁵Detaylı bilgi için bkz. Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.23-24.

⁶⁹⁶Duyar ve Özener, s.18.

⁶⁹⁷Tunçomağ ve Centel, s.33.

⁶⁹⁸Şahin, s.62.

⁶⁹⁹Bakırcı, s.88.

Alman Hükümeti'nin verdiği mali destekle Brezilya, Endonezya, Hindistan, Kenya ve Tayland'da başlatılmıştır. Türkiye'de de 1992 yılından bu yana IPEC kapsamında çocuk işçiliğiyle mücadele için çalışmalar yürütülmektedir⁷⁰⁰. 1994 yılında, Tanzanya, Bangladeş, Pakistan, Nepal, Filipinler, 1996-1997 yıllarında Mısır, Kosta Rika, Sri Lanka, Senegal, Kamboçya, Madagaskar, Dominik Cumhuriyeti, Guatemala El Salvador, Panama, Nikaragua, Bolivya, Arjantin, Honduras, Kolombiya, Venezüella ve Ekvador bu programa katılmışlardır⁷⁰¹. Bu program yapılan çalışmaların çocuk işçiliği olarak nitelendirilip nitelendirilmeyeceğinin çocuğun yaşına, yapılan işin ne tür bir iş olduğuna, çocuğun ayırdığı zamana, gerçekleştiği koşullara ve çocuğun yaşadığı ülkenin bu konuda belirlemiş olduğu hedeflere bağlı olduğunu belirtmektedir⁷⁰². Programın uzun vadedeki temel hedefi çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması iken⁷⁰³, kısa vadeli hedef çocukların korunması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesidir⁷⁰⁴. Öncelikli hedef gruplarını ise, sanayi, tarım ve hizmet sektörlerinde risk altında çalıştırılan çocuklar, zorla çalıştırılan çocuklar, aile içinde ev işlerinde çalıştırılan çocuklar, çok küçük yaşta olup çalıştırılan çocuklar, kız çocukları, gelişimlerini olumsuz yönde etkileyen işlerde çalışan çocuklar ve sokakta çalışan çocuklar oluşturmaktadır⁷⁰⁵. Çocuk işçiliğinin köklü bir çözüme ulaşarak ortadan kalkması ülkelerin ekonomik ve sosyal gelişmişlik düzeyine bağlı olup kısa vadede gerçekleşmesi olası olmadığından programın önceliği en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği olmuştur. IPEC amaçlarını gerçekleştirirken işçi, işveren ve sivil toplum kuruluşlarının mücadeleye aktif katılımını beklemektedir. Mücadele için ulusal bir plan belirlenip bu plan, eğitim desteği ve ekonomik desteklerle uygulamaya konulmalıdır⁷⁰⁶.

⁷⁰⁰ www.ilo.org (ET:30.12.2018).

⁷⁰¹ Efe ve Uluoğlu, s.57.

⁷⁰² Tat, 115.

⁷⁰³ ILO tarafından tamamen ortadan kaldırılması hedeflenen en kötü çocuk çalışmaları genellikle 18 yaşını doldurmamış olan çocukları köle haline getirmeye, çocukları ailelerinden ayırmaya, ciddi tehlikelerle karşılaşmalarına ve hastalanmalarına, sokaklarda kalmalarına neden olan çalışmalardır. Bakırcı, s.168.

⁷⁰⁴ Bakırcı, s.115; “Çocuk İşgücü İstatistikleri 1994 ve 1999 Sonuçları (2000 Genel Nüfus Sayımı Sonuçlarına Göre) Yaş Grubu, Cinsiyet ve Çalışma Durumuna Göre Çocuklar” (tüik.gov.tr)(19.05.2019).

⁷⁰⁵ Çağlar, ILO/IPEC Programları, s.56.

⁷⁰⁶ Günöz, s. 66-67.

IPEC kapsamındaki bir programın yürürlüğe girme aşamaları şu şekilde detaylandırılabilir⁷⁰⁷: programın yürürlüğe gireceği hükümet ile Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) arasında, işbirliği yapılacak alanların belirlendiği, çocuk işçiliğinin boyutlarının ortaya konulduğu bir mutabakat imzalanmaktadır. Ulusal olarak uygulanacak faaliyet planının temelini bu mutabakat öncesi yapılan araştırmalar ve çalışmalar oluşturmaktadır. Uygulanacak plan belirlendikten sonra bu planın uygulayıcıları olarak hükümet ve işçi-işveren kuruluşları, üniversiteler ve medya organları sahneye çıkmaktadır. Yapılan programın denetlenebilmesi için de komiteler oluşturulmaktadır. Ayrıca IPEC işbirliği içinde olduğu ve programın uygulandığı ülkelere teknik anlamda destek de sağlamaktadır⁷⁰⁸.

ILO-IPEC programının çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması amacıyla yaptığı mücadele önleme, geri çekilme ve koruma olmak üzere üç temel stratejiden oluşmaktadır. Tehlikeli işlerde çalışma potansiyeli bulunan çocukların tespit edilerek bu çalışmaların içinde olmalarının engellenmesi önleme kısmını, bu şekilde tehlikeli işlerde çalışan çocukların işten ayrılmalarının ve eğitimlerine devam etmelerinin sağlanması, işe geri dönememeleri için gözetim altında tutulmaları geri çekilme kısmını, çalışma için belirlenen asgari yaş sınırını geçmiş olan çocukların işyerlerindeki çalışma koşullarının iyileştirilmesi ise koruma kısmını oluşturmaktadır⁷⁰⁹.

Çocuk işçiliği ile mücadele kapsamında bir yol haritası belirlenebilmesi için öncelikle konuya ilişkin sağlıklı verilere ulaşılmış olması gerekmektedir. Bu verilerin elde edilebilmesi ve dolayısıyla da çocuk işçiliğiyle mücadele için bir adım atılması amacıyla IPEC programı çerçevesinde ILO ile Türkiye İstatistik Kurumu arasında bir proje imzalanmış ve bu projeye göre ilki 1994 yılının Ekim ayında, ikincisi 1999 yılının Ekim ayında, üçüncüsü 2006 yılının Ekim-Kasım-Aralık aylarında ve sonuncusu da 2012 yılının Ekim-Kasım-Aralık aylarında gerçekleştirilen çocuk işgücü anketleri yapılmıştır⁷¹⁰. Bu anketlerin amacı aynı zamanda Türkiye’de çalışma hayatında yer alan çocukların hangi koşullar altında çalıştıklarını sektörler bazında belirlemek, çalışan

⁷⁰⁷Yıldırım, H, s.81-82.

⁷⁰⁸Yıldırım, H, s.81-82; Akyüz, s.529.

⁷⁰⁹**Dünyada ve Türkiye’de Çocuk, Çocuk İşgücü Sorunu ve Çocuk Refahı Politikaları**, s.15.

⁷¹⁰Yayla, 430.

çocukların ekonomik, sosyal ve demografik özellikleri ile çocukların gelecekte beklenenlerini ortaya koymaktır⁷¹¹.

ILO-IPEC tarafından 2013 yılında “Küresel Tahminler ve Eğilimler 2000-2012” raporu yayınlanmıştır⁷¹². Bu rapora göre dünyadaki çocuk nüfusunun %11’i çocuk işçi olarak çalışmaktadır. Çalışan çocuklardan yaklaşık 85 milyonu ise sağlığını, güvenliklerini ve ahlaki gelişimlerini tehlikeye atan işlerde çalışmaktadır. Her dört senede bir yayınlanan bu rapora göre çocuk işçiliği en büyük azalmasını 2008-2012 döneminde yaşamıştır. 2020 yılında tüm dünyada çocuk işçiliğinin 102 milyona düşürülmesi hedeflenmektedir⁷¹³.

Türkiye’de Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 1992’de başlattığı “Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı “ (IPEC) çerçevesinde; 138 sayılı ILO Sözleşmesi’nin kabul edilmesi, sanayide çalışan çocuklara sağlık hizmetlerinin sunulması, çıraklık sisteminden faydalandırma, İşyeri Danışma ve Denetleme Grubunun oluşturulması gibi birçok çalışma yapılmıştır⁷¹⁴. Bu programın uygulanması ile ilgili olarak bazı stratejiler belirlenmiştir. Ülkemizde 1992-1993 yıllarını kapsayacak şekilde belirlenmiş olan bu stratejileri şu şekilde sıralayabiliriz: çocuk işçiliğini ortaya çıkaran sebeplerin neler olduğunu açıklayarak bu sorunla ilgili daha geniş bir kesimin bilinçlenmesini sağlamak, mücadele politikalarını belirleyecek olan kişilerin konuyla ilgili duyarlılıklarını artırmak ve uygulanması kolay olan küçük çaplı planların oluşturulmasını sağlamaktır. Konu ile ilgili stratejiler geliştirilmesi bu dönemle sınırlı kalmamıştır. 1998-1999 yılları için de çocuk işçilerin fiziksel olarak güvende olmalarını sağlamak ve çocukların fiziksel, sosyal, psikolojik gelişimlerini sağlıklı bir şekilde tamamlayabilmeleri için gerekli imkanları sağlamak olarak yeni stratejiler geliştirilmiştir⁷¹⁵.

⁷¹¹Bakırcı, s.14.

⁷¹²Tat, s.117.

⁷¹³Tat, s.117.

⁷¹⁴Özeren, s. 168.

⁷¹⁵Yıldırım, H, s.103-104.

Çocuk işçiliğine yönelik ilk araştırma program kapsamında 1994 yılında TÜİK tarafından yürütülmüştür. IPEC kapsamında 1992-2001 yılları arasında Türkiye’de yürütülen projeleri detaylandırmak gerekirse⁷¹⁶:

- *Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yapılan çalışmalar:* Çalışan çocuklar biriminin güçlendirilmesi⁷¹⁷, iş müfettişlerinin çocuk işçiliği konusunda eğitimi, kimyasalların çalışan çocuklar üzerindeki etkisinin araştırılması, yapıştırıcı üreticilerine duyarlılık kazandırılması, çocuk işçiliğinin önlenmesi için zamana bağlı ulusal politika ve program çerçevesi hazırlanması, deprem bölgesinde yer alan Yalova’da çalışan çocukların rehabilitasyonu ve çocuk işçiliğinin önlenmesi, Türkiye’nin batı bölgesinde seçilen sanayi meslek dallarında çocuk emeğinin kullanımının sona erdirilmesi.
- *Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yapılan çalışmalar:* Çıraklık eğitiminde öğretmenlerin çalışan çocuklar konusunda duyarlılık kazanması (İstanbul), çıraklık eğitim merkezleri müdürlerinin çalışan çocuklar konusunda duyarlılık kazanması, çalışan çocukların eğitime kazandırılması, devamlılığı ve eğitim başarılarının artırılması konusunda Meb kurumsal kapasitesinin güçlendirilmesi.
- *Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yapılan çalışmalar:* Çocuk İşçiliği Konsunda Ulusal Araştırma, Çalışan Çocuklar Semineri, Çocuk İstihdamı Anketi Uygulanması.
- *Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu tarafından yapılan çalışmalar:* Çocuk işçiliği ile ilgili işverenlerin duyarlılığının artırılması, “Türkiye’de Çocuk İşçiliği” isimli kitabın İngilizce basılması, metal sektöründe faaliyet gösteren küçük ve ortaölçekli işletmelerde çalışan çocukların çalışma şartlarının iyileştirilmesi, Pendik sanayi sitesinde çalışan çocuklar bürosunun oluşturulması.
- *Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu tarafından yapılan çalışmalar:* Çalışan çocuklar ve genç işçilerin sorunları ve çözüm yolları ulusal sempozyumu, deri sektöründe çalışan çocukların çalışma koşullarının iyileştirilmesi amacıyla TÜRK-İŞ

⁷¹⁶Günöz, s.69.

⁷¹⁷Söz konusu Çalışan Çocuklar Birimi başlatılan IPEC projelerinin koordinatörlüğünü yapmak üzere 1992-1993 yılında kurulmuş bir bölümdür. Bu birim bünyesinde ülkemizde uygulanacak olan IPEC projelerinin ulusal politikalara uygun olup olmadığına karar vermek üzere Ulusal Yönlendirme Komitesi de oluşturulmuş, bu komiteye ÇSGB başkanlığında ilgili bakanlıkların, sosyal tarafların, üniversitelerden ve gönüllü kuruluşlardan temsilcilerin de katılımı sağlanmıştır. Bakırcı, s.404.

deri sendikaları çalışanlarının eğitilmesi, bölge ve il temsilciliklerinin eğitimi ve eylem komiteleri kampanyaları, sendikaların çocuk işçiliği konusunda güçlendirilmesi.

- *Türkiye Küçük Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu Araştırma Enstitüsü tarafından yapılan çalışmalar:* halıcılık sektöründe çocuk işçilerin rolü, IPEC partnerlerinin izleme ve değerlendirme konusunda eğitim, TESK İDDG için eğitim programı geliştirilmesi ve el kitabı hazırlanması.

- *Ortadoğu Teknik Üniversitesi tarafından yapılan çalışmalar:* Yabancı Diller Yüksekokulu öğrenci ve okutmanlarının çocuk işçiliği konusunda duyarlı olmalarının sağlanması, depremde etkilenen bölgelerde sokakta çalışan çocukların rehabilitasyonu ve önlenmesi, çocuk işçiliğine karşı yürütülen eylem programları ülke raporu.

- *İnsan Kaynakları Geliştirme Vakfı tarafından yapılan çalışmalar:* çocuk işçilerin korunma sistemini geliştirmek için işköğretim müfettişleri ile işbirliği, ilköğretim müfettişlerinin çocuk işçiliği konusunda bilgilendirilmesi, ilköğretim okul müdürlerinin çocuk işçiliği konusunda bilgilendirilmesi.

- *Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayi Destekleme Vakfı tarafından yapılan çalışmalar:* ustaların eğitimlerinin gerçekleştirilmesi, Doğu Anadolu'daki göçmen çocuklar ile sokakta çalışan çocuklar için eğitim kursları düzenlenmesi⁷¹⁸.

- *Türkiye Kalkınma Vakfı tarafından yapılan çalışmalar:* Erzurum ve Sinop illerinde özellikle kırsal kesimde ve ev işlerinde çalışan çocukların mesleki eğitim almaları için bir program geliştirilmesi, Sinop ve Diyarbakır illerinde “Kendi İşini Kur” isimli bir program hazırlanarak çalışan çocukların ailelerine iş edindirmek suretiyle çocukların çalışma hayatından uzaklaştırılmasını sağlamak⁷¹⁹.

- *Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı tarafından yapılan çalışmalar:* metal, deri ve otomotiv sanayiinde çalışan çocuklara sağlık hizmeti sağlamak, Ankara ve İstanbul'da bu sanayi kolunda çalışan çocuklar için düzenli sağlık taramaları yapan mobil bir klinik kurmak, bunu yaparken de çıraklık okullarıyla işbirliği yapmak, Denizli ilinde küçük ölçekli işletmelerde çalışan kız çocukları için sağlık taramaları yapılmasını sağlamak⁷²⁰.

⁷¹⁸Yıldırım, H, s.105.

⁷¹⁹Yıldırım, H, s.105.

⁷²⁰Yıldırım, H, s.106.

Bu projeler yanında 1992 yılında Ankara Büyükşehir Belediyesi ve ILO işbirliği ile “Ankara Sokaklarında Çalışan Çocuklar” projesi yapılmış, Ankara sokaklarında çalışan çocukların koşullarını iyileştirmek ve bu çocukları eğitime yönlendirmek amaçlanmıştır⁷²¹. Proje kapsamında Ankara Sokaklarında Çalışan Çocuklar Merkezi kurulmuş, merkezde ilkyardım ve sağlık, beslenme, oyun-sosyal etkinlikler-spor, psiko-sosyal destek, eğitim gibi temel hizmetler yanında meslek edindirme, kalıcı işe yerleştirme, çocuk emeğinin sömürülmesine toplumun dikkatini çekmek üzere seminerler düzenleme gibi hizmetler verilmiştir⁷²².

2002 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 12 Haziran tarihi “Çocuk İşçiliği İle Mücadele Günü” olarak belirlenmiştir. Belirlenen bu tarihte her yıl önceden bir tema belirlenmekte ve bu tema çerçevesinde dünya üzerindeki tehlikeli işlerde ve kötü şartlarda çalışan çocukların durumlarına dikkat çekerek bu konudaki farkındalığın ve duyarlılığın artırılması hedeflenmektedir⁷²³.

Ülkemiz açısından 2018 yılı çocuk işçiliğiyle mücadeleye yönelik toplumsal duyarlılığın artırılması, programın politika ve hedeflerine azami katkının sağlanmasının temin edilmesi amacıyla “Çocuk İşçiliği ile Mücadele Yılı” ilan edilmiştir⁷²⁴. Buna ilişkin 2018/3 sayılı Başbakanlık Genelgesi Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir⁷²⁵. Genelgede, çocukların zihinsel, bedensel ve sosyal gelişimini olumsuz yönde etkileyen çocuk işçiliğinin, küresel ve ulusal çapta önemli sorunların başında geldiği kabul edilmiştir. Genelge ile ülkemizin 2023 hedefleri doğrultusunda, öncelikle en kötü biçimleri olmak üzere, çocuk işçiliğinin önlenmesi amacıyla Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı koordinasyonunda hazırlanan “Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı (2017-2023)” adlı programın yürürlüğe girdiği ilan edilmiştir. Program kapsamında, çocuk işçiliğini önlemeye yönelik temel stratejilerin, faaliyetlerin ve bu faaliyetlerden sorumlu olan ve işbirliği yapılacak kurum ve kuruluşlar ile faaliyetlerin tamamlanma sürelerinin belirlendiği açıklanmıştır. Çocuk İşçiliği ile Mücadele Yılı uygulamaları kapsamında ilgili kurum ve kuruluşlar tarafından yapılacak olan tüm

⁷²¹ Akyüz, s.520.

⁷²² Akyüz, s.520-522.

⁷²³ Yayla, s.413.

⁷²⁴ www.ntv.com.tr/turkiye/2018-yili-cocuk-isciligi-ile-mucadele-yili-ilanedildi. (19.05.2019).

⁷²⁵ <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/02/20180220-3.pdf> (19.05.2019).

Çalışmalarda ocuk işçiliği ile mücadele konusuna öncelik verileceği ve programda yapılacak olan faaliyetlerin etkin ve verimli bir şekilde yerine getirilmesi için tüm kamu kurum ve kuruluşlarınca gereken her türlü yardımın ve desteğin titizlikle sağlanacağı ifade edilmiştir.

ILO tarafından ocuk işçiliğiyle mücadele kapsamında yapılan çalışmaların diğer uluslararası kuruluşlar tarafından da desteklenmesi gerekmektedir. Dünya Sağlık rgt'nün (WHO) ocuk işçilerin sağlık durumlarıyla ilgili çalışmalara destek olması, Birleşmiş Milletler Uluslararası ocuklara Acil Yardım Fonu'nun (UNICEF) zor şartlar altında çalışan çocukların çalışma koşullarının iyileştirilmesiyle ilgili çalışmalara destek olması, Birleşmiş Milletler Eğitim Bilim ve Kültür rgt'nün (UNESCO) alışan çocukların eğitim hayatlarının aksamamasıyla ilgili yapılan çalışmalara destek olması beklenmektedir⁷²⁶.

UNICEF küresel olarak ocuk hakları savunuculuğu bakımından önde gelen bir kuruluştur. Bu kuruluşun amacı çocukları her türlü ayrımcılık, istismar, şiddet ve sömürüden korumaktır. Kuruluş amacını gerçekleştirmek üzere herkesin bu çabalara dahil edilmesini de hedeflemektedir. Bu kapsamda UNICEF tarafından dünyanın yaklaşık 190 ülkesinde ocuk işçiliğiyle mücadele hedefi kapsamında ILO ile ortak programlar yapılmakta ve ocuk işçiliğinin zararları konusundaki farkındalığın artırılması için alışılmaktadır⁷²⁷. UNICEF, ocukların çalıştırılması ile ilgili olarak yapılan programları her türlü ocuk hakkının korunması kapsamında kabul etmekte bu sebeple de UNICEF tarafından yapılan alışmalar Uluslararası alışma rgt'nn en kötü ocuk çalışması biçimlerinin ortadan kaldırılması için yaptığı çalışmaları tamamlamaktadır⁷²⁸. Bu alışmalar kapsamında uygun verileri toplamak için yeni göstergeler ve metodolojilerin geliştirilmesi için çalışılmakta, ülkelerdeki yerel araştırmalara teknik destek sağlanmakta ve özellikle çocuklar ve kadınlar için ulusal izleme sistemlerinin geliştirilmesi için katkıda bulunmaktadır⁷²⁹.

⁷²⁶poęlu, s.678.

⁷²⁷Efe ve Uluoğlu, s.58.

⁷²⁸Bakırcı, s.117.

⁷²⁹Efe ve Uluoğlu, s.58.

Çocuk işçiliğiyle mücadele anlamında uluslararası bir adım olarak Çocuk İşçiliği Platformu kurulmuştur. Bu platformun temel amaçları, çocuk işçiliğiyle ilgili olarak hükümet, işçi-işveren kuruluşları ve sivil toplum örgütleri arasında koordinasyonu sağlamak, ILO tarafından belirlenen ilkelerin uygulanmasının önündeki engelleri ortadan kaldırmaya yönelik tavsiyeler hazırlamak, bazı ülkelerde çocuk işçiliği konusunda işbirliği yapılmasına yönelik yaklaşımları yaygınlaştırmaya çalışmak ve çocuk işçiliğiyle ilgili küresel bir bilgi üssü inşa etmektir. Bu platformun çocuk işçiliğiyle mücadele konusunda deneyim ve bilgi paylaşımına imkan ağılayan bir forum niteliğinde olduğu söylenebilir. Platform aynı zamanda ILO'nun 20 yıllık araştırmaları ve edindiği deneyimleriyle ilgili olarak bilgi paylaşımında bulunmakta ve eğitim vermektedir. Çocuk İşçiliği Platformu, çocuk işçiliğinin azaltılması ve neticede ortadan kaldırılması konusunda ILO, UNICEF, Dünya Bankası gibi küresel oluşumlar ve hükümetler, kurumlar ve programlar arasında da bağlantı kurmaktadır⁷³⁰.

Çocuk işçiliğiyle mücadele hedefi bakımından Avrupa Birliği'nin de devrede olduğunu söylemek mümkündür. AB tarafından geliştirilmiş olan Genel Tercihler Sistemi programı ile ithal edilen ürünler bakımından çocuk işçi istihdam edilmemiş olması önem arz etmektedir. Bu konuda hassas davranan ülkelere AB pazarlarına girme noktasında öncelik tanınmaktadır. Ancak mücadele anlamında ekonomik yaptırımlar içeren argümanların uygulanmasında dikkatli olunması gerekmektedir. Çünkü bu yasaklamalar ve ekonomik engellemeler çocuk işçiliğini ortadan kaldırmadığı gibi aksine ihraç yasaklarından etkilenen işverenlerin işten çıkarmaları nedeniyle çocuk işçilerin yalnızca sektör değiştirmelerine de neden olabilmektedir⁷³¹.

Avrupa Birliği'ne aday ülke konumunda olan Türkiye'de çocuk işçiliğiyle mücadele anlamında kaydedilen gelişme 1999 yılında düzenlenen İlerleme Raporu'nda ortaya çıkmıştır. 2000 yılında Türkiye; çocuk hakları ve çocuk emeği bakımından, yasal düzenlemelerin (kanunların ve yönetmeliklerin) Çocuk Hakları Sözleşmesi'ne uygun olması sebebiyle takdir edilirken, başta tarım sektörü olmak üzere birçok sektörde yoğun olarak çocukların çalıştırılması ve sözleşmeye uygun olan yasal düzenlemelerin

⁷³⁰Efe ve Uluoğlu, s.60.

⁷³¹Çöpöğlu, s.677.

uygulanması bakımından eksiklikler olması sebebiyle de eleştirilmiştir⁷³². Ancak genel anlamda Türkiye'nin 1998 yılından bu yana çocuk işçiliği konusunda eleştirildiğini söylemek daha doğru olacaktır. 2013 yılında yayınlanan İlerleme Raporu'nda Türkiye'nin çocuk hakları ve çocuk işçiliğiyle mücadele konusunda daha çok çaba göstermesi gerektiği üzerinde durulmuştur. Raporda, 6-17 yaş aralığında olup çalışma hayatında aktif olarak yer alan çocukların oranının düşmediği, 2012 yılında 28 çocuk işçinin iş kazası sebebiyle vefat ettiği, bu şekilde iş kazasında ölen çocukların ölümcül kurbanlar olarak nitelendirildiği ve meslek hastalığına yakalanmış olan birçok çocuğun da raporlara veri olarak yansıtılmadığı ortaya konulmuştur⁷³³.

Türkiye'de uluslararası kuruluşların destekleriyle çocuk işçiliği ile mücadele kapsamında gerçekleştirilen çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin; Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye Temsilciliği'nin verdiği destek ile Çankırı, Kastamonu, Sinop, Ordu, Elazığ, Erzurum ve Van olmak üzere 7 ilde 2005-2007 yılları arasında Türkiye'de Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerinin Ortadan Kaldırılması Projesi, Amerikan Çalışma Bakanlığı-Uluslararası Çalışma Örgütü'nün mali destek vermesi ile Ankara, Şanlıurfa, Gaziantep, Elazığ, Ağrı ve Mardin illerinde 2004-2008 yılları arasında Tarladan Okula (Eğitim Yoluyla Çocuk İşçiliği ile Mücadele) Projesi yürütülmüştür. Ayrıca Ordu ilinde fındık tarımında çocuk işçi çalıştırma uygulamasının kaldırılması için de ILO projesi hayata geçirilmiştir⁷³⁴.

Uluslararası bir örgüt olan Uluslararası Sosyal Sorumluluk Örgütü de 1997 yılında SS 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı başlığı taşıyan ve çocuk işçiliğiyle ilgili bazı prensipler içeren bir çalışma yapmak suretiyle çocuk işçiliğiyle mücadele etmek için adım atmıştır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Çocuk Hakları Sözleşmesi ve Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından yapılan Sözleşmeler ışığında belirlenen bu standartlar temelinde mal ve hizmet üretimi yapılırken iş ilişkilerinde “ahlaki boyutu” korumaktadır⁷³⁵. Bu korumanın sağlanması için, 15 yaşın altındaki çocukların çalıştırılmayacağı, 15 yaşından büyük olanların ise okula gitmeleri halinde, ulaşım için geçecek süre de dahil olmak üzere okul ve iş için harcayacakları zamanın günde 10 saati

⁷³²Tat, s. 129.

⁷³³Özkaraca ve Ünal, s.356.

⁷³⁴Tat, s.133.

⁷³⁵Bakırcı, s.118.

geçemeyeceği kabul edilmiştir⁷³⁶. Ayrıca bu standartı kabul ederek uygulayan kuruluşlar çalıştırdıkları çocuk ve genç işçilerin hem işyeri içinde hem de işyeri dışında onlar açısından güvenli olmayan, sağlıksız koşullara maruz kalmaması yönünde bir güvence vermeyi de taahhüt etmiş olmaktadır⁷³⁷.

2000 yılında Birleşmiş Milletler tarafından çocuk işçiliği ile ilgili olarak Milenyum Gelişim Hedefleri kabul edilmiş bu kapsamda 2010 yılında Küresel Çocuk İşçiliği Konferansı düzenlenerek kötü çalışma biçimlerinin 2016 yılında sona erdirilmesi hedeflenmiştir⁷³⁸.

VI. ÇOCUK İŞÇİLİĞİ İLE MÜCADELEYE YÖNELİK ÖNERİLER

Çocuk işçi çalıştırma eğiliminin artması çocukların her yönden gelişimini engellemekle beraber zarar verdiği kesim sadece çocuklar değildir. Yetişkinler de çocuklarla beraber risk altındadır. Şöyle ki; çocuk ucuz iş gücü olarak görüldüğünden işverenler tarafından tercih edilmektedir. Bu da yetişkin işçinin işsiz kalması ihtimalini kuvvetlendirmektedir. Bundan başka yetişkinler herhangi bir işte çalışıyor olsa dahi çocuk ve gençlerin çalıştırılması vasıflı olmayan işler için yetişkinler ve çocuklar arasında rekabete sebep olup ve yetişkin işçiler için de ücretlerin iyice düşmesine sebep olmaktadır⁷³⁹.

Yasal olmayan şekillerde ve emek sömürsü yapmak suretiyle çocuk işçi istihdamının artış göstermesi ülke ekonomisinin de verimsiz çalışmalar sebebiyle çöküşe doğru gitmesine sebebiyet verebilecektir. Bu nedenlerle İş Kanunu'na tabi olan ve olmayan tüm işletmelerin sıkı bir şekilde denetlenmesi ve bu denetimler sonucu caydırıcılık özelliği fazla olan yaptırımların işverenler bakımından uygulanması gerekmektedir⁷⁴⁰. Etkili bir iş denetiminin yapıldığından bahsedebilmek için ise idari ve

⁷³⁶Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.506.

⁷³⁷Bakırcı, s.119.

⁷³⁸Kılıç, s.134.

⁷³⁹Bakırcı, s.77.

⁷⁴⁰Özeren, s.170.

cezai yaptırım uygulama gücüne sahip olan bakanlıkların bünyelerinde yeterli sayıda ve donanımlı iş müfettişleri çalıştırmaları gereklidir. Zira istihdamda yer alan çocuk işgücü hakkında yeterli bilgi ve deneyime sahip olmayan iş müfettişleri, yalnızca yasalarda düzenlenen yaptırımları işverenlere uygulamakla yetineceğinden, çocuk işgücünü işveren bakımından cazip kılan sebeplerin varlığını sürdürmesi nedeniyle ilgili yaptırımlar yalnızca kısa bir süre için çocukların iş hayatından uzaklaştırılmasını sağlayacak, bir müddet sonra yaşanan bu boşluk yeniden çocukların çalıştırılmaya başlanması ile doldurulacaktır⁷⁴¹. Bu durumun yaşanmaması için iş müfettişlerinin öncelikli olarak gözlem yapması ve tarafları dinlemesi, bundan sonra konuyu detaylı olarak değerlendirmesi ve anlaması ve bundan sonra da davranış yöntemini belirlemesi gerekmektedir. Bu hareket tarzının benimsenmesi halinde çocuk çalışmasını önleyecek bir politikanın sağlıklı bir şekilde belirlenmesi mümkün olacaktır⁷⁴².

İşsiz ebeveynlerin istihdam edilerek çalışma hayatına katılımının sağlanması durumunda ailenin geçim sıkıntısı azalacağından evdeki yaşı küçük bireylerin çalışması ihtiyacı ortadan kalkabilecektir. Geleneksel bakış açısının hakim olduğu ailelerde kadınların çalışmasına sıcak bakılmamaktadır. Bu algıyı yıkmaya yönelik çalışmalar yapıp kadın istihdamının artırılması halinde de yine eve giren gelir miktarı artacağından çocukların çalışmasına ihtiyaç duyulmayacaktır⁷⁴³. Bundan başka göç eden ailelerin göç ettikleri bölgelere uyumlarının sağlanması için ekonomik ve sosyal bakımdan desteklenerek bilinç kazandırılmaya çalışılması halinde yine çocukları çalışmaya itmelerinin önüne geçilebilecektir⁷⁴⁴.

Yoksulluğun aileler üzerindeki ve hayatta kalma mücadelesi üzerindeki etkisi dikkate alındığında bu ailelerin çocuklarını çalışmaya itmesinin önlenmesi için yaşamlarının her anında geçimlerini sağlamalarına imkan veren gelir düzeyi temin edilerek, geleceğe yönelik kaygılarının azalmasını sağlayacak bir sosyal güvenlik

⁷⁴¹Şahin, s.83.

⁷⁴²Şahin, s.84.

⁷⁴³Yüksel, M, Adıgüzel ve Yüksel, H, s.33.

⁷⁴⁴Kulaksız, s.109.

sisteminin oluşturulması da çocuk işçiliğiyle mücadele kapsamında önemli bir adım olacaktır⁷⁴⁵.

Çocuk işçiliği ile etkin olarak mücadele edebilme noktasında toplumun tüm kesimlerinin bunun bir sorun olduğunu benimsemesi önem arz etmektedir. Çocukların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların tespit edilerek kamuoyunun bu konuda bilgilendirilmesi gerekmektedir. Zira bu tespit yapılmadığı takdirde işin iç yüzü hakkında bilgisi olmayanların bunu bir sorun olarak görüp çözüm üretme noktasında harekete geçmeleri de kendilerinden beklenemez. Toplumı oluşturan tüm kesimlerin çocuk çalışmasının kabul edilemez biçimleri ve bunların bir an önce ortadan kaldırılması ve bunun hem çocuğun hem de toplumun refahı için gerekli olduğu, çalıştıkları işlerden ayrılan çocukların daha iyi hizmetlerden iyi koşullarda yararlanabilecekleri konusunda güvenlerinin kazanılması gerekmektedir⁷⁴⁶. Çünkü ancak bu güvenin sağlanmasından sonra bireyler alınacak olan tedbirleri destekleyip çocukların ağır koşullar altında çalıştırıldıkları işyerlerinin belirlenmesi ve yapılan ihlallerin şikayet edilmesi noktasında ilgili birimlere yardımcı olabileceklerdir⁷⁴⁷.

Eğitimde yaşanan aksaklıkların çocuk işçiliğini tetiklediği bir gerçektir. Ancak çocuk işçiliğine sebep olan yalnızca çocukların eğitim alamamaları değil ailelerin de aynı zamanda yeterli eğitim düzeyine sahip olmamasıdır. Ailelere farkındalık kazandırmak ve onları çocuk işçiliğinin mevcut ve gelecekte ortaya çıkacak sorun ve sonuçlarıyla ilgili olarak bilgilendirmeye yönelik eğitimler de çocuk işçiliğiyle mücadele noktasında etkin olacaktır. Özellikle kitle iletişim araçları vasıtasıyla ailelere çocukların çalışmasının onların geleceği üzerindeki olumsuz etkilerinin, gelişimlerinin tamamlanmamış olmasından kaynaklanan niteliksiz birer birey olabileceklerinin ve bu durumun onlarla birlikte toplumu da olumsuz etkileyeceğinin anlatılması yerinde olacaktır⁷⁴⁸. Tüm bu hususların muhatabı olan toplumsal kesimin bakış açısı, eğitim düzeyi ve beklentileri doğru tespit edilip onların da tam olarak anlayacağı şekilde etkin iletişim yolları tercih edilmesi bu süreçte büyük önem arz etmektedir.

⁷⁴⁵Şahin, s.88.

⁷⁴⁶Bakırcı, s.396.

⁷⁴⁷Bakırcı, s.397.

⁷⁴⁸Şenol ve Mazman, s.254-255.

Çocuk işçiliğiyle mücadele ederken uygulanacak eğitim strateji ve yöntemlerinin doğru seçilmesi gerekmektedir. Okullarda okutulan derslerin toplum yapısına ve yaşayışına uygun, soyut ve toplumsal gerçeklerden kopuk olmayan tarzda belirlenmesi bu konuda atılacak ilk ve en iyi adım olabilir. Çocuklara tehlikeli ve zararlı işlerin neler olduğunun ve işverenlerin ne tür yaklaşımlarının yanlış olduğunun detaylıca anlatılıp öğretilmesi gerekmektedir. Okullardaki günlük ders saati sayısının ve ders programlarının yaşanılan çevreyle uyumlu hale getirilmesi ve yaşam koşullarına göre esnetilebilmesi de çözümün bir parçası olabilecektir. Ayrıca öğretmenlerin de ücret ve çalışma koşulları yönünden desteklenmesi bu mücadelenin sağlıklı bir şekilde ilerleyebilmesi için büyük önem arz etmektedir. Ülkemiz bakımından öznel bir değerlendirme yapılması gerekirse öncelikle atanmak için uzun yıllar bekleyen, büyük emek sarf etmesine rağmen mesleğini icra etmeye başlayamayan öğretmenlerin önündeki engeller kaldırılarak öncelikle onların eğitim hayatına kazandırılması gerekmektedir. Eğitim için yapılacak harcamaların da aileler ölçeğinde minimuma indirilmeye çalışılması ailenin çocuğunu okula göndermesi bakımından teşvik mahiyetinde olacağı da değerlendirilebilir⁷⁴⁹. Bu açıklamalar verilecek eğitimin nitelikli olmasının önemini ortaya koymaktadır. Eğitimin niteliği kadar süresi de çocuk işçiliğiyle mücadele anlamında önem arz etmektedir. Bu noktada zorunlu eğitimin süresine ilişkin düzenlemelerin çalışma hayatını da doğrudan etkilediğini söylemek mümkündür. Zorunlu eğitimin süresinin uzun olmasının çocuğu çalışma hayatına atılma fikrinden uzaklaştıracağı değerlendirilmektedir. Ailenin gelirinin düşük olduğu ve devlet denetiminin de yetersiz kaldığı durumlarda zorunlu eğitimin süresinin kısa tutulmasının çocuğu çalışmaya iteceği sonucuna varılabilir. Bunun somut örneği olarak 1997 yılında ülkemizde zorunlu eğitim süresinin 5 yıldan 8 yıla çıkarılması uygulamasından sonra çalışma hayatında yer alan çocuk ve genç işçilerin oranındaki düşüş gösterilmektedir⁷⁵⁰. Ancak zorunlu eğitim süresinin uzatılması tek başına çocuk işçiliğine etki etmeyecektir. Çünkü eğitim süresinin uzaması yoksul aileler bakımından bir külfet olarak değerlendirilip bu ailelerin çocuklarını okula göndermek istememelerine de neden olabilir. Bu durumda devletin bu konumdaki ailelerin gelirinin artırılması yönünde bir takım çalışmalar yapması bekleneceği gibi, çocuklara

⁷⁴⁹Yıldırım, H, s.87-89.

⁷⁵⁰Gürsel, s. 450.

sağlanacak burs imkanlarının artırılması ve gönüllü yardım kuruluşlarının faaliyetlerinin desteklenmesi de önem arz edecektir⁷⁵¹. Eğitime verilen önem ve çocukların eğitimi konusundaki etkin uygulamalar çocuk işgücüne duyulan talebi de azaltabilir. Zira işverenlerin yanlarında çalıştırdıkları çocukların eğitimleri için boş zaman ayırmakla yükümlü tutulmaları gibi bir uygulamanın yapılması işveren bakımından çocuk iş gücünü daha az cazip hale getirecektir⁷⁵².

Çocukların iş hayatına atılmalarını önleme noktasında bir katkısı olmamakla birlikte, bir şekilde çalışmaya başlayan çocukların çalışma ortamlarının ve koşullarının iyileştirilmesi bakımından işverenlerin eğitimi de önem arz etmektedir. İşverenler genellikle kendileri de çocuk yaşta çalışmaya başladıklarından ve türlü zorluklar yaşadıklarından çalışma ortamındaki olumsuzlukları normal karşılayabilmekte, ortaya çıkan eksiklikleri giderme konusunda ihmalkâr davranabilmektedirler. Yaşanabilecek bu tür gelişmelerin önüne geçebilmek adına işverenlerin yanlarında çalıştırdıkları çocukların fiziksel, zihinsel, psikolojik ihtiyaçları konusunda bilinçlendirilmeleri, gençlerin sosyalleşme sürecine katkıda bulunabilmek için onları desteklemeleri gerektiği konusunda eğitim sürecinden geçmeleri çocuk işçiliğinin iyileştirilmesi konusunda katkıda bulunacaktır⁷⁵³.

Çocukların, ailelerin ve işverenlerin eğitimine önem verilmesi, bu kişilerin tamamının eğitimin önemini anlayarak erken yaşta çalışma hayatına atılmanın tehlikelerinin bilincine varması oldukça önemlidir. Bu bilincin her kesimde oluşması çocukların uzaklaştırıldıkları çalışma alanları, atölyeler ve endüstriyel kuruluşların çocuk işçilerden tamamen arındırılması ve uzaklaştırılan çocukların yerini yeni çocukların almaması bakımından da önem arz etmektedir⁷⁵⁴.

Çocuk işçiliğiyle mücadele noktasında toplumdaki her kesime birçok görev düştüğünü söyleyebiliriz. Toplumsal kesimler arasındaki işbirliği mücadelenin etkinliği bakımından önemli rol oynamaktadır. Bu noktada sendikaların çocuk işçiliğiyle mücadelede kritik bir noktada bulunduğunu söyleyebiliriz. Sendikalar, üyelerinin

⁷⁵¹Şahin, s.75-76.

⁷⁵²Şahin, s.75.

⁷⁵³Bekdaş, s.28.

⁷⁵⁴Bakırcı, s.395.

ekonomik, sosyal ve kültürel haklarını korumayı, geliştirmeyi görev edinmiş sivil toplum kuruluşları olmakla beraber aynı zamanda toplumda var olan sorunların kaynakları ile çözüm mekanizmaları arasında adeta köprü görevi gören, alternatif çözümler üreten kuruluşlardır⁷⁵⁵. Sendikaların temel hedefleri çalışma koşulları, ücretlerde yapılacak artırımlar, ayrımcılık içeren çalışma politikalarının bertaraf edilmesi gibi çalışma barışı için önemli olan hususlarda faaliyetlerde bulunmaktır. Bu hedeflerin varlığı ve uygulanması çocuk işçiliğinin önlenmesinde de yol gösterici olabilecektir. Sendikalar bu sorunla ilgili olarak üyelerinin bilinçlenmesini sağlamalıdır. Çocukların işyerlerinde yaşadıkları ve uğradıkları sömürülerle ilgili belgelere ulaşma konusunda sendikaların etkili olması mümkündür. Ayrıca sendikaların refah projeleri vasıtasıyla çocuklara doğrudan eğitim verebilmeleri de mümkündür. Sendikalar işyerlerinde gerçekleştirilen hukuksuzlukların ve yanlış uygulamaların takibini yaparak çocuk işçiliğiyle mücadelede katkı sağlayabileceklerdir⁷⁵⁶. Çalışan çocukların sömürüldüğü alanları tespit ederek belgeleyen, yaptırımların etkinliğini takip eden işçi sendikaları bu konudan muzdarip olanların taleplerini toplayıp ilgili mercilere ileterek sürecin işleyişini de hızlandırabileceklerdir⁷⁵⁷. Sendikalar çocuk çalışmasını önlemek üzere işverenlerle toplu pazarlık yaparak, çocuk işçiliğiyle mücadele kapsamında hazırlanan ulusal programlarda yer alarak, iş hayatına atılmak durumunda kalmış olan çocuklara ve ailelerine doğrudan maddi ve manevi yardım sağlayarak ve çocuk çalışmasına ilişkin ihlallerin devam ettiğini gördüklerinde uluslararası denetim mekanizmalarını harekete geçirerek de çocuk işçiliğiyle mücadelede etkili bir şekilde yol alabilirler⁷⁵⁸.

Çocuk işçiliğiyle mücadele noktasında işveren örgütlerinin de her türlü işletmenin mücadeleye katılım sağlayarak destek vermeleri noktasında önemli katkıları olabilir.

⁷⁵⁵Yusuf Engin, “Çocuk İşçiliğiyle Mücadelede Sendikalara Düşen Rol ve Görevler Uluslararası ve Ulusal Sendikal Deneyimler”, **Sanayide Çalışan Çocuklar Raporu Sakarya Pilot Bölge Araştırması Çocuk İşçiliğiyle Mücadele Bölge Eylem Komiteleri Seminerleri (Gaziantep-Karaman-Sakarya)** , s.137.

⁷⁵⁶Yıldırım, H, s.96-97.

⁷⁵⁷**Sanayide Çalışan Çocuklar Raporu Sakarya Pilot Bölge Araştırması Çocuk İşçiliğiyle Mücadele Bölge Eylem Komiteleri Seminerleri (Gaziantep-Karaman-Sakarya)**, s.18.

⁷⁵⁸Bakırcı, s.401.

Bununla ilgili olarak işveren örgütleri tarafından yapılabilecekleri şu şekilde sıralayabiliriz⁷⁵⁹:

- “Çocukların haklarını sağlamak,
- Çocuk çalışmasının insan maliyeti konusunda duyarlılığı artırmak ve çocukların sağlığı, güvenliği veya ahlaklarına zararlı kabul edilen çalışma biçimlerinin saptanmasına yardım etmek,
- İşverenleri ulusal, bölgesel ve uluslararası toplantılarda çocuk çalışmasının ortadan kaldırılması hususunda toplu hareket etmeye çalışmak,
- Politikalar geliştirmek ve somut programlar başlatmak,
- Faaliyetleri kurumsallaştırmak ve şeffaflığı, bağlılığı ve devamlılığı sağlamak,
- Politikalar için kampanyalar yürütmek,
- IPEC’e aktif katılımında bulunmak,
- Sendika ve hükümet dışı kuruluşlarla işbirliği yapmak ve mümkünse çocukların işten, eğitim ve mesleki eğitime transferi için faaliyet göstermek,
- İşverenlerin çocuk çalışması konusuna sürekli duyarlılığını sağlamak,
- Diğer şirketler için model olması için “en iyi uygulamaları” belgelemek.”

Çalışma hayatına bir şekilde katılmış olan çocuklar gerekli çalışmalar yapıp önlemler alındıktan sonra kendilerine çalışmaktan elçektirilebilirse, özellikle ağır şartlar altında çalışmak zorunda kalmış olanların normal hayatlarına döndürülmeden önce rehabilite edilmeleri gerekecektir⁷⁶⁰. Zira bu rehabilite etme çalışmaları olmaksızın tek başına yasaklayıcı hükümler içeren mevzuat düzenlemek çocukların sosyal hayata ve eğitim hayatlarına yeniden kazandırılmaları için yeterli olmayacağı gibi çocuklar bakımından durumun daha da ağırlaşmasına neden olabilecektir⁷⁶¹. Bu hem çocukluklarını tam anlamıyla yaşayıp gelişimlerini tamamlayabilmeleri için gerekliiyken hem de ileride sağlıklı ve verimli yetişkinler olabilmeleri için gereklidir.

Kısa vadede çocuk işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi uzun vadede ise çocuk işçiliğinin tamamen ortadan kaldırılması amacıyla hükümetin belli bütçeler ayırarak eylem programları hazırlaması ve bu programların etkili olarak uygulanmasını

⁷⁵⁹Bakırcı, s.400.

⁷⁶⁰Çöpoğlu, 683.

⁷⁶¹Bakırcı, s.376.

sağlaması önemlidir. Başka ülkeler bakımından başarılı olduğu görülen politikalar örnek olarak kabul edilip bunlara göre yol haritası belirlemek gibi bir yöntem uygulanması mümkündür. Ancak ülkelerin sosyoekonomik şartlarının, toplumsal yapıları ile çalışma ilişkilerinin birbirinden farklı olması hususlarının eylem programlarının hazırlanmasında dikkate alınması gerekmektedir⁷⁶². Bu programlarla belirlenecek olan ve çocuk işçiliğiyle mücadeleyi sağlayacak eylemlerin neler olduğu ve nasıl uygulanacağı ülkemize, ülkemizde farklı kesimlerde ve bölgelerde yaşayan çocuklara özgü de olmalıdır zira genel geçer tek bir evrensel mücadele planı belirlemek beklenen faydayı sağlamayacaktır⁷⁶³. Eylem programlarının ülkelere, bölgelere özgü olması gerektiği kabulü yerinde olmakla birlikte bu programların taşınması gereken nitelikler bakımından ortak noktalar bulunması gerektiğini de söylebiliriz. Şöyle ki; belirlenecek tüm politikalar çocukların fiziksel, zihinsel ve ahlaki gelişimlerini tam ve sağlıklı olarak tamamlamalarını sağlama amacına hizmet etmeli, yoksullukla mücadele etmek için çalışmak dışında başka alternatif olmayan çocuklar için eğitimlerine devam etmelerine olanak tanıyan, yaşları ve fiziksel yapılarıyla uyumlu çalışma koşulları olan istihdam alanları belirlemelidir⁷⁶⁴. Bu eylem planlarının başarılı olması için yeterince geniş bir kapsama sahip olması, mevzuatın yenilenerek farklı alanlarda etkin biçimde uygulanmasını da içermesi gerekir⁷⁶⁵.

Çocuk işçiliğiyle mücadele bakımından yapılacak yasalar önem arz etmektedir. Ancak bu yasaların aynı zamanda etkin olarak uygulanması da gerekmektedir. Çocuk işçiliğiyle ilgili düzenlemeler içeren yasaların anlaşılması kolay, basit, diğer yasal düzenlemelerle uyumlu ve tutarlı bir şekilde, tek çatı altında toplanarak düzenlenmesi yasanın etkin şekilde uygulanmasına da katkı sağlamış olacaktır⁷⁶⁶. Bu bağlamda özel olarak “*Gençliğin Korunması Yasası*” gibi yalnızca yetişkin olmayan bireylere ilişkin düzenlemeler içeren bir yasa yapılması da çözüm önerileri arasında bulunmaktadır⁷⁶⁷. Etkin uygulamanın sağlanabilmesi için Çocuk İşçiliği İzleme Sistemi adı altında yerel izleme birimleri oluşturulması ve böylece mevzuatın etkin şekilde uygulanıp

⁷⁶²Şahin, s.65.

⁷⁶³Bakırcı, s.398.

⁷⁶⁴Şahin, s.65-66.

⁷⁶⁵Bakırcı, s.398.

⁷⁶⁶Şahin, s.58.

⁷⁶⁷Serozan, s.33.

uygulanmadığının denetlenmesinin sağlanması şeklinde bir öneri de doktrinde ileri sürülmüştür⁷⁶⁸. Yine bu denetimin temin edilmesi amacıyla ayrı bir “*Çocuk Bakanlığı*” kurulması, TBMM’de “*Çocuk Hakları Denetçisi*” yer alması gibi öneriler de ortaya atılmıştır⁷⁶⁹.



⁷⁶⁸Fendoğlu, s.115.

⁷⁶⁹Serozan, s.33.

SONUÇ

Çocuk işçi olgusu ortaya konulurken öncelikle bu kavramın süjesi olan çocuğun özelliklerinin ortaya konulması gerekmektedir. Çocuk kavramının içi günlük yaşam dilinde farklı, psikoloji, sosyoloji, tıp, hukuk gibi bilimlerde farklı doldurulmaktadır. Çocukların yetişkinlerden farklı özelliklere sahip bağımsız bireyler olduğunun kabulü günümüzden çok eskiye dayanmamaktadır. Şöyle ki; çocukların yetişkinlerin minyatürü olduğunun kabul edilmesi 17. yüzyıla kadar sürmüş ancak bu tarihten sonra artık çocukların kendine özgü özellikleri, hakları olan bireyler olduğu fikri yaygınlaşmaya başlamıştır. Günümüzde çocukluk günlük hayatta yetişkin olmayan bireyler olarak algılanırken psikoloji ve tıp gibi bilimlerde ergenliğin başlamasıyla sona eren bir dönem olarak kabul edilmektedir. Geleneksel bakış açısının hakim olduğu bir ortamda ise çocuk ebeveyn bakımından bir sosyal güvenlik teminatı olarak algılanmaktadır. Ulusal ve uluslararası mevzuatta ise çocukluk dönemi bakımından belirleyici kriterin “yaş” olduğu görülmektedir. Ancak yaş kriterinin tüm düzenlemelerde aynı şekilde kabul edildiğini söylemek de doğru değildir. Zira yaş sınırının farklı olaylarda farklı şekillerde ele alındığı görülmektedir. Çocuk kavramı ulusal ve uluslararası alanda genel geçer her toplum tarafından aynı şekilde tanımlanan bir kavram değildir. Sınıfsal, ülkesel, ekonomik farklılıklar nedeniyle kavramın belirleyicileri farklıdır. Ancak bu kavramla ilgili olarak varılabilecek ortak nokta şudur ki; çocukluk insanın sürekli gelişim gösterdiği ve gelişmeye açık olduğu, hayatta karşısına çıkabilecek olumsuzluklara karşı savunmasız olduğu ve bu sebeple de özel olarak korunması gereken bir dönemdir.

Çocuk işçi ise bünyesinde hem çocuk kavramını hem de İş Kanunu anlamında işçi kavramını barındıran bir üst terimdir. Çocuk işçinin tanımlanması bakımından da yine çocuk kavramında olduğu gibi genel geçer, tüm toplumlarda, aynı toplum içinde yer alan tüm kesimlerde aynı şekilde algılanan bir tanım yapılması mümkün olmamıştır. Uluslararası platformlarda çocuk işçi kavramının çalışma hayatında yer alan bütün çocukları kapsayacak şekilde kullanıldığı görülmüştür. Ancak ülkemiz bakımından bunun mümkün olmadığı açıktır. İş Kanunu’na göre işçi bir iş sözleşmesi çerçevesinde işveren ile bir işin gördürülmesi konusunda anlaşarak bu kapsamda çalışan kişi

olduğundan çocuk işçi teriminin kullanılması halinde de ortada işverenle akdedilmiş bir iş sözleşmesinin varlığını aramak gerekmektedir. Aksi halde çalışma hayatında yer alan çocuklar bakımından çocuk işçi ifadesinin kullanılması yasal olarak mümkün değildir. Bu şekilde işçi sıfatını haiz olmadan iş hayatında yer alan çocuklar için daha kapsamlı bir kavram olan “çalışan çocuk” kavramının kullanılması daha yerinde olacaktır.

4857 sayılı İş Kanunu’nun 71. maddesi uyarınca çıkarılmış olan Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’te çocuk işçi, 14 yaşını bitirmiş 15 yaşını tamamlamamış ilköğretim eğitimi almış kişiler olarak tanımlanmıştır. 15 yaşını doldurmuş olup 18 yaşını doldurmamış olan kişiler ise genç işçi olarak tanımlanmıştır. Çocuk ve genç işçi ayrımı yapılırken 15 yaşın doldurulmasının ölçüt olarak kabul edildiği görülmektedir.

Aynı işyerinde bulunmaları ve işyerinde yapılan işe katılıyor olmaları sebebiyle çoğu zaman çıraklar ve stajyerler çocuk işçilerle aynı kategoriye konularak değerlendirilmektedir. Ancak bu yaklaşım yerinde değildir. Zira çocuk işçiler ile çıraklar arasında tabi oldukları mevzuat, işveren ile yaptıkları sözleşmenin niteliği ve içeriği, yasal düzenlemelerin kendilerine tanıdığı haklar bakımından birçok farklılıklar bulunmaktadır. Çıraklar bakımından ilgili işyerinde bulunma amacı bir meslek ya da sanatın öğrenilmesidir. Yani çırak işyerinde işveren tarafından kendisine verilen talimatlar doğrultusunda iş görme borcu altında değildir. İş öğrenme amacı olan çırığın bu esnada kendisine verilen işleri yapıyor olması onu işçi statüsüne getirmemektedir, getirmemelidir. Günümüzde çocuk çalıştırmanın ucuz işgücü olarak görülmesi nedeniyle tercih edildiği, çıraklığın da çocuk işçiliğini perdelemeye araç olarak kullanıldığı görülmektedir. Stajyerler ise mesleki eğitim aldıkları okullarda edindikleri teorik bilgilerin pratiğe yansımaları görmek, mesleki olarak kendilerini geliştirmek üzere işyerinde bulunmakta, temel borcu iş görmek olan işçilerden farklı konumda yer almaktadırlar.

Çocuk işçiliği eski tarihlerden bu yana var olan bir olgudur. Önceleri ücretsiz aile işçisi olarak sahneye çıkan çocuklar Sanayi Devrimi’nin gerçekleşmesi ile birlikte yetişkinler yanında aktif olarak çalışma hayatına atılmışlardır. Bu gelişmenin yaşandığı tarihten günümüze kadar çocuk işçiler çalışma hayatındaki varlıklarını sürdürmüşler,

teknolojik gelişmeler de çocuk işgücüne olan rağbeti azaltmaya yetmemiştir. Çocukların çalışma hayatında yer almasının temelinde yaşadıkları ülkede var olan koşullar bulunmaktadır. Bu anlamda az gelişmiş yahut gelişmekte olan ülkeler bakımından çocuk işçiliğinin daha yaygın olduğu bir gerçek olmakla beraber çocuk işgücü sorunu yalnızca bu ülkelerin sorunu değildir. Gelişmiş ülkelerde de çocuk işçiliği mücadele edilmesi gereken bir sorun olarak varlığını sürdürmektedir. Çocukların çalışma hayatında yer almasının en temel nedeni geçim kaygısı, hayatta kalma çabası yani yaşadıkları yoksulluktur. Yoksulluk çocuk işçiliğinin temelini oluşturmakla birlikte aynı zamanda çocuk işçi çalıştırmanın bir sonucudur. Çocuk işçiliği ile yoksulluk arasında kısır bir döngü olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Ancak yoksulluk çocuk işçiliğinin tek sebebi de değildir. İşsizlik, ekonomik krizler, eğitim olanaklarının yetersizliği, göç, hızlı nüfus artışı, işverenlerin konuya olan yaklaşımı, çocukların çalışmasıyla ilgili toplumda egemen olan bakış açısı ve yasal mevzuatta bulunan boşluklar ve denetim yetersizlikleri de çocukların çalışma hayatında varlıklarını sürdürmelerine neden olmaktadır.

Çocuklar ekseriyetle hem fiziksel hem de psikolojik olarak kendileri için uygun olmayan ortamlarda, genellikle de gelişimlerine olumsuz etki edecek koşullar altında çalışmaktadırlar. Bedenlerine uygun olmayan iş teçhizatlarının bulunduğu işyerlerinde yeterli iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmadan, bedensel ve zihinsel olarak kaldıracabileceklerinden fazla yük alarak, uzun saatler boyu çalışan çocukların, eğitimlerine devam eden akranlarına göre gelişimlerinde gözle görülür gerilikler olduğu, bedenlerinde gelecekteki hayatlarını da etkileyecek olan kalıcı hasarlar olduğu gözlemlenmektedir. Bundan başka yaşları gereği almaları kendilerinden beklenemeyecek derecede fazla sorumluluk alarak yoğun stres ve baskı altında çalışan çocukların kendilerine olan özgüvenlerinin ciddi şekilde azalmış olduğu, içine kapanık karamsar bireyler olarak yollarına devam ettikleri de yadsınamaz bir gerçektir. Fiziksel ve zihinsel olarak ağır hasarlar alarak yaşamlarını sürdüren çocukların gelecekte sağlıklı birer yetişkin olabilmeleri için her şeyden önce çalışma hayatından el çektirilmeleri gerekmektedir. Ancak kısa vadede hem ülkemiz açısından hem de uluslararası ortamda bu hedefin gerçekleşmesini beklemek gerçekçi değildir. Zira çocuk işçiliği temelinde birçok etkeni barındıran bir sorundur. Bu sorunun kökten çözülebilmesi için bu

etkenlerin tamamının ortadan kaldırılması gerekmektedir. Asıl hedef çocuk işçiliğinin tamamen ortadan kaldırılması olmakla beraber bu hedefe giden yolda daha küçük hedefler belirleyerek aşama aşama ilerlemek daha sağlıklı sonuçlar alınmasını sağlayacaktır. Artık bir sorun olduğu noktasında tereddüt bulunmayan çocuk işçiliğinin kısa vadede koşullarının iyileştirilmesi, uzun vadede ise tamamen ortadan kaldırılması amacıyla hem ülkemizde hem de dünyada çeşitli projeler yapılmıştır, halen de yapılmaktadır. Bu kapsamda en önemli adım Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından geliştirilen Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı'dır. Bundan başka Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından kabul edilen sözleşmeler de önem arz etmektedir. Uluslararası işbirlikleri ve ulusal projeler ile çocuk işçiliğiyle mücadele etme aşamasında olan ülkemizde 2018 yılı Çocuk İşçiliği ile Mücadele Yılı olarak belirlenmiştir.

Çocuk işçilerin hem salt çocuk olmalarından kaynaklanan hem de işçi statüsünde bulunmaları sebebiyle sahip oldukları hakları bulunmaktadır. Bu şekilde hakların tanınması önemli bir adım olmakla beraber yalnızca varlığını kabul etmek bu hakların korunup gereklerinin etkin bir şekilde yerine getirildiği anlamını ne yazık ki taşımamaktadır. Teorik olarak tanınmış olan bu hakların pratiğe olan yansıması da önem arz etmektedir. Her şeyden önce toplumda çocukların belirli hakları olan bağımsız bireyler olduğu, yetişkinler gibi birçok hakka sahip oldukları ancak daha savunmasız ve hassas yapıda oldukları için özel bir korumaya muhtaç oldukları inancı yerleştirilmeli, toplumda yaşayan bireyler bu bilinç düzeyine ulaştırılmalıdır. Aksi halde toplumsal bir gerçek olan çocuk işçiliğinin önüne geçilmesi mümkün değildir. Çünkü bu durumu bir sorun olarak algılamayan insanların yapılmaya çalışılan mücadeleye katkı sağlamaları da beklenemez. Ortaya atılan fikirler ve yapılmaya çalışılan projeler de teoride yer almaya devam ederler. Çocukların eğitime azami önem verilmeli ancak aynı zamanda ebeveynlerin ve işverenlerin de eğitimlerine odaklanılmalıdır. Çocuk çalışmasının en temel nedeninin yoksulluk olduğu kabul edildiğine göre çocuk işçiliğiyle mücadelede de öncelikli olarak ekonomik koşulların iyileştirilmesine çalışılmalıdır. Özellikle ailedeki işsiz ebeveynlerin istihdam edilmesi işsizliğin beraberinde getirdiği çocuk çalışmasının da önüne geçecektir. Hükümet tarafından belirlenecek eylem planları çocuk işçiliğiyle mücadelede kritik öneme sahiptir. Bu planların etkin bir şekilde

uygulanmasının temin edilmesi, denetimlerin sıkılaştırılması gerekmektedir. Yasal mevzuatın da çocuk işçiliğiyle m¼cadelede etkisi b¼y¼kt¼r. şöyle ki; anlaşılması kolay, basit, uygulamadaki diğer yasalarla uyumu ve tutarlı şekilde d¼zenlenmiř ve tek çatı altında toplanmış bir çocuk işçi yasası bulunması etkin bir m¼cadele y¼r¼t¼lmesinde önemli bir adımdır. Bu şekilde bir adım atılması hem uygulamadan kaynaklanan farklılıkların n¼ne ge¼ecek hem de kanunlarda yer alan boşluklardan ve denetim zafiyetinden faydalanan işverenler bakımından caydırıcı bir etkiye sahip olacaktır.



KAYNAKÇA

Açıkgöz, Reşat ve Yusufoglu Ömer Şükrü. “Türkiye’de Yoksulluk Olgusu ve Toplumsal Yansımaları”. **İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi**. Cilt:1, Sayı:1, 2012, ss.76-117.

Ak, Muammer. “Toplumsal Bir Olgu Olarak Yoksulluk”. **Akademik Bakış Dergisi**. Sayı: 54, Mart-Nisan 2016, ss.296-306.

Akalın, Mehmet. “Mevsimlik Tarım İşçilerinin Barınma Koşullarının Değerlendirilmesi: Yenice, Tarsus, Silifke Örnekleri”. **Sosyal Güvence Dergisi**. Yıl:7, Sayı:13.

Akbıyık, Nihat. “Ev Hizmetlerinde Çalışma: Malatya’da Bir Alan Araştırması”. **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**. Sayı:21, 2013.

Akı, Erol. “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri”. **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. Cilt:15, Özel S. ss.3-24.

Akıncı, Buket, Nergiz, Ahmet ve Gedik, Ercan. “Uyum Süreci Üzerine Bir Değerlendirme: Göç ve Toplumsal Kabul”. **Göç Araştırmaları Dergisi**. Cilt:1, Sayı:2, Temmuz-Aralık 2015, ss.58-83.

Akıntürk, Turgut ve Ateş, Derya. **Medeni Hukuk**. Yirmiikinci (30.) Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, Ocak 2016.

Akyiğit, Ercan. “Çıraklık ve Çıraklar Üzerine Bazı Düşünceler”. **Terazi Hukuk Dergisi**. Cilt:9, Sayı:91, Mart 2014, ss.40-44.

Akyüz, Emine. **Çocuğun Haklarının ve Güvenliğinin Korunması (Ulusal ve Uluslararası Hukukta)**. Ankara: Milli Eğitim Basımevi, 2000.

Akyüz, Emine. **Çocuk Hukuku Çocukların Hakları ve Korunması**. Genişletilmiş 2.Baskı. Ankara: Pegem Akademi Yayınevi, 2012.

Antalya, Gökhan ve Topuz, Murat. **Medeni Hukuk**. Genişletilmiş 3. Baskı. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2017.

Apaydın, Ferhat. “Türkiye’de İşsizliğin Karakteristiklerinin Karşılaştırmalı Analizi”. **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı:30, Yıl:2018/1, ss.159-200.

Arpacioğlu, Özge ve Yıldırım, Metin. “Dünyada ve Türkiye’de Yoksulluğun Analizi”. **Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi**. Cilt:4, Sayı:2, 2011, ss.60-76.

Aslan Yardakçı, Necla. “Mobilya İmalat Sanayinde Çalışan Çocuk İşçi ve Çırak Öğrencilerin Uğradıkları İş Kazalarında Eğitimin Rolü”. **Yüksek Lisans Tezi**. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 1994.

Avşar Kurnaz, Şebnem. “Çocuk Yoksulluğu”. **Aile ve Toplum Dergisi**. Cilt:3, Sayı:12, Yıl:9, Nisan-Mayıs-Haziran 2007, ss.47-55.

Aybay, Aydın. **Borçlar Hukuku Dersleri Genel Bölüm**. Onüçüncü Bası. İstanbul: Filiz Kitabevi, 2011.

Aydın, Önal. “Çalışan Çocuklar Çocuk ve Sosyal Güvenlik Hukuku”. **Fasikül Hukuk Dergisi**. Cilt:4, Sayı:33, Ağustos 2012, ss.18-21.

Aykaç, Hande Bahar. **Hukuksal Açıdan Çocuk ve Genç İşçiliği**. (tbbdergisi.barobirlik.org.tr) (31.03.2017).

Bakırcı, Kadriye. **Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması (Uluslararası, Bölgesel ve Türk Hukuku Açısından)**. 1.Bası. İstanbul: Beta Yayınları, 2004.

Barışık, Salih, Ege, Tarık ve Şimşek, Türker. “Türkiye’de Çocuk İşçiliği ve Ekonomik Etkileri”. **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**. Cilt:17, Sayı:2, 2016. (dergi.cumhuriyet.edu.tr) (31.03.2017).

Başbuğ, Aydın ve Yücel Bodur, Mehtap. **İş Hukuku Çalışanların Hakları ve Sorunları**. 5. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, Ekim 2018.

Batı Karadeniz İllerinde Fındık Hasadında Yer Alan Mevsimlik Gezici Tarım İşçileri, Tarım İşçilerinin Çocukları, Tarım Aracıları ve Bahçe Sahipleri Temel Araştırması, (<http://www.ka.org.tr/dosyalar/file/Yayinlar/Raporlar/TURKCE/09/FINDIK%20HASA DININ%20OYUNCULARI.pdf>,) (11.06.2019).

Bayhan, Tevfik. “Çırak-İşçi Ayrımı ve Düzenlemelere Uymamanın Yaptırımı”. **Terazi Hukuk Dergisi**. Cilt:5, Sayı:45, Mayıs 2010, ss.63-67.

Bekdaş, Neslihan. “Türkiye’de Çocuk İşçiliği, Örgün Eğitim ve Çalışma Hayatı: Hekimbaşı Örneği”. **Yüksek Lisans Tezi**. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009.

Bozkurt Gümüşçüoğlu, Yeliz. “Mevzuatımızda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Yaşamında Korunmasına İlişkin Düzenlemelere Genel Bir Bakış”. **Dokuz Eylül**

Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. Cilt:15, Özel Sayı 2013 (Basım yılı 2014) (hukuk.deu.edu.tr) (31.03.2017).

Caniklioğlu, Nurşen. “Türk Borçlar Kanunu’nun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirmesi”. **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri.** İstanbul: Mövenpick Hotel, 20-21 Eylül 2011.

Centel, Tankut. “Çocuklar ile Gençlerin İş Güvenliği”. **Doktora Tezi.** İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1982.

Çakır, Sabri. “Geleneksel Türk Kültüründe Göç ve Toplumsal Değişme”. **SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi,** Sayı:24, Aralık 2011, ss.129-142.

Çatak, Binali. “Çocuk İşçiliği İçin Risk Faktörlerinin Belirlenmesi, Çocuk İşçi ve Okuyan Öğrencilerin Sağlık Durumlarının Karşılaştırılması”. **Uzmanlık Tezi.** Pamukkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Denizli, 2006.

Çelik, Nuri, Caniklioğlu, Nurşen ve Canbolat, Talat. **İş Hukuku Dersleri.** 31. Bası. İstanbul: Beta Yayınları, Eylül 2018.

Çöpoğlu, Mustafa. “Bir Kısır Döngü: Dünyada ve Türkiye’de Çocuk İşçiliği ve İşsizlik”. **Muş Alparslan Üniversitesi Anemon Sosyal Bilimler Dergisi.** 2018 6 (5), ss.671-685.

Dam, M. Metin, Ertekin, Şaban ve Kızılca, Nurullah. “Türkiye’de Kayıtdışı İstihdamın Boyutu : Ekonometrik Bir Analiz”. **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.** Cilt: 33, Sayı:1, Yıl:2018, ss.293-318.

Demir, Fevzi. “Çalışma Hayatında Çocukların Korunması”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi.** Cilt:12, Özel Sayı, 2010 (Basım yılı : 2012), ss.547-577.

Demircioğlu, Murat, Korkmaz, Doğan ve Kaplan, Hasan Ali. **Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası.** Genişletilmiş 4. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, 2018.

Dethloff, Nina ve Maschwitz, Alexandra. “Avrupa’da Çocuk Hakları- Biz Nerede Duruyoruz?”, Çeviren: Kerem Öz, **Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi.** Cilt:1, Sayı:2, Aralık 2013, ss.147-154.

Doğan, Sevil. “İş Sözleşmesinin Tarihçesi”. **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi.** Cilt:15, Sayı:1-1, Ocak-Şubat 2016, ss.889-911.

Dursun, Salih ve Aksakal, Esmâ. “Çalışan Çocukların Sorunları Üzerine Bir Araştırma”. **Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi**. Yıl:8, Sayı:15, Haziran 2018.

Duyar, İzzet. “Çalış(tırıl)an Çocuklarda Bedensel Yıpranmalar”. **İnsanbilim Dergisi**. 2(1):1-14, 2013. (<http://sdergipark.org.tr/downloadarticle-file98103>) (12.06.2019).

Duyar, İzzet. “Çalıştırılan Çocukların Bedensel Gelişimi ve Sağlık Sorunları”. **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**. Cilt:16, Sayı:62-63, Ekim 2016- Mart 2017.

Duyar, İzzet ve Özener, Barış. **Çocuk İşçiler Çarpık Gelişen Bedenler**. 1.Bası. Ankara: 2003.

Duyar, İzzet ve Özener, Barış. “Farklı Ülkelerde Çalışan Çocukların Büyüme Örüntüleri: Z- Skorlarına Dayalı Bir Karşılaştırma”. **Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi**, Cilt:21, Sayı:1, 2004, ss.1-13.

Dünyada ve Türkiye’de Çocuk, Çocuk İşgücü Sorunu ve Çocuk Refahı Politikaları. (www.academia.edu.tr) (31.03.2017).

Efe, Haydar ve Uluoğlu, Sevinç Arzu. “Dünyada Çocuk İşçiliğiyle Mücadelede Gelinecek Nokta ve Geleceğe Dair Bazı Öngörüler”. **Eğitim Bilim Toplum Üç Aylık Hakemli Dergi**. (egitimsen.org.tr) (31.03.2017).

Egemen, Erdal. “Dünyada ve Türkiye’de Çalışan Çocuklar (Çocuk İşçiler)”. **İstanbul Barosu Dergisi**. Cilt:81, Sayı:2, Mart 2007, ss.529-539.

Elma, Ramazan. **Örnekler ve Uygulamalarla Sosyal Güvenlik Hukuku**. Genişletilmiş ve Güncellenmiş 3. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, Kasım 2018.

Erbay, Ercüment. “Türkiye’de Çocuk İşçiliği’nin Büyük Resmi”. **Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi**. Cilt:24, Sayı:1, Nisan 2013.

Erdoğan, Oktay. **Çocuk Hakları**. İstanbul: Acar Basım, 2011.

Erdoğan, Seyhan. **Türkiye’de İşgücü; Sendikacılık Akademi Ders Notları**. Türk-İş. Ankara:Aydoğan Ofset, Mart 2013.

Ergin, Murat. “Gençlerin İş Güvenliği”. **Çimento İşveren Dergisi**. Eylül 1994.

Erkanlı, Betül. **Tarafların İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasındaki Hak ve Yükümlülükleri**. Ankara: Adalet Yayınevi, 2015.

Erkut, Zeynep, Balcı, Serap ve Yıldız, Suzan. **Tarihsel Süreç İçinde Çocuk**,. (<http://cocukvemedeniyyet.cocukvakfi.org.tr/index.php/CMDarticleview3326>)(ET 12.06.2019).

Ertan, İzzet Mert. “Ulusalüstü İnsan Hakları Hukuku ve Türk Hukukunda Asgari Çıracılık Yaşı”. **Çalışma ve Toplum Dergisi**. 2008. (www.calismatoplum.org) (31.03.2017).

Evren, Öcal Kemal. **Çalıştırma ve İş Gördürme Yasakları**. (www.calismatoplum.org) (29.12.2018).

Eyrenci, Öner, Taşkent, Savaş ve Ulucan, Devrim. **Bireysel İş Hukuku**. 8.Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, 2017.

Fendoğlu, Hasan T. **Çocuk Hakları Hukuku**. Ankara: Yetkin Yayınları, 2014.

Franklin, Der: Bob. **Çocuk Hakları**. Çeviren: Alev Türker. 1. Bası. İstanbul: Renk Basımevi, 1993.

Gediz Gelegen, Didem. “Çocuk Emeği”. **Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**. Nisan 2001. (tbb.gov.tr) (26.12.2018).

Gökalp, Özge Tuğçe. “Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Çalıştırma”. **Electronic Journal Of Vocational Colleges**. Mayıs 2011. (www.ejovoc.org)

Gülan, Aydın. “Çocuğun Korunması İlkesi”. **İdare Hukuku ve İlimleri Dergisi**. Cilt:12, Sayı:1-3, ss.263-266.

Gün, Servet. “Toplumsal Bir Sorun: Sokakta Çalışan Çocuklar”. **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**. Ekim 2016-Mart 2017, ss.42-46.

Günay, Cevdet İlhan. **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**. Güncellenmiş 5.Baskı. Ankara: Yetkin Yayınları, 2015.

Güncan, Hilal Nur. “Sosyal Güvenlik Hukuku Anlamında İş Kazası”. **Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. Cilt:3, Sayı:5, Haziran 2017, ss.75-91.

Günöz, Mustafa. “Türkiye’de Çocuk İşçiliği Sorunu ve Çözüm Önerileri”. **Uzmanlık Tezi**. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, İstanbul, 2009.

Güre Şenalp, Serap ve Diken, İbrahim. **Sanatsal ve Kültürel Aktivitelerde Çalışan Çocuklar Pilot Araştırma Projesi Raporu**. (bianet.org/files/doc_files/000/000/384/original/ILO_Raporu.pdf) (ET 11.06.2019).

Gürsel, İlke. “Çalışan Çocuk ve Gençlerin Korunması”. **İÜHF Mecmuası**. Cilt:74, Yıl 2016, s.415-464. (dergipark.gov.tr) (26.12.2018).

Güzel, Ali, Okur, Ali Rıza ve Caniklioğlu, Nurşen. **Sosyal Güvenlik Hukuku**. Yenilenmiş 17. Bası, İstanbul: Beta Yayıncılık, Kasım 2018.

Harunoğulları, Muazzez. “Suriyeli Sığınmacı Çocuk İşçiler ve Sorunları: Kilis Örneği”. **Göç Dergisi**. Cilt:3, Sayı:1, Mayıs 2016, ss.29-63.

Helvacı, Serap ve Erlüle, Fulya. **Medeni Hukuk- Medeni Hukuka Giriş-Kişiler Hukuku- Aile Hukuku**. 5. Bası. İstanbul: Legal Yayıncılık, Mart 2018.

İkizoğlu, Musa, Önal Dölek, Bilge ve Gökçearslan Çifci, Elif. “Çalışan Çocukların Sorunları ve Geleceğe İlişkin Beklentileri”. **Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi**. Cilt:18, Sayı:2, Ekim 2007, ss.21-36.

Kılıç, Şebnem. “Türk Hukukundaki Çocuk İşçi Tanımının Uluslararası Standartlara Uygunluğu”. **Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. Cilt:13, Sayı:165-166, Ankara:Temmuz 2018, ss.123-158.

Kılıç, Şebnem. “Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Kavramı ve Çocuk İşçinin Hakları”. **Yüksek Lisans Tezi**. İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2011.

Kulaksız, Yahya. “Yoksulluk Bağlamında Çocuk İşgücü”. **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**. (www.calismadunyasi.gov.tr) (26.12.2018).

Kurt, Sevil Lale. “Çocuk Haklarına İlişkin Temel Uluslararası Belgeler ve Türkiye Uygulaması”. **Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi**. Yıl:16, Sayı:36, Ocak-Haziran 2016, ss. 99-127.

Lordoğlu, Kuvvet ve Aslan, Mustafa. “Görünmeyen Göçmen Çocukların İşçiliği: Türkiye’deki Suriyeli Çocuklar”. (www.calismatoplum.org) (26.12.2018).

Mağdur Çocuk Haklarına İlişkin Öneriler. Bahçeşehir Üniversitesi Yayınları, İstanbul, Ocak 2017. (www.magdur.adalet.gov.tr) (26.12.2018).

Manav, A. Eda. “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”. **TBB Dergisi 2015 (120)**. (<http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2015-120-1521>) (17.06.2019).

Mevsimlik Tarım İşçiliği ve Çocuklar Sorun Analizi ve Politika Önerileri Raporu. Kalkınma Atölyesi, 2. Baskı, Altan Matbaası, Haziran 2013, Ankara.

Mevsimlik Gezici Tarım İşçiliği 2014 Araştırma Raporu,
(https://www.hayatadestek.org/yayinlarimiz/Mevsimlik_Gezici_Tar%C4%B1m_%C4%B0sciligi_%202014_Arast%C4%B1rma_Raporu.pdf) (10.06.2019).

Mollamahmutoğlu, Hamdi, Astarlı, Muhittin ve Baysal, Ulaş. **İş Hukuku Ders Kitabı Cilt:I Bireysel İş Hukuku**. Güncellenmiş 2. Baskı. Ankara: Ayrıntı Basımevi, 2018.

Oğuzman, Kemal ve Barlas, Nami. **Medeni Hukuk Giriş Kaynaklar Temel Kavramlar**. 24. Bası. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2018.

Oğuzman, Kemal ve Öz, Turgut. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**. 6098 sayılı Yeni Türk Borçlar Kanunu'na Göre Güncellenip Genişletilmiş 16.Bası. Cilt I. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2018.

Ozansoy, Cüneyt. "Öznesini Arayan Nesneler: Çocuk ve Çocuk Hakları". **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**. Cilt:11, Sayı:1, Ocak 1999, ss.39-62.

Önder, Nurcan. "Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü", **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**. <http://www.calismadunyasi.gov.tr/pdf/sayi1/02.pdf> (04.06.2019).

Özdemir, Cumhuriyet Sinan. **İş Kanunu'na Göre Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik**.
(archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/107malicozum/16%20cumhur%20sinan%20ozdemir.pdf) (12.06.2019).

Özdemir, Hayrunnisa ve Ruhi, Ahmet Cemal. **Çocuk Hukuku**. Ankara: Adalet Yayınevi, 2012.

Özeren, Esra Emine." İş Hukukunda Çalışan Çocuk". **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**. Cilt:17, Sayı:52, Mayıs 2004, ss.162-171.

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

Sanayide Çalışan Çocuklar Raporu Sakarya Pilot Bölge Araştırması Çocuk İşçiliğiyle Mücadele Bölge Eylem Komiteleri Seminerleri (Gaziantep-Karaman-Sakarya). HAK-İŞ Konfederasyonu. 1.Baskı. Hak-İş Eğitim Yayınları, 2000.

Sağlam, Mehmet ve Aral Neriman, **Tarihsel Süreç İçerisinde Çocuk ve Çocukluk Kavramları**,
(<http://cocukvemedeniyet.cocukvakfi.org.tr/index.php/CMDarticleview4118>)(03.06.2019).

Selek Öz, Cihan ve Bulut, Enver. “Mevsimlik Tarım İşçilerinin Türk Hukuk Sistemi İçerisindeki Yeri”. **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**. Cilt:1, Sayı:1, Temmuz-Eylül 2013, ss. 94-111.

Serozan, Rona. **Çocuk Hukuku**. Genişletilmiş İkinci Basıdan Tıpkı Bası. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2018.

Soyer, Makbule ve Şentürk, Eda. “Çalışan Çocukların Problemleri”. **M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi**. Sayı:22, Yıl:2005, ss.219-232.

Sungur, Onur ve Kurumalar, Enes. “Geçmişten Günümüze Dünyada ve Türkiye’de Çocuk İşçiliği”. **Göller Bölgesi Aylık Hakemli Ekonomi ve Kültür Dergisi Ayrıntı**. Sayı:49, Nisan 2017.

Süzek, Sarper. **İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)**. Yenilenmiş 16.Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, 2018.

Şahin, Barış. **Çocuk İşçilerin Korunması**. Ankara: Yetkin Yayınları, 2010.

Şahinli, Mehmet Arif ve Şahbaz, Nazan. “Çocuk İşgücü Potansiyeli: Türkiye, Kent, Kır”. **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**. Cilt:15, Sayı:3 , Temmuz 2013, ss.29-49.

Şenol, Dolunay ve Mazman, İbrahim. “Yoksulluğun Getirdiği Çocuk ve Genç İşgücü”. **AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. Cilt:14, Yıl:14, Sayı:3, 14, 2014, ss.243-259.

Tan, Mine, “Çağlar Boyunca Çocukluk”, **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, Cilt:22, Sayı:1, 1989, ss.71-88.

Tandoğan, Ali. “Çocuk ve Genç İşçilerin Korunması”. **Master Tezi**. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2006.

Tat, Damlanur. “Avrupa Birliği Aday Ülkelerinde Çocuk İşçiliği: Çocuk İşçiliğini Önleme Politikaları Önerileri”. **Birey ve Toplum Dergisi**. Cilt 9, Sayı 11, Bahar 2016. (bireyvetoplumdergisi.com) (31.03.2017).

TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı. **30 Soruda Çocuk ve Genç İşçilere Özel Çalışma Koşulları**. Yayın No:37. 2. Bası. Ankara: 2011. (www.itkb.gov.tr) (22.11.2018).

Tekin Yılmaz, Tülay. **Çocuk İşçiliğinin Yeni Formları: Çocuk Oyuncular**, (httpcalismatoplum.orgsayi40yilmaz.pdf) (12.06.2019).

Topgöl, Seda. “Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınların Sosyal Güvenliği”. **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. Cilt:1, Sayı:1, 2016, ss.339-352.

Tor, Hacer. **Türkiye’de Çocuk İşçiliğinin Boyutları**. ZfWT Vol 2 No:2, 2010. (www.acarindex.com) (31.03.2017).

Tor, Hacer, Sargın, Nurten ve Özkaya, Ozan. “Yoksulluk ve Çocuk”. 1. **Uluslararası Uygulamalı Bilimler Kongresi: “Sosyal Sermaye” Bildiriler Kitabı**, Konya, 23-24 Ekim 2015, ss.848-854.

Tuncay, A. Can ve Ekmekçi, Ömer. **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**. Yenilenmiş 19. Bası, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2017.

Tunçomağ, Kenan ve Centel, Tankut. **İş Hukukunun Esasları**. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Türk Borçlar Kanunu, Hukuk Muhakemeleri Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu’na Göre Yenilenmiş ve Gözden Geçirilmiş 6. Bası. İstanbul: Beta Yayınları, 2013.

Tunçomağ, Kenan. **Çalışma Hayatında Çocuk ve Gençler**. (dergipark.gov.tr) (31.03.2017).

Turan, Emine Berrin. “İş Hukukunda Çocuk İşçi Çalıştırma”. **Yüksek Lisans Tezi**. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2004.

Urhanoğlu Cengiz, İftar. “4857 sayılı İş Kanunu’na Göre Çocuk ve Gençlerin Sözleşme Ehliyetlerinin Sınırlandırılmasına Yönelik Düzenlemeler”. **TBB Dergisi**. 2012. (www.portal.ubap.org.tr) (31.03.2017).

Ünal, Canan. “Çocukların Korunması Hakkı Kapsamında Çocuk İşçiliği Sorununun Çözümü ve Çözumsuzlüğü”. **VI. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu**, ss.295-296, (<http://www.sosyalhaklar.net/2014/bildiriler/unal.pdf>) (03.06.2019).

Yaşar, Mert. **Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Taslağı İle İlgili Görüşler (28.06.2016)**. (<http://docplayer.biz.tr/22322010-Sanat-kultur-ve-reklam-faaliyetlerinde-cocuklari-calistirilma-usul-ve-esaslari-hakkinda-yonetmelik-taslagi-ile-ilgili-gorusler-28-06.html>) (12.06.2019).

Yavuz, Cevdet. **Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler**. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’na Göre Güncellenmiş ve Yenilenmiş 10.Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, Kasım 2014.

Yayla, Yavuz. "Küresel Dünyada ve Türkiye’de Çocuk İşçiliği: Uluslararası ve Ulusal Yasal Düzenlemeler ve Ampirik Göstergeler". **TBB Dergisi**, 2017. (tbbdergisi.barobirlik.org.tr) (29.12.2018).

Yenen Avcı, Yıldız. "Mehmet Güler’in Kalemıyla Çocuk İşçiler". **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**. Cilt:9, Sayı:11, 2017.

Yıldırım, Haydar Okan. "Dünyada ve Türkiye’de Çocuk İşçiliği ve Özel Bir Örnek Olarak İstanbul İlinde Otomotiv Küçük Sanayiinde Çalışan Çocuk İşçi ve Çıraklar". **Yüksek Lisans Tezi**. Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008.

Yıldız, Özkan. "Çalışan Çocuklar: "Sorun mu? Çözüm mü?". **Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 6 (2)**. 2007, ss.57-66.

Yılmaz, Zehra. "Sosyal Güvenlik Hukukunda Çocuklar". **Yüksek Lisans Tezi**. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2016.

Yüksel, Mesude, Adıgüzel, Orhan ve Yüksel, Hasan. "Dünyada ve Türkiye’de Sosyal Politika Temelinde Dezavantajlı Bir Grup Olarak Çocuk İşçiler Realitesi". **Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. Sayı:6, Ocak 2015. (iibf.kastamonu.edu.tr) (31.03.2017).

Zevkliler, Aydın, Ertaş, Şeref, Havutçu, Ayşe, Acabey, M. Beşir ve Gürpınar, Damla. **Medeni Hukuk (Temel Bilgiler)**. 10. Bası. Ankara: Turhan Kitabevi, 2018.

(<https://acikerisim.tbmm.gov.tr/xmlui/bitstream/handle/11543/1169/200901027.pdf?sequence=1&isAllowed=y>) (16.06.2019).

(ailevecalisma.gov.tr) (28.08.2019).

(www.cocukhaklariizleme.org) (06.01.2019).

(www.calismadunyasi.gov.tr) (04.06.2019).

(dergipark.gov.tr) (31.03.2017).

(<https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/community-charter--en.pdf>) (15.06.2019).

(<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1560693953875&uri=CELEX:31994L0033>) (16.06.2019).

(www.goc.gov.tr) (02.01.2019).

(www.ilo.org) (30.12.2018).

(https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377242/lang--tr/index.htm) (16.06.2019).

(www.ka.org.tr) (05.06.2019).

(<http://kastder.org.tr/download/14yas.pdf>) (12.06.2019).

(www.kazanci.com, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bankası) (05.09.2019).

(<https://legalbank.net/belge/asgari-ucetler-16-yasindan-buyukler-ve-16-yasindan-kucukler-icin-2019-yili/2610258/>) (16.06.2019).

(<https://mevzuat.tbmm.gov.tr/mevzuat/faces/maddedetaylari?psira=121444>) (15.06.2019).

(www.ntv.com.tr) (19.05.2019).

(<http://www.oyuncularsendikasi.org/ana-haber/bu-sette-cocuk-var>) (13.06.2019).

(<http://www.oyuncularsendikasi.org/hakkimizda/>) (13.06.2019).

(www.pedagojidernegi.com) (19.01.2019)

(www.resmigazete.gov.tr) (19.05.2019).

(<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/08/20040801.htm#5>) (16.06.2019).

(sozluk.gov.tr) (03.06.2019).

(www.tbmm.gov.tr) (19.01.2019).

(<https://www2.tbmm.gov.tr/d26/7/7-1179sgc.pdf>) (12.06.2019).

(www.2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0605.pdf) (14.06.2019).

(tdk.gov.tr) (03.06.2019).

(www.tuik.gov.tr) (19.05.2019) (04.06.2019) (05.06.2019) (11.06.2019).

(www.unicankara.org.tr) (03.06.2019).

(https://www.unicef.org/evaldatabase/files/ZIM_01-805.pdf) (17.06.2019).

(https://www.unicefturk.org/public/uploads/files/UNICEF_CocukHaklarinaDairSozlesme.pdf) (16.06.2019).