

## TÜRK HUKUKU AÇISINDAN ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİ HAKLARININ AVRUPA SOSYAL ŞARTI'YLA KORUNMASI

### GİRİŞ

Yakın geçmişte Türkiye tarafından da onaylanıp yürürlüğe konulan Avrupa Sosyal Şartı (Avrupa SŞ)<sup>1</sup>; çalışma yaşamına ilişkin hükümleri içerisinde, çocuklar ile genç işçilerin korunmasını ele alan, uluslararası hukuk metinlerinden birisidir. Nitekim, «çocukların ve gençlerin korunma hakkı» başlığını içeren Avrupa SŞ m. 7; doğrudan doğruya, çocuklar ile genç işçilerin iş güvenliğini ilgilendiren hükümleri taşır. Söz konusu düzenleme içerisinde, sadece enaz (asgari) çalışma yaşı değil; bunun yanı sıra, çocukların ve genç işçilerin sağlık ve güvenliğine yönelik diğer güvenceler de yer alır.

Avrupa SŞ m.7, halen tümü itibarıyla, Türkiye tarafından onaylanabilmiş değildir. Nitekim, sözkonusu hükmün, sadece 3-6, 8 ve 9 uncu bentleri onaylanmıştır (3581 s.K. m. 1/bent d). Buna göre, kısmi onaylamaya yol açan hukuki nedenler ile kısmen onaylamanın Türk iş mevzuatına olan yansımalarına ilişkin sorunların irdelenmesi gerekir. Bunun için de, aşağıda önce, çocukların ve genç işçilerin korunmasına ilişkin Avrupa SŞ'ndeki düzenleme ele alınacak ve daha sonra, sözkonusu düzenleme karşısında Türk iş mevzuatının durumu incelenecektir.

### ÇOCUKLAR İLE GENÇLERE TANINAN KORUMANIN KİŞİ İTİBARIYLA UYGULAMA PLANI

#### Çocuk ve Genç İşçi Kavramları

Çocuklar ile genç işçileri koruyucu hükümlerin getirilmesinde etkili

\* Doç. Dr., İÜHF İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi.

1. Avrupa SŞ, Türkiye Cumhuriyeti'nce 16 Haziran 1989 günlü ve 3581 sayılı yasa (Resmi Gazete, 4 Temmuz 1989, Sayı: 20215)'yla onaylanmış ve 7 Ağustos 1989 günlü ve 89/14434 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla (Resmi Gazete, 14 Ekim 1989, Sayı: 20312) yürürlüğe konulmuştur.

olan nedenlerin başında, ilgilinin yaş durumu gelir. Bu anlamda, Ay. m. 50; kimsenin, yaşına uymayan işlerde çalıştırılmayacağını ve küçüklerin çalıştırılma koşulları bakımından özel olarak korunacağını öngörerek, buna ilişkin koruyucu hükümlerin yaş etkenini gözönünde bulundurulması yoluyla konması gereğini belirtir. Yaş etkenini belirleyici olarak kabul eden düzenlemeler de, çalışma yaşamında yeralanları 18 yaşından küçük (küçük işçi) ve büyük (yetişkin işçi) olanlar biçiminde ikiye ayırır. Nitekim, İş Kanunu (İŞK)'ndaki çocuklar ile genç işçileri koruyucu hükümler (m. 49/III, 68, 69, 78/II, 80/I), temel olarak 18 yaşını sınır kabul eder.

Koruyucu mevzuat bakımından ise; küçük işçiler içerisinde, kimlerin çocuk ve kimlerin genç işçi sayılacağı önem taşır. Çünkü, çocuk kavramı içinde yeralan kişiler, çalışma yaşamının dışında tutulur ve gençlerin de, ancak sınırlı olarak çalıştırılmasına izin verilir. Bu yüzden, çocuk kavramına verilecek anlam; çalışma yaşamı ile onu düzenleyen hukuk kuralları bakımından, büyük ölçüde, enaz çalışma yaşı olarak saptanan yaşa bağlıdır.

#### **Avrupa SŞ ile Türk İş Mevzuatının Çocuk ve Genç İşçi Kavramlarına Bakış Açısı**

Çocuk ve genç işçi kavramları, ne Avrupa SŞ'nda ve ne de Türk iş mevzuatında tanımlanmış değildir. Ancak, küçük işçi ile yetişkin işçi arasındaki sınırı; Türk iş mevzuatında (İŞK. m. 49/III, 68, 69, 78/II, 80/I) olduğu gibi, Avrupa SŞ bakımından da, 18 yaşın oluşturduğu görülür (m. 7/bent 7-8). Bunun dışında, enaz çalışma yaşına ilişkin düzenlemede (Avrupa SŞ m. 7/bent 1) «çocuklar»dan sözedilmesi nedeniyle; Avrupa SŞ'nın, 15 yaşından küçükleri «çocuk» olarak kabul ettiği söylenebilir. Bu anlamda, Avrupa SŞ m. 7 anlamında «genç işçi» de, 15-18 yaşları arasındaki küçük işçileri içeren bir kavram olarak benimsenecektir.

Türk iş mevzuatına gelince; enaz çalışma yaşı konusunda sektörler arasında bir birlik olmadığı için, belirli bir yaşın altındakilerin «çocuk» ve bunun üzerindeki de «genç işçi» olarak kabulünü genelleştirmek mümkün değildir.

Sonra, m. 69'da «18 yaşını doldurmamış erkek çocuklar»dan, m. 78/I'de «16 yaşını doldurmamış çocuklar»dan, m. 78/II'de «16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş çocuklar»dan ve m. 80/I'de de,

«13'den 18 yaşına kadar (18 dahil) çocuklar»dan sözeden İşK.'nun ne «çocuk» deyimini teknik anlamda ele aldığı ve ne de «genç işçi» kavramını teknik anlamda kabul ettiği söylenemez. Buna rağmen, İşK.'nun iş yasaları içinde genel nitelikte temel yasa olması nedeniyle, genel olarak İşK. m. 67'deki 15 yaş sınırlamasını esas almak gerekir. Üstelik, deniz işlerindeki enaz çalışma yaşına ilişkin iç hukuk düzenlemesi de, aynı yöndedir.

## ÇOCUKLAR İLE GENÇLERE İLİŞKİN ÇALIŞMA YASAKLARI

### Enaz Çalışma Yaşının Enaz 15 Yaş Olması Esası

Avrupa SŞ, enaz çalışma yaşı olarak, 15 yaş kuralını benimser (m. 7/bent 1). Bununla birlikte, aynı düzenleme; istisnaen, 15 yaşından küçüklerin hafif işlerde çalıştırılmasına olanak tanır. Ancak, 15 yaşından küçüklerin çalıştırılabileceği bu tür işlerin, çocukların sağlık, ahlâk ve eğitimleri için zararlı olmaması gerekir (Avrupa SŞ m. 7/bent 1).

Türk iş mevzuatında ise, sektörler arasında enaz çalışma yaşı bakımından, bir birlik yoktur. Nitekim, İşK. m. 67/I, 15 yaşından aşağı çocukların çalıştırılmalarını yasaklar. Buna göre İşK.'nun uygulandığı işlerde (İşK. m. 2,5) enaz çalışma yaşı; kural olarak, 15 yaştır. Ancak, istisnaen, 13 yaşını doldurmuş çocukların hafif işlerde çalıştırılmaları mümkündür. Bunun için de, hafif işlerin, «çocukların sağlık ve gelişmelerine, okul veya mesleki eğitim ve mesleğe yöneltme programlarına devamlarına yahut öğrenimden faydalanma kabiliyetlerine zarar vermeyecek» nitelikte olması gerekir (İşK. m. 67/II).

Deniz İşK.'nda enaz çalışma yaşını belirleyen bir hükme raslanmakla birlikte; «Deniz İşlerinde Çalıştırılacak Çocukların Asgari Yaş Haddinin Tesbiti Hakkında 58 Sayılı Sözleşme (1936 tadili)», Türkiye tarafından 25 Mayıs 1959 günlü ve 7293 sayılı yasayla onaylanıp iç hukuka aktarılmıştır.<sup>2</sup> 58 sayılı Sözleşme'ye göre de, «.. gemilerdeki işlerde 15 yaşından aşağı çocuklar çalıştırılmaz» (m. 2/bent 1).

Deniz işi sayılmayan ve İşK. uygulanmayan işlerde ise, 1930 tarihli Umumi Hıfzıssıhha Kanunu (Umumi HK) m. 173/I hükmü uygulama

2. Resmi Gazete, 2 Haziran 1959, Sayı: 10220.

alanı bulur. Sözkonusu hükme göre enaz çalışma yaşı, 12 yaştır. Gerçekten, «on iki yaşından aşağı bütün çocukların fabrika ve imalâthane gibi her türlü san'at müesseseleriyle maden işlerinde amele ve çırak olarak istihdamı memnudur» anlatımını taşıyan Umumi HK. m. 173/I'in, günümüzde sanayi ve maden işlerine uygulanması düşünülemez. Çünkü, sanayi ve maden işlerine ilişkin iş ilişkilerinde uygulanacak olan hüküm, halen İşK. m. 67 hükmüdür. Sözkonusu hükmün sonraki yasa hükmü olması nedeniyle; Umumi HK. m. 173/I'in, sanayi ve maden işlerinde enaz çalışma yaşını belirleme bakımından düzenleme etkisini yitirdiği belirtilmelidir. İşK. m. 67'nin 29 Temmuz 1983 günlü ve 2869 sayılı yasa<sup>3</sup> m. 15'le değiştirilip enaz çalışma yaşını düzenler biçime getirilmesinden önceki dönemde ise; karşıt kavram kanıtına başvurularak, sanayi ve maden işlerinin dışında kalan tüm işlerde, 12 yaşından küçükleri çalıştırma yasağının geçerli olmayacağı ileri sürülmüş ve bu görüşe karşı da, 12 yaşından küçükleri koruma amacını taşıyan Umumi HK. m. 173/I'in, mutlak nitelikte bir yasak koyduğu belirtilmiştir<sup>4</sup>. Bu görüşlerden ikincisini benimseyip; deniz işi sayılmayan ve İşK.'nun uygulanmadığı işlerde halen enaz çalışma yaşının, 12 yaş olduğunu savunmak mümkündür<sup>5</sup>.

Türk iş mevzuatındaki bu belli yaştan küçük işçi çalıştırma yasaklarının dışında; bazı işler için ise, çocuk ve genç işçi çalıştırma yasağı getirilir. Nitekim, Polis Vazife ve Selâhiyet K. m. 12; «kız ve kadınların gazino, bar, kafeşantan ve bunlara benzer içki kullanılan yerlerle banyo, hamam ve plajlarda çalışabilmelerini»ni «o yerin en büyük mülkiye âmirinin iznine» bağlamış (f. 1) ve «yirmi bir yaşından küçük yaştaki kadın ve erkekler hiçbir suretle bu yerlerde çalıştırılmaz» (f.2) hükmüne yer vererek<sup>6</sup>, nesele ve hoşça zaman geçirmeye ilişkin eğlence işlerinde çocuklar ile gençler için çalışma yasağı öngörmüştür. Aynı doğrultuda olmak üzere, İşK. m. 68; «maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde 18 yaşını doldurmamış

3. Resmi Gazete, 30 Temmuz 1983, Sayı: 13120.

4. Bkz: Tankut Centel, *Çocuklar İle Gençlerin İş Güvenliği*, İstanbul, 1982, s. 136-137.

5. Bkz: Münir Ekonomi, *İş Hukuku I*, İstanbul, 1987, s. 95 dn. 94; Mehmet Kocaoğlu, «Çocuk ve Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması», *Türk Kamu-Sen I*, Sayı: 4, Haziran 1988, s. 15; Kenan Tunçomağ, *İş Hukukunun Esasları*, İstanbul, 1990, s. 189.

6. Karş: Umumi HK. m. 176

erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılmaları yasaktır» hükmüne yer vererek, yeraltında yapılan işlerde çocuk ve genç işçi çalıştırma yasağını içerir. Ayrıca, 151 sayılı yasa m. 2 de, «... maden ocakları dahilinde onsekiz yaşından dñn olanların istihdamı memnudur» diyerek, çocuklar ile gençlerin maden ocaklarında işe alınmalarını yasaklar. Nihayet, Türkiye tarafından 25 Mayıs 1959 günlñ ve 7292 sayılı yasayla<sup>7</sup> onaylanıp iç hukuka aktarılan «Trimci ve Ateşçi Sıfatıyla Gemilerde İşe Alınacakların Asgari Yaş Haddinin Tesbitine Dair 15 Sayılı Sözleşme», 18 yaşından küçüklerin trimci veya ateşçi olarak gemilerde çalıştırılmamasını öngörür (m. 2).

Öte yandan, çocukların hafif işlerde çalıştırılması konusunda, Avrupa SŞ'nin herhangi bir enaz çalışma yaşını içerdiği görülmez. Oysa, işin niteliği itibariyle hafif olmasına rağmen, belirli bir yaştan küçük çocuğun çalıştırılması sakınca taşır. Nitekim, işin çocuk sağlığı, ahlâkı ve eğitimi bakımından zararlı olmayışı; genelde işin hafif nitelikte oluşuna değil belirli bir yaşa göre belirlenir. Avrupa SŞ m. 7/bent 1 ise, hafif işler için belirli bir yaş saptamayıp; genellikle, çocukların sağlık, ahlâk ve eğitimleri için zararlı olmayan işlerin, hafif iş olarak belirlenmesine olanak tanır.

Buna karşılık, uluslararası çalışma sözleşmeleri; İşK. m. 67/II'de olduğu üzere, hafif işler için de, enaz çalışma yaşı belirlemektedir. Gerçekten, bunlar içerisinde ilkin 33 sayılı Sözleşme (1932); 12 yaşını bitirmiş çocukların sağlık veya normal gelişmelerine zararlı olmayacak ve okula devam olanaklarını ortadan kaldırmayacak hafif işlerde çalıştırılmalarına izin vererek, hafif işlerde enaz çalışma yaşını 12 yaş olarak saptamıştır. Daha sonra, 60 sayılı Sözleşme (1937), 33 sayılı Sözleşme'de yer alan istisnaen hafif işlerde çocuk çalıştırmaya ilişkin hükümleri tekrarlamış; ancak, hafif işlerde enaz çalışma yaşını 12 yaştan 13 yaşa yükseltmiştir. Nihayet, enaz çalışma yaşında tekdüzen uygulamayı amaçlayan 138 sayılı Sözleşme (1973); ulusal mevzuatın, 13-15 yaşdakilerin hafif işlerde çalıştırılmalarını uygun görebileceğini belirtmiş ve bunun geçerli olabilmesi için de, sözkonusu kişilerin çalıştırılacakları işlerin, bunların sağlık ve gelişmelerine, okula veya mesleki öğretim ve mesleğe yöneltme programlarına katılmalarına ve öğretimden yararlanma yeteneklerine zarar verici nitelikte olmamasını aramıştır. Buna göre, 138 sayılı Sözleşme'yle

7. Resmi Gazete, 2 Haziran 1959, Sayı: 10220.

hafif işler için öngörülen enaz çalışma yaşı, 13 yaştır. Ancak, ekonomisi ile okul olanaklarının yeterince gelişmemiş bulunması nedeniyle başlangıçta enaz çalışma yaşını 14 yaş olarak kabul edecek ülkeler, hafif işler için enaz çalışma yaşını 12 yaş olarak belirleme yetkisine sahiptir.

Avrupa SŞ m. 7/bent 1 hükmü; hafif işler için enaz çalışma yaşı belirleme konusunda uluslararası çalışma sözleşmelerinden ayrılmakla birlikte, genelde enaz çalışma yaşı olarak belirlenen yaş konusunda farklılık taşımaz. Nitekim, gerek 138 sayılı Sözleşme m. 2 ve gerekse Avrupa SŞ m. 7/bent 1, enaz çalışma yaşı konusunda 15 yaşı kural olarak benimser. Ancak, Avrupa SŞ m. 7/bent 1, 138 sayılı Sözleşme'nin aksine, tedrici olarak 15 yaşa ulaşma olanağını üye devletlere tanımaz.

### Ağır ve Tehlikeli İşlerde Enaz Çalışma Yaşını Yükseltme

Avrupa SŞ m. 7/bent 2; kendisini onaylayacak üye devlet için, «tehlikeli ve sağlığa aykırı sayılan belirlenmiş işlerde» enaz çalışma yaşını daha da, yani 15 yaşın üzerine yükseltme yükümünü öngörür. Söz konusu hükümdeki «tehlikeli ve sağlığa aykırı sayılan işler» den kasıt, ağır ve tehlikeli işlerdir. Nitekim, ağır ve tehlikeli işler, olağan çalışma gücünü aşan ve sağlığın yitirilmesi tehlikesini taşıyan işlerdir. Bu tür işler için Avrupa SŞ m. 7/bent 2, enaz çalışma yaşının (15 yaşın) yükseltilmesini öngörmekle birlikte; sözkonusu yükseltmeyi belirli bir yaşla bağlı tutmaz. Buna göre, anılan hükmü onaylayacak üye devlet; küçük işçiler için ağır ve tehlikeli işlerde mutlak bir çalışma yasağına mevzuatında yerverebileceği gibi, 15 ile 18 yaş arasındaki herhangi bir yaş ağır ve tehlikeli işlerde enaz çalışma yaşı olarak da belirleyebilecektir.

Avrupa SŞ m. 7/bent 2 hükmü, ağır ve tehlikeli işlerde gençlerin çalıştırılması konusunda, 138 sayılı Sözleşme'nin öngördüğü düzenlemeden farklıdır. Çünkü, 138 sayılı Sözleşme, ağır ve tehlikeli işlerde genç işçiler için çalışma yasağı esasını içerir. Gerçekten, niteliği veya yürütülme koşulları nedeniyle gençlerin yaşamı-sağlığı ve ahlâkı açısından tehlikeli olan işlerde enaz çalışma yaşı, 138 sayılı Sözleşme m. 3 uyarınca, 18 yaşın altında olamaz. Ancak, ulusal mevzuat veya yetkili merci; istisnaen aynı hüküm uyarınca, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarının görüşlerini alarak, 16 yaşından büyük gençlerin bir işte çalıştırılmalarını, bunların yaşam-sağlık veya ahlâkının tam olarak korunmuş bulunması ve ilgili iş için

öğrenim görmüş olmaları koşuluyla uygun bulabilir.

Türk iş mevzuatında İşK. m. 67/I'in, ağır ve tehlikeli işlerdeki enaz çalışma yaşını, 15 yaşın üzerinde belirleyip yükselttiği görülür. Nitekim, 16 yaşını doldurmamış küçükler, İşK. m. 78/I uyarınca, ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz. Ancak, Avrupa SŞ m. 7/bent 2'ye uygun düşen sözkonusu hüküm, sadece İşK. nun uygulandığı işlerde uygulama alanı bulur. Bu nedenle olacak ki, Türkiye, henüz Avrupa SŞ m. 7/bent 2 hükmünü onaylamış değildir.

### **Okula Gitme Yükümü Olanların, Eğitimlerini Engelleyici İşlerde Çalıştırılmamaları**

Avrupa SŞ m. 7/bent 1, enaz çalışma yaşı olarak 15 yaş esasını benimserken, enaz çalışma yaşını zorunlu öğrenim çağının bitirilmesine bağlı tutmaz. 138 sayılı Sözleşme ise, enaz çalışma yaşının kesinlikle 15 yaştan aşağı olmayacağını belirlerken, bunun ayrıca okula gitme yükümünün sona erdiği yaştan da aşağı olmamasını öngörür (m. 2). Ancak, Avrupa SŞ m. 7/bent 3, «henüz sorunlu öğrenim çağında olanların, eğitimlerinden tam anlamıyla yararlanmalarını engelleyecek işlerde çalışmamalarını sağlama» yükümünü içererek, 15 yaşında olmakla birlikte zorunlu öğrenim çağında olanlar için eğitimlerini engelleyici işlerde çalışma yasağı getirir. Bu ise, Avrupa SŞ'nin, bir başka yoldan (hükümle) enaz çalışma yaşını, okula gitme yükümüne bağlı tutması anlamını taşır ve sonuçta, her iki uluslararası metnin standart normları arasında doğabilecek farkı ortadan kaldırır. Çünkü, 138 sayılı Sözleşme de; enaz çalışma yaşının, okula gitme yükümünün sona erdiği yaştan aşağı olmayacağını öngörmekle birlikte, zorunlu öğrenim çağında bulunup 15 yaşından büyük olanların bazı koşullarla çalışmalarını önlemiş değildir. Nitekim, ulusal mevzuat; 138 sayılı Sözleşme uyarınca, en az 15 yaşında olan ancak okula gitme yükümünde bulunanların çalıştırılmalarını uygun görebilir. Bunun için de; sözkonusu kişilerin çalıştırılacakları işin, bunların sağlık ve gelişmelerine, okula veya mesleki öğretim ve mesleğe yöneltme programlarına katılmalarına ve öğretimden yararlanma yeteneklerine zarar verici nitelikte olması gerekir (m. 7/bent 2).

Türk iş mevzuatına gelince; zorunlu temel öğrenim henüz sekiz yıla çıkarılmadığı ve okula gitme yükümü genellikle 12 yaşından (Umumi HK.

m. 173/I) daha önce sona erdiği için, okula gitmek zorunda kalanların, eğitimlerini engelleyici işlerde çalıştırılmasını sağlama yükümü (Avrupa SŞ m. 7/bent 3) sorun yaratmaz. Kaldı ki; okula gidenlerin iş saatleri, okul saatlerine engel olmayacak biçimde düzenlenecek ve ders saatleri, iş süresinden sayılacaktır (İşK. m. 67/III). Buna karşılık, herhangi bir nedenle zorunlu temel öğretimini 12 yaşına kadar tamamlayamayan ve de İşK. uygulanmayan bir işte çalışan küçük işçilerin, İşK. m. 67/III'in tanıdığı korumadan yararlanmaları sözkonusu değildir. Bunlar için, olsa olsa ilköğrenim çağında olup da zorunlu temel öğretim kurumlarına devam etmeyenlerin, hiçbir resmi ve özel işyerinde veya her ne biçimde olursa olsun çalışmayı gerektiren başka yerlerde ücretli veya ücretsiz çalıştırmalarını yasaklayan İlköğretim ve Eğitim K. m. 59 uygulama alanı bulacaktır.

## GENÇ İŞÇİLERİN ÇALIŞMA KOŞULLARI

### Genç İşçilerin İş Süresinin Sınırlanması

Avrupa SŞ m. 7/bent 4, «16 yaşından küçüklerin çalışma sürelerinin, gelişmeler ve öncelikle de mesleki eğitim gereksinimleri uyarınca sınırlandırılmasını sağlama» yükümünü getirerek, genç işçilerin iş süresinin sınırlanmasını öngörür. Sözkonusu sınırlama, 16 yaşından küçük işçilere fazla çalışma yaptırılmaması ile genel ve mesleki öğrenimde geçecek zamanın iş süresinden sayılması biçiminde gerçekleştirilebilir. Nitekim, İşK. m. 67/III; ilkin, ders saatlerinin iş süresinden sayılacağını belirterek, genel öğrenimde geçen zaman ölçüsünde işyerindeki çalışmayı azaltmış ve diğer yandan da, metninde «7,5 saatlik çalışma süresi» anlatımına yer verip, iş süresinin 7,5 saatle sınırlı olduğunu ve giderek, dolaylı biçimde, fazla çalışma yaptırılmayacağını kabul etmiştir. Aynı korumayı, iş süresinin, küçüğün mesleki eğitim gereksinmesi nedeniyle sınırlanması için getirilen düzenlemelerde de görmek mümkündür. Nitekim, bu anlamda Çıraklık ve Meslek Eğitimi K. m. 12/I; aday çıraklar ile çırakların, mesleğin özelliğine göre haftada 8 saatten az olmamak üzere 10 saate kadar genel ve mesleki eğitim göreceklelerini ve bunun için de ücretli izin verileceğini öngörerek, bunların işyerindeki çalışma saatlerini azaltmıştır.

İş süresinin sınırlanması konusunda, Avrupa SŞ m. 7/bent 4, 16 yaşından küçüklerin iş süresinin sınırlandırılmasını öngörürken; İşK. m.



67/III, sınırlamanın amaçladığı korumayı, 16 yaşından büyüklere de sağlamıştır<sup>8</sup>. Buna karşılık, okula gitmeyen veya mesleki öğrenim görmeyen küçük işçilerin yetişkin işçilere oranla, daha az süreyle çalışmalarını öngören bir hükme, Türk iş mevzuatında raslanmaz.

### Genç İşçilerin Dinlenmelerinin Sağlanması

#### Gece Dinlenmesi

Avrupa SŞ m. 7/bent 8; 18 yaşından küçük işçilerin, ulusal yasalar veya düzenlemelerle belirlenen işler dışında, gece işinde çalıştırılmamasını sağlama yükümünü içerir. Bu anlamda, sözkonusu hüküm; gece döneminde genç işçi çalıştırma yasağını, mutlak nitelikte düzenlemiş değildir. Nitekim, ulusal mevzuat tarafından belirlenecek işlerde genç işçilerin gece döneminde çalıştırılması, Avrupa SŞ m. 7/bent 8 uyarınca mümkündür. Sonra, anılan hüküm, gece işinden ne anlaşılması gerektiğini saptamamış ve bunu, taraf devlet yasakoyucusunun seçimine bırakmıştır.

Gece döneminde genç işçi çalıştırma yasağı, Avrupa SŞ m. 7/bent 8 tarafından, doğrudan bir sektör ayırımı yapılmaksızın getirilmiştir. Uluslararası çalışma sözleşmeleri ise; sektör ayırımı gözeterek, gece döneminde çalıştırma yasağını yapılan işlere göre değişik yaştaki gençler için düzenlemektedir. Nitekim, sözgelimi sanayi işlerine ilişkin 6 sayılı Sözleşme, 18 yaşından küçük gençlerin gece işinde çalıştırılmayacağını içerirken; deniz işlerine ilişkin 76 (daha sonra, 93 ve 109) sayılı Sözleşme, sözkonusu yasağı 16 yaşından küçük işçiler için öngörür. Ancak, Avrupa SŞ m. 7/bent 8; doğrudan bir sektör ayırımı yapmamış bulunmakla birlikte, ulusal mevzuatın sektör ayırımı yapmasını önlemiş değildir. Gerçekten, anılan hüküm; gece döneminde genç işçi çalıştırma yasağını mutlak nitelikte öngörmeyip, 18 yaşından küçük işçilerin gece döneminde istisnaen çalıştırılabileceği işlerin belirlenmesini ulusal mevzuata bırakmıştır. Bu konuda, ulusal mevzuatın yetkisi ise; sektörel ayırımların yanı sıra, normun uygulanacağı küçük işçinin yaşına da yöneliktir. Çünkü, Avrupa SŞ m. 7/bent 8'in öngördüğü olanak, 18 yaşından küçük her yaştaki işçi grupları için sözkonusudur. Buna göre, Avrupa SŞ m. 7/bent 8; tekdü-

8. Karş: Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku – Ferdi İş İlişkileri 1*, Ankara, 1988, s. 429; Kenan Tunçomağ, *İş Hukukunun Esasları*, s. 189.

zen bir uygulamayı kapsar görünümünde olmakla birlikte, sektörel ayrımlar ile yaş grubu farklılıklarını gözeterek düzenlemelere açıktır. Gerçekten, Avrupa SŞ m. 7/bent 8'deki yükümlülüğe uygun davranılmış sayılma için önemli olan husus, sadece bu yükümlüğün «18 yaşından küçüklerin büyük çoğunluğunu» (Sosyal Şart'a Ek m. 7/f.8) kapsamasıdır.

Bu anlamda, Türk iş mevzuatı da, tekdüzen bir uygulamayı kapsamaz. Nitekim, İşK. m. 69/I'de yeralan yasak, sadece «sanayi işleri» için öngörülürken; Umumi HK. m. 174, böyle bir açıklık taşımaz. Diğer yandan, İşK. m. 69/I'deki korumanın kişi itibarıyla uygulama alanı, her yaşta genç işçiye yönelik iken; Umumi HK. m. 174, sadece 16 yaşından küçük genç işçileri kapsar. Bu durumda, İşK. uygulanan ve sanayi işinde çalışan her yaşta genç işçi, gece işinde çalıştırılmaz. Sınai olmayan bir işte çalışan genç işçilerden ise; sadece 16 yaşından küçük genç işçilerin, bunlara İş K.'nin uygulanıp uygulanmadığına bakılmaksızın, gece işinde çalıştırılmaları mümkün değildir.

#### *Yıllık Dinlenme*

Avrupa SŞ m. 7/bent 7, «18 yaşın altındaki çalışan kişilere yılda en az üç haftalık ücretli izin hakkını tanıma» yükümlüğünü öngörür. Söz konusu hükümdeki «en az üç haftalık süre», 52 sayılı Sözleşme'de öngörülen «en az 12 işgünü» (m. 2/bent 2)nden daha uzun bir süreyi kapsar.

Türk iş mevzuatına gelince; 18 ve daha küçük yaşta işçilere verilecek yıllık ücretli izin, İşK.'na bağlı işçiler bakımından, 18 günden az olmaz (İşK. m. 49/III). Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine raslayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günlerinin izin süresinden sayılmayacağı (İşK. m. 52/V) gözönünde tutulduğunda; İşK. m. 49/III'deki sürenin, Avrupa SŞ m. 7/bent 7'deki asgari süreyi karşıladığı görülür. Ancak, İşK. m. 49/III hükmü, İşK.'nin uygulandığı işler için sözkonusu olan bir hükümdür. Dolayısıyla, İşK.'nin uygulama alanı dışında kalan işler için, Avrupa SŞ m. 7/bent 7'deki düzey tutturulmuş değildir. Bu nedenle olacak ki; Avrupa SŞ m. 7/bent 7 hükmü, Türkiye tarafından henüz onaylanmamıştır (3581 sayılı yasa m. 1/bent d).

#### *Genç İşçilerin Mesleki Öğrenim Olanaklarının Gözetilmesi*

Avrupa SŞ m. 7/bent 6, «gençlerin, çalıştıranların izniyle normal çalışma saatlerinde mesleki eğitimde geçirdikleri sürenin, günlük çalış-

ma süresinden sayılmasını sağlama» yükümünü öngörür. Söz konusu yüküm doğrultusunda Türk iş mevzuatının, mesleki eğitim göreceklere işverenin ücretli izin vermesini öngören Çıraklık ve Meslek Eğitimi K. m. 12/I hükmünü içerdiği görülür. Ücretli izin olanağı, Çıraklık ve Meslek Eğitimi K. m. 12/I uyarınca, haftada 8 saatten az olmamak üzere en çok 10/t saatlik bir süre için tanınır<sup>9</sup>. Ancak, Avrupa SŞ m. 7/bent 6; günlük iş süresinden sayılacak mesleki eğitim süresi için, asgari veya azami bir sınırı öngörmüş değildir.

### Genç İşçilere Adil Bir Ücret Ödenmesi

Avrupa SŞ m. 7/bent 5, «genç çalışanların ve çırakların âdil bir ücret ve diğer uygun ödeneklerden yararlanma hakkını» güvencelemekte ve onaycı devlete söz konusu hakkı tanıma yükümünü getirmektedir. Bu bağlamda, Ay. m. 55/II; devlete, «çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri» alma görevini yükler. Ancak, asgari ücretin tespitinde ilgilinin yaş durumunun gözönünde bulundurulacağı yolunda bir hükme Anayasa'da yer verilmez. Buna karşılık, Asgari Ücret Yönetmeliği m. 2, «.. asgari ücretin saptanmasında yaş.. farkı gözetilmez» hükmünü taşır. Bununla birlikte, asgari ücretin, işçilerin 16 yaşını doldurmuş olup olmadıklarına göre ayrı ayrı tespit edilmesi olanağı (Yönetmelik m. 5/I), asgari ücrette yaş ayrımı yasağının dışındadır. Çünkü, söz konusu olanağa ilişkin hüküm; Yönetmelik m. 2 uyarınca, saklı tutulmuştur. Bu bakımdan, asgari ücretin tespitindeki yaş ayrımı yasağının; daha çok, 16 yaşından büyük işçiler arasında, yaş nedeniyle asgari ücret farkı yaratılmayacağını içerdiğini kabul etmek gerekir<sup>10</sup>.

Avrupa SŞ m. 7/bent 5'in amaçladığı ücret koruması ise, daha çok, genç işçi emeğinin ücret yönünden istismarını önlemeye yöneliktir. Çünkü, işverenlerin, çocuklar ile gençlerin maddi açıdan doyurulmasının yetişkinlere oranla daha ucuz ve daha kolay olması karşısında bunları çalıştırmayı tercih ettikleri, tarihi süreç içinde kanıtlanmış bir olgudur.

9. Ayrıca bkz: yukarıda «Genç İşçilerin İş Süresinin Sınırlanması».

10. Bkz: Kenan Tunçomağ, «Milletlerarası Antlaşmalar ve Türk Mevzuatı Açısından Asgari Ücret Kavramı», *İş Hukuku Dergisi*, I, Sayı: 5, Mayıs 1969, s. 436.

Bunun için de, genç işçinin nesnel konumundan kaynaklanmayan yaşa dayalı ayrımları, hukuken geçersiz saymak gerekir.

Diğer yandan, Avrupa SŞ m. 7/bent 5'deki koruma, çıraklara da yayılmıştır. Bu anlamda, Çıraklık ve Meslek Eğitimi K. m. 25/I; işyeri sahibinin, çırağa işe başladığı günden itibaren, İşK. m. 33/I gereğince saptanan asgari ücretin yüzde otuzundan aşağı olmamak üzere ücret ödemekle yükümlü bulunduğunu belirterek, çıraklar konusunda asgari ücret uygulamasından kısmi yararlanma esasını benimsemiştir. Söz konusu hükmün çırağa verilecek ücreti, asgari ücretin yüzde otuzundan aşağı olmamak üzere öngörmesi ise, öğretici tarafından geçmişte adil nitelikte sayılmamıştır<sup>11</sup>. Oysa, eğer işgücünden üretim amacıyla yararlanılmak yerine çırağa gerçekten bir meslek veya san'at öğretiliyorsa, böyle bir düzenlemeyi âdil görmek mümkündür. Çünkü, işverenin çırağa, hem mesleki öğrenim gördürmesi ve hem de tam bir asgari ücret tutarında ücret ödemesi yükünden söz edilememektedir. Nitekim, aksi takdirde işverenler; mesleki öğrenim görüp esas itibarıyla üretime yönelik faaliyette bulunamayacak<sup>12</sup> çırakların yerine, asgari ücretle çalışacak yetişkin işçileri tercih edecektir.

### Genç İşçilerin Sağlık ve Güvenliğinin Sağlanması

#### Sağlık Yoklamalarının Yapılması

Periyodik sağlık yoklamaları, meslek hastalıklarının erken tanınmasına yarar ve gençlerin olgunlaşma dönemlerini, denetim altında bulundurur.<sup>13</sup> Bu anlamda, Avrupa SŞ m. 7/bent 9; «ulusal yasalar veya düzenlemelerle belirlenen işlerde çalışan 18 yaşın altındaki kişilere düzenli sağlık kontrolünü sağlamayı» öngörür. Anılan hükümde, «çalışan» kişilerden söz edilmesi nedeniyle; buradaki sağlık yoklamasından geçirmenin, işe alınmanın sonrasına ilişkin olduğu anlaşılır. Ayrıca, «düzenli sağ-

11. Bkz: B. Hasan, «Türkiye'de Çırağın Konumu», *Yargı*, Sayı; 26, Haziran 1978, s. 27-28; Turgut Kazan, «Çıraklık Yasası Sömürüyü Yasallaştırıyor», *İstanbul Barosu Dergisi*, Cilt LI, Sayı 7-9, Temmuz-Eylül 1977, s. 26-28.

12. Cahit Talas, «Çocuk, Çocuk Haklarının Evrimi ve Ülkemizdeki Durumu», Prof. Dr. Ahmet Şükrü Esmer'e Armağan, Ankara, 1981, s. 332.

13. S. Forssman/G.H. Coppee (Çev: T. Çiloğlu), *Genç İşçilerin Mesleki Sağlık Problemleri*, Ankara, 1979, s. 75.

lık kontrolü»ndan sözedilmekle birlikte, iki sağlık yoklaması arasında geçecek azami bir süre öngörülmediği gibi, sağlık yoklamalarının sürdürüleceği yaş konusunda, ağır ve tehlikeli işler ile bu nitelikte olmayan işlerde çalışan genç işçiler arasında bir ayrıma gidilmeyip, genelde 18 yaş temel alınmıştır<sup>14</sup>.

Bu konuda, İşK. m. 80/I; 18 yaşından küçük işçilerin, 18 yaşını dolduruncaya kadar en az her altı ayda bir doktor muayenesinden geçirilerek, bu işte çalışmaya devamlarında bir sakınca olup olmadığının kontrol ettirilmesini öngörür. Ancak, anılan hüküm; Avrupa SŞ m. 7/bent 9 doğrultusunda olmakla birlikte; sadece İşK.'nun uygulandığı işlerde çalışan genç işçiler için sözkonusu olan bir düzenlemedir. Buna karşılık, Avrupa SŞ m. 7/bent 9; sağlık kontrolünü sağlama yükümünü, «ulusal yasalar veya düzenlemelerle belirlenen işler»le sınırlı tutarak, onaycı devlet mevzuatının tüm işlerde sağlık yoklamasını öngörmesini aramaz.

### ***İşyeri Tehlikelerine Karşı Koruma***

Avrupa SŞ m. 7/bent 10; çocuklar ile gençlerin işyeri tehlikeleri karşısında korunması konusunda, bunların «uğradıkları bedensel ve manevi tehlikelere karşı özel olarak korunmalarını sağlama» yükümünü koyar. Ancak, özel bir koruma öngörülmeyle birlikte, sözkonusu korumanın içeriği belirlenmiş değildir. Türk iş mevzuatında ise; çocuklar ile genç işçilerin, teknik iş güvenliği konusunda, yetişkin işçiler için getirilmiş genel hükümlerden yararlandıkları<sup>15</sup> ve bunlar için özel düzenlemelere yer verilmediği görülür. Bu nedenle olacak ki; Avrupa SŞ m. 7/bent 10 hükmü, Türkiye tarafından henüz onaylanmamıştır.

### **DEĞERLENDİRME VE SONUÇ**

Avrupa Sosyal Şartı'nın çalışma yaşamında çocuklar ile gençlere sağladığı koruma (Avrupa SŞ m.7), Türkiye tarafından iç hukuka tümüyle aktarılamamıştır. Kısmi onaylamaya yolaçan ve ilerideki olası onay-

14. Uluslararası çalışma sözleşmelerinin bu konuda izlediği çizgi için bkz: Centel, s. 124-129.

15. Kenan Tunçomağ, «Çalışma Hayatında Çocuk ve Gençler», Sosyal Siyaset Konferansları, 31. Kitap, 1982, s. 69.

lamaları da engelleyen nedenlerin başında, Türkiye’de iş yasalarının, çeşitli sektörlerde çalışan tüm işçileri uygulama alanı içine alamamış olması gelir. Nitekim, deniz işlerinde 15 ve 58 sayılı Sözleşmelerin iç hukuka aktarılmasına, ağır ve tehlikeli işlerde enaz çalışma yaşının 15 yaşının üzerinde (16 yaşta) tutulmasına ve de 1983 yılında İşK. m. 67’ye enaz çalışma yaşına ilişkin ileri bir düzenlemenin getirilmesine rağmen, İşK. m. 5’deki istisnalar ve özellikle, yıllardır ülkede bir Tarım İş Yasası’nın çıkarılmayışı yüzünden; Avrupa SŞ m. 7/bent 1-2’deki enaz çalışma yaşına ilişkin düzenlemeyi, Türkiye onaylamamaktadır. Bunun gibi, İşK. m. 49/III’deki düzenlemenin Avrupa SŞ m. 7’ye uygun düşmesine karşılık; ulusal düzenlemenin sınırlı bir uygulama alanına sahibolması nedeniyle, Türkiye buna ilişkin uluslararası hükmü onay dışı bırakmak zorunda kalmıştır.

Avrupa SŞ m. 7’nin, çocuklar ile genç işçilere tanıdığı koruma iç hukuka aktarılırken; Türkiye’nin gerçekleşmesini sağlayamayacağı veya sağlamayı düşünmediği hükümleri onaylamanın istemediği bir baskıya yolaçacağı endişesini duyduğu söylenebilir. Nitekim, ihtiyatlı tutumuyla Türkiye, ulusal iş mevzuatını ayrıntılı olarak gözden geçirdikten sonra, uyabileceğine inandığı (yani, Türk iş mevzuatının uygun düştüğü) hükümleri onaylamış ve bir anlamda, mevcut olanı yasalastırmıştır. Bu bakımdan Avrupa SŞ m. 7’nin kısmen onaylanması Türk yasakoyucusuna kendisini toparlama yönünde, herhangi bir yükümlülük getirmiş değildir. Ancak, bu durum; Avrupa SŞ m. 7’deki düzenlemenin, Türk sosyal siyasetine somut hedefler kazandırmadığı anlamına gelmez. Nitekim, Türkiye; tüm çalışanların bir iş yasasından yararlanmasını sağlayarak, enaz çalışma yaşına ilişkin onaylamadığı Avrupa SŞ hükümlerini ileride gözden geçirmeli ve özellikle de, işyeri tehlikeleriyle ülkemizde genç işçilerin daha yüksek oranda karşılaşması nedeniyle, bunlar için özel teknik işgüvenliği korumasını yaratmayı kendisine hedef edinmelidir.