

ÇALIŞMA HAYATINDA ÇOCUK VE GENÇLER

Prof. Dr. Kenan TUNÇOMAĞ

İstanbul Hukuk Fakültesi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik
Hukuku Enstitüsü Müdürü

I. TÜRK İŞ HUKUKUNDA KÜÇÜKLERİN ÇALIŞMASINDA YASAL GELİŞİM

Türk İş Hukukunda, çocuk ve genç işçiler, herşeyden önce, büyük işçilere tanınmış genel himayeden yararlanırlar. Değişik bir söyleyişle, İş Mevzuatının bazı hükümlerinin uygulanması açısından, 18 yaşından büyük işçilerle küçük işçiler arasında bir fark yoktur. Örneğin, çocuk ve gençler de işe alınma çalışma koşulları, iş güvenliği, işçi sağlığı ve kısmen sosyal güvenlik açısından büyük işçiler gibi korunmuşlardır¹.

Sonra çocuk ve genç işçiler, sırf kendi ihtiyaçlarını karşılamak için konulmuş özel hükümlerden de yararlanırlar. Bu özel hükümlerin en önemlileri, 1930 tarihli Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile İş Kanununda yer almıştır. Ayrıca burada (16 yaşından küçük işçilere dahi sendika üyesi olabilme hakkı) nı tanıyan Sendikalar Kanununun 5/bent II. maddesine de dokunmakta yarar vardır. Nihayet çalışan korunmaya muhtaç çocuk ve gençlerle ilgili bazı hükümlere, Korunmaya Muhtaç Çocuklar Hakkında Kanunun 23. maddesinde de rastlıyoruz.

Ancak çalışma hayatına katılan küçükler, sadece çocuk ve genç işçilerden de ibaret değildir. Çünkü çalışma hayatına atılmış küçükler arasında çıraklar da vardır. Çıraklara ilişkin en önemli hükümler ilk kez 1926 tarihli *Türk Borçlar Kanununda* yer almıştı.

1) Tunçomağ, Türk İş Hukuku, Cilt I: Genel Kavramlar ve Hizmet Sözleşmesi, 2. Baskı, İstanbul, 1975, 436/437.

yoksul olmaları ve sonra da, büyük şehirlerdeki hizmetçi azlığı ve giderek, hizmetçi ücretlerinin yüksekliği, bu tip ilişkilerin yayılmasına yol açmıştır. Bu hukuki ilişki, ülkemizde besleme ilişkisi ve çocukta besleme adı ile anılmaktadır. Bu çocuklara takılan "evlâtlık", "evlâdı mâneviye" gibi adlar ise sadece gerçek durumu gizlemek için ortaya atılmış bazı deyimlerdir.

Beslemelerin hukukî durumunun ne olduğu konusu Türk Hukukunda tartışmalıdır. Önce, beslemelerin evlâtlık şeklinde kabulünün olanaksız bulunduğunu belirtmeliyim. Çünkü MK. 253/258 koyduğu, örneğin evlât edinmenin kırk yaşında ve evlâtlıktan onsekiz yaş büyük olması, nesebi sahih fûruunun bulunmaması, yargıcm izni ve resmî senet düzenlenmesi gibi koşullar bulunmadıkça, Medenî Kanun anlamında evlâtedinmeden söz edilemez ve tipik besleme ilişkisinde bu koşullar bulunmaz.

Sonra besleme ilişkisi, çıraklık sözleşmesi (BK. 318) ile de açıklanamaz. Çünkü çıraklık sözleşmesinde usta, çırağa san'atını dikkat ve özenle öğretmek borcunu yüklenmiş iken (BK. 330); beslemelikte bir san'atın değil de, ufak tefek ev işlerinin öğretilmesi sözkonusudur. Üstelik küçüklerin çıraklık sözleşmeleri yazılı olarak yapılmamışlarsa geçerli de sayılamazlar⁵; oysa besleme ilişkisi çoklukla sözlü olarak meydana getirilir.

Buna karşılık, besleme ilişkisinin hizmet sözleşmesi olarak kabulü kanımca doğrudur⁶. Değişik bir söyleyişle, birçok özellikler taşıyan besleme ilişkisine, beslemeyi koruma amacıyla, hizmet sözleşmesi hükümlerini uygulamak zorunludur. Çünkü besleme ilişkisinde de, kural olarak, ağır basan yan, bir karşılık (yani yeme, içme, yatma ve ev işlerini öğrenme) uğruna, hizmet etme (ev işleri görme) dir. Yalnız besleme çoklukla küçük olduğu için, bu sözleşmeyi onun adına yapanlar ana - babasıdır. Öte yandan, çocuğun yaptığı iş ücret karşılığı yapılması mutad işlerden olduğundan ötürü, beslemelik ilişkisini, BK. 314/II'ye göre de hizmet sözleşmesi saymak yanlış olmaz. Sonra bu ilişkide ücret, kısmen çocuğun beslenmesi, yatırılması ve kendisine ev işlerinin öğretilmesi biçiminde gö-

5) Bak. B. Davran, Beslemelerin Durumu, SHİM., 1948/2, 51-55.

6) Aynı görüş: Saymen, Mahkeme İçtihatları, İHFM., 1945/1-2, 471. Karşıt görüş: Davran, 54-55; Ataay, Medenî Hukukta Evlât Edinme (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, 1955, § I, II.

rünür; giderek, işleri kavradığı andan itibaren çocuğa ayrıca, o yerde aynı yaştaki normal hizmetçi ücretleri esas tutularak, uygun bir ücretin ödenmesi de gereklidir, kanısındayım.

Y a r g ı t a y ı n besleme (evlâtlık) ilişkisi hakkındaki görüşü şöyle özetlenebilir. Beslemeye (evlâtlığa) tam evlât gibi davranıldığı durumlarda besleme (evlâtlık) ücret isteyemez; diğer durumlarda ise, ücret ödeneceği kararlaştırılmamış olsa da, ücret isteyebilir; zira sonuncu halde bir hizmet sözleşmesi vardır⁷. Oysa beslemeye tam evlât gibi davranıldığı durumlarda da sözkonusu olan, kural olarak, bir hizmet sözleşmesidir, kanısındayım; fakat bunda, ücretin büyük bölümü eşya edimleri (yatacak, yiyecek, giyecek, öğretim, v.s. sağlamak) ile yerine getirilmiştir

Bu kısa açıklamalardan da anlaşılabilceği gibi, *küçük işçinin durumu*, hem hukukî, hem de sosyal açıdan, özellikle 18 yaşından küçük olan *çırak*'dan farklıdır. *Beslemelerin* hukukî durumu ise, her ikisinden de farklı ve kötüdür.

III. TÜRK İŞ HUKUKUNDA KÜÇÜKLERE İLİŞKİN ÇALIŞMA YASAKLARI

1. Çalışmaya kabulde aranan enaz (asgarî) yaş sınırı.

a. Küçük ve çıraklarda enaz çalışma yaşı sınırı.

Türk İş Hukukunda çalışmaya kabulde aranan enaz yaş sınırını, 1930 tarih ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu çizmiştir. Bu yasanın 173. maddesine göre, "12 yaşından küçük çocuklar, fabrika ve imalâthane gibi her türlü sanayi müesseseleriyle maden işlerinde amele ve çırak olarak çalıştırılmazlar". Bu maddenin karşıt kavramından, 12 yaşından küçük çocukların sanayi müesseseleriyle maden işleri dışındaki işlerde çalıştırılabilecekleri sonucuna da varılabilir. Nitekim bazı yazarlar⁸ bu sonuca ulaşmışlardır. Kanımca

6a) Bak. Tunçomağ, Türk Borçlar Hukuku, Cilt II: Özel Borç İlişkileri, 3. Başı, İstanbul, 1977, 832/833.

7) Y.4. HD., 18/IV/1974 - 1973 - 4155/3523 - YKD., 1975/7, 61-62.

8) F.H. Saymen, Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, 316, 458; Çelik, İş Hukuku, Genel Bilgiler - Ferdi İş Hukuku, İstanbul, 1971, 335.

adıgeçen yasanın 173. maddesinin amacının 12 yaşından küçükleri koruma olduğu gözönünde tutulacak olursa, bu maddenin koyduğu yasaklamayı mutlak olarak almak ve 12 yaşından küçüklerin hangi tür işte olursa olsun çalıştırılmayacaklarını kabul etmek çok daha isabetli olur.

Türkiye’de ilokul öğretimi mecburidir. İlkokul öğretimini mecburi yapan 5/1/1961 gün ve 222 sayılı yasanın 3. maddesine göre, ilkokula başlama yaşı 7 (daha doğrusu, 6 yaşın doldurulduğu yılın Eylül ayı) ve bitirme yaşı da 15. yaşın (yani, 14 yaşını bitirip 15 yaşına girdikleri yılın öğretim yılının) sonu olarak kabul edilmiştir. Şu halde Türkiye’de küçüklerin, ilkokula bitirme yaşından 3 yıl önce çalışmaya başlayabilmeleri mümkündür. Eğer küçük ilkokula giderken çalışmaya başlamışsa, bazı özel hükümlerle korunur. Buna karşılık, ilköğrenim çağında olup da okula gitmeyenlerin ücretli (ve hatta, ücretsiz) olarak çalıştırılmaları yasaktır. İlköğretim ve Eğitim Kanunu 59/IV - V.

Umumî HK’nun 173. maddesi, 12 yaş sınırını sadece hizmet sözleşmesiyle çalışanlar için değil; fakat çıraklar için de koymuştur. Bu enaz yaş sınırını çıraklar açısından, 20/6/1977 gün ve 2089 sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu da 5. maddesinde yinelenmiştir. Ancak bu maddenin çıraklık açısından 18 yaşını üst sınır olarak koymuş olması, kanımca, isabetsiz olmuştur. Çünkü özellikle bugünkü teknik ve mesleki ilerleme karşısında çırakların 18 yaşından büyük olabileceklerini kabul zorunludur⁹.

b. Küçüklerin enaz yaş sınırı açısından üç gruba ayrılması.

Türk İş Hukukunda, küçükler hizmet ilişkisi kurabilme açısından üç yaş gurubuna ayrılmışlardır.

aa — 12 yaşını bitirmemiş küçükler (çocuk işçiler).

12 yaşından küçükler hizmet sözleşmesiyle veya çıraklık sözleşmesiyle çalıştırılmazlar. Şu halde 12 yaşından küçükler “çocuk” sayılmak ve her türlü çalışmanın dışında tutulmak gerekir. Ama buna rağmen 12 yaşını bitirmemiş bir çocuk çalıştırılmışsa, onu “işçi” saymak; ve “çocuk işçi” olarak korumak gerekir. Çünkü 12 yaşından

9) Tunçomağ, Türk İş Hukuku I, 2. Bası, 90-91.

küçük bir çocuğun işverenin bilgisi altında işyerine katılması ve orada çalıştırılması olayından, fiili bir hizmet ilişkisi doğar. Bir kimsenin işçi sayılabilmesi için fiili bir hizmet ilişkisinin varlığı bile yetiştir, kanısındayım.

bb — 12 yaşını doldurmuş fakat 16 yaşını doldurmamış küçükler (genç işçiler).

12 yaşından büyük, fakat 16 yaşından küçük (16 yaşını doldurmamış çocuklar), kural olarak, hizmet sözleşmesiyle çalıştırılabilirler; bunlara, g e n ç i ş ç i adını vermek doğru olur. İşte bu genç işçilerin çalışma süreleri *günde ençok 8 saattir*, Umumi HK. 1973/II, ve *gece çalıştırılmazlar*, Umumi HK. 174, İş K. 67.

Sonra, 12-16 yaşları arasındaki çocuklardan ilkokula gidenlerin iş saatleri, okul saatlerine engel olmayacak biçimde düzenlenir ve *ders saatleri 8 saatlik günlük çalışma süresinin içinde sayılır*, İş K. 67.

Nihayet 12-16 yaşları arasındaki küçükler "*ağır ve tehlikeli işlerde*" çalıştırılmayacakları gibi, yeraltı ve sualtı işlerinde de çalıştırılmazlar. Bar, kabare, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda çalıştırılmaları ise yerel belediyelerce yasaklanır, Umumi HK. 176.

cc — 16 yaşını doldurmuş; fakat 18 yaşını doldurmamış küçükler (genç işçiler).

16 yaşını doldurmuş, fakat 18'ini doldurmamış küçüklere gelince, bu küçükler, kural olarak, hizmet sözleşmesiyle çalıştırılabilirler. Bunlar da g e n ç i ş ç i dirler. Ancak bunların çalışmalarına iki önemli sınır çizilmiştir. Gerçekten 16-18 yaş arasındaki genç işçiler, her türlü ağır ve tehlikeli işte çalıştırılmazlar. Bunların çalıştırılabilecekleri ağır ve tehlikeli işler ve bu işlerde çalıştırılabilme koşulları, 29.3.1979 günlü "*Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü*" nde gösterilmiştir, İş K. 78/II.

Sonra 16-18 yaşları arasındaki genç işçiler, (maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi) yeraltı ve sualtı işlerinde çalıştırılmazlar, İş K. 68.

10) Ayrıntılı bilgi için bak. Tunçomağ, Türk İş Hukuku I, 2. Bası, 123-124, 205-206.

Nihayet 16-18 yaşları arasındaki küçüklerin (genç işçilerin) tıpkı 12-16 yaşları arasındakiler gibi bar, kabare, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda çalıştırılmalarının yerel belediyelerce yasaklanması gerekir, Umumi HK. 176. Buradaki çalışma yasağı daha çok küçükleri ahlâk yönünden korumak için konmuştur.

c. Küçüklerin yaş sınırı altında çalıştırılmaları sorunu.

Türk İş Hukukunda enaz yaş sınırı koyan bu kurallara bir istisna getirilmemiştir. Çünkü Türk Hukukundaki 12 yaş sınırı zaten uluslararası antlaşmalardaki sınırlardan düşük saptanmıştır. Gerçekten 1919 tarih ve 5 sayılı uluslararası antlaşmada bu sınır 14 iken; 1927 tarih ve 59 sayılı uluslararası antlaşmada 15'e yükseltilmiştir. *Uluslararası antlaşmalardaki* bu 14 veya 15 yaş sınırı esas alınacak olursa, bu sınırın bazı istisnalarla yumuşatılması (örneğin, aynı aile üyelerinin çalıştığı tesislerde 14 veya 15 yaşından küçüklerin çalıştırılabilmelerine izin verilmesi) haklı sayılabilir. Ama Türk Hukukunda enaz yaş sınırı düşük olduğu için, bunun istisnalarla muafiyetlerle) yumuşatılmasına ihtiyaç yoktur.

2. Yasaklanmış veya sınırlanmış yaş.

a. Türk İş Hukukunda, küçükler açısından çalışma yasağı küçüğün ait olduğu yaş gurubuna göre değişir. Bunu az önce açıkladım. Bu açıklamalardan anlaşılacağı gibi, 12 yaşını doldurmamış küçükler için hizmet sözleşmesiyle (ve çıraklık sözleşmesiyle) çalışma yasaklanmıştır. 12 yaşından küçüklerin çalıştırılmaları onların gelişmesini bozacağı için, buradaki yasak, kanımca kesindir.

b. 12-16 yaş gurupları içindeki küçükler, kural olarak, hizmet sözleşmesiyle çalıştırılabilirler. Ancak bu çocuklar, "ağır ve tehlikeli işlerde"; "yeraltı ve sualtı işlerinde" çalıştırılmazlar ve "bar, kabare, dans salonu, kahve, gazino ve hamamlarda" çalıştırılmaları yerel belediyelerce yasaklanabilir.

16-18 yaşları arasındaki küçükler (genç işçiler) ise, sadece tüzükte belirtilmiş bazı "ağır ve tehlikeli işlerde" çalıştırılmazlar; fakat bunlar dışında kalan ağır ve tehlikeli işlerde, bazı koşullar altında çalıştırılabilirler. Bundan başka, onların "yeraltı ve sualtı işlerinde" çalıştırılmaları yasaktır. Buna karşılık "bar, kabare, dans

salonu, kahve, gazino ve hamamlarda" çalıştırılmaları yerel belediyelerce yasaklanabilir.

3. Sağlık muayenesi.

Türk İş Hukukunda, 12 den 18 yaşına kadar olan (18 dahil) küçüklerin (genç işçilerin) herhangi bir işe alınmalarından önce bir doktora muayene ettirilerek (işin niteliğine ve koşullarına göre yapılarının o işe dayanıklı olduğunun raporla belirtilmesi) gerekir. Ayrıca 18 yaşını dolduruncaya kadar, enaz 6 ayda bir muayene ettirilerek, (o işte çalışmaya devamlarında bir sakınca olup olmadığının kontrol edilmesi) ve bütün bu raporların işyerinde saklanması ve yetkili memurların, istediklerinde gösterilmesi zorunludur, İş K. 80.

Öte yandan, ağır ve tehlikeli işlerde çalışan işçilerin işe girişlerinde veya işin devamı süresince sağlık muayenesinden geçirilmeleri ve (bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı olduklarına dair rapor) almaları gereklidir, İş K. 79. Burada söz konusu olan işçiler daha çok 18 yaşından büyük işçilerdir.

Şu halde, Türk İş Hukukunda sağlık muayenesi, 18 yaşından büyükler için, sadece ağır ve tehlikeli işlerde çalışma halinde emredilmiştir. Oysa 18 yaşından küçükler için sağlık raporu alma, hangi türden iş sözleşmesi olursa olsun, mecburîdir.

IV. TÜRK İŞ HUKUKUNDA KÜÇÜKLERİN ÇALIŞMA KOŞULLARI

1. Çalışma saatleri.

Türk İş Hukukunda haftalık çalışma süresi, 48 ve günlük çalışma süresi de haftada bir gün tatil yapan işyerleri için 8 saattir. İşte 12-16 yaşları arasındaki küçükler (genç işçiler) günde 8 saatten çok çalıştırılmazlar. Hatta bunlar içinde ilkokula gidenler varsa, ders saatleri, bu 8 saatlik iş süresinden sayılır. Şu halde, 12-16 yaşları arasındaki küçükler (genç işçiler) için fazla çalışma yasaklandığı gibi; haftada iki gün tatil yapan bir işyerinde çalışsalar da günlük çalışma süreleri 8 saati geçemez kanısındayım.

16-18 yaşları arasındaki küçüklere (genç işçilere) gelince, bunlar açısından günlük iş süresi yönünden bir sınırlama yoktur.

2. Gece çalışması.

12-16 yaşları arasındaki küçükler (genç işçiler) gece döneminde (saat 20-06 arası) çalıştırılmazlar, Umumî HK. 174. Ancak İş Kanunu, 69. maddesiyle bu yasağı daraltmış ve sanayie ait işlerde 18 yaşını doldurmamış küçüklerin (genç işçilerin) gece çalıştırılmalarını yasaklamıştır.

3. Yıllık izin ve ara dinlenme süresi.

18 yaşından küçük olanlar; yani bütün küçükler (çocuk ve gençler) yıllık izin yönünden bir ölçüde korunmuşlardır. Çünkü İş K. 49'a göre, 18 ve daha küçük yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin, 18 işgününden az olamaz, İş K. 49¹¹. Bu korumanın yeterli olduğunu söyleyebilmek güçtür. Oysa çıraklara, isabetli olarak yılda bir ay ücretli izin hakkı verilmiştir, 2089 sayılı yasa 15/I.

Buna karşılık, küçük işçiler "ara dinlenme süresi" ve hatta "haftalık dinlenme süresi" açısından korunmamışlardır. Bu, önemli bir eksiklik sayılmalıdır.

4. Ek eğitim yapabilme sorunu.

Türk İş Hukukunda küçüklere (çocuk ve genç işçilere) ek eğitim yapabilmeleri için zaman tanınmamıştır. Küçük işçilerden sadece ilkokula devam edenlere, yukarıda açıkladığım gibi, okula devam izni verilmesi ve okulda geçen saatlerin iş süresinden sayılması zorunludur.

Buna karşılık, işveren, (*çırağın san'atı ile ilgili teorik meslek dersleri görmek üzere okul ve kurslara devamına müsaade etmek...*) zorundadır, 2089 sayılı yasa 20/bent 2, 25.

5. Enaz ücret.

Türk İş Hukukunda enaz ücret uygulaması vardır ve bu uy-

11) Ayrıntılı bilgi için bak. Tunçomağ, Türk İş Hukuku, I, 2. Bası, 424.

gulama, 16 yaşını doldurmamış küçük işçilerin ve çırakların enaz ücretleriyle büyük işçilerin enaz ücretleri sırasında fark vardır. Gerçekten 1/5/1981 gününden itibaren bütün Türkiye'de büyük işçilerin enaz ücreti *günde 333 TL.* ve 16 yaşını doldurmuş; fakat 18'ini doldurmamış küçüklerin, asgari ücreti ise, *günde 223 TL.* olarak saptanmıştır. Buna karşılık, 12 yaşını doldurmuş; fakat 16 yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuk işçiler enaz ücret uygulamasından yararlandırılmamışlardır.

Çıraklara gelince, işveren çırağına, saptanan enaz ücretin % 30'dan aşağı ücret veremez. Ayrıca bu ücret, her 6 ayda bir çırağın ücretinin % 5'den az olmamak üzere kademeli olarak artırılır ve bu ücret, her türlü vergiden muafır, 2089 sayılı yasa 13/I-III.

Tarım işçilerine gelince, 1.5.1981 gününden itibaren bütün Türkiye'de büyük tarım işçileri için, bir günlük normal çalışma karşılığı olarak, enaz ücret *günde 280 TL.* ve 16 yaşını doldurmuş, fakat 18 yaşını doldurmamış küçük tarım işçileri için bu miktar, *günde 190 TL.* olarak saptanmıştır.

6. Dönemli sağlık muayenesi.

Yukarıda (B 3'de) açıkladığım gibi, 12-18 yaşları arasındaki küçük işçilerin, işe alınmadan önce sağlık muayenesinden geçirilmeleri ve 18 yaşını dolduruncaya kadar, bu sağlık muayenesinin enaz 6 ayda bir yenilenmesi zorunludur. Şu halde, Türk İş Hukukunda küçük işçiler, 18 yaşını dolduruncaya kadar, İş K. 80 uyarınca, engeç altı ayda bir sağlık muayenesine tâbi tutulmuşlardır.

V. TÜRK İŞ HUKUKUNDA KÜÇÜKLERİ KORUYUCU ÖNLEMLERİN UYGULANMASI

1. Koruyucu önlemlerin uygulanmasını denetleyecek idari makamlar.

Türk İş Hukukunda işçilerin koruyucu önlemlerin uygulanmasını denetleyen idari makamlar birden çoktur. Gerçekten işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin uygulanmasını denetleme işi, başta Çalışma Bakanlığına verilmiştir. İşte bu bakanlığın "*İş Teftiş Ku-*

rule" ve bu kurula bağlı *iş müfettişleri* bu denetleme işini yürütürler. İş müfettişleri denetimlerini yaparlarken 5.7.1979 gün ve 7/17925 sayılı "*İş Teftiş Tüzüğü*" hükümlerine uymak zorundadırlar. İşte bu tüzük hükümlerine göre, iş müfettişlerinden bir bölümü "*işin yürütümü*" ve diğer bölümü de, "*işçi sağlığı ve işgüvenliği*" konusunda denetim yaparlar. Ayrıca Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı, Bayındırlık Bakanlığı ve yerel belediyelerin de işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin uygulanmasını denetleme yetkileri vardır. Ancak bütün bu resmi kuruluşlar arasında iyi bir ortak çalışma ve koordinasyon yoktur ve bu nedenle, koruyucu önlemlerin uygulanmasını denetleme işinde istenen başarı sağlanamamaktadır.

2. Küçükler için sicil tutulması.

Türk İş Hukukunda, küçük işçiler için ayrıca bir sicil yoktur. Oysa Batı Avrupa ülkelerinin çoğunda küçük işçiler için ayrı bir sicil tutulmaktadır.

3. Küçükleri koruyucu hükümlere aykırı davranmanın müeyyidesi.

Koruyucu önlemlere aykırı davranılması halinde uygulanacak müeyyide, kural olarak, **p a r a c e z a s ı**dır. Çünkü varolan hapis cezalarının tümü 931 ve 1475 sayılı İş Kanunlarıyla kural olarak, yürürlükten kaldırılmış; onlar yerine hep para cezası konmuştur. Örneğin, 16 yaşından küçükleri günde 8 saatten çok çalıştıran veya okul zamanı izin vermeyen işveren 1500 TL. dan; sağlık raporu olmayan veya bu raporu istek halinde göstermeyen işveren 500 TL. dan; 18 yaşını doldurmamış küçükleri sanayie ait işlerde gece çalıştıran işveren 1500 TL. dan az olmamak üzere **a ğ ı r p a r a c e z a s ı**na çarptırılır. Bu para cezaları 12.6.1979 gün ve 2248 sayılı yasa ile üç katına yükseltilmiştir. Ancak bu miktarın ve bu usulle yapılacak yükseltmelerin yeterli olacağını söyleyebilmek çok güçtür. Öte yandan, 1475 sayılı İş Yasasında işverenlerin bazı davranışları için istisnaen **h a p i s c e z a s ı** da öngörülmüştür.

Öte yandan, bir işyerinde çalışan işçilerin yaş, (cinsiyet ve sağlık) durumları böyle bir işyerinde çalışmalarına engel teşkil ediyorsa, o kişiler *çalışmaktan alıkonulur*, İş K. 75/F. Sonra bir işyeri-

nin çalışma tarzında, tesisatında veyahut makina ve cihazlarında (küçük ve büyük) işçilerin hayatı için tehlikeli bir husus saptanırsa, bu tehlike giderilinceye kadar işyeri kapatılır. İş K. 75/A.

VI. TÜRK İŞ HUKUKUNDA KÜÇÜKLERİN TEMSİLİ

1. İşyeri düzeyinde küçüklerin temsili sorunu.

Türkiye'de işyeri düzeyinde işçi komiteleri yasada öngörölmüş değildir. Bu itibarla, küçük işçilerin işyeri düzeyinde işçi komitelerinde temsili söz konusu değildir. Ama toplu iş sözleşmesiyle işyerlerinde işçi komiteleri oluşturulması ve bu işçi komitelerinde küçük işçilerin de temsili yolu açıktır.

Öte yandan, sanayide sürekli olarak enaz 50 işçi çalıştıran ve 6 aydan çok sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde bir (*işçi sağlığı ve işgüvenliği kurulu*) kurulması gerekir, İş K. 76 ve Tüzük 2. İşte işçi, işveren ve sendika temsilcilerinden oluşan bir kurulda bile, küçük işçilerin bir temsilcisi yoktur.

Türkiye'de işçi sendikalarına üye olabilmek için işçinin *temyiz gücüne sahip olması ve 16 yaşını doldurması gerekir*. Ancak 16 yaşından küçük olanlar da yasal temsilcilerini yazılı muvafakatlarıyla sendikaya üye olabilirler. Fakat 16 yaşından küçük olanların sendika genel kurulunda oy kullanma hakları yoktur, Sendikalar K. 5/bent 2. Bundan başka, küçük işçilerin sendikaların çeşitli organlarında temsiline ilişkin bir hüküm de Türk yasalarında yoktur.

2. Toplu iş sözleşmelerinde küçüklerin temsili.

Türkiye'de, toplu pazarlıkta ve iş uyuşmazlıklarının çözümüne ilişkin işlemlerde de küçük işçilerin temsili yasalarda öngörölmemiştir. Ancak toplu iş sözleşmesinin yanları o yolda anlaşılırsa, toplu pazarlıkta ve iş uyuşmazlıklarının çözümünde küçük işçilerin temsili mümkündür.

Öte yandan Türkiye'de de, toplu iş sözleşmesi düzenini kabul etmiş diğer ülkelerde olduğu gibi, toplu iş sözleşmelerine, özellikle küçük işçilerin çalışma sürelerini kısaltıcı; dinlenme sürelerini uza-

tıcı; genel ve mesleki eğitimlerini kolaylaştırıcı hükümler konulabilir ve konmasında büyük yararlar vardır.

3. İdari organlarda küçüklerin temsili.

Türkiye'de iş hayatıyla ilgili idari organlarda da küçük işçilerin temsili öngörülmemiştir.

VII. SONUÇ

1. Yukarıdanberi yaptığım kısa açıklamalar, Türkiye'de küçüklerin (çocuk ve genç işçilerin) ne ölçüde korunduğunu gösterecek niteliktedir. Bu açıklamalara göre, Türkiye'de çocuk ve genç işçileri korumak üzere konmuş yasal hükümler, kural olarak ve bütünıyla, ILO andlaşmalarında öngörülenin çok altında değildir. Bu, özellikle genç işçilerin (12-16), ençok (azami) günlük çalışma süresinin sınırlanmasında; 12-18 yaştaki genç işçiler için gece çalışma yasağı konmasında; yıllık izin süresinin daha uzun olmasında ve sağlık muayenesi mecburiyetinde (12-18) açıkça görülmektedir.

Buna karşılık çalışmaya kabulde aranan enaz yaş sınırı Türkiye'de 12'dir ve bu 5 sayılı andlaşmadaki 14 ve 59 sayılı andlaşmadaki 15 yaş sınırından düşüktür. Ancak, uluslararası andlaşmalardaki 14 ve 15 yaş sınırı bazı bağışıklıklarla (muafiyetlerle) yumuşatılmışken; Türkiye'de 12 yaş sınırı mutlak (kesindir), kanısındayım.

2. Küçük işçileri korumada önemli olan herşeyden önce, küçüklerin çalışmasını daha çok sınırlamadır. Çünkü her ülke için amaç, küçüklerin sağlıklı biçimde gelişmelerini sağlayacak ortamı hazırlamadır. Bu nedenle, küçüklerin, gelişmelerini engelleyecek nitelik ve uzunlukta her türlü çalışmanın dışında tutulması zorunludur. Ancak bu da yetmez. Çünkü küçüklerin çalışmalarına izin verildiği alanlarda, onların çıkarlarını daha kuvvetle koruyacak önlemlerin alınması da gerekir.

3. Küçük işçilerin korunmasında çıkarılacak yasa, tüzük ve yönetmeliklerin önemi inkâr edilemez. Çünkü bu mevzuat hükümleri, küçüklerin korunmasında uyulması gerekli zorunlu kuralları oluşturmaktadır. Ancak bu konuda toplu iş sözleşmelerinin de büyük önemi vardır. Gerçekten toplu iş sözleşmelerine konulacak küçük işçileri koruyucu hükümler, bir yandan küçükleri koruyucu hukuk

kurallarını genişletmekte; öbür yandan, toplu iş sözleşmesini yapan sendika, o işyeri veya işkolunda bu hükümlerin uygulanmasında etkili olabilmektedir.

4. Küçük işçilerin korunmasını amaçlayan önlemlerin (hükümlerin) uygulanmasında etkinlik sağlayabilmek için, herşeyden önce, devletin yeterli ve bilgili elemanlarla işe sahip çıkması gerekir. Türkiye'de işçi sağlığı ve güvenliğini denetlemekle görevli iş (güvenliği) müfettişlerinin sayıları yetersizdir. Sonra bu konuda işveren ve özellikle işçi sendikaları yararlı hizmetler yapabilir. Türk işçi sendikalarının bu konuya gereken biçimde eğildikleri söylenemez. Öte yandan, devletin işe sahip çıkması demek, sadece denetim işlerini yüklenmesi demek değildir. Devlet, özellikle Çalışma Bakanlığı, çocuk ve genç işçilerin korunmasıyla ilgili resmî ve özel bütün kuruluşlar arasında etkin bir koordinasyon kurmak zorundadır.

5. Türkiye'de işyerlerinde işçi komiteleri kurulması yasayla kabul edilmiş değildir. Toplu iş sözleşmeleriyle bunun geniş ölçüde uygulandığı da söylenemez. Toplu iş sözleşmeleriyle sınırlı bir alan için kabul edilmiş işçi komitelerinde küçük işçilerin temsiline bildiğim kadarıyla rastlanmaz.

Aynı görüş, çalışma hayatıyla ilgili idarî kuruluşlar için de geçerlidir. Çünkü idarî kuruluşlarda da küçük işçilerin temsiline ilişkin yasal bir düzenleme olmadığı gibi; böyle bir uygulama da yoktur.

Ancak buna rağmen, işçi komitelerinde ve idarî kuruluşlarda küçük işçilerin temsili kabul edilirse, bundan yararlı sonuçlar elde edilebilir, kanısındayım.

6. İlk öğretimi bitirme yaşı ile çalışmaya başlama yaşı arasında bir uygunluk sağlanması büyük önem taşır. Bu, özellikle ilk öğretim mecburiyetinin kabulü halinde söz konusu olur. Şu halde, ilk öğretimi bitirme yaşından önce küçüklerin çalışma hayatına atılması yasayla yasaklanmalıdır. Ancak böyle bir yasakla sorunun tamamen çözümlenemeyeceği açıktır. Çünkü bir ülke okulsuz ve yoksulsa, o ülkede küçükler çalışma hayatına itileceklerdir. Bunu, yasalar bile önleyemez. Ama buna rağmen, yasal yasak, (devlet ve sendikalar tarafından yürütülecek) iyi bir denetimle, küçük işçilerin zamanından önce çalışma hayatına itilmelerine belli ölçüde set çekebilir.

