

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÇOCUK İŞÇİ KAVRAMI VE ÇOCUK İŞÇİLERİN
HAKLARI

İncinur BÜYÜKSUNGUR

Danışman
Doç. Dr. Sezgi ÖKTEM SONGU

İZMİR – 2022

TEZ ONAY SAYFASI



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Çocuk İşçi Kavramı Ve Çocuk İşçilerin Hakları” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

29/06/2022

İncinur BÜYÜKSUNGUR
İMZA

ÖZET
Yüksek Lisans Tezi
Çocuk İşçi Kavramı ve Çocuk İşçilerin Hakları
İncinur BÜYÜKSUNGUR

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Özel Hukuk Anabilim Dalı
Özel Hukuk Programı

Günümüzde insan hakları alanında yaşanan gelişmeler, koruyucu ve önleyici tüm önlemlere rağmen; halen Dünya'nın pek çok bölgesinde çocuk emeğinin kullanıldığı görülmektedir. Tezimizin amacı ideal bir düzen anlayışında bulunmaması gerektiğine inandığımız çocuk işçiliği kavramının içini doldurmak, benzer kavramlardan ayırmak, ulusal ve uluslararası çapta belirlenmiş olan yasal sınırlar içerisinde çalışma düzenlerini incelemek, sınırların aşılması halinde uygulanacak yaptırımları irdelemek ve en önemlisi ortadan kaldırılması adına yapılmış çalışmaları değerlendirmek ve öneri geliştirmektir.

Gelişen insan hakları düzleminde çocuk emeği kullanımının azalması beklense de tezde incelemeye çalışacağımız çocuk işçiliğini ortaya çıkartan göç, eğitimsizlik, yoksulluk ve nüfus artışı çocuk işçiliğini beslemeye devam etmekte olup; kesin çözümler üretilmesi gereken bir sorun olmaya devam etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Çocuk, Çocuk İşçi, Çocuk İşçiliği'nin Ortadan Kaldırılması, Çocuk Hakları, Çocukların Korunması

ABSTRACT

Master's Thesis

The Concept of Child Labor and the Rights of Child Workers

İncinur BÜYÜKSUNGUR

Dokuz Eylül University

Institute of Social Sciences

Department of Private Law

Private Law Program

Despite the developments in the field of human rights today and all protective and preventive measures; Child labor is still used in many parts of the world. The aim of our thesis is to fill in the concept of child labor, which we believe should not be found in an ideal understanding of order, to distinguish it from similar concepts, to examine the working orders within the legal limits determined on a national and international scale, to examine the sanctions to be applied in case of crossing the borders, and most importantly to evaluate the studies made for its elimination and develop suggestions.

Although it is expected that the use of child labor will decrease in the developing human rights level, migration, lack of education, poverty and population growth, which we will try to examine in the thesis, continue to feed child labor; continues to be a problem that requires definitive solutions.

Keywords: Child, Child Labor, Elimination of Child Labor, Child Rights, Protection of Children

ÇOCUK İŞÇİ KAVRAMI VE ÇOCUK İŞÇİLERİN HAKLARI

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMALAR	x

GİRİŞ	1
-------	---

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇOCUK İŞÇİ KAVRAMI, BENZER KAVRAMLARDAN FARKI VE HUKUKİ DÜZENLEMELER

I. ÇOCUK VE ÇOCUK İŞÇİ KAVRAMI	3
II. ÇOCUK İŞÇİ KAVRAMININ BENZER KAVRAMLARDAN FARKI	5
A. Çocuk İşçi – Çalışan Çocuk Farkı	5
B. Çocuk İşçi – Stajyer Farkı	5
C. Çocuk İşçi - Çırak	7
III. ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİN ORTAYA ÇIKIŞ NEDENLERİ	10
A. Yoksulluk	10
B. İşsizlik	12
C. Göç	12
D. Eğitim Durumu	15
E. Çocuk İşçiliğine Olan Rağbet	16
F. Nüfus	17
G. Geleneksel Görüş	18
IV. ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİN GELİŞİMİNİN TARİHSEL SÜRECİ	19
A. Çocuk İşçiliğinin Tarihsel Süreç İçindeki Görünümü	19
1. Roma Hukuku'nda	19

2. Sanayi Devrimi Döneminde	20
3. Türkiye’de	23
B. Uluslararası Düzenlemeler	26
1. Birleşmiş Milletler Düzenlemeleri	25
a. Cenevre Çocuk Hakları Bildirgesi	26
b. Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Bildirisi	26
c. BM Kölelik, Kölelik Ticareti ve Köleliğe Benzer Uygulama ve Geleneklerin Ortadan Kaldırılmasına Dair Ek Sözleşme	27
d. Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi	28
e. Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi	30
2. Uluslararası Çalışma Örgütü Düzenlemeleri	31
a. İstihdamda Asgari Yaşa İlişkin 138 No’lu Sözleşme	31
b. Asgari Çalışma Yaşına İlişkin 146 Sayılı Tavsiye Kararı	32
c. 182 Sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi	33
d. 190 Sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğine İlişkin Tavsiye Kararı	34
e. Temel Çalışma İlke ve Hakları Bildirgesi	35
3. Avrupa Birliği ve Avrupa Komisyonu Düzenlemeleri	35
a. Avrupa Sosyal Şartı	35
b. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı	37
c. Avrupa Birliği Topluluk Çalışanlarının Temel Sosyal Hakları Şartı	38
d. 94/33/EC Sayılı Gençlerin İşyerinde Korunmasına İlişkin Direktif	39
e. Avrupa Birliği Komisyonu 2000/581/EC sayılı Tavsiye Kararı	40
C. Ulusal Düzenlemeler	40
1. Anayasa	41
2. İş Kanunu	43
3. Basın İş Kanunu	45
4. Deniz İş Kanunu	45

5. Borçlar Kanunu	47
6. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu	48
7. Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu	49
8. İlköğretim ve Eğitim Kanunu	50
9. Mesleki Eğitim Kanunu	51
10. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	52

İKİNCİ BÖLÜM

ÇOCUK İŞÇİLERİN HAKLARI VE KORUNMALARI

I. GENEL OLARAK	55
II. İŞ SÖZLEŞMESİNİN KURULMASINA İLİŞKİN HAKLARI	56
A. Belirli Bir Yaşa Ulaşmayanların Çalışma Yasağı	56
B. Kişisel Özellikleriyle Uyumlu Bir İşte Çalıştırma	60
C. Yeraltı Ve Su Altında Çalıştırma Yasağı	61
D. Çocuk İşçi Çalıştıramayacak İşverenler	62
E. Sözleşmenin Kuruluşuna İlişkin Hakları	62
F. Ücret Hakkı	63
III. ÇALIŞMA VE DİNLENME SÜRELERİ BAKIMINDAN HAKLARI	64
A. Fazla Çalışma Yasağı	64
B. Gece Çalıştırma Yasağı	66
C. Dinlenme Süreleri	67
1. Ara Dinlenmesi	68
2. Hafta Tatili	69
3. Ulusal Bayram ve Genel Tatil	70
4. Yıllık İzin	71
D. Sosyal Güvenlik Hakları	74
E. Sendikal Haklarının Korunması	76
F. Çocuk İşçilerin Şiddet ve Cinsel Tacize Karşı Korunması	77
G. Eşit İşlem Görme Hakkı	79
H. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Korunması	80
IV. SONA ERMEYE İLİŞKİN HAKLARI	84

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞVERENİN ÇOCUK İŞÇİLERE KARŞI SORUMLULUKLARI VE ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİN ORTADAN KALDIRILMASINA YÖNELİK ÇALIŞMALAR

I. İŞVERENİN BORÇLARI VE HUKUKÎ SORUMLULUĞU	87
II. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN SORUMLULUĞU	90
III. İŞVERENİN İDARİ YAPTIRIM SORUMLULUĞU	91
IV. İŞVERENİN CEZAÎ SORUMLULUĞU	96
V. ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİ AZALTMA VE ORTADAN KALDIRMAYA YÖNELİK ÇALIŞMALAR	98
A. Genel Olarak	98
B. Uluslararası Çalışma Örgütü Tarafından Yapılan Çalışmalar	99
1. Projelerde Kullanılan Yöntem	102
2. Dünya Geneline Gerçekleştirilen Projeler	103
3. Dünya Geneline Kurum ve Kuruluş Destekleri ile Gerçekleştirilen Projeler	105
4. Türkiye’de Gerçekleştirilen Projeler	107
5. Türkiye’de Kurum ve Kuruluş Destekleri ile Gerçekleştirilen Projeler	108
6. Çocuk İşçiliği Farkındalığına Yönelik Çalışmalar	112
C. Dünya’da ve Türkiye’de Çocuk İşçiliği ile Mücadelede Geline Aşama	113
SONUÇ	116
KAYNAKÇA	121

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
AÜHFD	Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AÜSBFD	Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi
Bkz.	bakınız
BM	Birleşmiş Milletler
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ÇGİÇUEHY	Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
DİSK	Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
E.	Esas
HAK-İŞ	Türkiye Hak-İşçi Sendikaları Konfederasyonu
HD	Hukuk Dairesi
HGK	Hukuk Genel Kurulu
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
IPEC	Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı
İBGK	İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu
K.	Karar
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
s.	sayfa
ss.	sayfadan sayfaya
T.	Tarih
TBK	Borçlar Kanunu
TCK	Türk Ceza Kanunu
TESK	Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TMK	Türk Medeni Kanunu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRK-İŞ	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
UNICEF	United Nations International Children Emergency Fund (Birleşmiş Milletler Çocuklar İçin Acil Yardım Fonu)
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Kurumu)
vd.	ve devamı

Yarg.	Yargıtay
WHO	World Health Organization / Dünya Sağlık Örgütü
94/33 sayılı Direktif	94/33 sayılı Gençlerin İşyerinde Korunmasına İlişkin Direktif
138 No’lu Sözleşme	İstihdamda Asgarî Yaşa İlişkin 138 No’lu Sözleşme
182 sayılı Sözleşme	182 Sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi
190 sayılı Tavsiye	
Kararı	190 sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğine İlişkin Tavsiye Kararı



GİRİŞ

Çocuk işçiliği ülkemiz ve uluslararası toplum bakımından önem arz eden sosyal problemlerdendir. Çocuk işçiliğinin temelinde ekonomik, sosyal ve kültürel sorunlar yatmaktadır. Bu sorunların altında çocuk işçiliğinin temelini oluşturan pek çok etmen vardır ancak en büyük etmenlerden biri yoksulluktur. Sosyal bakımdan korunmaya muhtaç gruplardan sayılan çocukların çalışma hayatında yer aldığına hepimiz şahit olmuşuzdur. Henüz psikolojik, fiziksel ve sosyal olarak belirli bir olgunluğa erişmemiş olan çocukların yetişkinler ile aynı koşullarda çalışması beklenemez. Kaldı ki her çocuk, kişisel ve fiziksel gelişimini tamamlamalı ve temel eğitimini imkânsızlıklar yüzünden yarıda bırakmamalıdır. Bu nedenle çocuk işçiliği önemli bir sorundur.

Çocuk işçiliği ayrıca bir insan hakları problemidir. Çocuk işçiliğinin sebepleri her ne kadar ülkenin gelişmemişliğini gösterse de; kısa ve uzun vadede sonuçlarının da bir o kadar ağır olacağı ve ülkenin gelişmesi adına yapılacak çalışmaları boşa çıkartacağı açıktır. Çocuk işçiliğinin iyileştirilmesi ve en nihayetinde ideal toplumda olması gerektiği gibi ortadan kalkması adına atılabilecek adımlar ile ilgili görüşlerin önemi yadsınamayacaktır.

Türk İş Hukukunda çocuk işçi - genç işçi ayrımı yapılmış olup istisnai hükümler kapsamında birbirinden ayrılmıştır. Bu nedenle, tezimizde “çocuk işçi” kavramı 18 yaşından küçük olan çocuk ve genç işçileri kastetmek için kullanılmakta, ayrık düzenlemelerde farklılıklar belirtilmektedir.

Son derece önemli bir konuyu ele almaya çalıştığımız tezin birinci bölümünde “Çocuk İşçi Kavramı, Benzer Kavramlardan Farkı Ve Çocuk İşçiliğinin Tarihsel Süreci” başlığı altında; tezin temel kavramları ortaya konmuştur ve çocuk işçiliğinin ortaya çıkışından günümüze kadar geçirmiş olduğu süreçler hakkında açıklamalara yer verilmeye çalışılmıştır. Çocuk işçiliğinin bu süreçler neticesinde günümüzde evrildiği nokta ile ulusal ve uluslararası mevzuattaki yerini ele alacağız.

Tezin ikinci bölümü, “Çocuk İşçilerin Hakları” başlığı altında çocuk işçilerin korunması kapsamında yer alan hükümlerin, sözleşme kurulması ile sona ermesi noktasında genel hükümlerden ayrık kısımlar ile iş sözleşmesi devam ederken

özellikle çalışma süreleri ile ilgili olarak çocuk işçiler için düzenlenen ayırık noktalar vurgulanmıştır.

Tezin üçüncü bölümü, “İşverenin Çocuk İşçilere Karşı Sorumlulukları Ve Çocuk İşçiliğinin Ortadan Kaldırılmasına Yönelik Çalışmalar” başlığı ile öncelikle çocuk işçilere yönelik hükümlere aykırılık halinde işverenlerin karşı karşıya kalacağı düzenlemelere ayrılmıştır. Bu kapsamda işverenlerin çocuk işçilere karşı yerine getirmesi gereken borçları ve bunları yerine getirmemesi veya kusurlu olarak yerine getirmesi halinde uygulanacak olan hukukî, cezaî ve idari yaptırımlar açıklanmaya çalışılmıştır.

Ayrıca üçüncü bölümde, var olmaması gerektiğine inandığımız çocuk işliğinin ortadan kaldırılması veya azaltılmasına yönelik olarak yapılan çalışmalara, bu çalışmalar hayata geçirilirken kullanılan yöntemlere, uygulanmış olduğu bölgelere, destekçi kuruluşlara ve bu çalışmalar ile gelineen noktalara değineceğiz.

Sonuç kısmında ise çalışma konusu kapsamında değerlendirmeler yapılacak olup; çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasına dair görüşler belirtilecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇOCUK İŞÇİ KAVRAMI, BENZER KAVRAMLARDAN FARKI VE HUKUKİ DÜZENLEMELER

I. ÇOCUK VE ÇOCUK İŞÇİ KAVRAMI

Çocuk kavramı insanlığın başlangıcıyla ortaya çıkmamış, zaman içinde şekillenmiştir. İnsanlığın özel ve masum bir dönemi olan çocukluğu, geçmişten bu yana bu dönemle ilgilenen düşünürler, bilim insanları, eğitmenler gibi kimseler tanımlamaya çalışmıştır¹. Bu tanımlamalar da toplumların kültürel yapısına ve inceleyen bilim dalına göre değişiklik göstermiştir².

Hukukî olarak doktrinde farklı çocuk tanımlamaları vardır. Bunlardan biri, “yasalarca tespit edilen belirli bir yaştan altında olduğu için fiziksel, zihinsel, sosyal, psikolojik ve ahlakî gelişimini tamamlamamış, bu nedenle özel olarak korunmaya muhtaç olan kişi”dir³. Başka bir tanıma göre ise çocuk:

kimli veya kimsesiz, varlıklı veya varlıksız, suçlu veya suçsuz, beden veya ruh yahut düşünce yönünden arızası olması veya olmaması gibi kişisel özellikleri ve nitelikleri göz önünde bulundurulmaksızın sağ ve tam doğduğu andan reşit olduğu ana kadar ki devrede bulunan (insan yavrusu) gerçek kişidir⁴.

Çocuk işçi, 10/06/2003 tarihinde 25134 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu’nun 71. maddesi gereğince düzenlenmiş olan Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 4. maddesinde tanımlanmıştır. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik 06/04/2004 tarihli 25425 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Yönetmeliğin anılan maddesine göre çocuk işçiler için öngörülen alt yaş sınırı 14, üst yaş sınırı ise 15 olup; ancak ilköğretimlerini bitirmiş ise çocuk işçi olabileceği şartı ile hükme bağlanmıştır. Madde, 15 yaşını

¹ Mehmet Sağlam ve Neriman Aral, “Tarihsel Süreç İçerisinde Çocuk ve Çocukluk Kavramları”, **Çocuk ve Medeniyet**, Cilt: 1, Sayı: 2, 2016, s. 44.

² Zakir Avşar ve Eren Öğütoğulları, “Çocuk İşçiliği ve Çocuk İşçiliği ile Mücadele Stratejileri”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 1, 2012, s. 11.

³ Hande Bahar Aykaç, “Hukuksal Açıdan Çocuk ve Genç İşçiliği”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı: 116, 2016, s. 337.

⁴ Ali Naim İnan, **Çocuk Hukuku**, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1968, s. 10.

tamamlamış ancak 18 yaşını tamamlamamış kişiyi ise çocuk işçi değil; genç işçi olarak tanımlamıştır.

Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme'nin 1. maddesi çocuğu “Bu Sözleşme uyarınca çocuğa uygulanabilecek olan kanuna göre daha erken yaşta reşit olma durumu hariç, onsekiz yaşına kadar her insan çocuk sayılır” şeklinde tanımlamıştır⁵. Sözleşme çocuk işçi - genç işçi ayrımı yapmadan; 32. maddede belirttiği çalışma koşullarında “çocuk” derken 18 yaş altındaki herkesi kapsama almıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi ise 2. maddesi 1. fıkrasında:

Bu sözleşmeyi onaylayan her üye, onay belgesine ekleyeceği bir açıklamayla ile kendi ülkesinde ve kendi ülkesinde kayıtlı bulunan ulaşım araçlarında istihdama veya çalışmaya kabul için asgari yaş sınırını belirleyecektir; bu sözleşmenin 4 üncü ve 8 inci maddeleri saklı kalmak üzere, hiç bir kimse bu yaşın altında herhangi bir meslekte istihdama ve çalışmaya kabul edilmeyecektir. diyerek belirlenecek asgari yaşın belirlenmesi noktasında sözleşmeciler devletleri serbest bırakmıştır⁶.

Ancak 2. maddenin 3. ve 4. fıkrası sözleşmeciler devletlerin belirleyebileceği asgari yaşın sınırını çizmiştir. Buna göre 3. fıkra belirlenen asgari yaş sınırının, zorunlu öğrenim yaşının bittiği yaşın ve her halde 15 yaşın altında olamayacağını belirtirken, 4. fıkra ise ekonomisi ve eğitim olanakları yeteri kadar gelişmemiş olan her taraf ülkenin bu maddenin 3. fıkrası hükümlerini dikkate almaksızın varsa ilgili işveren ve işçi örgütlerinin görüşünü aldıktan sonra, asgari yaşı başlangıçta 14 olarak belirleyebileceğini kabul etmiştir.

⁵ Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme ve İhtiyari Protokoller, Usûl Kuralları ile Çocuk Hakları Komitesi Genel Yorumları <https://www.unicef.org/turkey/media/7941/file/%C3%87HDS%20ve%20%C4%B0htiyari%20Protokoller,%20Usul%20Kurallar%C4%B1%20ile%20%C3%87ocuk%20Haklar%C4%B1%20Komitesi%20Genel%20Yorumlar%C4%B1.pdf> , (13.02.2022), s. 8.

⁶ https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377287/lang--tr/index.htm (14.02.2022).

II. ÇOCUK İŞÇİ KAVRAMININ BENZER KAVRAMLARDAN FARKI

A. Çocuk İşçi – Çalışan Çocuk Farkı

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” şeklinde tanımlanmıştır⁷. Hukuksal olarak, çalışma kabul edilen faaliyetlerde bulunan çocuklar çalışan çocuktur. Bu kapsayıcı kavram içinde çocuk işçiliği de dahil olmak üzere pek çok çalışma biçimi barınmaktadır. Bunlara örnek olarak; kendi iş yerinde kendi ad ve hesabına çalışma, sokakta veya kamusal alanda çalışma, memur olarak çalışma, işçi olarak çalışma verilebilir⁸.

Çalışan çocuk, yukarıda bahsettiğimiz üzere çocuk işçi kavramını da kapsayan bir başlıktır ancak çocuk işçi ile çalışan çocuk arasında ayrıma neden olan husus çocuk işçilerin iş sözleşmesi ile işveren arasında bağ kurularak çalışmasıdır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 2. maddesine göre:

Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir. İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.

Anılan hükümden anlaşılacağı üzere işçi sıfatına haiz olabilmek için işveren ile arasında iş sözleşmesi ile iş ilişkisi kurulmuş olması gerekmektedir.

B. Çocuk İşçi – Stajyer Farkı

Stajyer; meslekî bir alanda eğitim sürecinde ya da bu eğitim sürecinin sonuna gelmiş olan ve bu alanın pratik açıdan eğitimini almak; teoride öğrendiği bilgileri pratikte geliştirmek için işyerinde olan kişiye denir⁹.

⁷ Işıl Bulut, **Psiko-Sosyal Gelişim Sorunları Sanayi Bölgelerinde Çalışan Çocukların Sorunları**, TİSK Yayınları, Ankara, 1997, s. 44.

⁸ Kadriye Bakırcı, **Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması**, Beta, İstanbul, 2004, s. 154.

⁹ Münir Ekonomi, **İş Hukuku C. 1 Ferdi İş Hukuku**, 3. Bası, İstanbul, 1984, s. 48; Bakırcı, s. 151; Özge Tuğçe Gökalp, “Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Çalıştırma”, **Electronic Journal Of Vocational Colleges**, Mayıs, 2011, s. 128; Nuri Çelik ve diğerleri, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 29. Bası, İstanbul, 2016, s. 49; Tankut Centel, **İş Hukuku C. 1 Bireysel İş Hukuku**, 2. Baskı, İstanbul, 1994, s.

Çocuk işçinin amacı iş görme iken; stajyerlerin amacı teorik bilgisine ilişkin pratik kazanmaktır. Bireysel kariyer planlamasının ilk basamağı olan stajlar, öğrenciler için eğitim-öğretim sürecinde edinilen bilgi ve becerileri uygulayarak tecrübe kazanmalarını sağlayan bir süreçtir¹⁰.

Çocuk işçiler, İş Kanunu'nun 2/1. maddesinde tanımlanan iş ilişkisi kapsamında oldukları için çocuklara özgü istisnalar hariç olmak üzere 4857 sayılı İş Kanununa tabî olup; stajyerler iş hukukuna göre işçi sayılmadıkları için İş Kanunu kapsamındaki hak ve borçlara sahip değildirler. Stajyerliğe ilişkin konularda her ne kadar detaylı düzenleme bulunmasa da 19/06/1986 tarihinde 19139 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 3308 sayılı Meslek Eğitim Kanununda çözüm aranmaktadır¹¹. Ancak çoğunlukla stajyerlerin meslekî olarak düzenlenen kanunlarda ikincil olarak yer aldığı görülmektedir. 07/04/1969 tarihinde 13168 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 1136 sayılı Avukatlık Kanununda düzenlenen stajyer avukatlar örnek verilebilir. Meslekî kanun ve yönetmeliklerin yanı sıra stajyerlere ilişkin pek çok husus 07/09/2013 tarih ve 28758 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği'nde düzenlenmiştir¹².

İş Kanunu kapsamında olmamalarına rağmen stajyerler de çocuk işçiler gibi iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin haklardan yararlanırlar¹³. 30/06/2012 tarihinde 28339 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 2/1. maddesinde “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.” şeklinde açıkça belirtilmiştir.

44; Hamdi Mollamahmutoğlu ve Muhittin Astarlı, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş, Genişletilmiş ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu İşlenmiş 4. Bası, Ankara, 2011, s. 36; Öner Eyrenci ve diğerleri, **Bireysel İş Hukuku**, 8. Baskı, Beta, İstanbul, 2017, s. 28; Ercan Akyiğit, **Toplu İş Hukuku El Kitabı**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, Şubat 2015, (Toplu İş) s. 117.

¹⁰ Didem Özer Çaylan ve diğerleri, “Öğrencilerin Staj Programları İle İşe Alım Süreci: Denizcilik Sektöründe “Rotamız Arkas Projesi” Örnek Olay İncelemesi”, **Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 2016, s. 243.

¹¹ Akyiğit; Toplu İş, s. 120.

¹² Akyiğit; Toplu İş, s. 121.

¹³ A. Nizamettin Aktay ve diğerleri, **İş Hukuku**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2006, s. 63; Bakırcı, s. 151; Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 23. Bası, Beta, İstanbul, Eylül 2010, s. 41; Sarper Süzek, **İş Hukuku**, Yenilenmiş 14. Baskı, Beta, İstanbul, 2017, (İş), s. 145.

Ayrıca çocuk işçiler sendikal haklara sahip iken stajyerlerin iş sözleşmesi ya da 07/11/2012 tarihinde 28460 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda öngörülen sözleşmelerden biri ile çalışmadıkları için sendikal hakları bulunmamaktadır¹⁴. Bu durumdan hareketle stajyerlerin sendika kurmaları ya da kurulu sendikalara üye olmaları mümkün değildir¹⁵. Stajyerlerin ayrıca grev ve lokavt bakımından da kapsam dışında olduğu kabul edilebilir¹⁶. Aynı zamanda stajyerlerin iş bırakmalarının da grev olmadığı açıktır¹⁷.

Stajyerlerin stajlarını tamamlamalarının ardından, stajlarını yapmış oldukları işyerlerinde kalmaya devam ederek çalışmaya başarlarsa ve yapmış oldukları iş karşılığı olarak ücret ödenirse bu halde işçi statüsüne geçiş yaptıkları kabul edilebilir¹⁸. Ayrıca stajyerlerin staj yapmakta oldukları işyerlerinde, işverence stajyerlikten farklı olarak işçi gibi de çalıştırılmaları halinde işçi oldukları kabul edilerek¹⁹ iş ve sosyal sigortaya ilişkin düzenlemeler uygulanır²⁰.

C. Çocuk İşçi - Çırak

Çıraklık sisteminde amaç bir meslek veya sanatın öğretilmesidir²¹. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununun 3. maddesi c bendinde “Çırak”, çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştirilen kişi” olarak tanımlanmıştır. Doktrinde

¹⁴ Fevzi Demir, **En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, Yeniden Gözden Geçirilmiş 8. Baskı, Albi Yayınları, İzmir, Eylül, 2014, (İş Hukuku Uygulaması), s. 447; Çelik ve diğerleri, s. 49.

¹⁵ Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri**, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir, 2001, s. 53; Akyiğit, Toplu İş, s. 140.

¹⁶ Akyiğit, Toplu İş, s. 140.

¹⁷ A. Can Tuncay ve Burcu Savaş Kutsal, **Toplu İş Hukuku**, 4. Bası, Beta, İstanbul, Ocak 2015, s. 277-278; Kemal Oğuzman, **Hukukî Yönden İşçi-İşveren İlişkileri Temel Bilgiler Cilt 1 Toplu İlişkiler**, 3. Bası, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1987, s. 158.

¹⁸ Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Mevzuatımızda Çocuk Ve Genç İşçilerin Çalışma Yaşamında Korunmasına İlişkin Düzenlemelere Genel Bir Bakış", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 0, Temmuz 2013, s. 495; F. Demir, İş Hukuku Uygulaması, s. 36; Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 161; Eyrenci ve diğerleri, s. 28; Resul Kurt ve Ö. Hakan Çavuş, "Vergi ve Sosyal Güvenlik Mevzuatına Göre Yükseköğrenim Gören Stajyer Öğrenciler", **Mali Hukuk Dergisi**, Cilt: 14, Sayı: 160, 2018, s. 1106-1110.

¹⁹ Murat Demircioğlu ve diğerleri, **Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 sayılı İş Yasası**, Genişletilmiş 4. Baskı, Beta, İstanbul, 2018, s. 15.

²⁰ Çelik ve diğerleri, s. 50.

²¹ Çelik ve diğerleri, s. 46.

“Çırak” kavramı; çocukların iş sahibi kişilerin emrinde, işverenin meslekî eğitim ile ücret ödeme, çocukların da iş eğitimi alma ve iş gördüğü alanın komutlarına aykırı olacak şekilde davranmama sorumluluğunun bulunduğu sözleşme²², örfî temellerine önem veren ve geleneksel aile çocuklarının zanaat konusunda eğitim almaları adına usta çırak ilişkisi kapsamında emek odaklı çalıştırıldıkları meslek²³, birinin işverene ücret ödeyerek ya da himayesinde çalışması karşılığında iş sahibinin de iş yerindeki faaliyetler konusunda eğitim vermesi ve meslekî gelişimine katkı sağlaması olarak yapılan ve tarafları borç altına sokan sözleşme²⁴, otoritesi kabul gören kimse veya mercilerin belirlemiş olduğu kıstaslara göre düzenlenen tarafları çırak ya da çırağın veli veya vasisi gibi yasal temsilcisi ile işveren olan çıraklık sözleşmesi bağlamında işverenin sahip olduğu meslekî bilgilerin ve deneyimlerinin çırağa öğretilerek çırağın meslekî birikim ve deneyimlerinin artırılması dönemi²⁵, en basit halleriyle farklı yetenekler, bilgiler, olgunluk ve değerlendirme bağımsızlığına gereksinim duyan gözetme ve uygun denetleme altında, her işe ilişkin teknik gereçleri kullanarak programlı olarak yapılan ve sanayi için kalifiye işçi yetiştirmeyi amaçlayan teknik ve teorik iş öğretimi²⁶ şekillerinde tanımı yapılmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu’nun 2. maddesine göre işçi ise “bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişidir”. Bahsi geçen bu kanunlarda yapılmış olan tanımlarda da ortaya konulduğu üzere çıraklık sözleşmesi ile iş sözleşmesi birbirinden farklı özellikler göstermektedir. İş sözleşmesi bağlamında temelde işçinin borcu iş görme, işverenin ise işin karşılığı olarak ücret ödeme olduğu kabul edilirken, çıraklık sözleşmesinde ise çırakların temel gayesi iş hakkında eğitim almak olduğu için temel borç işveren açısından eğitim vermektir²⁷.

Her şeyden önce çıraklar, çocuk işçilerden farklı olarak meslek ve sanat öğrenme amacı gütmektedirler²⁸. Çıraklar tabi oldukları Mesleki Eğitim Kanunu 11. maddesine göre de öğrenci kabul edilmektedir. Bu nedenle çırakların aldıkları ücret;

²² Mehmet Fatih Uşan, **Çıraklık Sözleşmesi**, Mimoza Yayınları, Konya, 1994, s. 43.

²³ Bakırcı, s. 148.

²⁴ Bilgehan Taşman, **Bireysel İş Hukuku Cilt 1**, İstanbul, 1998, s. 102.

²⁵ Cevat Alkan ve diğerleri, **Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2001, s. 3.

²⁶ Ali Arslan, **Çıraklık Eğitimi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 1995, s. 45.

²⁷ Hamdi Mollamahmutoğlu ve diğerleri, **İş Hukuku Ders Kitabı Cilt:I Bireysel İş Hukuku**, Lykeion Yayıncılık, Ankara, Eylül 2017, s. 58-59.

²⁸ Süzek, İş, s. 140, Çelik ve diğerleri, s. 46.

çocuk işçilerden farklı olarak, sözleşmenin ana kaidesi olmayıp sosyal amaçla ödenmektedir²⁹. Yani çırakların meslekî eğitim sürecinde yapmış olduğu işlere karşılık maddi ödeme yapılabilir, fakat ödeme yapılmadığı ve çıraklık sözleşmesinde de bir karşılığın bulunmadığı hallerde bile meslek veya sanat eğitimi gibi bir karşılık olduğunun kabulü gerekmektedir³⁰. Ücretin ödenmesinin de çıraklık sözleşmesi açısından temel bir edim olmadığı kabul edilmektedir³¹.

Yukarıdaki açıklamalarımızdan da anlaşılacağı üzere çocuk işçiler ve çıraklar farklı yasal düzenlemelere tabidir. İş Kanunu'nun 4. maddesinde çıraklar için bu kanundaki hükümlerin uygulanmayacağı belirtilmiştir. Çıraklık ilk olarak 04/10/1926 tarihinde yürürlüğe giren 818 sayılı Borçlar Kanunu ile düzenlenmiştir. Daha sonra 05/07/1977 tarihinde 15987 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 2089 sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu çıraklara ilişkin düzenlemeler yapmıştır³². Günümüzde ise çıraklar ile ilgili hükümler 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda bulunmaktadır. Çıraklara yönelik hükümler bununla sınırlı olmayıp aynı zamanda 04/02/2011 tarihinde 27836 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 393. maddesinin son fıkrasında genel hizmet sözleşmelerine yönelik maddelerin kıyas yolu ile çıraklar için de uygulanacağı belirtilmiştir³³. Bu halde uygun olduğu ölçüde çıraklık sözleşmesinin feshedilmesi, süresi gibi hususlarda TBK'daki genel hizmet sözleşmesine yönelik hükümler uygulanabilecektir. Çıraklığın belirlenmiş net bir süresi olmamasına rağmen meslek veya sanatın öğrenilebilmesi için gereken süreyle sınırlanmış olduğu kabul edilmektedir³⁴. Çıraklık süresine ilişkin olarak Yargıtay'ın görüşü de bu yöndedir³⁵.

Çırakların ve çocuk işçilerin yıllık izin hakkı ile sağlık denetimlerine tabiyet hakları açısından da farklılıkları bulunmaktadır. İş Kanunu'nda 18 yaşına basmamış

²⁹ Süzek, İş, s.140

³⁰ Tankut Centel, **Çocuklar ile Gençlerin İş Güvenliği**, Doktora Tezi, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1982, (Çocuk), s. 45.

³¹ Murat Ergin, "Gençlerin İş Güvenliği", **Çimento İşveren Dergisi**, Eylül, 1994, s. 23.

³² İzzet Mert Ertan, "Ulusalüstü İnsan Hakları Hukuku ve Türk Hukukunda Asgari Çıraklık Yaşı", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 2, 2008, s.174.

³³ Cevdet Yavuz, **Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler**, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Güncellenmiş ve Yenilenmiş 10. Baskı, Beta, İstanbul, Kasım, 2014, s. 870.

³⁴ Ercan Akyiğit, "Çıraklık ve Çıraklar Üzerine Bazı Düşünceler", **Terazi Hukuk Dergisi**, C. 9 S. 91, Mart, 2014, s.41; Süzek, İş, s.143.

³⁵ Yarg 9. HD, 1977/9778 E., 1977/13293 K., 14/09/1977 T. , <https://www.kazanci.com.tr/>, (11.02.2022)

olan işçilere en az 20 gün olacak şekilde yıllık izin verilmesi hükme bağlanmış iken Mesleki Eğitim Kanunu’nu 26. maddesinde aday çırak ile çıraklara her sene tatil aylarında bir aylık yıllık izin verilmesine yönelik düzenleme yapılmıştır³⁶.

Esasen çıraklığın amacı temelde bir meslek ve sanat ile ilgili eğitim verilmesi olduğu için, mevzuatta çocukların bu şekilde çalıştırılması ancak bazı kurallar çerçevesinde kabul edilmekle birlikte güncel durumda çıraklığın, yasa dışı çocuk işçiliğini örtbas etmek adına bir perde olarak kullanıldığı ve işveren açısından çıraklığın ucuz işgücü kaynağı olarak kullanıldığı da görülmektedir³⁷. Bu nedenle çıraklık sisteminin amacına uygun şekilde işlediğine yönelik denetimler sıklaştırılmalı ve çocuk emeğinin sömürülmesinin önüne geçilmelidir³⁸.

III. ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİN ORTAYA ÇIKIŞ NEDENLERİ

Çocuk işçiliğinin ortaya çıkışında pek çok faktör etkili olmuştur. Aşağıda detaylı olarak inceleneceği üzere bunlardan en önemlileri arasında yoksulluk, eğitim, işsizlik, göç, çocuk işçiliğine olan rağbet, hızlı nüfus artışı, geleneksel görüş sayılabilir.

A. Yoksulluk

Yoksulluk temel olarak “yokluk” halini, ihtiyaçları sağlayacak temel maddi imkanlardan “yoksun” olmayı açıklar. Gelir yetersizliği ile ilişkili biçimde asgari yaşam seviyesini sürdürebilmek adına gerekli mal ve hizmetlerden faydalanamama ve bu halin yol açtığı sosyal mahrumiyettir³⁹.

Yoksulluk çocuk işçiliğine neden olan en önemli unsur olarak belirtilebilir. Yoksul ailelerin geçimlerinde çocukların çalışması aile yaşamının sürdürülebilirliği açısından önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle yoksulluk artışı ile çocuk işçiliğinin

³⁶ Süzek, İ., s. 143; Ece Güneş Kara, **4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Çocuk İşçi Kavramı Ve Çocukların Korunması**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2019, s. 21.

³⁷ Bakırcı, s. 150; Ergin, s. 23; Çelik ve diğerleri, s. 47.

³⁸ Bakırcı, s. 151.

³⁹ Seda Topgöl, “Türkiye’de Yoksulluk ve Yoksulluğun Kadınlaşması”, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 14, Sayı: 1, 2013, s. 279.

artışı doğru orantılıdır⁴⁰. Destekler nitelikte olarak; “Çocuk İşçiliği İle İlgili Küresel Tahminler: Sonuçlar ve Eğilimler 2012-2016” isimli ILO tarafından hazırlanan rapora göre; ülkelerdeki kişi başına düşen gelirlerin artışı ile çocuk işçiliğinin ters orantılı olduğu açıkça görülmektedir⁴¹.

Ülkelerin çocuk işçilik istatistikleri ile gelişmişlik düzeyleri kıyaslandığında da çocuk işçiliğinin az gelişmiş olan ülkelerde toplumsal bir problem olduğu anlaşılmaktadır. Bu ülkelerdeki aileler, geçinebilmek için çocuklarının eğitimlerini önemsemeden, çalıştırmak zorunda kalmaktadırlar. Kaldı ki fakir ailelerin çocuklarının eğitim gibi birçok masrafını karşılayamamaları da çocukların istihdama katılmasına neden olmaktadır⁴². Bu durumdan anlaşıldığı üzere, yoksulluk ile çocuk işçiliği unsurları birbirlerini etkileyerek; aralarında kısır bir döngü oluşturmaktadır⁴³.

TÜİK tarafından 2012 senesinde yapılan, “2012 Yılı Çocuk İşgücü Anketi” araştırmasına göre, çalışan çocukların iş hayatında yer alma sebeplerine bakıldığında 6-17 yaş arasında olan çocukların çalışma sebeplerinin başında % 41,4 oranında “hanehalkı gelirin katkıda bulunmak”, sonrasında ise % 28,7 oranında “hanehalkının ekonomik faaliyetine yardımcı olmak” yer almaktadır. Ayrıca bu araştırmanın sonuçlarına göre 6-17 yaş aralığında olan ve eğitimini yarıda bırakan çocukların, çalışma sebeplerinin başını % 58,7 ile “hanehalkı gelirin katkıda bulunmak” oluşturmaktadır⁴⁴.

Yoksulluk ile çocuk işçiliği arasındaki neden sonuç ilişkisinden dolayı; çocuk işçiliğine engel olmanın başlıca yolu, yoksulluğu ortadan kaldırmak için geniş çaplı ve sürdürülebilir mücadele politikaları üretmek olacaktır⁴⁵.

⁴⁰ Nilgün Tunçcan, **Küreselleşen Dünyada Çocuk İstihdamı**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1999, s. 10.

⁴¹ ILO; Global Estimates of Child Labour: Results and Trends, 2012-2016, Genova, 2017, s. 32.

⁴² Mustafa Günöz, **Türkiye’de Çocuk İşçiliği Sorunu ve Çözüm Önerileri**, (Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi), TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2007, s. 7.

⁴³ H. Okan Yıldırım, **Dünyada Ve Türkiye’de Çocuk İşçiliği Ve Özel Bir Örnek Olarak İstanbul İlinde Otomotiv Küçük Sanayiinde Çalışan Çocuk İşçi Ve Çıraklar**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008, s. 42; Mustafa Çöpöğlu, “Bir Kısır Döngü: Dünyada ve Türkiye’de Çocuk İşçiliği ve İşsizlik”, **Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 5, 2018,(Döngü), s. 683.

⁴⁴ TÜİK; Çocuk İşgücü Anketi Sonuçları, 2012, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Cocuk-Isgucu-Anketi-Sonuclari-2012-13659> (12.05.2022).

⁴⁵ Avşar ve Ögütöğulları, s. 11.

B. İşsizlik

İşsizlik genel anlamıyla “Belirli bir gün veya hafta süresince, belirli bir yaş kümesinin üzerinde bulunan, geçici ve belirsiz bir süreyle gelir getirici bir iş yapmayanlar, bir işe sahip olamayan ve ücretli iş arayan çalışmaya elverişli olan kişiler” şeklinde tanımlanmaktadır⁴⁶. Çocuk işçiliğinin nedenleri arasında önemli bir yere sahiptir. İşsizlik ve gelir düzensizliğinin oluşturduğu maddi sıkıntılar; ailelerin tüm kaynaklarının değerlendirilmesini mecbur kılmaktadır⁴⁷.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş İstanbul Grup Başkanlığı’nın deri işkolunda çalışan çocuklarla ilgili olarak yapmış olduğu araştırmaya göre, çalışan çocukların %44’ünün babası, %91’inin ise annesi çalışmamaktadır. Araştırmadan anlaşıldığı üzere ailedeki yetişkinlerin işsiz veya düzenli geliri olmaması çocuk işçiliğini beraberinde getirmektedir⁴⁸. Ayrıca 2009 yılında Diyarbakır’da sokakta çalışan çocuklar ile yapılan bir araştırmada ise, çocukların babalarının % 74’ünün gelir sağlayan bir işte çalıştığını; fakat, çocukların babalarının yalnızca % 20.8’lik kısmının sürekli bir işe sahip oldukları (kamu işçisi, özel sektör işçisi, memur, esnaf, emekli vb.) sonucuna ulaşılmıştır⁴⁹. Aynı araştırmada çocukların % 26’sının babasının işe sahip olmadığı belirlenmiştir. Annelerinin iş durumları incelendiğinde ise % 90’lık kısmının evin haricinde gelir sağlayan herhangi bir işe sahip olmadığı tespit edilmiş; kalan % 10’luk kısmın ise ev temizliği, çocuk bakma, tarlada çalışma, dikiş ve nakış yapma gibi işlerde çalıştıkları görülmüştür⁵⁰.

C. Göç

Belirli bir zaman dilimi ve mesafe içerisinde yapılan, göçen kişilere siyasal, ekonomik, kültürel ve sosyal anlamda değişiklikler yaşatan, bölgesel anlamda mekân

⁴⁶ Birsen Ersel, **Türkiye’de İşsizlik ve İşsizlik Sigortası**, Dilek Ofset Matbaacılık, İstanbul, 1999, s. 150.

⁴⁷ Nilgün Tunçcan, "Çocuk İşçiliği: Nedenleri, Boyutları ve Küreselleşen Dünyadaki Konumu", **Journal of Social Policy Conferences**, Sayı: 43-44, Şubat 2012, (Nedenler) s. 244.

⁴⁸ Türker Şimşek ve diğerleri, “Türkiye’de Çocuk İşçiliği ve Ekonomik Etkileri”, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 17, Sayı: 2, 2016, s. 168; Günöz, s. 14.

⁴⁹ Rıfat Bilgin, “Diyarbakır’da Sokakta Çalışan Çocuklar Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma” **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 27, 2009, s. 238.

⁵⁰ Bilgin, s. 238.

değiştirme hareketine göç denir⁵¹. Tarihte pek çok kez gerçekleşmiş olan göç kavramı bugünlerde geçmişe kıyasla daha çabuk ve yoğun biçimde gerçekleşmektedir. İç savaşlar büyük kitleler halinde meydana gelen göçlerin en büyük nedenlerinden biridir⁵². Birey ve göç eden topluluk bakımından göç, mekân olarak değişiklik olmasının yanı sıra⁵³, bireyin ve toplumun manevi dünyasının da değişimine sebep olmaktadır⁵⁴.

İltica “irade dışı sebeplerden kaynaklanan göç hareketleri” şeklinde tanımlanmaktadır⁵⁵. Mülteci kavramının tanımı ise; 1951 tarihinde imzalanan mültecilerin Statüsüne Dair Cenevre Sözleşmesi’nde yer almaktadır. Bu tanıma göre; “mülteci ırkı, dini, tabiiyeti, belli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasi düşünceleri yüzünden, zulme uğrayacağından haklı sebeplerle korktuğu için vatandaşı olduğu ülkenin dışında bulunan ve bu ülkenin korumasından yararlanamayan kişidir”⁵⁶.

Göç; hem göç eden topluluk hem de göç alan topluluk açısından pek çok farklı soruna yol açmaktadır⁵⁷. Bu durumda korunmaya en çok ihtiyaç duyduğu kabul edilen grup, ülkesinden ayrılmak zorunda kalmış olan çocuklardır⁵⁸. Göç yaşayan insanları en çok etkileyen sosyo ekonomik sorunların başında işsizlik, fakirlik ve farklı istihdam şekilleri yer almaktadır. Bu sorunlar çocukların çalışmak zorunda kalmasına neden olmuştur⁵⁹. Göç etmiş ailelerin çocuklarının çalışmaları, tüm ailenin geçimini üstlenmeye kadar gitmektedir. Bu sosyo ekonomik sorunlarla karşı karşıya kalan göç etmiş ailelerde; çocukların aileye gelir sağlanması ve

⁵¹ İnan Özer, **Kentleşme, Kentleşme ve Kentsel Değişme**, Ekin Kitabevi, Bursa, 2004, s. 11.

⁵² Tolga Gül ve Mustafa Öztürk, “Çocuk İşçiliğinin Nedenleri Üzerine Kavramsal Bir Çalışma” **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı: 38, 2020, s. 134.

⁵³ Özer, s. 11.

⁵⁴ Süleyman Ekici ve Gökhan Tuncel, “Göç ve İnsan”, **Birey ve Toplum Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 9, Bahar 2015, s. 2.

⁵⁵ Mehmet Akçaal, “Mülteci Hukuku Bağlamında Çocuk Hakları Üzerine Bir Değerlendirme” **Dokuz Eylül Üniversitesi Uluslararası Konferansı Göç: Önümüzdeki Yirmi Yılın Projeksiyonu ve Ötesi Bildiri Özetleri**, Şubat 2021, İzmir, https://interdisipliner.deu.edu.tr/wp-content/uploads/2021/03/BILDIRI-OZET_ABSTRACTS.pdf (18.05.2022), s. 48; Gökçe Ceylan, “Çocuk Koruma Ve Psikososyal Aktivitelerde Alfara Çocuk Ve Aile Destek Merkezleri Uygulama Modeli”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Uluslararası Konferansı Göç: Önümüzdeki Yirmi Yılın Projeksiyonu ve Ötesi Bildiri Özetleri**, Şubat 2021, İzmir, https://interdisipliner.deu.edu.tr/wp-content/uploads/2021/03/BILDIRI-OZET_ABSTRACTS.pdf (18.05.2022), s. 142.

⁵⁶ <https://www.multeci.org.tr/wp-content/uploads/2016/12/1951-Cenevre-Sozlesmesi-1.pdf> (16.05.2022)

⁵⁷ Muzazzez Harunoğulları, “Suriyeli Sığınmacı Çocuk İşçiler ve Sorunları: Kilis Örneği”, **Göç Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 1, 2016, s. 29-30.

⁵⁸ Akçaal, s. 48.

⁵⁹ Bakırcı, s. 23.

ihtiyaçlarını karşılamak üzere çalışmak zorunda kalmaları ocuk işçiliğine sebep olmaktadır⁶⁰.

2011 senesinde Suriye'deki iç savaş nedeniyle Türkiye'ye doğru meydana gelen g ülkemiz tarihinde meydana gelen en kalabalık göç hareketi olarak gösterilmektedir. Göç İdaresi Genel Müdürlüğü'nün sunduğu verilere göre 2011 ile 2019 arasında geçici koruma kapsamında olan Suriyeli göçmen nüfusu, devamlı olarak artış göstermiş ve bu nüfus  buçuk milyonu gemiřtir⁶¹. G İdaresinin 2022 yılında sunmuş olduğu verilerde ise kayıtlı olan Suriyeli göçmen sayısı 3.763.652 olduğu görülmekle nüfusun artış hızı almasına rağmen artışın devam ettiği anlařılmaktadır⁶².

Suriye'den ülkemize yapılan yoğun göç nedeniyle son dönemde çalıştırılan yabancı ocuk işçilerin büyük bir kısmı geçici koruma statüsüne sahip olan çocuklardan oluşmaktadır. Geçici koruma statüsündeki Suriyelilerin lkemizde ikamet ettikleri dönemde gerekli şartları sağlamaları durumunda mevzuatımız çalışmalarına imkan vermektedir. Bu şekilde çalışan yabancı ocuk ya da yetişkin işçilere Türk İş Hukuku uygulanır. Bu açıdan, işçilik alacakları ve sair yasal haklar yabancı ocuk işçiler için de geerlidir⁶³.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği (İSİG) Meclisi'nin 2020 yılı raporlarına göre 2013-2019 yılları arasında en az 72 mülteci ocuk işçi iş kazaları nedeniyle hayatını kaybetmiřtir⁶⁴. Ayrıca yine İSİG Meclisi raporuna göre büyük bir kısmı ocuk işçi olan yaklaşık 1.5 milyon mülteci halen kayıt dışı olarak istihdam edilmektedir. Gn ocuklar üzerindeki etkileri ve sonucunda ocuk işçiliğine olan yansıması bu veriler ile somutlaşmaktadır.

⁶⁰ Handan Kumaş, **Türkiye'de çalışan ocuk Gerçeği ve alışma Koşullarının Değerlendirilmesi (İzmir rneğinde; Ayakkabıcılık, mobilyacılık, Oto-yan Sanayi Sektörlerinde Bir alışma)**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1993, s. 104.

⁶¹ Gl ve ztrk, s. 136.

⁶² <https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638> (29.05.2022)

⁶³ Ayça İzmirlioğlu, "Türk alışma Mevzuatı Bakımından Uluslararası Koruma Ve Geçici Koruma Statüsü Sahibi Yabancı ocuk İşçilerin Durumuna Genel Bir Bakış", **İzmir Barosu Dergisi**, Cilt: 83, Sayı: 3, Eylül, 2018, s. 52.

⁶⁴ http://www.isigmeclisi.org/site_icerik/2021/1ocak/2020rapor.pdf (02.01.2022)

D. Eğitim Durumu

“Eğitim; bireylerin ruhsal ve zihinsel kapasitesini geliştirmesine katkı sağlayan, çevresi ile iletişimini çoğaltan, bilgi, yetenek ve uzmanlık kazanmasını sağlayan ve bireyin daha verimli olmasını sağlayan bir araçtır”⁶⁵. Eğitimin eksikliği, maliyeti, kalitesizliği, toplumun eğitim sistemine güven duymaması ve ailelerin de eğitim düzeylerinin yetersiz ve bu konuda bilinçlerinin olmaması gibi nedenler; ailelerin çocuklarını istihdama katmalarına yol açmaktadır⁶⁶.

Çocukların çalışmasının en büyük nedenlerinden birisi de yoksul ailelerin çocukları için eğitim maliyetlerini karşılayamamasıdır. Ülkemizde de tüm çocukların eğitim imkanlarından aynı ölçüde faydalandığını ifade etmek mümkün değildir. Eğitim hayatında olan fırsat eşitsizliği, yeteri kadar eğitim alma durumu olmayan çocukların eğitim hayatlarını bırakarak çalışmaya başlamasına veya işsiz hale gelmelerine yol açabilmektedir⁶⁷. Aileler, eğitim için gereken maliyetleri sağlayamadıkları için çocuklarının çalışma hayatında yer almasını istemek zorunda kalmaktadırlar. Örnek vermek gerekirse; yeteri miktarda okulun olmadığı veya var olan okullardaki şartların kötü olduğu bölgelerde verilen eğitimin kalitesi de düşük olduğundan aileler çocuklarının eğitim almaları adına harcanan emek ve masrafları gereksiz bularak, çocuklarını okula göndermek yerine iş yaşamına yönlendirmektedir⁶⁸. Bu konuda sosyal devlet tarafından sağlanması gereken parasız eğitimin önemi büyüktür. Fakat devlet tarafından ücretsiz eğitim sağlanması, ebeveynlerin çocuklarının eğitim ihtiyaçları için başkaca masraf yapmayacakları anlamına gelmemektedir. Çocukların eğitim görebilmeleri adına beslenme, kıyafet, ulaşım, kitap ve kırtasiye gibi yapılması gereken zorunlu masraflar, fakir ailelerin çocuklarını okula göndermemelerine neden olabilmektedir⁶⁹.

Gelişmekte olan ülkelerde eğitime olan bakış açısı genellikle olumsuzdur. Genel çapta belirtmiş olduğumuz şekilde, bu durum toplumun eğitim sistemine ve bu

⁶⁵ Nur Serter, **Türkiye'nin Sosyal Yapısı**, İstanbul, 1994, s. 140.

⁶⁶ Bakırcı, s. 23-24.

⁶⁷ Musa İkizoğlu ve diğerleri, “Çalışan Çocukların Sorunları ve Geleceğe İlişkin Beklentileri”, **Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi**, Cilt: 18, Sayı: 2, Ekim 2007, s. 23.

⁶⁸ Didem Gediz Gelegen, “Çocuk Emeği”, **Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Nisan 2001, s.43.

⁶⁹ Barış Şahin, **Çocuk İşçilerin Korunması**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. 2009, (Korunma), s.39.

eğitimin kalitesine güven duymamasından kaynaklanmaktadır. Eğitim müfredatının içeriği ve niteliği itibariyle ihtiyaç olan seviyede eleman yetiştirilemiyor olunması ile mezunların sadece almış oldukları eğitim ile iş dünyasına girememesi; eğitime ayrılan bütçenin gereksiz olarak değerlendirilmesine yol açmaktadır⁷⁰.

Çocuk işçiliğine yol açan eğitim problemi sadece çocukların eğitim alamamasından kaynaklanmamaktadır. Aile üyelerinin de belirli bir eğitim seviyesinde olmaması, eğitim ile ilgili yeterli farkındalıklarının bulunmaması gibi sebepler de çocukları iş yaşamına sürüklemektedir⁷¹. Bu durumun nedeni ise çocukların hayatları ile ilgili olarak izleyecekleri yolun, ailelerinin onları hangi yöne yönlendirdiğiyle de ilişkili olmasıdır. Ailenin eğitim seviyesi azaldıkça çocuk işçiliği artmaktadır⁷². Bu açıdan aralarında ters orantı olduğu söylenebilir.

E. Çocuk İşçiliğine Olan Rağbet

Çocuk istihdamına neden olan başka bir etken çocuk işverenlerin çocuk işçiliğine rağbet göstermeleridir⁷³. Çocukların çalışması, işverenlerin işgücü maliyetlerini düşürmesini sağlamaktadır. Özellikle ihracatın yaygın olduğu alanlarda çalışma yapan işyerlerinde çocuk emeği kullanılarak yapılan üretim küresel piyasada ön plana çıkılmasını sağlamaktadır⁷⁴.

Ayrıca çocuk işçiliğine olan talebin başka bir nedeni, çocukların sahip oldukları haklar konusunda bilinçsiz olmaları ve emek sömürüsü karşısında pasif konumda olmalarıdır. Bu nedenle çocuk işgücü bakımından ortaya çıkan esneklik ve ucuzluk işverenler yönünden çekici hale gelmektedir⁷⁵. Bunun yanı sıra işverenlerin çocuk işçileri yönetmesinin daha rahat olması nedeniyle çocuğun iş akdini sonlandırmak istediği durumlarda çoğu zaman herhangi bir sorunla karşılaşmamaktadır. Ayrıca çocuk işçilere ödenen ücretlerin nakit olarak ödenmesi ve resmî kuruluşların dahil olmaması halinde çocukların bu duruma karşı gelmeleri

⁷⁰ Nilgün Tunçcan; "AB'de Çocuk İstihdamı", **Sosyal Siyaset Konferansları**, 41.42. Kitap, 1998, s. 343.

⁷¹ Ercüment Erbay, "Türkiye'de Çocuk İşçiliğinin Büyük Resmi", **Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi**, Cilt: 24, Sayı: 1, Nisan 2013, (Türkiye'de Çocuk), s. 158.

⁷² Erbay, Türkiye'de Çocuk, s. 158.

⁷³ Yahya Kulaksız, "Yoksulluk Bağlamında Çocuk İşgücü", **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 3, Eylül-Aralık 2014, s. 108.

⁷⁴ Tunçcan, Nedenler, s.250.

⁷⁵ Şahin, Korunma, s. 36.

gibi bir olay yaşanmayacağından resmî kayıt yapmama durumu da çocuk işçileri işverenler açısından tercih edilesi hale getirmektedir⁷⁶. İşletmenin eksikliklerinin de var olması halinde işveren açısından çocuk işçi istihdam etmek ergin işçilere kıyasla daha makul gözükmektedir⁷⁷.

Çocukların bedensel özellikleri de işverenin çocuk emeğine rağbet etmesinin başka bir nedenini oluşturur. Dokumacılık, konfeksiyon, el ile işleme, süs nesneleri üretimi gibi kimi iş alanlarında çocukların ergin bireylere kıyasla daha iyi görü sahibi olması ve el işleri için parmaklarının daha seri hareket becerisi olması ya da boyutlarının küçük olması ve erginlere kıyasla daha esnek yapıya sahip olmaları sebebiyle maden geçitlerinden daha kolay geçebildikleri için bu tür iş alanlarında çocuk işçi istihdamı tercih edilmektedir⁷⁸.

İşverenlerin yasadışı çocuk işçi çalıştırması durumunda genelde aileler çocuğun kazandığı gelirin eksilmesini göze alamamaları nedeniyle işverenlere yönelik olarak yasal haklarını kullanmaktan ve şikayet yoluna gitmekten çekinebilmekteledir⁷⁹. Aynı zamanda bu durumlarda kimi işverenler ailelerin ve çocukların içinde bulundukları çaresizliği fırsat görerek çocuklara kazanç sağladıkları için minnet duyulmasını bekleyebilmekteledir⁸⁰.

F. Nüfus

Sosyal ve ekonomik şartlar, erken yaşta evlilikler ve kalabalık aileler gelişmemiş veya az gelişmiş ülkelerin temel yapısını oluşturur. Genellikle az gelişmiş ülkelerde, çok sayıda çocuk yapma yönelimi vardır⁸¹.

Nüfusun düzensiz ve hızlı olarak artması, işsizlik, çarpık kentleşme ve gelir dağılımında adaletsizlik ve benzeri problemler ortaya çıkartmaktadır. Bu durum

⁷⁶ Bob Franklin (Der.), Çocuk Hakları, Çev. Alev Türker, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 1993, s. 162.

⁷⁷ Kulaksız, s. 108.

⁷⁸ Hacer Tor, "Türkiye'de Çocuk İşçiliğinin Boyutları", *Zeitschrift für die Welt der Türken*, 2010, s. 33.

⁷⁹ Yavuz Yayla, "Küresel Dünyada ve Türkiye'de Çocuk İşçiliği: Uluslararası ve Ulusal Yasal Düzenlemeler ve Ampirik Göstergeler", *TBB Dergisi*, 2017, s. 423.

⁸⁰ Yayla, s. 423.

⁸¹ Vural Savaş, *Kalkınma Ekonomisi*, İstanbul, 1986, s. 24-25.

ailelerin gelir seviyesinde azalmalara neden olarak; ebeveynler dışında çocukların da dâhil olacağı şekilde, bütün aileyi çalışmak durumunda bırakmaktadır⁸².

Az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde fazla sayıda çocuk sahibi olunarak çocukların haneye gelir getirmek için kullanılması ailenin daha fazla çocuk sahibi olmak istemesine neden olmaktadır. Ayrıca bu durum nüfusa ilişkin planları olumsuz yönde etkiler. Bu durumun sebebi ise; çocuğa isnat edilen kıymetin sahip olunacak çocuk miktarında belirleyici etken olmasıdır. Bahsi geçen bu kıymetler "çocuğun psikolojik kıymeti" ile "faydacı kıymeti" olarak ayrıldığında; ilki çocuğun ailesine verdiği manevi duyguları açıklarken, diğer durumda çocuğun imalat ve sosyal durumu güvence altına alma yöntemi olarak görülmesi önceliklidir⁸³.

Bu anlatımlardan anlaşılabacağı üzere çocuk işçiliği dengesiz nüfus artışının hem nedeni hem de sonucudur. Gelişimini tamamlamamış toplumlarda çocuğa atfedilen faydacı kıymet genellikle kırsal bölgelerde doğan çocukların olası işgücü olarak bakılmasına neden olmaktadır⁸⁴.

G. Geleneksel Görüş

Toplumda devam eden geleneksel değerler de çocukların istihdam edilmesinde önemli bir yere sahiptir. Çocukların çalışmasının normal; hatta zorunluluk olarak bakıldığı toplumlar genellikle eğitim düzeyi düşük, iktisadi ve sosyal güvencelerden mahrum, ve çocukların gelir kaynağı algılandığı kalabalık ailelerden oluşan toplumlardır⁸⁵.

Kırsal kesimlerde, geleneksel kültürün içinde yaşayarak büyüyen çocukların aileleri ile birlikte çalışıyor olmaları; olağan ve olması gereken olarak algılanmaktadır. Şehir hayatında ise çocukların iş hayatında olması, genelde ailelerinin kendi işyerlerinde ucuz işgücü olarak istihdam edilmeleri ya da ailelerinin işyerinin ileride sahibi olacağı düşüncesine dayanmaktadır⁸⁶.

⁸² Tunçcan, Nedenler, s. 246.

⁸³ Bulut, s. 58.

⁸⁴ Tahir Baştaymaz, "Formel ve Enformel Sektörde Çalışan Çocuklar ve Sanayiye Etkileri, Türkiye'de Çocuk İşgücü", **TİSK**, Ankara, 1994, s. 84.

⁸⁵ Bakırcı, s. 27.

⁸⁶ Tor, s. 33.

Geleneksel bakış açısına göre çocukların iş hayatında yer almasının başka bir motivasyonu ise; topluma hakim olan değerlere göre çocukların ufak yaşlarda pişerek çok uzun bir süre eğitim alması yerine kıyasla çok daha kısa bir yol olarak iş yaşamına girmesi ve zor hayat koşulları ile daha erken karşılaşarak bu koşullar ile mücadele etmeyi daha erken öğrenmesidir⁸⁷. Çocuklar da bu tarz düşünce yapısının hakim olduğu bir çevrede yetiştiğinden ufak yaşlarında çalışmalarının gerektiğine inanmakta, ayrıca ailelerinde çalışan çocukların daha ayrıcalıklı davranış görmesi üzerine düşüncelerine kıymet verilmesi, çevreleri tarafından para kazanıyor olmaları nedeniyle takdir görmeleri gibi sebeplerle çocuklar kendi iradeleri ile de çalışmayı isteyebilmektelerdir⁸⁸.

IV. ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİN GELİŞİMİNİN TARİHSEL SÜRECİ

A. Çocuk İşçiliğinin Tarihsel Süreç İçindeki Görünümü

Çocukların emeğinden faydalanma fikri tarihin eski dönemlerinde ortaya çıkmıştır. Çocuk kavramı kıyasla yeni de olsa çocuk emeğinin kullanımı eskiye dayanır⁸⁹. Bu nedenle fiili olarak çalışmanın ortaya çıkışı ile bu çalışmaların hukukî olarak düzenlenmesi eş zamanlı olarak gerçekleşmeyebilir⁹⁰. Çocuk işgücünün ortaya çıkışı; çocukların aileye iş hayatlarında destek olarak çalışmaya başlaması ile gerçekleşmiştir⁹¹. Tezin bu bölümünde çocuk emeğinden yararlanmanın Roma Hukukundaki yerini, Sanayi Devrimi sonrasında çocuk işçiliğinin durumunu ve Türkiye’de süreç içerisindeki gelişimini incelemeye çalışacağız.

1. Roma Hukuku’nda

Roma’da hâkim olan anlayışa göre Romalı özgür kişilerin ücret ödenmesine karşılık emek harcamasının Roma vatandaşlarının onuruyla bağdaşmayacağına

⁸⁷ Emine Akyüz, **Ulusal ve Uluslararası Hukukta: Çocuğun Haklarının ve Güvenliğinin Korunması**, Milli Eğitim Basımevi, Ankara, 2000, s. 514.

⁸⁸ Bakırcı, s. 30-31.

⁸⁹ Bakırcı, s. 2 vd.

⁹⁰ Hamdi Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, Ankara, 2008, s. 21.

⁹¹ Kara, s.24.

inanılıyordu⁹². O dönem için hakim olan iktisadi görüş sonucu devletin çalışma hayatına ilişkin olarak asgari boyutta müdahalesi temel kabul alınmakla birlikte, işçilerin korunmasına yönelik kimi ana kaidelere de alan açılmıştır. Oldukça temel olan ve detaylandırılmayan bu kurallarda bile yaşlılar ve çocukların iş hayatında yer almalarına engel olmaya yönelik hukukî bir düzenleme yapılmamıştır⁹³.

Ancak özgür olan Roma vatandaşının ücret alarak iş yapmasının onurları ile uyuşmayacağına inanılan zamanlarda bile çırak usta ilişkisi kurulduğu görülmüştür⁹⁴. Genellikle bu çırak usta ilişkisinin usta ile aile babasının anlaşması ile kurulduğu ve çocuk olan çırağın bu karşılıklı edim görme sonucu ücret alma ilişkisinin tarafı olmadığı anlayışı vardı⁹⁵.

2. Sanayi Devrimi Döneminde

Modern haliyle işçi ve işveren kavramları ve bu bağlamda gelişen iş hukuku sanayileşme ile ortaya çıkmış olup; 18. yüzyılın ikinci yarısı itibariyle teknik olarak geliştirilen buluş ve güncel olaylar ilk olarak İngiltere ve sonrasında Batı Avrupa devletlerinde sanayileşmeye başlamıştır⁹⁶.

Sanayi devrimden önceki dönemlerde çocukların ailesiz kalması veya fakirlik nedeniyle ailesinden ayrı kalan çocukların evden ayrılmak zorunda olmasından dolayı zanaat eğitimi almaları adına atölyelerde yetiştirildikleri bilinmektedir. Ailelerinden ayrı kalmış olan bu çocukların ustaların yanında çırak olarak eğitilerek zanaat becerisi kazanmaları hedeflenmiştir⁹⁷.

Ancak sanayi devrimi sonrasında çocukların çalışma hayatına ilişkin olan bu usta - çırak ilişkisi neredeyse köle - sahip ilişkisine evrilmiştir. Sanayi devriminden sonra işveren kabul edilen kişiler, istihdam ettikleri kişilere ait iş şartlarını tek yönlü ve sınırsız biçimde düzenleyebildiği için, aç kalmakla yüzleşen, başta çocuklar

⁹²Şebnem Kılıç, **Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Kavramı ve Çocuk İşçinin Hakları**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2011, s. 12.

⁹³ Özcan Karadeniz; **“Iustinianus Zamanına Kadar Roma’da İş İlişkileri**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, No. 396, Ankara 1976, s. 220-233.

⁹⁴ Karadeniz, s. 6.

⁹⁵ Karadeniz, s. 196 vd.

⁹⁶ Süzek, İş, s. 7.

⁹⁷ Franklin, s. 145.

olmak üzere, insanlar çalışmak zorunda kalmış ve işçi çalıştıranlar çalıştıracak insan bulma hususunda sıkıntı çekmemişlerdir⁹⁸.

Sanayi devriminin gerçekleşmesi ile birlikte ortaya çıkan makine gücünden yararlanma insan emeğini ikinci plana atmıştır. Üretim aşamasında makine gücünden yararlanmanın artması ile işverenlerin daha çok kadın ve çocuk işçileri istihdam etme gereksinimi ortaya çıkmıştır⁹⁹. Üretimde erkeklerin kas gücüne ihtiyaç duyulan usullerin, sanayi devrimi öncesi zamanlarda kalması ile makine gücünü kadın ve çocuk işçilerin kullanabileceği anlaşılmıştır¹⁰⁰. Bu gelişmeler neticesinde artık işgücüne daha az ihtiyaç duyulan yetişkin erkekler kendileri yerine çocuklarını çalıştırmayı tercih etmiştir¹⁰¹.

İşçi sınıfını ortaya çıkartan olay, Sanayi Devrimi olmuştur. Sanayi Devrimi'nin ortaya çıkmasının ardından işçi sınıfının haklarını belirleyen ve koruyan herhangi bir güvence oluşmuş değildir. Tüm bu nedenlerle işçi bu süreçte işverene itaat etmek ve işverenin koyduğu sınırlar içerisinde çalışmak durumunda olmuştur. Bahsettiğimiz bu süreç işçilerin çalışma koşulları anlamında en zor zamanlarını geçirdiği bir dönemdir¹⁰². Temel olarak yukarıda bahsi geçen nedenlerle Sanayi Devrimi'nin gerçekleştiği ve çalışma koşullarının bu denli kötü olduğu dönemde makineleşen işyerlerindeki işçilerin çoğunluğunu çocuk ve kadın işçiler oluşturmuştur. Çocuklar, makineleşme ile beraber dünya çapında ilk kez büyük gruplar şeklinde çalışmaya başlayarak işgücü haline gelmişlerdir. Bunun yanı sıra “çocuk çalışması” bu dönemden sonra “çocuk işçi”liğine evrilmiştir¹⁰³.

Sanayi Devrimi döneminde ortaya çıkan çocuk işçilerin içinde 6 yaşlarında olan çocukların bile olduğu ortaya çıkmıştır. Ufak yaşlarda ve çok kötü koşullarda çalıştırıldıkları gibi çalışma saatleri de günde 15 - 16 civarındadır¹⁰⁴. Bahsettiğimiz 15 - 16 saatlere varan sürenin hemen hemen 12 - 13 saatlik kısmını hava almayan çalışma alanlarında çalışarak ve bu koşullarda sağlıklı ve yeteri gıda da almayarak

⁹⁸ Fevzi Demir, “Çalışma Hayatında Çocukların Korunması”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:12, Özel Sayı, 2012, s. 547-548.

⁹⁹ İzzet Duyar, “Çalış(tırıl)an Çocuklarda Bedensel Yıpranmalar”, **İnsanbilim Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 1, 2013, s. 2.

¹⁰⁰ Barış Şahin, **Çocuk İşçilerin Korunması**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2010, (Çocuk), s. 27.

¹⁰¹ Centel, Çocuk, s. 14.

¹⁰² Bakırcı, s. 2.

¹⁰³ İzzet Duyar ve Barış Özener, **Çocuk İşçiler Çarpık Gelişen Bedenler**, Ütopya Yayınevi, Ankara, 2003, s. 12.

¹⁰⁴ Onur Sungur ve Enes Kurumal, “Geçmişten Günümüze Dünyada ve Türkiye’de Çocuk İşçiliği”, **Göller Bölgesi Aylık Hakemli Ekonomi ve Kültür Dergisi Ayrıntı**, Sayı: 49, Nisan 2017, s. 55.

geçiren bu çocuk işçilerin zayıf kaldıkları da açıktır¹⁰⁵. 18. ve 19. yüzyılda uzun ve zorlu olan iş şartlarının neticesinde çocuk işçi olarak çalıştırılmış çocuklarda pek çok sağlık sorunu ortaya çıkmıştır. Sağlıksız, dikkatsiz ve yüksek tempolu biçimde çalıştırılan çocuklar, küçük yaşlarından beri aynı iş kollarında çalıştırılmaları neticesinde gelişimlerini sağlıklı olarak tamamlayamamaktalardı. Çocuk işçilerde en çok görülen sağlık sorunları; akciğer ve göğüs hastalıkları, anemi, tüberküloz, kangren ve benzerleri idi.

Çocukların madenlerde çalıştırılmaları tarihsel açıdan zorunlu istihdamın görüldüğü en eski ve en çok görülen çalışma alanlarının başında yer almaktaydı¹⁰⁶. Ayrıca İngiltere Meclis Araştırma Komisyonunca 1842 tarihinde hazırlanan tutanakta madenlerde çalışan çocukların iş şartları ile ilgili şu veriler bulunmaktadır; “5 - 10 yaş grubundaki çocukların sabah gün aydınlanmadan madenlerde çalışmak üzere giriyor ve güneşin batmasından sonra madenden çıkabiliyorlardı. Bu nedenle madenlerde çalışan bu çocuk işçiler gün ışığı göremiyorlardı”¹⁰⁷.

Çocuk iş gücü Sanayi Devrimi’nin sonrasında batı avrupa devletlerinde başlayan fabrika hayatı içerisinde yaygın bir şekilde kullanılarak farklı şekillerde istismar edilmeye başlanmıştır¹⁰⁸. Çocuk işçilerin çalışma koşulları Sanayi Devrimi sonrasında günümüzdeki hâline evrilmiştir¹⁰⁹. Makineleşmenin temellerinin atıldığı İngiltere’de “bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” mantığının hüküm sürdüğü ve bu nedenle müdahalenin olmadığı bir iktisadi anlayış nedeniyle 1800’lü yılların başlarında çocuk işçiliğinin istismar edildiği anlaşılmaktadır¹¹⁰. Makineleşmenin getirdiği tüm sonuçlar ile birlikte hüküm süren iktisadi ve hukukî yapı çocuk ve kadınları iş güvenliğinden yoksun ve sağlıklı olmayan çalışma koşullarına maruz bırakmıştır¹¹¹. Bunların akabinde 1802 senesinde İngiltere’de çocuk çalışanları

¹⁰⁵ Ercüment 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.

¹⁰⁶ Ahmet Makal, **Ameleden İşçiye Erken Cumhuriyet Dönemi Emek Tarihi Çalışmaları**, İletişim Yayınları, İstanbul, 2007, (Amele), s. 174.

¹⁰⁷ Cahit Talas, **Sosyal Politika, Birinci Kitap: Sosyal Politikaya Giriş ve Tarihsel Gelişim**, Yenilenmiş Üçüncü Bası, Ankara, 1967, s. 21’den aktaran Şahin, Çocuk, s. 9.

¹⁰⁸ Makal, Amele, s. 320.

¹⁰⁹ Ertan, s. 174.

¹¹⁰ Literature of Liberty içinde Child Labor and Capitalism, s. 54’ten aktaran Kılıç, s. 14.

¹¹¹ Süzek, İş, s. 8.

koruyan “Çırakların Sağlığı ve Ahlakı” isimli bir kanun çıkartılmıştır¹¹². Ayrıca daha sonra İngiltere’de 1920 ve 1933 senelerinde çocuk işçilerin iş koşullarını düzenleme amacıyla konulan kanunlar, çocukların çalışmasına ilişkin günümüzdeki kanunların kökenini teşkil etmektedir¹¹³. 1920 ve 1933 yıllarında konulan bu kanunlarda çocuk işçilerin çalışma alanlarından sanayi çıkartılmış, en az 13 yaşına basmış olan çocukların çalışması yarım gün ile sınırlanmış, çocuk işçilerin çalışabilecekleri işlerdeki çalışma süreleri de sınırlanmıştır. Ortaya konulan bu kanunların çocuk işçiliğinin düzenlenmesine dair kayda değer bir gelişme kabul edilmesi gerektiği açıktır¹¹⁴.

3. Türkiye’de

Sanayi Devriminin getirmiş olduğu makineleşme, Osmanlı’da geç kalmış olup; iş tarzı fabrikalardan ziyade ufak atölyelerde el emeğine bağlıydı¹¹⁵. Tanzimat Döneminden önce, görenek ve adetlere bağlı olunan zaman diliminde taşrada hayatını geçiren çocukların daha çok aileleri ile tarım işlerinde çalıştıkları ancak kentsel alanlarda hayatını geçiren çocukların ise el becerisi kazanmak amacıyla ustaların gözetimi altına sokularak iş ortamında var oldukları anlaşılmaktadır¹¹⁶. Çocuklar ilk olarak Ahiliklerde daha sonra loncalarda iş hayatlarına başlayıp temellendirerek bu öğretiler neticesinde kendilerini geliştirmekteydi¹¹⁷. Çıraklık kurumunun Osmanlı’daki görünümü olan Ahilik 1900’lü yılların başına kadar sanat ve zanaat ile uğraşan nitelikli işçi yetiştirmiştir. 1100’lü yıllarda Ahilik çatısı altında teşkilatlanmış iş hayatı, 1700’lü yıllara gelindiğinde özellik açısından değişiklikler gösteren gediklere evrilmiştir; fakat hem ahilikte hem gediklerde hiyerarşik düzen ile sanat ve zanaat eğitim-öğretimi ön plandadır¹¹⁸.

Çocuklar ahilik düzeninin bahsetmiş olduğumuz hiyerarşisi içinde ilk iki sene boyunca herhangi bir maddi karşılık olmadan yamak olarak eğitim alıp sonrasında

¹¹² Centel, Çocuk, s. 16; Akyüz, s. 525.

¹¹³ Franklin, s. 147-148.

¹¹⁴ Franklin, s. 147-148.

¹¹⁵ Süzek, İş, s. 9 vd.

¹¹⁶ Esra Emine Özeren, “İş Hukukunda Çalışan Çocuk”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Cilt: 17, Sayı: 52, Mayıs 2004, s. 166.

¹¹⁷ Özeren, s. 166-167.

¹¹⁸ Ertan, s. 174.

çırak seviyesine çıkmışlardır¹¹⁹. Artık meslek hayatına çırak olan devam eden bu çocuklar yamaklık aşamasında olduğu gibi çırak olarak çalıştıkları dönemde de maddi bir karşılık almazlar. Bu emeklerinin karşılığı ustalarından öğrenmiş oldukları zanaat ve sanat işlerinin ince noktaları kabul edilir¹²⁰.

Ahilik döneminde bu yapı içerisinde yetiştirilecek çırak ve yamaklar için herhangi bir iş için yasaklanmaları durumu yoktu; hatta yamak olarak kabul edilebilmek için 10 yaşına henüz basmamış olma koşulu bulunmaktaydı. Yamağın işe devamının sağlanması da velinin sorumluluğu kabul ediliyordu¹²¹.

Cumhuriyet kurulmadan önce 1920-1921 senelerinde İstanbul bazında “sosyal anket” isimli bir çalışma yapılmış olup; Amerikalılar tarafından yürütülen bu çalışmada Osmanlının son dönemlerinde çalışan çocuklar ile ilgili bir takım önemli verilere ulaşılmıştır¹²². Bu çalışmanın ortaya çıkarttığı verilere göre ufak işletmelerde, fabrikalarda, ayakkabıcı ve terzi gibi zanaatkarların yanında olmak üzere çocukların uzun sürelerle çalıştığı ve karşılığında çok cüzi ücretler aldıkları ortaya çıkmıştır¹²³. Ayrıca aynı araştırmaya göre çocukların sadece bahsettiğimiz alanlarda değil ayrıca göz ardı edilemeyecek bir oranda hamallık, sokak satıcılığı ve dilencilik de yaptıkları görülmüştür¹²⁴.

Cumhuriyet Dönemi’nde ise çocuk işçilerin azımsanmayacak yoğunlukta istihdam edildikleri görülmüştür. Bunun ortaya çıkmasının en önemli sebepleri; Kurtuluş Savaşı ve I. Dünya Savaşı’dır. Savaşlar sebebiyle ergin erkek nüfusu azalma göstermiştir. Türkiye II. Dünya Savaşı’nda yer almamış olmasına rağmen, bu savaş da Türkiye’yi negatif olarak etkilemiştir. Bu durumun neticesinde ülkede erkek nüfusunun azalmasıyla 1950’li senelere dek çocuk işçi sayısındaki artışların nedeni olarak o dönemki savaşları göstermek; savaşların sonrasında artış gösteren ergin erkek işçi sayısı ve azalan çocuk işçi sayısı ile teyit edilmektedir¹²⁵.

Türkiye’de, Osmanlı’nın son dönemlerini de içine alan bir araştırma sonucunda, iktisadî faaliyetler kapsamında çocuk işgücünün yoğun şekilde

¹¹⁹ Centel, Çocuk, s. 25-26.

¹²⁰ Centel, Çocuk, s. 26.

¹²¹ Centel, Çocuk, s. 26.

¹²² Bakırcı, s. 10.

¹²³ Bakırcı, s. 10.

¹²⁴ Bakırcı, s. 10.

¹²⁵ Ahmet Makal, **Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946**, İmge Yayınevi, Ankara, 1999, s. 310.

kullanılmasına karşın hukukî olarak koruyucu düzenlemeler konusunda yetersiz kalındığı görülmüştür¹²⁶. Osmanlı Devletinin sona ermesi ve nihayetinde Cumhuriyetin ilan edilmesi ile birlikte makineleşen sanayinin Türkiye’de kurulmaya başlaması iş hayatına ilişkin düzenleme gereksinimi doğurmuştur¹²⁷. Sanayinin gelişmesi ile birlikte, daha önce bu aşamayı geçirmiş olan ülkelerden hareketle örnek çalışmaların yapıldığı bilinmektedir¹²⁸. Bu durumdan hareketle özellikle Meclisin kurulması ile birlikte çocuk çalışanlarla ilgili düzenlemeler çıkartılmaya başlanmıştır. 1921 yılında 151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesi Hukukuna Mütcellik Kanun çıkartılmıştır. Bu kanun 2. maddesi ile madenlerde çocukların çalıştırılması yasaklanmış; 18 yaşından küçüklere izin verilmemiş, ayrıca 8. madde ile çalışma süresi sınırlanmış olup en fazla 8 saat olarak belirlenmiştir. Her ne kadar belirli bir alan için sınırlanmış olsa da kanun asgari çalışma yaşı ve iş güvenliğine yönelik kurallar sunmuştur¹²⁹.

1923 senesinde düzenlenen İzmir İktisat Kongresi’nde “İşçi Grubunun İktisat Esasları” belirlenmiş ve çocuk işçilere yönelik de birtakım kararlar alınmıştır. Bunlara göre çocuk ve kadınların madenlerde istihdam edilmeleri yasaklanmış, sanat işleri ve gümrüklerde 12 yaşından küçük çocukların istihdam edilmemeleri için çocukların barınma ve eğitim-öğretim alabilecekleri kuruluşların kurulması veya çocukların azami dört saat olan ağır olmayan işlerde istihdam edilebilmeleri adına kanunlar yapılması için belirlemelere yer verilmiştir¹³⁰.

1936 yılında çıkan ilk iş kanunu olan 3008 sayılı İş Yasası’nda 16 yaşına basmamış olan çocuklara yönelik olarak bir gün içinde en fazla çalışma süresi 8 saat olarak düzenlenmiştir. Ayrıca çocukların gece vakitlerinde çalışması da yasaklanmıştır¹³¹.

¹²⁶ Makal, Amele, s. 323.

¹²⁷ Süzek, İş, s. 10.

¹²⁸ Metin Kutal, Türkiye’de İş Hukukunun Gelişme Süreci ve Özellikleri, **Halid Kemal Elbir’e Armağan**, İÜHF Eğitim Öğretim ve Yardımlaşma Vakfı Yayını, İstanbul, 1996, s. 226.

¹²⁹ Süzek, İş, s. 10.

¹³⁰ Bakırcı, s. 108.

¹³¹ Özeren, s. 167.

B. Uluslararası Düzenlemeler

Çocuk işçiliği Sanayi Devriminin yaşanmasının ardından uluslararası alanda dikkat çekmiş ve çocukların istihdam koşulları kötü hale geldiği için öncelikle ulusal daha sonra ise uluslararası çapta hukukî düzenlemelere yansımıştır¹³².

1. Birleşmiş Milletler Düzenlemeleri

a. Cenevre Çocuk Hakları Bildirgesi

26 Eylül 1924 tarihinde Milletler Cemiyeti Genel Kurulu tarafından imzalanan ve beş maddeden oluşan Cenevre Çocuk Hakları Bildirgesi uluslararası anlamda çocuk haklarına dair imzalanan ilk sözleşmedir¹³³. 1931 senesinde bizzat Gazi Mustafa Kemal Atatürk tarafından onaylanarak ülkemizde yürürlüğe girmiştir.

Cenevre Çocuk Hakları Bildirgesi çocukların bedensel ve ruhsal açıdan doğal gelişimleri için imkânlar oluşturulması, çocukların beslenmesi, hastalanması durumunda tedavi edilmesi, istismar edilmesi ve terk edilmesi durumuna karşı korunması, felaket durumunda öncelikle çocuğa yardım edilmesi ve hayatını kazanacak şekilde yetiştirilmeleri gerektiği belirtilmiştir¹³⁴. Bu bildirge, çocuğun varlığının korunmasını amaçlayarak buna dair yükümlülükler yükleyen bir sözleşmedir¹³⁵. Kanun koyucuların düzenleyecekleri tüm mevzuatlarda bunu göz önüne alması şarttır¹³⁶.

Cenevre Çocuk Hakları Bildirgesi, Birinci Dünya Savaşı sonrasında çocukların korunması amacı ile hazırlanarak devletlere onaylamaları adına gönderilmiştir. Daha sonra İkinci Dünya Savaşı'nın başlaması ve Milletler

¹³² Kılıç, s. 18

¹³³ Rona Serozan, **Çocuk Hukuku**, Genişletilmiş İkinci Basıdan Tıpkı Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2018, (Çocuk), s. 23; Aykaç, s. 341; Şahin, Çocuk, s. 95; Sevil Lale Kurt, "Çocuk Haklarına İlişkin Temel Uluslararası Belgeler ve Türkiye Uygulaması", **Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi**, Sayı: 36, Ocak-Haziran 2016, s. 104.

¹³⁴ <http://www.un-documents.net/gdrc1924.htm> (16.02.2022)

¹³⁵ Aykaç, s. 341; Şahin, Çocuk, s. 95; S. Kurt, s. 104.

¹³⁶ Hasan T. Fendoğlu, **Çocuk Hakları Hukuku**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2014, s. 79.

Cemiyeti'nin eski değerini kaybetmesi ile Cenevre Çocuk Hakları Bildirgesi'nin zorlayıcı etkisi kalmayarak önemini yitirmiştir¹³⁷.

b. Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Bildirisi

Yukarıda açıklamış olduğumuz 1924 yılında Milletler Cemiyeti Genel Kurulu tarafından kabul edilmiş olan Cenevre Çocuk Hakları Bildirisi, 20 Kasım 1959'da yenilenip genişletilerek yeni bir bildiri oluşturulmuş; Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Bildirisi ismi ile Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilmiştir¹³⁸. 10 ilkedен oluşan bildiri; ileride inceleyeceğimiz Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi'ne evrilmesinin ardından 09/02/1994'te 4058 sayılı kanun ile kabul edilmiş; 22184 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak 27/01/1995 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

İlk ilkede her çocuğun, kendisinin ya da ailesinin ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka bir görüş, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğuş ve başka bir statü bakımından herhangi bir ayırım yapılmaksızın bu bildirideki haklara sahip olduğuna yer verilmiştir¹³⁹.

Bildirinin 9. ilkesinde;

Çocuk, her türlü ihmâl, zulüm ve sömürîye karşı korunur. Çocuk, her ne biçimde olursa olsun, ticaret konusu olamaz. Çocuk, uygun bir minimum yaş sınırına ulaşmadan önce çalıştırılmaz; hiçbir durumda sağlığına ve eğitimine zarar verecek ve bedensel, zihinsel ya da ruhsal gelişmesine engel olacak bir işte çalıştırılmaz veya çalışmasına izin verilemez. denilmiştir.

Bu madde ile sözleşmeyi imzalayan devletler çocukların iş yaşamında yer alması için gereken asgari çalışma yaşını belirlemek ve şartlarını düzenlemekle sorumlu tutulmuşlardır¹⁴⁰. İş Kanunu'nun 71. maddesinde düzenlenmiş olan on beş yaşına basmamış olan çocukların çalıştırılmayacağı, on dört yaşını tamamlamış, ilköğretimini bitirmiş, fiziksel ve ruhsal gelişmelerine ve okula devam edenlerin ise

¹³⁷ S. Kurt, s. 105.

¹³⁸ Bilgin Tiryakioğlu, **Çocukların Korunmasına İlişkin Milletlerarası Sözleşmeler ve Türk Hukuku**, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, Gaye Matbaacılık, Ankara, 1991, s. 5.

¹³⁹ Ali Tandoğan, **Çocuk ve Genç İşçilerin Korunması**, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2006, s. 29.

¹⁴⁰ Suat Ballar, **Çocuk Hakları**, Beta, İstanbul, 1998, s. 190.

okula gitmesine engel olmayacak ağır olmayan işlerde çalıştırılabilecekleri düzenlemesinin bildirinin 9. ilkesine paralel olduğu görülmektedir.

c. BM Kölelik, Kölelik Ticareti ve Köleliğe Benzer Uygulama ve Geleneklerin Ortadan Kaldırılmasına Dair Ek Sözleşme

Cenevre Çocuk Hakları Bildirgesinden sonra çocuk haklarına ilişkin olarak ortaya konulmuş ikinci önemli sözleşme olan Kölelik, Köle Ticareti, Köleliğe Benzer Uygulama ve Geleneklerin Ortadan Kaldırılmasına Dair Ek Sözleşmesi 17 Eylül 1956 tarihinde imzalanmıştır. Ülkemizde ise 06/01/1964 tarihinde 11599 sayılı Resmî Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe konulmuştur.

Sözleşme 15 maddeden oluşmaktadır. Sözleşmenin 1. maddesinin d fıkrasında, on sekiz yaşından küçük olanların, yasal temsilcileri kabul edilen kişilerce çocuğun şahsını ya da emeğini karşılıklı veya karşılıksız olarak istismar amacıyla kimselere vermesi yasaklanmıştır; bunun köleliğe benzer uygulamalardan olduğu kabul edilmiştir. Sözleşme, çocuk iş gücünün kullanılmasına ilişkin olarak kötü koşullarda çalışma biçimlerini engelleyici hüküm içermesi nedeniyle çocukların istihdamı alanında önemli bir konumdadır.

Anayasa’da Avrupa’da yapılan söz konusu düzenleme gibi kölelik ile ilgili açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Kölelik yargı makamlarınca gündeme gelmemekte olup; dünya çapında henüz tamamen kaldırılamamış olan bu tarz uygulamaların alenen yasaklanmamış olması yerel mevzuatımız açısından eksikliklerdir¹⁴¹.

d. Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu Çocuk Hakları Bildirisi’ndeki temel ilkeleri detaylandırarak Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi haline getirmiştir. Bu sözleşme, 20 Kasım 1989’da imzalamış ve 2 Eylül 1990’da yürürlüğe girmiştir.

¹⁴¹ Ulaş Karan, ”Kölelik, Kulluk, Zorla Çalıştırma ve Zorunlu Çalışma Yasağı: Anayasa ve AİHS Bağlamında Karşılaştırmalı Analiz”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 67, Sayı: 2, 2018, s. 428.

Ülkemizde bu sözleşmenin 9 Aralık 1994'te onaylanmasının ardından 27/01/1995'te 22184 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir¹⁴².

Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi ülkeler tarafından en çok onaylanan ve insan haklarına dair kurallar barındıran sözleşme olması açısından önemlidir¹⁴³. Ayrıca bu sözleşme “Çocukların Magna Carta'sı” olarak da nitelendirilmektedir ve sözleşmenin imza günü olan 20 Kasım tarihi her yıl Dünya Çocuk Hakları Günü adıyla kutlanmaktadır¹⁴⁴. Sözleşmede çocuklara yönelik insan haklarını belirten ilkeler ve sadece çocuk olmaları nedeniyle mevcut hallerinden daha çok koruma olması gerektiğine dair kaideler de bulunmaktadır. Ayrıca sözleşme kişisel, ekonomik, sosyal ve kültürel hakları içeren uluslararası insan hakları sözleşmesi niteliğine de haizdir¹⁴⁵.

Çocukların yaşam hakkı, vatandaşlık hakkı, bilgi edinebilme hakkı, düşüncesini özgürce açıklama hakkı gibi pek çok hakkın ve korumanın belirlenmiş olduğu bu sözleşmede, çocuk emeğinin kullanılmasına dair hükümler de bulunmaktadır. Çocukların çalıştırılması ile ilgili en temel kural sözleşmenin 32. maddesinde belirtilmiştir. Bu maddeye göre sözleşmeye taraf olan devletler çocukların sömürüsüne ve her açıdan gelişimlerine engel olacak şekilde çalıştırılmalarına engel olmak durumundadır. Taraf devletlerin bu durumlara engel olabilmek adına önlemler alması gerektiği düzenlenmiştir. Bu sözleşme ve diğer uluslararası sözleşmeler göz önünde tutularak asgari yaş belirlenmesi ve çalışma süresi ve koşulları gibi işin düzenine ilişkin kurallar konulması gerektiği ifade edilmiştir.

Sözleşmenin 32. maddesinden yapılacak çıkarıma göre sözleşme çocukların iş hayatında varlığına ilişkin asgari yaş belirlemesi yapmamış, bu belirlemeyi yapma yükümlülüğünü taraf olan devletlere yüklemiştir. Bunun gibi ortak standartları belirlerken, ülkelerin birbirlerinden farklı olan toplumsal, ekonomik, kültürel ve siyasal durumlarına dikkat etmiştir. Bu şekilde, tek tek ülkeler, herkesi kapsamına alan haklar bağlamında, bu hakların uygulanmasına yönelik olarak kendi yerel

¹⁴² <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/22184.pdf> (17.02.2022)

¹⁴³ Bakırcı, s. 91.

¹⁴⁴ Serozan, Çocuk, s. 49.

¹⁴⁵ Özcan Karabulut, “Çalışan Çocuklar”, Türk-İş, Ankara 1994, s.123'ten aktaran Günöz s. 52.

yöntemlerini kullanabileceklerdir¹⁴⁶. Ancak sözleşme, taraf devletlere çocukların kişilik sahibi bireyler olduklarını önemle belirtmesi açısından önemlidir.

Sözleşmeye taraf devletleri denetleyen Çocuk Hakları Komitesi kurulmuştur. Bu komitede insan hakları alanında uzman olan 18 kişi yer almaktadır. Sözleşmenin 44. maddesine göre taraf devletlerin kendi hukuklarında sözleşmenin uygulanabilirliğine dair almış oldukları önlemleri barındıran raporları, sözleşmenin onaylanmasından iki yıl sonra ve bunun ardından beş yılda bir olacak şekilde Çocuk Hakları Komitesi'ne bildirmeleri gereklidir.

e. Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi

Çocukların haklarına ve korunmalarına ilişkin hazırlanan başka bir sözleşme ise BM Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'dir. 16 Aralık 1966'da Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'na kabul edilmiştir. Sözleşme ülkemiz tarafından 15 Ağustos 2000'de kabul edilmiş ve 11/08/2003 tarihinde 25196 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Sözleşme'nin 27. maddesinde düzenlenmiş olan katılma belgesinin BM Genel Sekreterliğine iletilmesinden 3 ay sonra yürürlüğe girdiği için 23 Aralık 2003 itibarıyla etkin hale gelmiştir.

Yukarıda detaylı olarak açıklamış olduğumuz yoksulluk çocukların çalışma hayatında yer almasının en önemli nedenlerinden biridir. Ailenin kazancının düşük olması, devletin sosyal yardımlar konusunda yetersiz kalması ve etkili olmayan politikalar çocukların çalışmasına neden olmuştur¹⁴⁷. Bu nedenle ekonomik ve sosyal hakların düzenleme altına alınması ve korunması önemlidir. Aksi durumda çocukların etkilendiği açıktır.

Sözleşmede çocukların çalışmasına ilişkin olarak doğrudan veya dolaylı olarak hükümler konulmuştur. Sözleşmenin 10. maddesinde direkt olarak çocukların ekonomik ve toplumsal sömürden korunması gerektiği belirtilmiş; çocukları sağlıkları, gelişimleri ve ahlâkları gibi pek çok açıdan olumsuz etkileyen ve çocuklar için tehlikeli kabul edilecek işlerde çalıştırılmalarının önüne geçilmek istenmiştir.

¹⁴⁶ Gülgün Müftü, **Çocuk Haklarına Dair Sözleşme, Küçükleri Koruma Hizmetleri**, EGM Yayınları, Ankara, 1998, s. 19.

¹⁴⁷ Bakırcı, s. 21 vd.

Ayrıca taraf devletlerin asgari yaş sınırı belirlemesi¹⁴⁸, bu yaştan altında çalışmaya engel olması ve aksi halde cezai yaptırımlar getirmesi gerektiği hükmüne bağlanmıştır¹⁴⁹.

Sözleşmenin denetimi Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi tarafından yapılmaktadır¹⁵⁰. Bu denetlemelerin komite tarafından yapılabilmesi için taraf devletlerin Ekonomik, Sosyal, Haklar ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'ne Ek İhtiyari Protokol'ü de onaylamış olması gerekmektedir. Bu nedenle sözleşmenin etkinliği zayıf kalmaktadır.

2. Uluslararası Çalışma Örgütü Düzenlemeleri

a. İstihdamda Asgari Yaşa İlişkin 138 No'lu Sözleşme

İstihdamda Asgari Yaşa İlişkin 138 No'lu Sözleşme 6 Haziran 1973'te ILO tarafından kabul edilmiştir¹⁵¹. 18 maddeden oluşan Sözleşme ülkemizde 23 Ocak 1998'de kabul edilmiş ve 27/01/1998 tarihinde 23243 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Sözleşme, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün daha önce kabul ettiği; çalışmaya dair asgari yaşı sektörlere göre sınırlı ve belirli olarak düzenlediği sözleşmelerin aksine tüm sektörlerde uygulanacak olan genel ve tek asgari yaş belirlemiştir. Sözleşmenin ilk maddesinde de belirtildiği üzere sözleşme çocuk işçiliğini ortadan kaldırmayı ve çalışma yaşına dair kabul edilen asgari yaştan çocukların gelişmelerine imkân sağlayacak seviyeye çıkartılmasını ve taraf devletlerce iç hukukta uygulanmasını sağlamayı amaçlamaktadır. Sözleşmenin 2. maddesinde ise 15 yaşından aşağı olmamak üzere asgari çalışma yaşının zorunlu eğitimin bittiği yaş olması gerektiği vurgulanmıştır¹⁵². Ancak 2. maddenin devamında yeteri kadar gelişmemiş olan taraf devletlerin asgari yaşı 14 olarak belirleyebilecekleri

¹⁴⁸ Günöz, s. 50.

¹⁴⁹ Çöpoğlu, Türkiye, s. 128.

¹⁵⁰ Kılıç, s. 33.

¹⁵¹ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138 (18.02.2022)

¹⁵² Aziz Çelik, “Çocuk İşçiliğinin Bitmeyen Öyküsü Üstüne”, (Der. Kemal İNAL), **Türkiye’de Çocuk Emegi**, Ütopya Yayınları, Ankara, 2010, s. 57-58.

belirtilmiştir¹⁵³. Ancak 138 No’lu Sözleşmede bazı devletlerin gelişmemiş olmaları nedeniyle kapsamı geniş tutulan konularda gelişmiş devletlerin seviyesine ulaşmaya yönelik olarak hareket etmesi gerekmektedir. Sözleşmede gelişmemiş bir taraf devletin, işin düzeni ile alakalı olarak kimi maddeleri sınırlandırabileceği belirtilmiştir.

Bunların yanı sıra 138 No’lu Sözleşme’de uygulanması zorunlu olunan konular da belirtilmiştir. Zorunlu olan bu konulardan bazıları maden çıkarımı ve madencilik, imalat, haberleşme, elektrik, gaz ve su, ulaştırma, inşaat, ticari amaçlı faaliyet gösteren tarım işletmeleri ve temizliktir. Bu konularda sözleşme maddelerine uyma zorunluluğu hususunda gelişmemiş ülkeler hariç tutulmamıştır¹⁵⁴.

138 No’lu sözleşmede geçen “Child Labour” kelimesinin karşılığı her ne kadar çocuk işçiliği şeklinde çevrilmiş ise de kavramın asıl anlamının “çalışan çocuk” olduğunu ve sözleşmenin kast ettiği asgari yaş sınırının bağlı ve bağımsız çalışan çocuklara ilişkin olduğunu belirtmek gerekir¹⁵⁵.

b. Asgari Çalışma Yaşına İlişkin 146 Sayılı Tavsiye Kararı

ILO, sözleşmelerinin yanı sıra bazı konularda tavsiye kararları vererek açık olmayan ya da farklı yorum yapılabilecek konulara netlik kazandırarak taraf devletlere bu hususlarda ışık tutmuştur. Asgari Çalışma Yaşı ile İlgili 146 Sayılı Tavsiye Kararı çocukların asgari çalışma yaşını düzenleyen “138 Sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi” ve “Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerinin Önlenmesi Sözleşmesi”ni detaylandırarak çocuk işçiliğinin engellenmesi adına yayınlamıştır.

Bu karar genel olarak işyerlerindeki eğitim faaliyetlerinin geliştirilmesi ile ilgili devlet hizmetlerinin artırılması, çocukların çalıştırılmasında istismarın engellenmesi ve bu konuda işin denetlenmesi, çalışma düzeninde çocukların eğitimine ve rehberliğine dair hizmetlerin işbirliği ile yürütülmesinin sağlanmasına, 138 No’lu sözleşmedeki tehlikeli olan çalışma şekillerine yönelik kuralların

¹⁵³ Gülay Aslantepe, “Kesimlerin Aktif ve İstekli Katılımı ILO-IPEC Programının Türkiye’deki Başarısına Önemli Katkıda Bulunmuştur”, **İşveren**, Cilt: 37, Sayı: 7, Nisan 1999, s. 228.

¹⁵⁴ Aykaç, s. 346; Murat Şen, **Türkiye Cumhuriyeti’nin Onayladığı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Çok Taraflı Uluslararası Sözleşmeler**, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, Ankara, 2003, s. 279.

¹⁵⁵ Bakırcı, s. 95.

uygulanması, çalışan çocukların yaşlarının belirlenmesini sağlayacak nüfus kâğıdı, işveren kayıtları ya da sokakta serbest şekilde çalışan çocukların kayıtlarının tutulması ve eğitimin zorunlu olduğu ders saatlerinde çalışmanın engellenmesi gibi kurallar barındırmaktadır.

c. 182 Sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi

182 Sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi 17 Haziran 1999 tarihinde ILO tarafından kabul edilmiştir¹⁵⁶. 16 Maddeden oluşan bu sözleşme ülkemizde 25 Ocak 2001’de kabul edilmiştir. 03/02/2001’de ise 24307 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 182 sayılı bu sözleşme; 138 No’lu sözleşme ile beraber ILO tarafından düzenlenmiş olan en önemli ve en yaygın şekilde katılım sağlanan sözleşmelerden biridir.

Asgari Yaşa İlişkin 138 No’lu Sözleşme daha çok genel düzenlemeler ile çocuk işçiliğini bitirmeye yönelik ise de; bu sözleşme 18 yaşına basmamış olan herkesi çocuk sayarak, sözleşmeye taraf ülkelerin en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğini yasaklaması ve tamamen kaldırılması adına etkili tedbirleri almayı zorunlu tutmuştur¹⁵⁷. Bu nedenle de sözleşmede çocuklar açısından zararlı olabilecek çalışma biçimlerinin belirlenmesi yapılmıştır. Çocuk işçiliğinin büyük anlamda yoksulluktan kaynaklandığını ve genel olarak çözülmesinin sosyal olarak gelişmeye, öncelikle yoksulluğun giderilmesine ve küresel eğitime olanak sağlayan ekonomik ilerlemeden geçtiğini kabul ederek sözleşmeyi onaylayan devletlerin çocuk çalışmasının en kötü biçimlerini ortadan kaldırmak adına acil ve en etkili tedbirleri almaları gerektiği vurgulanmıştır.

Sözleşmede en kötü biçimde çalıştırma olarak genel anlamda çocukların alım-satımının yapılması, borç edimi olarak, askeri çatışma ya da kölelik gibi çalışmalarda, uyuşturucu suçları, fuhuş ve pornografi benzeri amaçlarla çalıştırma ve

¹⁵⁶ https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377311/lang--tr/index.htm (19.02.2022)

¹⁵⁷ İlyas Topçuoğlu, **4857 Sayılı İş Kanunu Işığında Türk Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma**, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Ankara, 2009, s. 94.

yapısı veya şartlar gereği çocukların her türlü gelişimlerine zarar veren işler şeklinde belirtilmiştir.

Sözleşmeye taraf olan devletler sözleşmenin içeriği dâhilinde yaptırımların belirlenmesi ve uygulaması dahi olacak şekilde, sözleşme maddelerinin geçerliliğini sağlamak adına gereken tüm önlemleri almak ile yükümlülerdir¹⁵⁸. Taraf devletlere yüklenmiş olan bu ödev nedeniyle; sözleşmenin 3. maddesinin d fıkrasında belirtilmiş olan ve pek çok yönden gelişimlerine zarar verecek işlerden çocukları uzak tutmaları gereklidir.

d. 190 Sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğine İlişkin Tavsiye Kararı

17 Haziran 1999 tarihinde yalnızca 182 Sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Sözleşmesini kabul edilmeyip; yanı sıra bu sözleşme ile bağlı olan 190 sayılı tavsiye kararı da kabul edilmiştir. 190 sayılı tavsiye kararının giriş kısmında, bu kararın 182 sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Sözleşmesi'nin eki olduğunu ve aynı isimle adlandırılabilceği zikredilmektedir. Bu sözleşmedeki “en kötü biçimlerde çalıştırılan çocuk” ile kast edilen; çocukların alım-satımı ve ticarete konu olmaları, çocukların borç karşılığında çalıştırılması, kölelik ve benzeri kabul edilen tüm çalıştırma şekilleri, çocukların fahişelik, pornografik yayınlar ve benzeri gösterilerde kullanımı, çocukların uyuşturucu madde üretilmesi ve ticaretinin yapılması ve benzeri işlerde kullanılması gibi işlerdir¹⁵⁹.

Bu Tavsiye Kararında 182 sayılı sözleşmenin 6. maddesine göre çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerini ortadan kaldırmak adına program hazırlamak ile sorumlu tutulan taraf ülkelerin, bu programları ile ilgili olarak devlet kuruluşları ile işçi ve işveren örgütlerinin işbirliği yapmaları, en kötü biçimdeki çalışma koşullarından etkilenmiş olan çocukların ve diğer grupların fikirlerine başvurmaları gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca bu kararda; çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin tespiti, çocukların belirlenen bu işlere meylinin engellenmesi, bu nedenle hali hazırda

¹⁵⁸ Recep Kapar, “Çalışmaya İlişkin Temel Haklar Bildirgesi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 1, 2004, s. 192.

¹⁵⁹Banu Karakaş ve Ömer Can Çevik, “Çocuk Refahı: Çocuk Hakları Perspektifinden Bir Değerlendirme”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 18, Sayı: 3, 2016, s. 887-906.

bu işlerde çalışmakta olan çocukların bu işlerden çıkartılması, rehabilite edilerek toplumla kazandırılmaları, çocukların ihtiyaçlarını karşılayacak tedbirlerin alınması, küçük yaşlardaki çocuklara, öncelikle açık yerlerde yerine kapalı ortamlarda çalıştırılanlar olacak şekilde kız çocuklarına, özel ihtiyaçları olanlara dikkat edilmesi, toplumda bilinç uyandırılması ve ulusal eylem planlarının düzenlenmesi ve uygulanması belirtilerek, tehlikeli işlerin tespiti bakımından etkin tedbirleri uygulayıp belli şekillerde çocuk işçiliğinin en kötü hallerinin tespiti ve lazım olan veri sistemleri kurarak çocuk işçiliğinin tehlikeli ve en kötü biçimlerinin ortadan kaldırılmasına dair tedbirler alınması gerektiği tavsiye edilmiştir¹⁶⁰.

e. Temel Çalışma İlke ve Hakları Bildirgesi

Temel Çalışma İlke ve Hakları Bildirgesi 19 Haziran 1998’de ILO tarafından kabul edilmiştir. Bildirge’nin başlangıç kısmında ILO’nun kurulma amacı açıklanmıştır. Bu açıklamaya göre ILO küresel ve sürekli olan barışın sağlanması adına sosyal adalete önem vererek kurulmuş olup; buna göre iktisadi gelişme, eşitliğin ve toplumsal gelişmenin sağlanabilmesi için fakirliğin ortadan kaldırılması ve politikaların adil olmasının zarureti dikkat çekilmiştir.

Uluslararası Çalışma Konferansı’nda belirtilmiş olan bu amaçlardan hareketle; bu bildirgede ILO’ya üye olan devletlerin sadece bu üyelikten kaynaklanacak şekilde ilgili sözleşmelere taraf olmasalar bile belirtilmiş olan 4 ana hakka dair ilkelere saygı duyarak gereklerini uygulamaları hususlarından bahsedilmiştir¹⁶¹. Bu ilkeler ise şu şekildedir: Sendikalaşma ve örgütlenme özgürlüğü ile toplu pazarlık hakkının gözetilmesi, zorla ya da zorunlu olarak çalıştırmanın her türlü biçimlerinin ortadan kaldırılması, çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması adına etkin mücadele verilmesi, iş hayatında ayrımcılığın ortadan kaldırılmasıdır¹⁶².

Bu bildirgeye göre ILO’ya üye tüm devletler çocuk çalışmasına yönelik herhangi bir sözleşmeyi onaylamamış olsalar bile, çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması adına azami mücadele vermekle yükümlüdürler¹⁶³.

¹⁶⁰ Bakırcı, s. 98.

¹⁶¹ Bakırcı, s. 95; Şahin, Korunma, s. 109.

¹⁶² https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412372/lang--tr/index.htm (21.02.2022)

¹⁶³ Bakırcı, s. 96.

3. Avrupa Birliği ve Avrupa Komisyonu Düzenlemeleri

a. Avrupa Sosyal Şartı

Torino’da 18 Ekim 1961’de kabul edilmiş olan Avrupa Sosyal Şartı 38 maddeden oluřmaktadır¹⁶⁴. Bu Şart ana sosyal ve ekonomik hakları korumayı amaçlayan, medeni ve siyasi hakları garantileyen Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’ni destekleyen bir Avrupa Konsey Sözleşmesi’dir¹⁶⁵. Ülkemizde ise bazı çekincelerle kabul edilmiş ve 14/10/1989 tarihinde 20312 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Avrupa Sosyal Şartı, imzacı ülkelere kimi hükümler için çekince koyma hakkı vermiştir. Şart’ın 1, 5, 6, 12, 13, 16 ve 19. maddeleri çekirdek şartlar kabul edilerek, bu yedi şarttan en az beşinin imzacı ülkeler tarafından onaylanması gerekmektedir¹⁶⁶.

Bu şartın kabul edilmesindeki gaye önsözünde belirtildiği üzere; ILO’nun da benimsemiş olduğu sosyal adaleti gerçekleştirme gayesi ile aynı yönde olarak, insan hakları ve özgürlüklerinin gerçekleştirilmesi ve idame ettirilmesi ile birlikte sosyal refahı yükseltmek ve ekonomik gelişmenin sağlanmasıdır.

1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı’ndaki eksik hususların tamamlanması ve belirtilmiş olan hakların genişletilmesi gayesi ile 3 Mayıs 1996 yılında Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı imzalanmış ve 1 Temmuz 1999’da yürürlüğe girmiştir. Ülkemizde ise şartın bu gözden geçirilmiş hali 06 Ekim 2004’de imzalanarak 01/08/2007 tarihinde 26488 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe sokulmuştur. Bu Şarta göre 15 yaşına basmamış olan kişiler, ocuk; 15-18 yaş arasında bulunan kişilerinse genç kabul edildikleri belirtilerek; çocukların yani 15 yaşın altındakilerin iş hayatında bulunmaması gerektiği vurgulanmıřtır¹⁶⁷. Ancak bu Şartta sadece çalışma yaşına dair hükümler değil, ocuk işçilerin sağlık ve güvenliğine ilişkin hükümler de bulunmaktadır.

¹⁶⁴  poğlu, Türkiye, s. 126.

¹⁶⁵ Bülent iekli, **Avrupa Sosyal Şartı Temel Haklar**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2001, s. 19.

¹⁶⁶ Gülnur Erdoğan, “Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı: 77, 2008, s. 131.

¹⁶⁷ Kılıç, s. 52-53.

Avrupa Sosyal Şartı'nın 7. maddesinde çocukların sağlık ve eğitimlerini kötü etkilemeyecek hafif işlerde çalıştırılmaları hariç tutulmak üzere en az istihdam yaşının on beş, tehlikeli olduğu düşünülen işlerde ise asgari yaşın on sekiz olması, temel eğitimini tamamlamamış olan çocukların ise, eğitimlerini aksatacak şekilde çalıştırılmamalarını, on sekiz yaşından küçüklerin çalışma sürelerinin ihtiyaçlarına göre sınırlandırılması, normal çalışma vakitlerinde mesleki eğitimde geçirmiş oldukları vaktin çalışma süresinden sayılması, yerel düzenlemeler tarafından öngörülen işlerde on sekiz yaşından küçüklerin rutin sağlık muayenelerinin yapılması, on sekiz yaşından küçük olanlara senede en az dört hafta ücretli izin verilmesi, on sekiz yaşına basmamış olanların yerel kanunlar ile öngörülen işler dışında gece çalıştırılmaması, çocukların maruz kalabilecekleri tehlikelerden sakınılmalarının taraf ülkelerin yükümlülüğü olduğu belirtilmiştir. Ayrıca Avrupa Sosyal Şartı'nın 17. maddesinde taraf ülkelerin çocukların her türlü gelişmelerini destekleyecek şekilde yetişmeleri adına tedbir almasını, çocukların ihtiyacına göre gerekli olan bakım ve eğitim koşullarına ulaşmalarını, bu amaca uygun olacak şekilde kurumların oluşturulmasını, çocukları şiddet, istismar ve sömürden korumayı, çocukların eğitim almalarının cazip hale getirilmesini ve ilk ve orta öğretimi ücretsiz olarak sağlayacaklarını belirtmiştir.

b. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı

Avrupa Birliği'nin 1999 yılında düzenlemiş olduğu Köln Zirvesi'nde; temel haklara netlik sağlanması gerektiği belirtilmiş ve bunun üzerine yapılan çalışmalar neticesinde 7 Aralık 2000'de düzenlenmiş olan Nice Zirvesi'nde Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı imza altına alınmıştır¹⁶⁸. 7 bölüm ve 54 maddeden oluşan bu Şartta çocuklara yönelik düzenlemeler de bulunmaktadır.

Çocuk işçiliği ile ilgili dolaylı hükümlerden kabul edilebilecek olan 5. maddeye göre; "Hiç kimse köle olarak tutulamaz, hiç kimse zorla çalıştırılmaz ve insan kaçakçılığı yasaktır"¹⁶⁹.

¹⁶⁸ Hakan Taşdemir, "Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı", *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 3, 2002, s. 94.

¹⁶⁹ https://sbb.gov.tr/wpcontent/uploads/2018/11/Avrupa_Birligi_Temel_Haklar_Sarti%E2%80%8B.pdf (26.02.2022)

Çocuk işçiliği ile ilgili bir diğer hüküm ise eğitim ile ilgili olan 14. maddedir. Bu maddede; herkesin eğitim hakkına ve mesleki eğitim ile devamlı eğitime ulaşma hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. Ayrıca bu hakkın, zorunlu eğitimden ücretsiz bir şekilde faydalanma imkanını da içerdiği vurgulanmıştır. Maddede yerel kanunlara uyumlu şekilde, demokratik ilkelerle bağdaşan eğitim kurumları kurma serbestisi ile ailelerin dini, felsefi, pedagojik beklentilerini karşılayacak biçimde çocuğun eğitim hakkının tanınması gerektiği de bulunmaktadır.

Çocuk işçiler ile ilgili doğrudan düzenlenmiş olan 32. madde tez konumuz açısından Şartın en önemli maddesi kabul edilebilir. Çocuk işçilerin istisnai durumlarda çalıştırılabileceği; çocuk işçinin istihdam edilebileceği asgari yaşın, öngörülen temel eğitiminin bitirildiği asgari yaştan daha küçük kalması durumunda çalıştırılmayacağı belirtilmiştir. Eğer bu yaştan büyük çocuklar istihdam ediliyor ise iş şartlarının, sömürüye neden olacak ve güvenliklerine, sağlıklarına veya her açıdan gelişimlerine engel olabilecek ya da eğitimlerini geri plana atabilecek şekilde olmaması gerektiği vurgulanmıştır.

Şart Avrupa Birliği'nin sosyal değerlerine ait bir yansıma olduğu için, öncelikle AB'nin ve üye olan ülkelerin yasaların düzenlenmesi ve uygulamasında bu Şart'ın çizdiği sınırların altına inilmesi kabul görmeyecektir. Bu durum bütün AB ülkelerinin yeknesak kanunlar hazırlamak durumunda oldukları anlamına gelmez. Şart'ın pek çok maddesinde yerel kanunların harici bırakılmış olması bu durumu ortaya koymaktadır¹⁷⁰.

c. Avrupa Birliği Topluluk Çalışanlarının Temel Sosyal Hakları Şartı

Avrupa Birliği Konseyi 09 Aralık 1989'da Strasburg'ta toplanarak; Topluluk Çalışanlarının Temel Sosyal Hakları Şartı'nı kabul etmiştir¹⁷¹. Bu Şart'ta çocuk işçilerin haklarını koruyan kurallara yer verilmiştir. Bu kurallar Şart'ın 20., 21., 22. ve 23. maddelerinde düzenlenmektedir.

¹⁷⁰ Mustafa Alp, "Avrupa Birliği Temel Sosyal Hakları ve Türk İş Hukuku", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 1, 2004, s. 17.

¹⁷¹ Süleyman Gök, **AB Düzeyinde Temel Sosyal Hakların Korunması**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2014, s. 12.

Bu Şart'a göre temel eğitim yaşını doldurmamış olan çocukların hafif işler ve mesleki eğitime ile ilgili istisnalar haricinde istihdam edilmeleri yasaklanmıştır. Ayrıca bu Şart'ta asgari yaşa ilişkin düzenleme yapılmış olup; hiçbir halde 15'in altında belirlenemeyeceği kurala bağlanmıştır. 18 yaşından küçük ancak çalışmasına engel olmayan çocuklar için ise yaşlarının gerektirdiği tedbirlerin alınması gerekli olduğu vurgulanmıştır¹⁷². Ayrıca yine 18 yaşına basmamış olan çocuklar için fazla çalışma ve gece çalışmasına yasak getirilmiştir. Mesleki eğitimin çalışma saatleri içerisinde verilmesi gerektiğine dair düzenleme yapılmıştır¹⁷³.

Avrupa Birliği Konseyi 12 Haziran 1989'da İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 89/391/EEC sayılı direktifi kabul etmiş ve direktifin 15. maddesinde hassas risk gruplarının tehlikelerden özellikle korunması gerektiğini belirtmiştir.

d. 94/33/EC Sayılı Gençlerin İşyerinde Korunmasına İlişkin Direktif

Avrupa Birliği Konseyi tarafından 2 Haziran 1994'te, 1989'da kabul edilmiş olan Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı'nı temel alan 94/33 sayılı İşte Gençlerin Korunmasına İlişkin Direktif kabul edilmiştir. Ülkemizde İş Kanunu hazırlanırken temel alınmış olan bu Direktif çocukların istihdam edilmeleri hususunda önemli bir yere sahiptir¹⁷⁴.

Direktif 18 maddeden oluşmakta olup; 1. maddesinde direktifin amacı belirtilmiştir. Buna göre direktifin amacı; çocukların iş hayatında yer almasının engellenmesi, asgari çalışma yaşının, yerel mevzuatta zorunlu eğitim yaşının ve her halde 15 yaşın altında olmaması, asgari çalışma yaşının üstünde olan çocukların yaşına elverişli iş şartlarının yerine getirilmesi, çocukların ekonomik sömürsü ile her türlü gelişimlerini veya eğitimlerini tehlikeye atacak işlerde çalıştırılmalarının engellenmesidir.

Direktif genel olarak çocukların çalışmasını yasaklamıştır. Ancak bu kurala bazı istisnalar da getirmiştir. Buna göre; çocukların sportif, kültürel, artistik, ya da

¹⁷²Ercüment Işık, "Genç İşçilerin Korunmasına İlişkin 94/33/EC Sayılı Direktif", **ÇSGB AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni**, Sayı: 21, Şubat 2007, s. 14.

¹⁷³ Ali Güzel, "Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı", **Çimento İşveren Dergisi**, Mayıs 1992, s. 7.

¹⁷⁴Tandoğan, s. 41.

reklamla ilgili işlerde bulunmaları kabul edilebilmektedir. Çocukların bu kapsamda olan işlerde yer alabilmeleri adına her faaliyet için ayrı ayrı olacak şekilde yetkili makamlardan izin alınması şart tutulmuştur. Ayrıca izin alınarak yapılabilecek olan bu işlerin çocuğun sağlığına ve gelişimine zarar vermemesi ve eğitiminin devamlılığına da engel olmaması gerekmektedir. Çocukların çalışmasına yönelik olan yasağın başka bir istisnası ise: yetkili makamlarca belirlenecek olan iş şartlarına uygun biçimde, asgari 14 yaşına basmış olan çocukların staj programı, karma çalışma veya fabrika içi çalışma ve tecrübe edinme programı kapsamında olacak şekilde istihdam edilmeleri kabul edilebilmektedir¹⁷⁵. 14 yaşında veya daha büyük bir yaşta olan çocukların kültürel ve benzeri işler dışında olan hafif kabul edilen işlerde istihdam edilmeleri de mümkündür¹⁷⁶. Bunun yanı sıra günlük çalışmalarının 7 saatten fazla olamayacağı vurgulanmıştır¹⁷⁷.

e. Avrupa Birliği Komisyonu 2000/581/EC sayılı Tavsiye Kararı

Çocuk işçiliği ile ilgili bir başka önemli belge ise Avrupa Birliği tarafından 15 Eylül 2000’de yayınlanmış olan Avrupa Birliği Komisyonu 2000/581/EC sayılı tavsiye kararıdır. Bu kararda, Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 17 Haziran 1999 tarihinde düzenlenmiş olan “182 sayılı Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerinin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Sözleşmesi”nin üye devletlerce onaylanması tavsiye edilmektedir¹⁷⁸.

C. Ulusal Düzenlemeler

Yukarıda da kısaca bahsetmeye çalıştığımız üzere, ülkemizde makineleşmenin yaygınlaşması ile birlikte zaman içerisinde çeşitli hukukî düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. Mevcut zaman diliminde ise tüm hukuk

¹⁷⁵ Aykaç, s. 337; Yayla, 6-7.

¹⁷⁶ İlke Gürsel, “Çalışan Çocuk ve Gençlerin Korunması”, **İÜHF Mecmuası**, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, Cilt: 74, 2016, s. 432-433.

¹⁷⁷ Avşar ve Öğütoğulları, s. 17.

¹⁷⁸ Işık, s. 14.

düzenleri bakımından çocukların, özelleştirmek gerekirse çocuk işçilerin korunmasının artık bir şart olarak görüldüğü açıktır¹⁷⁹.

Çocuk haklarına ilişkin ana kaynakları her şeyden önce ileride detaylı biçimde değinecek olduğumuz uluslararası sözleşmeler oluşturur¹⁸⁰. Türk Hukukunda ise çocuklar ile ilgili olarak ana kurallara Anayasa’da yer verilmiştir. Ayrıca bunun dışında İş Kanunu, Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu Borçlar Kanunu, Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, Sendikalar Kanunu, İlköğretim ve Eğitim Kanunu ve pek çok yönetmelik ve tüzükte çocukların iş hayatındaki varlığı ile ilgili kurallar konulmuştur¹⁸¹.

Bahsettiğimiz bu yasalardan başka, çocukların korunmasına dair 5395 Sayılı Çocuk Koruma Kanunu ile korunması gereken durumda olan ve suça sürüklenen çocukların korunmaları, hakları ve gelişimlerinin garanti altına alınması için kurallar getirilmiştir. Bu yasaya göre, biyolojik olarak daha önce ergin olsa dahi, onsekiz yaşını geçmemiş olan kişiler çocuk sayılmıştır¹⁸².

1. Anayasa

“Anayasa, normlar hiyerarşisinde en üst basamakta bulunan ve dolayısıyla kanunlardan daha zor bir şekilde değiştirilebilen hukuk kurallarının bütünüdür”¹⁸³. Başka bir tanıma göre ise; devletin ana yapısını, kuruluşunu, yöneticilerin değişimini ve devlet karşısında kişilerin hak ve özgürlüklerini düzenlemiş olan belgeye denir¹⁸⁴.

9/11/1982 tarihinde 17863 sayılı Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiş ve halen yürürlükte olan 2709 sayılı Anayasa’nın 50. maddesinde, herkese uygulandığı gibi çocuklara da uygulanan genel düzenlemeler dışında, temel olarak çocukların çalışmasına ilişkin kabul edebileceğimiz bir düzenleme yapılmıştır. Anayasa’nın 50. maddesinin 1. fıkrasına göre “Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmaz”. Ayrıca aynı maddenin 2. fıkrasına göre ise; “küçükler ve

¹⁷⁹ Bakırcı, s. 65.

¹⁸⁰ Gökalp, s. 126.

¹⁸¹ Yıldırım, s. 65.

¹⁸² Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü Çalışan Çocuklar Bölümü, **Türkiye’de Çocuk İşçiliği Bilgilendirme Materyali**, Saner Basım Sanayii, 1.Basım, Ankara, 2005, s. 15.

¹⁸³ Kemal Gözler, **Anayasa Hukukunun Genel Teorisi Cilt I**, Ekin Yayınları, Bursa, 2011, s. 109.

¹⁸⁴ Erdoğan Teziç, **Anayasa Hukuku**, Beta, 12. Bası, Kasım 2007, s. 8.

kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar, çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar”. Bu maddede iş hayatında var olan çocuklardan açıkça bahsedilerek çocukların iş şartları bakımından özellikle korunması gerektiği vurgulanmıştır. İş yerlerindeki iş sağlığı ve güvenliğini riske atan durumlardan uygun profilde olmayan çalışanları, elverişli olmayan iş şartları altında istihdam etmeyi yasakladığı için önem arz etmektedir. İstatistiklere göre, yaş veya cinsiyet nedeniyle istihdama elverişli olmayan pek çok sayıda işçinin iş kazası veya meslek hastalığına maruz kaldığı görülmektedir. Örnek vermek gerekirse Türkiye İstatistik Kurumu’nun 2008 yılında sunmuş olduğu verilere göre, “son 12 ay içinde istihdam edilen fertlerden, işe bağlı bir sağlık sorununa maruz kaldığını belirtenlerin % 63’ü 35 ve daha yukarı yaşta iken, 15-24 yaş grubundaki fertlerde işe bağlı bir sağlık sorunu yaşayanların oranı % 1,6, 35-54 grubunda % 4,7, 55 ve üstü yaşlarda ise % 4,5’tir¹⁸⁵”.

Pek çok hukuk sisteminde çalışan çocukların hem tüm çalışanlara yönelik yapılan koruyucu düzenlemelerden hem de çocuklara yönelik özel olarak belirlenen düzenlemelerden de faydalanmaları gerektiği kabul edilir¹⁸⁶. Bu nedenle Anayasa’nın 49. ve 55. maddeleri arasında düzenlenmiş olan “Çalışma İle İlgili Hükümler” başlıklı V. bölümünde, “Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt” başlıklı VI. bölümde ve “Ücrette Adaletin Sağlanması” başlıklı VII. bölümde yer alan madde hükümlerinde çalışan çocukları kapsam dışı bırakacak herhangi bir düzenleme öngörülmemiştir. Çocukların çalışma hayatına ilişkin düzenlenmiş olan bu maddelerden erginlerin yararlandığı ölçüde yararlanmasına olanak sağlanmıştır. Bu yüzden bu bölüm içerisinde düzenlenen sendikal haklar, grev hakkı, toplu iş sözleşmesi hakkı ve adaletli ücret hakları da istihdam edilen çocuklara sağlanmalıdır¹⁸⁷.

Bunların yanı sıra birinin kendisine cezaî bir yaptırıma maruz kalacağı endişesi ile bu kimsenin isteği dışında mecbur bırakıldığı tüm işler manasına gelen ve Anayasa Mahkemesi kararı¹⁸⁸ ile de bir kişinin emeğinin karşılığını almadan isteği

¹⁸⁵ <http://www.bilgin.net/2006-07TUIK.pdf> (28.05.2022)

¹⁸⁶ Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, 9. Bası, Beta, İstanbul, Ekim 2018, s. 191.

¹⁸⁷ Şahin, Çocuk, s. 115.

¹⁸⁸ AYM., 2011/150 E., 2013/30 K., 14/02/2013 T., 25.06.2013-28688 RG. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/06/20130625.htm>

dışında çalıştırılması, bir eşya ya da bir kişinin iş yapmasından karşılıksız yararlanma şeklinde açıklanmış olan angaryanın herkese karşı yasak olduğu gibi çocuklara da uygulanmasının yasak olduğu Anayasa'nın 18. maddesinde belirtilmiştir¹⁸⁹.

Ayrıca ileride detaylı olarak değinmeye çalışacağımız Anayasa'nın 90. maddesinde de Türkiye tarafından onaylanan, çalışan çocuklara yönelik temel hak ve özgürlüklere dair uluslararası antlaşmaların, iç mevzuatımıza göre kanun hükmünde kabul edildiği ve yerel mevzuat ile imzalanan antlaşmaların çelişki içermesi durumunda uluslararası sözleşmelerin uygulanacağı kabul edilmiştir¹⁹⁰. Bu şekilde yerel mevzuatta istihdam edilen çocuklar yararına düzenlenmesi gereken, fakat ihmal edilmiş hükümlerin uygulanması da sağlanmıştır¹⁹¹.

2. İş Kanunu

Türkiye Cumhuriyeti'nde sistemli olarak düzenlenen ilk iş yasası 15 Haziran 1936 tarihinde 3330 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunudur¹⁹². Bu kanunda 16 yaşına basmamış olan çocuk işçilerin günlük çalışma saatinin 8 saati aşmamasına ve eğitim öğretim hayatına devam ediyor ise çalışma saatlerinin okul saatlerine göre düzenlenmesine hükmedilmiştir¹⁹³. Ayrıca bu kanun çocukların gece vakti ve yer altında çalışmalarına yasak getirmiş; fakat istisnai olarak 16 yaşından büyüklerin zarurî hallerde geceleri çalışmalarına izin verilmiştir¹⁹⁴.

01/09/1971 tarihinde 13943 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 1475 sayılı İş Kanunu'nda¹⁹⁵ minimum yaş sınırının belirlenmesi ile kanunlarımızda ilk defa bir iş yasasında asgari istihdam yaşı ortaya konmuş ve 15 yaşına basmamış olan çocukların istihdam edilmeleri engellenmiştir. Ancak çocukların gelişmelerine veya eğitim-öğretim görmelerine engel olmama koşulu ile

<https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/Dosyalar/Kararlar/KararPDF/2013-30-nrm.pdf> (19.05.2022).

¹⁸⁹ Meryem Selin Kanat, *Avrupa Birliği Hukuku'nda Çocuk Ve Genç İşçilerin Korunması*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2020, s. 76.

¹⁹⁰ Bkz. İkinci Bölüm, I. Genel Olarak, s. 54 vd.

¹⁹¹ Kanat, s. 77.

¹⁹² <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/3330.pdf> (22.01.2022)

¹⁹³ Bakırcı, s. 110.

¹⁹⁴ Bakırcı, s. 110.

¹⁹⁵ <https://archive.ismmmo.org.tr/docs/yayinlar/kitaplar/4857/4857.pdf> (24.01.2022)

13 yaşını geçmiş olan çocukların hafif işlerde istihdam edilebilmeleri ve öğretim görenlerin okulda geçirdikleri vakitlerin de çalıştığı saatlerden sayılacağı düzenlenmiştir¹⁹⁶.

Nihayetinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile birlikte 1475 sayılı İş Kanunu ilga edilerek, çocuk işçilere yönelik olarak önceki iş kanunlarına kıyasla daha modern ve detaylı bir yaklaşım oluşturulmuştur¹⁹⁷. 4857 sayılı İş Kanunu çocukların istihdam edilebilmeleri için asgari yaşı ve istihdam yasağına ilişkin olarak ILO tarafından düzenlenen ve ülkemizde 23/01/1998 tarihli 4334 sayılı kanun ile kabul edilerek; 23243 sayılı Resmi Gazete¹⁹⁸'de 27/01/1998 tarihinde yürürlüğe giren 138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi ile paralel olarak konulmuş kurallar barındırmaktadır¹⁹⁹. Çocukların çalışmasına ilişkin olan bu kurallar başlıca kanunun 71. maddesinde asgari çalışma yaşı sınırlanması, 72. ve 73. maddelerinde çocukların genel olarak gelişimlerine zarar verme tehlikesi olduğu öngörülen maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer ve su altı işleri ile sanayie ait işlerde gece vakti çocuk ve genç işçi çalıştırılmasının yasaklanması olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak 4857 sayılı Kanunun tehlikeli işlerde minimum çalışma yaşının belirlendiği 86. maddesi ve 18 yaşından küçüklerin çalışmalarının sağlık rapor koşuluna bağlandığı 87. maddesi 20/06/2012 tarihli 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun 37. maddesi ile ilga edilmiştir.

4857 sayılı Yasanın 71. maddesinde, kural olarak, 15 yaşına basmamış olan çocukların çalıştırılmayacakları belirlenmiştir. Maddede;

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. denilmektedir.

Belirlenen 15 yaş asgari sınırına istisna getirerek 14 yaşını doldurmayan çocukların sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde istihdam edilmeleri bu işlerin, çalışan çocukların gelişmelerine ve sürdürdükleri eğitimlerinin devamına engel

¹⁹⁶ Bakırcı, s. 113.

¹⁹⁷ Şahin, Korunma, s. 125.

¹⁹⁸ <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/23243.pdf> (14.04.2022)

¹⁹⁹ Kara, s. 80.

olmayacak şekilde olması halinde kabul görmektedir²⁰⁰. Bu fıkrada bahsedilen kültür, sanat ve reklam işlerinin kapsamı ile iş şartlarına dair düzenleme henüz bulunmamakta olup; yönetmelik taslak halindedir²⁰¹.

4857 Sayılı İş Kanunu'na yönelik düzenlemeler 06.04.2004 tarihinde çıkartılan Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile ortaya konulmuştur²⁰².

3. Basın İş Kanunu

Gazeteciler 4857 sayılı İş Kanununun 4. maddesinde belirtilen istisnalara dahil edilmemiştir. Ancak gazeteciler ve işverenlerinin aralarındaki ilişki 20/6/1952 tarihli 8140 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunu'nda bilinen ismiyle Basın İş Kanunu'nda düzenlenmiştir²⁰³. 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nda çocuklar ile ilgili olarak iş koşulları ile ilgili olarak özel maddeler bulunmamaktadır. Bu sebeple özel kurallar olmayan alanlarda genel anlamda düzenleme olan Borçlar Kanunu uygulanacaktır²⁰⁴.

Ayrıca Basın İş Kanunu'nda asgari yaşa ilişkin düzenleme de bulunmamaktadır. Bu nedenle Basın İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu kapsamında kalan işlerde istihdam edilen çocuklar hakkında öncelikle Borçlar Kanunu'nu, uygun düşmediği ölçüde ise Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nun uygulanacağı kabul edilmektedir²⁰⁵.

²⁰⁰ Süzek, İş, s. 867; Tunçomağ ve Centel, s. 191.

²⁰¹ Kara, s. 80.

²⁰² Tunçomağ ve Centel, s. 192.

²⁰³ Süzek, İş, s. 572; Tunçomağ ve Centel, s. 23.

²⁰⁴ Özkaraca ve Ünal, s. 371; Bakırcı, s. 229; Centel, Çocuk, s.137; Kılıç, s. 97; Canan Ünal, "Çocukların Korunması Hakkı Kapsamında Çocuk İşçiliği Sorununun Çözümü ve Çözumsuzlüğü", **VI. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu**, (Çocuk), s. 294.

²⁰⁵ Özkaraca ve Ünal, s. 371; Bakırcı, s. 229; Centel, Çocuk, s.137; Kılıç, s. 97; Ünal, Çocuk, s.294.

4. Deniz İş Kanunu

4857 sayılı İş Kanunu'nun 4. maddesi a bendine göre “*Deniz ve hava taşıma işlerinde*” İş Kanunu hükümleri uygulanmaz²⁰⁶. Bu yüzden deniz, göl ve akarsu gibi yerlerde insan, hayvan veya mal gibi taşımacılık işlerinde ve ilişkilerinde 29/04/1967 tarihinde 12586 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 854 sayılı Deniz İş Kanunu hükümleri uygulanmaktadır²⁰⁷. Deniz İş Kanunu çocuklar ile ilgili olarak açık ve net bir kural içermemektedir. Ancak gemide staj yapan stajyer öğrenciler gemi adamı olarak kabul edilmemektedir²⁰⁸. Ülkemizde henüz deniz taşımacılık işlerinde istihdam edilen çocuk işçilere dair herhangi bir veri bulunmamaktadır²⁰⁹. Ancak kuzey, güney ve batısında deniz olan ülkemizde deniz taşımacılık faaliyetlerinde çocuk istihdamının mevcut oluşu tahmin edilebilir.

Bahsettiğimiz üzere 854 sayılı Deniz İş Yasasında çalışma yaşına veya çocuklara dair kurallar bulunmamakla birlikte 10/02/2018 tarihinde 30328 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Gemi Adamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği’nde gemi adamı olabilmek için yeterli koşulları arasında yaş şartının arandığı anlaşılmaktadır. Gemici olabilmek için 6. maddeye göre on altı, usta gemici olmak için ise on sekiz yaşını bitirme şartı aranmaktadır. 16. maddeye göre makine sınıfı tayfalardan yağcı şartını sağlamak için on altı, usta makine tayfası olmak için on sekiz yaşını doldurmuş olmak gerekmektedir. Yönetmeliğin diğer maddelerine göre de elektro-teknik tayfası, yat kaptanı, balıkçı gemisi güverte tayfası, balıkçı gemisi kaptanı olmak için yine on sekiz yaş bitirmek gerekmektedir. Deniz İş Kanunu’nun 6. maddesinin son bendinde Deniz İş Kanununa göre trimciler ve ateşçiler ile yapılacak hizmet akitlerinde Türkiye tarafından 25.5.1959 gün ve 7292 sayılı kanunla onanan sözleşmenin özetinin olması şart koşulmuştur. Maddede bahsedilen sözleşme 29 Ekim 1921’de ILO tarafından kabul edilen²¹⁰ ve ülkemizde 02/06/1959 tarihinde 10220 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak 29/09/1959

²⁰⁶ Süzek, İş, s. 221-222; Çelik ve diğerleri, s. 101-102; Bektaş Kar, **İçtihatları ve Mevzuatı ile Deniz İş Hukuku**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2011, s. 57.

²⁰⁷ Kar, s. 57; Eyrenci ve diğerleri, s. 34.

²⁰⁸ Oğuz Özbek, **Yorumları ve Yargı Kararları ile Deniz İş Kanunu**, Beta, Yenilenmiş 2. Baskı, İstanbul, 2003, s. 20; Kar, s. 57.

²⁰⁹ Bakırcı, s. 224.

²¹⁰ https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377242/lang--tr/index.htm (30.01.2022)

tarhinde yürürlüğe giren 15 No’lu Asgari Yaş Sözleşmesi’dir. Bu sözleşmenin 2. maddesinde gemilerde trimci ve ateşçi olarak çalışabilmek için öngörülen asgari çalışma yaşı 18 olarak dzenlenmiřtir²¹¹.

21.06.1999’da Avrupa Birliği Konseyince kabul edilmiş olan Gemiadamlarına Ait Çalışma Zamanının Organizasyonu Konusundaki Sözleşmeye İlişkin 1999/63/EC sayılı Yönergenin 11. şartına göre 16 yaşına basmamış olan küçüklerin gemilerde çalışamayacakları belirlenmiřtir²¹².

Gemi Adamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği’nin 50. maddesi c bendinde belirlenen gemi adamı olabilmeyenin başka bir şartı da gemide çalışacak olan kişiler için sağlık durumlarının denizde çalışmaya uygun olduğunu belgelendirmeleridir. Yönetmeliğin 61. maddesi 1. ve 2. fıkrasına göre ilk defa gemi adamı olacakların işe girişlerinde, yetişkin gemi adamlarının ise iki yılda bir düzenli şekilde, sağlık kontrollerinden geirilmelerini mecburi tutulmuştur. 18 yaşından küçük olan gemi adamları için ise her sene düzenli bir şekilde yapılmasını ngrmştir. Yine aynı yönetmeliğin 62. maddesinin 2. fıkrasına göre 18 yaşına basmamış gemi adamları için “Gemiadamı Olur” şeklinde alınacak sağlık raporunda ve düzenli olarak yapılan sağlık muayenelerinde denizde çalışmaya uygun olduğu ve bu çalışmadan kaynaklanan sağlık halinde bozulma grlmeyeceğinin net olarak belirtilmesi gerekmektedir.

Genel olarak, deniz taşıma işlerinde istihdam edilen gemi adamlarının iş yaşamındaki haklarının korunmasını amaçlayan Deniz İş Kanunu ve Gemi Adamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği’nde istihdam edilen çocukların gelişimlerine ve eğitim öğretimlerine olanak sağlayan iş şartlarının yerine getirilmesi adına spesifik hükümler içermemesi ocuk hakları ile ilgili hükümleri içeren uluslararası anlaşmalara aykırı olmakla beraber ülkemizin ocuk işçiliği ile mücadelesine ve ocuk haklarının korunmasına zarar verdiği ifade edilebilir²¹³.

²¹¹ zkaraca ve nal, s .369-370; Bakırcı, s. 229-230.

²¹² Fazıl Aydın (Ed.), **Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri**, T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara, 2014, <https://www.csgb.gov.tr/media/1324/%C3%A7a-1%C4%B1%C5%9Fma-mevzuat%C4%B1-ile-ilgili-avrupa-birli%C4%9Fi-direktifleri.pdf> (20.05.2022), s. 65.

²¹³ şahin, Korunma, s. 145.

5. Borçlar Kanunu

İşçi ile işverenin arasında düzenlenen iş akdinin kurulması ile birlikte taraflar işçi ve işveren sıfatlarını elde etmiş kabul edilir ve aralarındaki hukukî ilişkiye İş Kanunu hükümlerinin uygulanması gerekir²¹⁴. Fakat İş Kanununun 4. maddesinde Kanunun uygulanmayacağı istisnai ilişkiler belirlenmiştir²¹⁵. Genelde çocuk çalışmasının ağırlıklı olduğu işler İş Kanunu’nun kapsamadığı istisnai hallerde sayılmıştır²¹⁶. Bu nedenle İş Kanununa dâhil olmayan hallerde Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu veya özel başkaca bir kanun kapsamında kalmıyor ise bu hallerde Türk Borçlar Kanunu’nu uygulanması gerekmektedir. Bu anlatımlarımızdan hareketle Türk Borçlar Kanunu, İş Kanununda kural olmayan durumlarda başvurulacağı kabul edilen genel bir kanun sayılmaktadır²¹⁷.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 393. maddesine göre;

Hizmet sözleşmesi işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir. İşçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler de hizmet sözleşmesidir. Genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler, kıyas yoluyla çiraklık sözleşmesine de uygulanır; özel kanun hükümleri saklıdır.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda hizmet sözleşmesi kapsamında çalışan çocuk işçilere yönelik herhangi bir tanımın veya özellikle çocuklara yönelik pek düzenlemenin olmadığı görülmektedir²¹⁸.

Çocuk işçilere ilişkin olarak düzenlenen tek maddenin yıllık izin düzenlendiği Türk Borçlar Kanunun 422. maddesindeki “İşveren, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yılda en az iki hafta ve onsekiz yaşından küçük işçiler ile elli yaşından büyük işçilere de en az üç hafta ücretli yıllık izin vermekle yükümlüdür.” ifadesi olduğu görülmektedir. Bu düzenleme de 4857 sayılı İş Kanunu’nun 53. maddesi ile paraleldir²¹⁹.

²¹⁴ Tunçomağ ve Centel, s. 36,

²¹⁵ Tunçomağ ve Centel, s. 37; Çelik ve diğerleri, s. 99; Süzek, İş, s. 220-221; Mollamahmutoğlu ve diğerleri, s. 36.

²¹⁶ Şahin, Korunma, s. 148.

²¹⁷ Tunçomağ ve Centel, s. 37.

²¹⁸ Özkaraca ve Ünal, s. 371.

²¹⁹ Kanat, s. 88.

6. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu

1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu 06/05/1930 tarihli 1489 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe konulmuştur. Bu kanun işçi sağlığı ile ilgili en önemli düzenlemeleri barındırmaktadır²²⁰. Çocuk işçilerin iş şartlarına ilişkin belirlemelerin yapıldığı İş Kanunu haricinde kalan Umumi Hıfzıssıhha Kanunu’nda göre çocukların çalışma yaşlarına ilişkin değişiklikler getirilmiştir.

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu 173. madde 1. fıkrasında; “On iki yaşından aşağı bütün çocukların fabrika ve imalathane gibi her türlü sanat müesseseleriyle maden işlerinde amele ve çırak olarak istihdamı memnurdur.” denilmektedir. Bu maddeden hareketle İş Kanunu’nun istisnası olan veya İş Kanunu alanına girmeyen iş ilişkileri açısından bu kanun uygulanarak; çalışma yaşı için en az on ikiye basmış olma şartı arandığı kabul edilecektir²²¹. Anılan maddenin lafzında 12 yaşına basmamış olan çocukların fabrika ve imalathane gibi her türlü sanat müesseseleriyle maden işlerinde çalışmalarına yasak getirilmiş ise de öğretilde genel olarak belirlenmiş olan asgari yaştan İş Kanunu ile diğer özel kanunlar haricinde olan bütün çalışmalar için de geçerli sayılacağı belirtilmektedir²²².

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu’nu 173. maddenin 2. fıkrası ile istihdam edilen çocuklara yönelik olarak 12 ile 16 yaş arasında olan çocukların bir gün içerisinde en fazla 8 saat çalışabilecekleri hükme bağlanmıştır. Kanunun 173. maddesi ile aynı yaş aralığını kapsayan 174. maddesine göre de 12 ile 16 yaş arasındaki çocukların yirmiden sonra gece çalıştırılmaları da yasaklanmıştır.

Ayrıca Umumi Hıfzıssıhha Kanunu 176. maddesinde “Mahalli belediyelerince bar, kabare, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda on sekiz yaşından aşağı çocukların istihdamı menolunur” denilerek onsekiz yaşından küçüklerin anılan yerlerde çalışmaları yasaklanmıştır. Bu maddede belirtilen yerlerin sınırlı sayım olmadığı, hükmün benzer yerleri de kast ettiği kabul edilmektedir²²³.

²²⁰ Bakırcı, s. 109.

²²¹ Bülent Nuri Esen, **Türk İş Hukuku**, Maarif Matbaası, Ankara, 1944, s. 117-118; Öz Seçer, “Çocuk ve Genç İşçilerle İş Sözleşmesinin Kurulması ve Bu Sözleşmeden Doğan Ücret Üzerinde Çocuk ve Genç İşçilerin Tasarruf Hakkı”, **Legal İHSGHD**, Sayı: 28, 2010, s. 1428.

²²² Centel, Çocuk, s.137.

²²³ Ünal Narmanlıoğlu, “İş Hukukunda Çocukların Korunması”, **Sefullah Edis’e Armağan**, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir, 2000, (Çocukların Korunması), s. 678.

Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 179. maddesinde ise çocuğun sağılığını riske atacak bir işte çalıştırılmasını yasaklandığı dolaylı olarak belirtilmiştir²²⁴. Çocukları koruma amacıyla hem işyerinin gerekli şartları taşıması hem de iş kazalarının önlenmesi amacıyla alınması gereken tedbirlerinden bahsedilerek sonradan çıkarılacak nizamnameye gönderme yapılmıştır.

7. Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu

14/07/1934 tarihinde 2751 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu, 04/07/1934 tarihinde kabul edilmiştir. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile aynı doğrultuda olacak şekilde Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu da çocukların istihdam edilemeyecekleri ve bulunamayacakları işyerlerini belirtmiştir. Çocuklara dair bahsettiğimiz kural Polis Vazife ve Salahiyet Kanunun 12. maddesi ile düzenlenmiştir. Bu maddede;

Kanuni istisnalar saklı kalmak üzere, eğlence, oyun, içki ve benzeri amaçlı umuma açık ve açılması izne bağlı yerlerde onsekiz yaşından küçükler çalıştırılmaz. Polis bar, pavyon, gazino, meyhane gibi içkili yerler ile kiraathane ve oyun oynatılan benzeri yerlere yanlarında veli ve vasileri olsa bile onsekiz yaşını doldurmamış küçüklerin girmesini meneder. Bu madde hükümlerine aykırı hareket edenler hakkında 17 nci, işyerleri hakkında da 6 ncı madde hükümlerine göre işlem yapılır²²⁵ denilmiştir.

Bu şekilde çocukların bu yerlerde bulunması veya çalışması halinde uygulanacak yaptırımlar öngörülmüştür.

Polis Vazife ve Salahiyetleri Kanunu’nun 12. maddesi, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu’nun 176. maddesi ile benzerlik göstererek 18 yaşından küçük olan kimsenin çalıştırılmayacakları halleri düzenlenmiştir. Bu iki düzenleme de çocuklar arasında yaş sınırı getirmemiştir. Bar, kabare, dans salonları, eğlence, gazino ve içki gibi amaçlar barındıran halka açık ve işletilmesi izne tabi olan mekanlarda 18 yaşına basmamış olan çocukların istihdam edilemeyeceği her iki düzenlemede de yer almaktadır²²⁶.

²²⁴ Ertan, s. 176.

²²⁵ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 481-545

²²⁶ Aykaç, s. 365.

8. İlköğretim ve Eğitim Kanunu

İlköğretim ve Eğitim Kanunu 05/01/1961 tarihinde kabul edilmiş ve 12/01/1961 tarihinde 10705 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu Kanunun 2. ve 3. maddeleri 6 ve 14 yaş arası çocukların ilköğretim çağında olduğunu ve bu yaş aralığındaki tüm çocukların ilköğretime devamının zorunlu olduğunu belirtmektedir. Bu kanunun 59. maddesinde “İlköğretim çağında olup da zorunlu temel öğretim kurumlarına devam etmeyenlerin resmi ve özel veya her ne biçimde olursa olsun çalıştırmayı gerektiren başka yerlerde ücretli ve ücretsiz çalıştırılması yasaktır” denilerek çocukların zorunlu ilköğretime devam etmesi amaçlanmıştır.

Ayrıca 59. maddenin devamında;

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. denilmektedir.

Bu şekilde maddenin amacına uygun şekilde düzenleme yapılmıştır. Ancak bu İş Kanununun 71. maddesinde düzenlenmiş olan çocuk istihdam etme koşullarından olan zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olmak ile çelişki barındırmaktadır. Bu nedenle İlköğretim ve Eğitim Kanunu’nun 59. maddesi İş Kanunu kapsamı dışında olan yani Borçlar Kanunu hükümlerine tabi olarak istihdam edilen çocuklar için önem arz etmektedir.

İlköğretim ve Eğitim Kanunu 59. maddenin devamında belirtilen şartlara uygun olmayan biçimde çocuk istihdam edenlere idarî para cezası verileceğini belirtmiştir.

9. Mesleki Eğitim Kanunu

3308 Mesleki Eğitim Kanunu 1986 yılında ilk olarak “Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu” ismi ile çıkarılmıştır. Kanun ilk haliyle 46 madde ve 7 geçici

maddeden oluşmaktaydı²²⁷. 10/07/2001 tarih ve 24458 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 29/06/2001 tarihli ve 4702 sayılı Kanunun 22. maddesi ile Kanun’un adı Mesleki Eğitim Kanunu olarak değiştirilmiştir²²⁸.

İş Kanunun 4. maddesi ile İş Kanunu hükümlerinden istisna edilen çıraklar Mesleki Eğitim Kanun’un 3/c maddesine göre “Çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkınlıklarını iş içerisinde geliştiren kişi” olarak tanımlanmıştır. Mesleki Eğitim Kanunu’nun amacı 1. maddesinde, “çırak, kalfa ve ustaların eğitimi ile okullarda, yükseköğretim kurumlarında ve işletmelerde yapılacak mesleki eğitime ilişkin esasları düzenlemektir” şeklinde belirtilmiştir²²⁹. Bu kanunun kapsamına girmeyen çıraklara Türk Borçlar Kanunun 393. maddesine göre Türk Borçlar Kanunu’nun çıraklık sözleşmesi hükümleri uygulanır²³⁰.

Mesleki Eğitim Kanunu’nda çocuk işçilere yönelik açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Fakat çıraklık yaşı göz önüne alındığında dolayısıyla çocuklara bu kanun uygulanacaktır. Mesleki Eğitim Kanunu’nun 10. maddesinde çırak olmak için istenen koşullar sayılmıştır. Bu şartlar en az ilkokul veya imam hatip ortaokul mezunu olmak, bünyesi ve sağlık durumu gireceği mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun olmaktır. Kanunun 12. maddesinde “Aday çırak ve çıraklar, mesleğin özelliğine göre haftada sekiz saatten az olmamak üzere genel ve mesleki eğitim görürler. Bu eğitime katılmaları için aday çırak ve çırak öğrencilere ücretli izin verilir.” denilerek Anayasa’nın 42. maddesi ile belirtilen eğitim hakkı korunmuştur. Ayrıca Mesleki Eğitim Kanunu’nun 14. maddesinde deneme süresinde bile ücret ödenmesinin öngörülmüş olması Anayasa’nın angarya yasağı ve ücret hakkının korunması ilkeleri ile paraleldir.

²²⁷ Metin Kutal, “Mesleki Eğitim Alanında Önemli Bir Adım: Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu”, **İktisat ve Maliye Dergisi**, Cilt: 24, Sayı: 6, Eylül 1977, s. 254.

²²⁸ Çelik, s. 37.

²²⁹ Sema Erder Köksal ve Kuvvet Lordoğlu, **Geleneksel Çıraklıktan Çocuk Emeğine: Bir Alan Araştırması**, Friedrich Ebert Vakfı Yayınları, İstanbul, 1993, s. 40.

²³⁰ Yavuz, s. 870.

10. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Öncesinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurallar İş Kanunu'nun "İş Sağlığı ve Güvenliği" başlıklı kısmında 77-89. maddeler arasında belirlenmişken 30/06/2012 tarihinde 28339 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girerek 4857 sayılı İş Kanunu'nda bulunan iş sağlığı ve güvenliğine dair hükümler ilga edilmiştir. Yeni kanun ile dünya çapındaki güncel düzenlemelere uyum sağlanmıştır²³¹. Ilga edilen maddeler İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 37. maddesinde sayılmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 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 düzenlemektir." şeklinde açıklanmıştır. Kanunun 2. maddesinde ise 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 kollarına bakılmaksızın uygulanacağı düzenlenmiş ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan iş sağlığı ve güvenliği maddelerine kıyasla kapsamı genişletilmiştir²³².

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun'unun 3. maddesinde tanımlara yer verilmiştir. Bu tanımların içinde genç çalışanın tanımı da bulunmaktadır. Buna göre on beş yaşını ikmal etmiş ancak on sekiz yaşını bitirmemiş çalışan genç çalışan denilmektedir. Kanunda ayrıca çocuk işçi veya çalışan kavramına yer verilmemiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesinin gerekçesinde, mesleki eğitimin kapsamında olmayan çocuk işçilerin çalıştırılmasının engellenmesi amacı ile çocuk çalışan tanımına kasıtlı olarak yer verilmediği belirtilmiştir. Fakat çocuk işçiliğinin tanımının yapılmayarak engelleneceği beklentisi yerine tam aksi şekilde detaylı ve katı kurallar getirilerek en azından hali hazırda çalışan çocukları korumanın daha doğru olacağı kanaatindeyiz. Ayrıca çocuklara yönelik bir tanımın yer almaması

²³¹ Nurşen Caniklioğlu, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri", *Çalışma Mevzuatı Seminer Notları*, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Antalya, 2012, s. 29.

²³² Ercan Akyiğit, *İş Hukuku*, Güncellenmiş 12. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018, s. 473; Özgür Oğuz, *AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları*, Legal Kitapevi, İstanbul, 2011, s. 23; İbrahim Aydın, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk (Yargı Kararları ve İlgili Mevzuat)*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2015, s. 42.

ocuk alışanlar açısından bu kanun maddelerinin uygulanmayacağı manasına da gelmeyecektir. Yine Kanun'un 4. maddesinin gerekçesinde İş Kanunu'nun ngrmüş olduğu kısıtlama ve kurallara aykırı olmayacak şekilde çocukların çalışmasına izin verilmiş olan işlerde çalışan çocukların da İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında kaldıkları belirtilmiştir.

Yukarıda bahsettiğimiz üzere İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsamında yalnız işçiler bulunmamakta olup; stajyer ve çırakları da kapsayacak şekilde özel kanunlarındaki durumlarına bakılmadan kamu ve özel işyerlerinde çalıştırılan herkese uygulanmaktadır. Bu nedenle 15 yaşını bitirmiş ama 18 yaşına basmamış olan çırak ve stajyerler de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu açısından genç çalışan kabul edilmektedir²³³.

²³³ zkaraca ve nal, s. 366.

İKİNCİ BÖLÜM

ÇOCUK İŞÇİLERİN HAKLARI VE KORUNMALARI

I. GENEL OLARAK

İş Hukuku'nu diğer hukuk alanlarından ayıran husus, İş Hukuku'nda haklar dengesinin gözetilerek zayıf olan tarafın korunması adına önlemler alınmış olmasıdır. Aynı durumunun daha da özelleştiğini düşündüğümüzde herhangi bir işçiye göre daha zayıf kabul edilebilecek olan, hatta iş hayatında yer almaması gereken çocuk işçinin daha çok gözetilerek; daha güçlü olan işveren karşısında korunması ve haklarına önem verilmesi gerekmektedir. Bu nedenle İş Hukukunun genel düzenlemelerinin yanında, herhangi bir yetişkin işçiye göre daha zayıf olan çocuk işçiye gözetilecek kimi düzenlemeler öngörülmüştür.

Öncelikle Anayasa'nın 90. maddesinin 5. fıkrasında belirtildiği üzere;

*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.*²³⁴

Bu fıkra ile ilişkin olarak doktrinde bir görüşe göre; usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin bir uluslararası antlaşma kanun hükmündedir²³⁵. Ancak farklı bir görüş ise; Anayasa'ya aykırılık halinde Anayasa Mahkemesi'ne başvurulamıyor olmasından yola çıkarak, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi gibi insan hakları ile ilgili temel sözleşmeleri kanunlardan üstün²³⁶, anayasal değerde²³⁷ ve hatta Anayasa'nın daha üzerinde olduğu kanaatindedir²³⁸. Bu

²³⁴ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.513.

²³⁵ Bülent Tanör ve Necmi Yüzbaşıoğlu, **1982 Anayasasına Göre Türk Anayasa Hukuku**, İstanbul, 2004, s. 46-47; Ergun Özbudun, **Türk Anayasa Hukuku**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2004, s. 212; Hüseyin Pazarcı, **Uluslararası Hukuk Dersleri**, Ankara, 2003, s. 31.

²³⁶ Mümtaz Soysal, "Anayasaya Uygunluk Denetimi ve Uluslararası Sözleşmeler", **Anayasa Yargısı**, Sayı: 3, Ankara, 1987, s. 15-17.

²³⁷ Edip Çelik, "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin Türk Hukukundaki Yeri ve Uygulaması", **İdare Hukuku ve İlimleri Dergisi**, Sayı: 1-3, 1988, s. 52; Tekin Akıllıoğlu, "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve İç Hukukumuz", **AÜSBFD**, Cilt: 44, Sayı: 3-4, s. 173.

farklı görüşlerin ortak noktası olarak ifade etmek gerekirse; usulüne göre onaylanmış olan temel hak ve özgürlüklere yönelik uluslararası bir antlaşma iç hukukun bir parçası haline gelmektedir²³⁹.

Yukarıda incelemeye çalıştığımız ve ülkemizin taraf olduğu tüm sözleşmeler iç hukukumuzun parçası olarak etkin bir biçimde uygulanmalıdır. Kaldı ki; Anayasa 90. madde metninden de açıkça anlaşıldığı üzere; uluslararası antlaşmalar ile iç mevzuatımız arasında çelişki olması halinde, uluslararası antlaşmalar üstün tutulmuştur. Bu nedenle çocuk işçiler ile ilgili olarak daha geniş haklar ve daha etkin korumalar sağlanıyor olması halinde iç hukukumuzdaki mevzuat değil uluslararası antlaşma hükmü uygulanacaktır. Bu şekilde iç mevzuatta çocuk işçiler için konulması gereken, fakat ihmal edilmiş kuralların da uygulanabilirliği sağlanmıştır²⁴⁰.

Çocukların sağlıklı gelişmesi adına, öncelikle çocuk haklarının önemsenmesi ve bu hakların herkes tarafından kabul görmesi gerekmektedir²⁴¹. Kaldı ki bu gelişimin sağlıklı olarak tamamlanabilmesi adına yukarıda incelemeye çalıştığımız ulusal ve uluslararası düzenlemeler ile bazı sınırlar konulmuştur. Bu sınırları aşmayacak şekilde çocuk işçi istihdam edilmesi hali ise hukuk düzenimizde kabul edilmiştir. Buna sınırlara ilişkin olarak iş ilişkisinin kurulması, düzenlenmesi ve sona ermesi ile ilgili çocuk işçilere yönelik ayrı düzenlemeleri incelemeye çalışacağız.

II. İŞ SÖZLEŞMESİNİN KURULMASINA İLİŞKİN HAKLARI

A. Belirli Bir Yaşa Ulaşmayanların Çalışma Yasağı

Asgari çalışma yaşı, çocukların korunmalarını ve eğitimlerinin tamamlanabilmesini güvence altına almak adına hukukî düzenlemelerle belirlenmiş olan ve çocukların istihdam edilebilmeleri için erişmeleri şart olan en düşük yaşı tanımlamakla birlikte, belirlenmiş olan bu asgari yaştan altında kalan çocukların

²³⁸ A.Şeref Gözübüyük; Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Bireysel Başvuru Hakkı, **İnsan Hakları Derneği Yayınları**, Cilt: 9, Ankara, 1987, s. 3.

²³⁹ Erhan Karakaş, “Milletlerarası Antlaşmaların Türk İç Hukukundaki Yeri”, **Nevşehir Barosu Dergisi**, Sayı 1, Mart 2014, s. 77.

²⁴⁰ Kanat, s. 77.

²⁴¹ Bakırcı, s. 121.

istihdam edilmeleri yasaktır²⁴². Bu yasak Anayasa’da da yer bulmuş olup; 50. maddesinde “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.” denilmiş²⁴³; ancak yaş sınırı getirilmemiştir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki; ülkemiz mevzuatında istihdam edilen tüm çocuklar için düzenlenmiş olan genel bir asgari yaş bulunmamakta²⁴⁴, farklı yasal düzenlemelerde, farklı şartlarla asgari yaş düzenlenmektedir.

İş Kanunu’nun 71. maddesinin ilk fıkrasında ise;

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 denilmektedir²⁴⁵.

Bu hüküm yukarıda incelemeye çalıştığımız uluslararası düzenlemelerle uyumludur²⁴⁶. Nitekim anılan maddenin gerekçesinde²⁴⁷, “Çalıştırma yaşı ve çocukların çalıştırılması yasağı bakımından madde Avrupa Birliği’nin 2 Haziran 1994 tarih ve 94/33 sayılı Direktifi’ne uygun olarak yeniden düzenlenmiştir” denilerek uluslararası standarta erişilmeye çalışıldığı ifade edilmiştir. 71. Maddede İş Kanunu kapsamında kalan işler açısından asgari yaş 15 olarak belirlenmiştir²⁴⁸. Ancak belirtmiş olduğumuz gibi asgari çalışma yaşı ile ilgili getirilmiş olan düzenlemeler işin özelliğine göre değişiklik gösterecektir. Kanunun lafzından da bu durum açıkça anlaşılmaktadır. Kanunun anılan maddesinde istisnai hallerde 14 yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış çocukların hafif işlerde istihdam edilebileceği hükme bağlanmıştır²⁴⁹.

İş Kanununun 71. maddesine 04.04.2015’de 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik

²⁴² Bakırcı, s. 215.

²⁴³ Özkan Bilgili, “Çocuk İşçiliğinin Denetimi”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 2, Aralık 2018, s. 198; Şahin, Korunma, s. 114; Aykaç, s. 352-353.

²⁴⁴ Bakırcı, s. 215.

²⁴⁵ Süzek, İş, s. 320.

²⁴⁶ Aykaç, s. 357.

²⁴⁷ <https://turkishlaborlaw.com/news/legal-news/gerekeceli-is-kanunu-metni/> (25.03.2022)

²⁴⁸ Gürbüz Erdoğan, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Detay Yayıncılık, Ankara, 2009, s. 35.

²⁴⁹ Süzek, İş, s. 867; Tunçomağ ve Centel, s. 191; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 510.

Yapılmasına Dair Kanun'un 38. maddesi ile eklenen fıkranın işaret etmesiyle, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik çıkartılmıştır²⁵⁰. Anılan Yönetmelik'te 2. madde ile belirtildiği üzere 18 yaşından küçük çocuk ve gençler açısından yasak kabul edilen işler, 15 yaşını tamamlamış, ama 18 yaşını geçmemiş gençlerin istihdam edilmesine izin verilecek işler ile 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimini tamamlamış olan çocukların istihdam edilebilecekleri hafif sayılan işler ile ilgili ayrık düzenlemeler getirilmiştir. Yönetmelik 4. maddesinde tanımları belirtirken yaşlarına göre çocuk ve genç işçiler şeklinde ayırım yapmıştır. Buna ayırma göre "15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış kişiyi," genç işçi; "14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişiyi" ise çocuk işçi olarak nitelendirmiştir.

ÇGİÇUEHY'nin 5. maddesinin son fıkrasında belirlenen işlere yönelik asgari çalışma yaş sınırının 18 olduğu kabul edilmiştir. Bu fıkra göre;

Ayrıca yaş kayıtlarına bağlı olarak müsaade edilen işlerden olsalar dahi hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde, alkol, sigara ve bağımlılığa yol açan maddelerin üretimi ve toptan satış işlerinde, parlayıcı, patlayıcı, zararlı ve tehlikeli 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 ışınlarla 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 imkân 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 doldurmamış işçiler çalıştırılmaz.

Hukuk sistemimizde asgari çalışma yaşının 18 olarak belirlenerek çocukların bazı işlerde çalışmalarının yasaklanması sadece bu maddede düzenlenmemiştir. Ayrıca daha önce incelemiş olduğumuz Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nun 176. maddesi ve Polis Vazife ve Salahiyetleri Kanunu'nun 12. maddesinde de 18 yaşın altındaki çocukların istihdam edilemeyecekleri belirtilmiştir. Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nun 173. maddesi; "On iki yaşından aşağı bütün çocukların fabrika ve imalathane gibi her türlü sanat müesseseleriyle maden işlerinde amele ve çırak olarak

²⁵⁰ Süzek, İş, s. 320.

istihdamı memnudur.” hükmü ile genel asgari çalışma yaşını 12 olarak tespit etmiştir. Ancak bu hükmün yukarda belirtmiş olduğumuz 176. madde gibi istisnaları bulunmaktadır²⁵¹. Başka bir istisnası ise; mecburi ilköğretim süresi içerisinde eğitimlerine tamamlamayan çocukların ilköğretim yaşı dolmadan istihdam edilemeyecek olmasıdır²⁵².

Günümüz dünyasında çocuk işçiliğinin alanının gittikçe genişlediğini; bu alanın, kültürel ve sanatsal çalışmalar içinde olan, televizyon dizileri, sinema filmleri veya reklamlarda çocuk oyuncu olarak çalıştırılan çocukları da içine aldığını belirtebiliriz²⁵³. Sinema, televizyon ve reklam gibi faaliyetleri içine alan görsel medyanın ortaya çıkışı ile beraber çocuklar da bu alanlarda ana öğeler haline gelmişlerdir²⁵⁴. Yine İş Kanunu 71. maddesine, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile konulan ek fıkraya göre; 14 yaşından küçük olan çocukların kültür, sanat ve reklam işlerinde istihdam edilebileceği hükme bağlanmıştır. Fakat 14 yaşından küçük olan çocukların bu işlerde istihdam edilebilmeleri için yapacakları işin her açıdan gelişmelerine engel olmaması, eğitimi devam etmekte olanların devamsızlıklarına neden olmaması, yapacakları her bir iş için ayrıca izin alınması ve iş sözleşmesinin yazılı şekle uygun olarak yapılması şartı aranmıştır. İş Kanunu 71. maddesine getirilen bu düzenleme, ILO’nun 138 No’lu Asgari Yaş Sözleşmesi ile de uyumludur. Zira Sözleşme’ye göre; çocukların dizi, reklam veya sinema işlerinde oyuncu olarak istihdam edilmesi, mankenlik yapması için podyuma çıkartılması gibi sanatsal ve kültürel işlerde çalıştırılması gibi durumların yerel düzenlemeler ile belirlenebileceğini fakat bu düzenlemelerin çocukları güvence altına alması koşulu ile yapılabileceğini belirtmiştir²⁵⁵.

Aynı zamanda 71. maddeye eklenen fıkra ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’na çıkartılacak yönetmelik ile sanat, kültür ve reklam işlerinde çalıştırılacak çocuklarla ilgili düzenlemeler yapılması planlanmış ve bu madde

²⁵¹ Özkaraca ve Ünal, s. 371.

²⁵² Ünal, Çocuk, s. 295.

²⁵³ Tülay Tekin Yılmaz, Çocuk İşçiliğinin Yeni Formları: Çocuk Oyuncular, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 40, 2014, s. 213,

²⁵⁴ Serap Güre Şenalp ve İbrahim Diken, Sanatsal ve Kültürel Aktivitelerde Çalışan Çocuklar Pilot Araştırma Projesi Raporu, **Uluslararası Çalışma Örgütü**, Ankara, 2011, https://bianet.org/files/doc_files/000/000/384/original/ILO_Raporu.pdf (29.05.2022), s. 2.

²⁵⁵ Güre Şenalp ve Diken, s. 4.

uyarınca 2016 senesinde Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Taslağı oluşturulmuştur²⁵⁶. Ayrıca bu taslağın 6. maddesinde bir çocuk oyuncunun istihdam edilebilmesi için asgari 12 aylık olması gerektiği ve 12 aylıktan daha ufak olan çocukların çalıştırılmasının kesinlikle yasak olduğu belirtilmiştir. Asgari çalışma yaşı olarak belirlenmiş olan bu yaş Oyuncular Sendikası tarafından eleştirilmiştir. Sendika, çocuk gelişimi uzmanları, çocuk oyuncu aileleri ve proje işbirlikçileri ile yapmış oldukları değerlendirmeler sonucunda, 3 yaşına basmamış olan hiçbir çocuğun set ortamında olmaması gerektiğini vurgulayarak; bu yaş sınırının yetersiz olduğunu belirtmiştir²⁵⁷. Ancak bu taslak halen yürürlüğe girmemiştir.

B. Kişisel Özellikleriyle Uyumlu Bir İşte Çalıştırma

Çocuk işçiler ile ilgili olarak incelediğimiz tüm ulusal ve uluslararası düzenlemelerde çocukların sağlıklı gelişimlerinin korunması vurgulanmış ve bu amaca ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu konuyla ilgili olarak çocukların kişisel özellikleri ile uyumlu bir işte çalışma hakkının korunması İş Kanunu'nun 71. maddesinin 2. fıkrasında şu şekilde belirtilmiştir:

Çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır. Çocuğun gördüğü iş onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamına engel olamaz, onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine zarar veremez.

Ayrıca Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in 5. maddesi bu madde ile aynı doğrultuda düzenlenmiştir. Anılan maddenin ilk fıkrasında "Çocuğun ve genç işçinin işe yerleştirilmesinde ve çalışması süresince güvenliği, sağlığı, bedensel, zihinsel, ahlaki ve psikososyal gelişimi, kişisel

²⁵⁶ Mert Yaşar, **Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Taslağı İle İlgili Görüşler**, 2016, https://www.academia.edu/27530917/_Sanat_K%C3%BClt%C3%BCr_ve_Reklam_Faaliyetlerinde_%C3%87ocuklar%C4%B1n_%C3%87al%C4%B1%C5%9F%C4%B1r%C4%B1lma_Usul_ve_Esasl%C4%B1_Hakk%C4%B1nda_Y%C3%B6netmelik_Tasla%C4%9F%C4%B1_Hakk%C4%B1nda_G%C3%B6r%C5%9Fler, (10.05.2022), s. 1.

²⁵⁷ <https://www.hurriyet.com.tr/yerel-haberler/izmir/meltim-cumbul-3-yasindan-kucuk-cocuklar-sette-40362021> (02.06.2022)

yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır” denilerek çocuğun kişisel özelliklerinin istihdam edilmesinde önemli yere sahip olduğu vurgulanmıştır²⁵⁸.

Ayrıca yine bu konuyu destekler biçimde Yönetmelik 5. maddesinin 3. fıkrası “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.” şeklinde düzenleme getirmiştir²⁵⁹.

C. Yeraltı Ve Su Altında Çalıştırma Yasağı

İş Kanunu’nun 72. maddesinde “Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır.” şeklinde düzenleme yapılmıştır²⁶⁰.

Çocuklarda yaş ayrımı yapılmadan getirilmiş olan bu yasağın nedeni yer altı ve su altının işlerindeki şartların çocukların gelişimi açısından elverişsiz kabul edilmesi ve çocukları olumsuz yönde etkileyebilecek olmasıdır²⁶¹. Yeraltı ve su altında çalışma yasağı, kanun maddesinde sayılan işlerle sınırlı olmayıp; örnekleme amacıyla bazı işler belirtilmiştir²⁶². Açıkça ifade etmek gerekirse işin yalnızca yeraltında veya su altında görülmesi çocukların çalışma yasağına tabi olması için yeterlidir²⁶³.

ÇGİÇUEHY’nin 1. maddesinde; “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 önlemektir.” denilerek yönetmelik amacından bahsedildikten sonra 5. maddenin son fıkrasında eklere atıf yapılarak “Çocuk işçilerin çalışmasına izin verilen hafif işler, genç işçilerin çalışmasına izin verilen işler ve 18 yaşını

²⁵⁸ Kara, s. 114-115.

²⁵⁹ Aykaç, s. 374.

²⁶⁰ Tunçomağ ve Centel, s. 192.

²⁶¹ Gökalp, s. 129.

²⁶² Bakırcı, s. 244; Gökalp, s. 129; Tunçomağ ve Centel, s.192; Narmanlıoğlu, Çocukların Korunması, s. 677; Adnan Tuğ ve Ulaş Baysal, **İş Hukukunda Çocuk ve Genç İşçilerin Korunması**, Prof. Dr. Sarper Sözek’e Armağan, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Cilt II, Beta, İstanbul 2011, s. 1876.

²⁶³ Centel, Çocuk, s.149; Bakırcı, s. 244.

doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler belirtilmiştir.“ denilmiştir²⁶⁴.

D. Çocuk İşçi Çalıştıramayacak İşverenler

Çocuk işçilerin korunması amacıyla istihdam edilmelerine yönelik getirilen başka bir koruma ise işin özelliklerine bağlı kalmaksızın işveren ile ilgili olarak düzenlenmiştir²⁶⁵. Bu konu ile ilgili düzenleme Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te yer almaktadır. Yönetmelik'in 11. maddesinde “Çocuk ve genç işçileri; a) Çocuklara karşı işlenmiş suçlardan hüküm giyen, b) Yüz kızartıcı suçlardan hüküm giymiş olan, işveren veya işveren vekilleri çalıştıramazlar” denilmektedir²⁶⁶. Bu hüküm ile çocukların vakitlerinin önemli bir kısmını geçirdikleri işyerlerinde suç mağduru olmalarının önüne geçilmeye çalışılmıştır.

E. Sözleşmenin Kuruluşuna İlişkin Hakları

Çocuk işçilerle iş sözleşmesi kurulurken çocuk işçileri korumak adına bazı usuller belirlenmiştir. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik 12. maddesine 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.

Bu düzenleme ile çocuk işçi çalıştıracak olan işverene çocuk işçi ve velisi veya vasisini iş ile ilgili olarak bilgilendirme sorumluluğu yüklenmiştir. Ayrıca yine işverenin okula devam eden çocuk işçi için öğrenim belgesi talep etmesi gerekmektedir.

²⁶⁴ Aktay ve diğerleri, s. 104.

²⁶⁵ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 523.

²⁶⁶ Faruk Yüksel, “Çocuk Ve Genç İşçilerin Çalıştırılmasının Esasları”, **Vergi Raporu**, Sayı: 169, Ekim 2013, s. 92; Aykaç, s. 365.

Yönetmelik'in anılan hükmüne göre işverenin direkt çocuk işçi ile iş sözleşmesi yapması mümkün değildir. Ayrıca İş Kanunu'nun 8. maddesindeki genel düzenlemenin aksine çocuk işçiler ile yapılacak iş sözleşmesinde şekil şartı aranmıştır. Bu düzenlemeye göre sözleşmenin yazılı olarak yapılması gerekmektedir²⁶⁷. Öğretideki bir görüş ise; çocuk işçiler için yapılan iş sözleşmelerinin yazılı olmasına yönelik maddenin kanun yerine yönetmelikte düzenlenmiş olması nedeniyle sözleşmenin yazılı olarak yapılmasının geçerlilik bakımından önem arz etmediğini; ispat koşulu sayıldığını, ancak çocuğun yasal temsilcisinin iş sözleşmesi ile ilgili olarak bilgi edinmesi bakımından yazılı olarak yapılmasının önemli olduğunu belirtilmektedir²⁶⁸.

F. Ücret Hakkı

İş sözleşmesinin ana unsurlarından ve işverenin sözleşmeden kaynaklanan asli edimi kabul edilen ücret; yapılan bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından bir kimseye ödenen meblağdır²⁶⁹. Anayasa'nın "Ücrette Adalet Sağlanması" kenar başlıklı 55. maddesi de; devletin, çalışanların yaptıkları işlere uygun şekilde adil ücretler elde almalarını ve sosyal yardımlardan faydalanmalarını güvencesi altına alacağını belirtmektedir²⁷⁰.

Çocuk işçilerin ücrete ilişkin haklarının korunması ile ilgili olarak eski düzenlemelerden bahsetmek gerekir. 14097 sayılı Resmi Gazete'de 12/02/1972 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe giren Asgari Ücret Yönetmeliği'nin 5. maddesinde ve ileride bu yönetmeliği ilga etmiş olan, 25540 sayılı Resmi Gazete'de 01/08/2004'te yayımlanmış olan Asgari Ücret Yönetmeliği'nin 7. maddesinde işçilerin 16 yaşından büyük olup olmadığına göre asgari ücretin farklı olarak belirleneceği düzenlenmiştir. Yönetmelik'teki bu hükme göre, 2014 senesine kadar asgari ücret; 16 yaşına basmamış olan çocuk işçiler için, 16 yaşından büyük olan tüm işçiler için tespit edilmiş olan asgari ücrete kıyasla daha az belirlenmiştir.

²⁶⁷ Mollamahmutoğlu, s. 371.

²⁶⁸ Bakırcı, 161; Ayşegül Kökkılınç Eraltuğ ve Ayşe Fırat Şimşek, "Çocuk ve Genç İşçinin İş İlişkisinde Veli ve Vasinin Rolü", **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı: 21, 2009, s. 102.

²⁶⁹ Mollamahmutoğlu ve diğerleri, s. 197; Çelik ve diğerleri, s. 252; Süzek, İş, s. 236; Tunçomağ ve Centel, s. 145.

²⁷⁰ Şükran Ertürk, **İş İlişkisinde Temel Haklar**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2002, s. 106.

Eşitlik ilkesinin İş Hukuku alanında görünüm şekli işverenlere yüklenen işçilere eşit davranma yükümlülüğüdür²⁷¹. Yönetmelik ancak 2014 senesinde eşitlik ilkesine uygun hale getirilmiştir. 19.04.2014 tarihli ve 28977 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Asgari Ücret Yönetmeliği’nde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile asgari ücretin 16 yaşından küçük olan çocuk işçiler için daha az belirlenmesi uygulamasından vazgeçilerek ve herkes için ayırım yapılmadan tek bir asgari ücret belirlenmesi yapılacağı hükme bağlanmıştır. Asgari Ücret Yönetmeliği’nin değişmesinin ardından konuyla ilgili olan 5. madde şu şekli almıştır: “Asgari ücretin belirlenmesinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ile benzeri sebeplere dayalı herhangi bir ayırım yapılamaz.”

Çocuk işçinin ücreti; ücretin alacaklı tarafı çocuk olduğu için ya direkt kendisine veya bankada çocuk adına açılmış olan hesaba ödenmelidir²⁷². Yargıtay’ın da bu hususta verdiği bir kararda²⁷³; “işçi küçük olmakla birlikte velisinin izniyle çalışmaya başladığına göre, veli tarafından kendisine hak kazandığı aylık ücret ve izin ücretini tahsil etme yetkisinin de verildiğini” belirtmiştir.

III. ÇALIŞMA VE DİNLENME SÜRELERİ BAKIMINDAN HAKLARI

A. Fazla Çalışma Yasağı

İş Kanunu’nun 41. maddesinde “Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır.” denilerek fazla çalışma hali düzenlenmiştir²⁷⁴. Bu maddede fazla çalışma yapıldığı saat ücretinin normal ücretten %50 daha fazla olması gerektiği ve işçinin isteği dahilinde karşılığında serbest zaman kullanmasının mümkün olduğu belirtilmiştir²⁷⁵.

²⁷¹ Bakırcı, s. 430- 431; Çelik ve diğerleri, s. 327; Süzek; İş, s. 472; Mollamahmutoğlu ve diğerleri, s. 235-236; A. Can Tuncay, **İşçilere Eşit Davranma İlkesi ve Türkiye’de Uygulama Alanları**, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve SGH Enstitüsü 1981 Yılı Konferanslarından Ayrışması, İstanbul, 1981, s. 75.

²⁷² Seçer, s. 1447.

²⁷³ Yarg. 9. HD, 2002/17321 E., 2002/2667 K., 12.02.2002 T., <https://www.kararara.com/yargitay/-yhd9/yrgtyk18861.htm> (01.06.2022)

²⁷⁴ Mollamahmutoğlu ve diğerleri, s. 432; Çelik ve diğerleri, s. 549; Süzek, İş, s. 823-824.

²⁷⁵ Aktay ve diğerleri, s. 241,

Çocuk işçilerin gelişim döneminde olması nedeniyle, iş hayatının zararlı etkilerinden daha çok korumak adına, çalışma süreleri yetişkin işçilere kıyasla daha kısa tutulmak istenmiştir²⁷⁶. Çocukların fazla çalıştırılmalarına ilişkin olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 71. maddesi 4. ve 5. fıkralarında düzenleme getirilmiştir. Bu fıkralarda çocuk işçilerin çalışma sürelerine sınırlar getirilmiştir²⁷⁷. Anılan fıkralara göre;

Zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuz beş saatten; sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanların ise günde beş ve haftada otuz saatten fazla olamaz. Bu süre, on beş yaşını tamamlamış çocuklar için günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir.

Okul öncesi çocuklar ile okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri yukarıda dördüncü fıkroda öngörülen süreleri aşamaz.

Çocukların çalışma süreleri ile ÇGİÇUVHY'te de düzenleme getirilmiştir. Yönetmeliğin 6. maddesine göre;

Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuzbeş saatten fazla olamaz. Ancak, 15 yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir.

Çocuk ve genç işçilerin günlük çalışma süreleri, yirmi dört saatlik zaman diliminde, kesintisiz ondört saat dinlenme süresi dikkate alınarak uygulanır.

Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri birinci fıkroda belirtilen çalışma sürelerini aşamaz.(...)

Bu düzenlemelerden anlaşıldığı üzere; çocuk işçilerin çalışma sürelerinin farklılık göstermesinin nedeni, istihdam edilen çocuk işçilerin eğitimlerinin devam edip etmediğidir. Anılan maddelerde çalışma süreleri eğitime devam eden çocuk işçiler ile etmeyenler arasında farklı olarak belirlenmiştir.

İş Kanunu'nun 41. maddesine dayanılarak çıkartılmış olan 06/04/2004 tarihli ve 25425 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren İş Kanunu'na ilişkin

²⁷⁶ Şahin, Çocuk, s. 161; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 525; Muhittin Astarlı, **Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, Turhan Kitabevi, Ankara 2008, s. 117.

²⁷⁷ Kara, s. 125.

Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 8. maddesinde fazla çalışma yaptırılmayacak işçiler belirtilmiştir. Bu maddeye göre İş Kanunu'nda fazla çalışma yaptırılmasına yönelik olarak aranan koşullar oluşmuş olsa bile çocuk işçilerin fazla çalışma yapması mümkün değildir. Olağanüstü sebeplerin bulunması durumunda yaptırılacak olan fazla çalışma açısından da bu yasak geçerlidir²⁷⁸. Hiçbir şekilde fazla çalışma yaptırılmayan çocuk işçilere telafi çalışması da yaptırılmaz²⁷⁹.

B. Gece Çalıştırma Yasağı

Gece çalışması gündüz vaktinde çalışmaya kıyasla daha sıkıcı, yıpratıcı, yorucu ve sosyal çevreden uzaklaşmaya²⁸⁰ neden olmasının kabulü ile birlikte, gündüz vakitlerinde çalışmanın daha fazla korunması gerekmektedir²⁸¹. Bu nedenle korunmaya daha muhtaç olan çocuk işçilerin gece çalışmalarına yönelik olarak ergin işçilere göre özel hükümler getirilmiştir. Çocukların gece vakti çalışmaları gündüz vakti çalışmalarına göre daha zararlı kabul edilir²⁸².

4857 sayılı İş Kanunu'nun 73. maddesi 1. fıkrasında “Sanayie ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.” şeklinde belirtildiği üzere ayırım yapılmaksızın 18 yaş altındaki tüm çocukların istihdam edildikleri işyerlerinde gece çalıştırılmaları yasaktır²⁸³. Kanunun lafzından da anlaşılacağı gibi gece çalıştırma yasağı İş Kanunu kapsamına giren ve sanayiye ait işyerleri için geçerli olmakla birlikte; diğer iş alanları açısından bir yasak getirmemektedir²⁸⁴. Sanayie ait işler İş Kanunu 111. maddesi ile çıkartılan 03/09/2008 tarihli ve 26986 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Sanayi, Ticaret, Tarım Ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik’te EK-1’de belirlenmiştir.

²⁷⁸ Bakırcı, s. 298; Aykaç, s. 370.

²⁷⁹ Bakırcı, s. 298.

²⁸⁰ Nüket Saracel, **Gece Çalışması ve Türk İş Hukukunda Gece Çalışmasının Düzenlenme Esasları**, Anadolu Üniversitesi Basımevi, Eskişehir, 1987, s. 29 vd.

²⁸¹ Sezgi Ökem Songu, **Türk İş Hukukunda Çalışma Süresinin Düzenlenmesi**, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İzmir, 2007, s. 307.

²⁸² Ökem Songu, s. 322; Mollamahmutoğlu ve diğerleri, s. 429; Tunçomağ ve Centel, s. 192-193; Süzek, İş, s. 869.

²⁸³ Özeren, s. 167; Çelik ve diğerleri, s. 543.

²⁸⁴ Bakırcı, s. 308.

Ayrıca madde metninde bahsedilen gece vakti de İş Kanunu'nun 69. maddesi 1. fıkrasına göre; "Çalışma hayatında gece en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir."²⁸⁵

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik 5. maddesinin son fıkrasında ise; İş Kanunu'na atıf yaparak 18 yaşından küçük işçilerin gece çalıştırılmasının yasak olduğu belirtilmiştir. İş Kanunu'nun 76. maddesinin ikinci fıkrasına dayanılarak hazırlanmış olan ve 07/04/2004 tarihinde 25426 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'te de paralel biçimde "4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesinin birinci fıkrasında tanımlanan gece dönemine denk düşen 20.00-06.00 saatleri arasındaki işçi postalarında, 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmaları yasaktır." denilmiştir. Bahsetmiş olduğumuz düzenlemelerden anlaşıldığı üzere anılan yönetmeliklerde çocukların gece çalıştırılması yasak kabul edilmiş iken; İş Kanunu'ndaki düzenlemede sanayiye ait olan iş diye belirterek yasağa tabi olan iş konusunda ayırım yapılmıştır²⁸⁶. Bu yönetmeliklerin kapsamı nedeniyle sanayiye ait olmayan işlerde de çocuk işçilerin gece çalışmasının mümkün olmadığı kabul edilmektedir²⁸⁷.

1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 174. maddesinde de gece çalıştırma yasağına ilişkin olarak "On iki yaş ile on altı yaş arasında bulunan çocukların saat yirmiden sonra gece çalışmaları memnudur." denilerek düzenleme yapılmıştır. Yine bu kanun maddesinin de iş bakımından ayırım yapmadığı ancak 16-18 yaş aralığındaki çocukları bu yasağa tabi tutmadığı görülmektedir²⁸⁸.

C. Dinlenme Süreleri

Anayasa'da yer alan 50. maddeye göre "Dinlenmek çalışanların hakkıdır". Bu maddenin gerekçeli olarak açıklandığı üzere; "Bu hem çalışanın bedenlen korunması

²⁸⁵ Zeki Okur, İş Hukukunda Gece Çalışması, **Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan**, Cilt I, İstanbul, 2010, 511; Murat Özveri, Çalışma Süresi ve Gece Çalışması, **Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan**, Cilt I, İstanbul, 2010, s. 623; Çelik ve diğerleri, s. 540; Mollamahmutoğlu ve diğerleri, s. 428.

²⁸⁶ Gürsel, s. 457.

²⁸⁷ Öktem Songu, s. 322.

²⁸⁸ Gürsel, s.457.

için zorunlu hem de çalışanın dinlenme sonrası çalışmasının verimi için gereklidir”. Dinlenme sosyal devlet anlayışı kapsamında işçilerin fiziksel ve zihinsel sağlıklarının korunması ve işgücünü toparlaması düşüncesi ile tüm çalışanlar için öngörölmüş olan bir haktır²⁸⁹.

Çocuk işçilerin iş hayatında var olması nedeniyle her türlü gelişimlerine engel olabilecek ve eğitimlerini sekteye uğratabilecek unsurlardan korunması adına iş sürelerinde kısıtlama yapılması ve dinlenme sürelerinin daha uzun olması gereklilik arz etmektedir. İncelemeye çalışacağımız dinlenme süreleri ara dinlenmesi, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil dinlenmesi ve yıllık izin süreleridir²⁹⁰.

Çocuk işçilerin her yönden gelişimlerini koruyacak biçimde ergin işçilere kıyasla daha uzun süre olan dinlenme süreleri 4857 sayılı İş Kanunu’nda da belirtilmiş ve ayrıca bu kanuna göre çalışan çocuk işçilerin dinlenme sürelerine ilişkin haklar bu kanuna dayalı olarak yayımlanan ÇGİÇUEHY’de detaylı biçimde düzenlenmiştir.

1. Ara Dinlenmesi

Gün içinde yasal çalışma zamanı kapsamında işçilerin dinlenmeleri, yeme-içme gibi zarurî ihtiyaçlarını karşılamaları adına tanınan dinlenme zamanlarına ara dinlenmesi denilmektedir²⁹¹.

Çocuk işçiler, ergin işçilere kıyasla fiziksel olarak zayıf olmaları nedeniyle daha fazla dinlenme süresine ihtiyaç duymaktadırlar²⁹². Bu durum göz önüne alınarak yaptırılan çalışmalarla çocukların iş hayatında var olmaları nedeniyle gelişmeleri üzerindeki negatif etkiler azaltılabilir ve çocukların dikkatlerini toplamaları sağlanarak iş kazaları olabildiğince azaltılabilir²⁹³. Bu nedenle ÇGİÇUEHY’te ergin işçilere göre çocuk işçiler daha fazla korunmaları amacıyla farklı dinlenme sürelerine sahip olmaları gerektiği düzenlenmiştir. Yönetmelik kapsamında kalan çocuk işçilere, 4857 sayılı İş Kanununun 68. maddesi ile

²⁸⁹ Süzek, İş, s. 840; İbrahim Ö. Kaboğlu, **Özgürlükler Hukuku İnsan Haklarının Hukuksal Yapısı Üzerine**, Yeniden Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, İstanbul, 1993, s. 239-240.

²⁹⁰ Centel, Çocuk, s. 164.

²⁹¹ Centel, Çocuk, s. 164; Tunçomağ ve Centel, s.170; Süzek, İş, s. 840; Mollamahmutoğlu ve diğerleri, s. 456.

²⁹² Horoz, s. 83.

²⁹³ Şahin, Çocuk, s. 139.

belirlenmiş olan esaslara uygun biçimde ara dinlenmesi hakkının tanınması gerekmektedir²⁹⁴. İşveren ara dinlenmesini kullandıracağı vakti tespit ederken, iş için gerekli ihtiyaçları ve işyerinin düzenini göz önüne almalıdır²⁹⁵.

ÇGİÇUEHY'nin 6. maddesine göre “İki 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.” Bu kural ile İş Kanunu'nun 68. maddesi kıyaslandığında çocuk işçiler için öngörülen ara dinlenmesinin, erginler için öngörülmüş olan süreye göre iki kat fazla olduğu görülmektedir. Ancak ergin işçiler için olduğu gibi çocuk işçiler için de ara dinlenme süresi çalışma süresi olarak kabul edilmemektedir²⁹⁶. Bu konuya ilişkin olarak düzenlenmiş olan İş Kanunu'nun 66. maddesinde “Çalışma süresinden sayılan haller” belirtilmiştir. Ancak madde metninde ergin ve çocuk işçi ayırımı yapmaksızın dinlenme sürelerinin çalışma süresinden sayıldığına dair ibare bulunmamaktadır.

Henüz yayımlanmamış olan Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Taslağı 8. maddesinde de bu konuya ilişkin düzenleme yapılması öngörülmüştür. Anılan taslağın 8. maddesinde; “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” denilmektedir²⁹⁷.

2. Hafta Tatili

İş Kanunu'nun 46. maddesinde düzenlenmiş olan ve işçilere 7 gün içinde en az 24 saat olacak şekilde verilmesi gereken tatile hafta tatili denilmektedir. Hafta tatilinin başlama ve bitiş vakti, gece yarısı saat 24:00'te başlayan ve ertesi gece 24:00'e kadar olan 24 saatlik zamandır²⁹⁸.

ÇGİÇUEHY 8. maddesinde “Çocuk ve genç işçilerin hafta tatili izinleri kesintisiz kırk saatten az olamaz. Ayrıca hafta tatili ücreti bir iş karşılığı olmaksızın

²⁹⁴ Öktem Songu, s. 292; Gökalp, s. 131.

²⁹⁵ Mollamahmutoğlu ve diğerleri, s. 457; Bakırcı, s. 300; Tunçomağ ve Centel, s. 170.

²⁹⁶ Aykaç, s. 371.

²⁹⁷ Kara, s. 121.

²⁹⁸ Süzek, İş, s. 842; Çelik ve diğerleri, s. 572; Mollamahmutoğlu ve diğerleri, s. 459-460,

ödenir.” denilerek çocuk işçilere yukarıda incelemiş olduğumuz ara dinlenmesine ilişkin düzenlemede olduğu gibi ergin işçilere kıyasla daha fazla süre belirlenmiştir. Çocuk işçiler için Yönetmelik’te öngörülmüş olan hafta tatili süresinin, ergin işçiler için öngörülmüş olan hafta tatili süresinden daha fazla olmasının sebebi çocukların her açıdan gelişimlerinin sağlıklı olması açısından daha fazla dinlenme vaktine ihtiyaçları olmasından kaynaklanmaktadır²⁹⁹.

Ayrıca eğitim öğretimi devam etmekte olan çocuk işçiler açısından hafta tatili olarak belirlenen günlerin okul günlerine denk gelmemesine dikkat edilmesi gerekmektedir. Çünkü işçilerin gerçek anlamda dinlenebilmeleri adına hafta tatili olan günlerde ayrıca okula da gitmemeleri gerekmektedir³⁰⁰.

3. Ulusal Bayram ve Genel Tatil

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller, 18/03/1981 tarihli 17284 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun ile düzenlenmiştir. Kanunun 1. maddesinde “Cumhuriyetin ilân edildiği 29 Ekim günü Ulusal Bayramdır.” denilerek ulusal bayram; 2. maddesinde ise “resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü, 1 Mayıs günü ve 15 Temmuz günü genel tatil günleridir.” denilerek ise genel tatiller belirtilmiştir³⁰¹. 2. maddenin devamında da resmî ve dini bayramlar; 23 Nisan günü Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı, 19 Mayıs günü Atatürk’ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı, 30 Ağustos günü Zafer Bayramı, Ramazan Bayramı, Kurban Bayramı olarak belirtilmiştir³⁰².

Çocuk işçilerin ulusal bayram ve genel tatillerde çalışmalarının engellenmesi adına ÇGİÇUEHY 9. maddesi ile bu konuya ilişkin düzenleme getirilmiştir. Bu düzenlemede “Çocuk ve genç işçiler, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılmazlar. Ayrıca bugünlere ilişkin ücretler bir iş karşılığı olmaksızın ödenir.”

²⁹⁹ Şahin, Çocuk, s. 127.

³⁰⁰ Centel, Çocuk, s.171-172; Bakırcı, s. 311; Şahin, Çocuk, s. 141.

³⁰¹ Mollamahmutoğlu ve diğerleri, s. 462; Tunçomağ ve Centel, s. 176-177; Süzek, İş, s. 848; Öktem Songu, s. 225.

³⁰² Mollamahmutoğlu ve diğerleri, s. 462; Tunçomağ ve Centel, s. 176-177; Süzek, İş, s. 848; Öktem Songu, s. 225.

denilerek yönetmelik kapsamında olan çocuk işçilerin ulusal bayram ve genel tatillerde çalışmasının önüne geçilmiştir³⁰³.

Ayrıca 4857 sayılı İş Kanununun 71. maddesine dayanılarak taslak olarak hazırlanmış ancak henüz yayımlanmamış olan Sanat, Kültür Ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te de 10. madde "Bu yönetmelik kapsamında çalıştırılan çocuk, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılmaz." şeklinde hazırlanmıştır³⁰⁴.

4. Yıllık İzin

Yıllık izin İş Kanunu'nun 53. maddesinde düzenlenmiştir. Maddenin ilk fıkrasına göre; "İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir."³⁰⁵ Ayrıca maddenin 2. fıkrası yıllık iznin vazgeçilmez olduğunu belirtmiştir. Anlaşıldığı üzere yıllık izin kullandırılması hükmü emredicidir. İşçilerin ve özellikle çocuk işçilerin işgüçlerinin korunması ve sağlıklı kalmaları amacı ile düzenlendiği için, işçilerin bu hakların feragat etmeleri emredici hükümlerle yasaklanmıştır³⁰⁶. Yıllık izin işçi tarafından mutlaka kullanılması gerekmektedir. Aynı zamanda işveren de mutlaka işçinin yıllık izin kullanmasını sağlamalıdır³⁰⁷.

Çocuk işçilerin ergin işçilere kıyasla sağlıklı kalabilmeleri, fiziksel ve zihinsel gelişimlerini sağlayabilmeleri, arkadaşları ve aileleri ile daha uzun süre birlikte olabilmeleri adına ergin işçilere kıyasla daha çok izin kullanmaya gereksinimleri vardır³⁰⁸. Çocuk işçiler ile ergin işçiler arasında yıllık izne hak kazanma açısından fark oluşturulmamıştır. Yıllık izne hak kazanılabilmesi için İş Kanunu'nun 53. maddesinde belirtildiği üzere işe başlanılan günden deneme süresini

³⁰³ Şahin, Çocuk, s. 142.

³⁰⁴ Kara, s. 137.

³⁰⁵ Mollamahmutoğlu ve diğerleri, s. 465; Çelik ve diğerleri, s. 582; Tunçomağ ve Centel, s. 179; Süzek, İş, 852.

³⁰⁶ Süzek, İş, s. 852; Mollamahmutoğlu ve diğerleri, s. 465; Taner Çöğenli, **Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin**, İstanbul, 1983, s. 61.

³⁰⁷ Süzek, İş, s. 862; Aydın Başbuğ ve Mehtap Yücel Bodur, **İş Hukuku Çalışanların Hakları ve Sorunları**, 5. Baskı, Beta, İstanbul, Ekim 2018, s. 174.

³⁰⁸ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 531.

de kapsayacak şekilde en az bir yıl çalışmış olmak gerekmektedir³⁰⁹. Ancak çocuk işçiler ile ergin işçiler arasında yıllık izin süresi bakımından fark oluşturulmuştur³¹⁰. İş Kanunu 53. maddenin 5. fıkrasında “onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.” denilerek çocuk işçiler için öngörülen yıllık izin süresinde asgari gün sınırı konulmuştur.

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik de İş Kanunu 53. maddeyi destekler biçimde düzenlenmiştir. Anılan Yönetmeliğin 10. maddesinde çocuk işçiler için öngörülen asgari 20 günlük yıllık izin hakkı tekrarlanarak bu iznin kullandırılma şekline ilişkin düzenleme yapılmıştır. Maddeye göre; “Yıllık ücretli iznin kesintisiz kullandırılması esastır. Ancak, yararına olduğu durumlarda çocuk ve genç işçinin isteği üzerine en fazla ikiye bölünerek kullandırılabilir.” Kanunun çocuk işçiler için getirdiği asgari yıllık izni amacına engel olacak şekilde çok fazla bölünerek kullandırılmasını engellemek ve etkin şekilde dinlenme sağlanması adına yönetmelik bu şekilde bir sınır belirlemiştir³¹¹. Yönetmelik yıllık iznin ikiye bölünerek kullandırılmasını çocuk işçinin talep etmesine bağlamıştır. Ancak madde lafzından anlaşıldığı üzere işverenlerin, bu talebe uygun yıllık izin kullandırmaları emredici kural değildir. Çocuk işçilerin yıllık izne yönelik bu taleplerine yönelik olarak işverenler sahip oldukları yönetim haklarına göre karar verebileceklerdir³¹².

Ayrıca işverenler çocuk işçilerin yıllık izinlerini kullanma zamanına karar verirken ÇİÇUEHY’nin 10. madde 2. fıkrasında düzenlendiği üzere çocuk işçilerin eğitim öğretim dönemlerine de dikkat etmeleri gerekir. Anılan maddeye göre; “Okula veya eğitime devam eden çocuk ve genç işçilere yıllık ücretli izinleri okulların tatil olduğu, kursa ve diğer eğitim programlarına devam edilmediği dönemlerde verilir.” Bu hüküm yıllık iznin dinlenme amacını yerine getirebilmek adına eğitim öğretimi devam etmekte olan çocuk işçilerin yıllık izinlerini okulların açık olmadığı zaman diliminde kullanmaları gerektiğini düzenlemiştir³¹³. Çocuk işçinin okula devam

³⁰⁹ Çelik ve diğerleri, s. 582; Tunçomağ ve Centel, s. 179-180; Mollamahmutoğlu ve diğerleri, s. 465; Süzek, İş, 852-853.

³¹⁰ Aykaç, s. 371.

³¹¹ Aykaç, s. 371.

³¹² Şahin, Korunma, s. 131.

³¹³ Şahin, Korunma, s. 131.

etmiyor olması halinde yıllık izin kullanma zamanının çocuk işçinin de talebi üzerine ebeveynlerinden birinin de yıllık izin ile aynı zamana denk getirilmesi işverenin işçiyi gözetme borcunun parçasını oluşturur³¹⁴.

Henüz yayımlanmamış olan Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Taslağı'nda ise bu alanlarda çalışan çocuk işçilere yönelik düzenlemeler yapılmıştır³¹⁵. Bu taslağın 11. maddesinde; “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 kullandırılır” denilmektedir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun kapsamında kalan çalışan çocuklar için ise kanunun 422. maddesinde düzenleme yapılmıştır. Bu hükme göre işveren, en az bir yılını doldurmuş olan onsekiz yaşına basmamış çocuklara en az üç hafta olmak üzere yıllık izin vermelidir.

Bu hükümler Türkiye'nin de imzacısı olduğu Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'ndaki “18 yaşın altındaki çalışanlara yılda en az dört haftalık ücretli izin hakkını tanınmasını” düzenleyen 7. maddesine aykırıdır³¹⁶. Türkiye'nin 7. maddeye yönelik çekincesi bulunmamaktadır.

İş Kanunu'nun 56. maddesinde “İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.” denilerek işverenin yıllık izin hakkının başka izinler ile kullandırıldığına yönelik iddiada bulunmasının önüne geçilmeye çalışılmıştır³¹⁷. Ayrıca aynı maddede işverence verilmiş olan izinlerden başka, dinlenme süreleri olarak kabul edilen hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil sürelerinin yıllık izin kullanıldığı zaman dilimine denk gelmesi durumunda bu süreler yıllık izin süresinden sayılmayacağı belirtilmiştir. Anılan maddenin 6. fıkrası da işçilerin yıllık

³¹⁴ Bakırcı, s. 315.

³¹⁵ Kara, s. 127.

³¹⁶ Tuğ ve Baysal, s. 1873; Şahin Çil, “Avrupa Sosyal Şartı ve Yargıtay Kararları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 18, Haziran 2010, s. 61; Nurseli Tarcan, “Avrupa Sosyal Şartı'ndan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'na”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 4, Aralık 2006, s. 223-224.

³¹⁷ Çelik ve diğerleri, s. 582; Mollamahmutoğlu ve diğerleri, s. 470-471; Tunçomağ ve Centel, s. 183; Süzek, İş, s. 858.

izinlerinde çalıştıkları yerden ayrı bir yerde olma talepleri halinde, yıllık izin günlerine en fazla 4 güne kadar yol izninin eklenmesi gerektiği de belirtilmiştir³¹⁸.

İş Kanunu'nun 58. maddesinde “Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir.” hükmü düzenlenmiştir. Bu hükme göre yıllık izin hakkını kullanmakta olan işçilerin bu zaman diliminde başkaca bir işte çalışmıyor olması gerekmektedir. Çünkü yıllık izin hakkı tanınmasının amacı belirttiğimiz üzere işçilerin bu süreçte dinlenmeleri ve işe daha verimli olarak dönmelerinin sağlanmasıdır. Eğer yıllık izinde olduğu dönemde işçi başkaca bir işe girip çalışır ve işveren tarafından bu durum tespit edilir ise işverenin yıllık izin döneminde işçiye vermiş olduğu ücret işçiden geri alınabilecektir³¹⁹.

D. Sosyal Güvenlik Hakları

Sosyal güvenlik, insanlara yaraşır bir hayat standartı temin edebilmek için gereken maddi imkanlardan yoksun oldukları, işsizlik, hastalık, analık, sakatlık, yaşlılık gibi yasalarla düzenlenen kimi hallerde, yasada hak olarak düzenlenmiş olan, karşılıksız, belirli tutarda bir katkı karşılığında veya ödünç olarak destek verilmesi ve bu desteği verenlerin de kamu kurumları olması biçiminde açıklanabilir³²⁰. Başka bir tanıma göre ise; sosyal güvenlik, gelirleri fark etmeksizin, kişilere karşılaşılabilecekleri bazı sosyal risklere yönelik ekonomik güvence sağlama amacıyla olan kurum veya kuruluşlar olarak tanımlanmaktadır³²¹.

Anayasanın 60. maddesinde “Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir.” şeklinde düzenlenen sosyal güvenlik hakkı anayasal haktır. Ayrıca Anayasa 41. ve 61. maddeleri de çocukların sosyal sigortayı da kapsayacak şekilde sosyal güvenlik hakkı olduğunu ve bunun sağlanması adına devletin önlemleri alması gerektiği olgusunu desteklemektedir³²². Tecrübesizlik, tehlike ve risk algılamasının

³¹⁸ Çelik ve diğerleri, s. 590; Mollamahmutoğlu ve diğerleri, s. 475; Tunçomağ ve Centel, s. 183; Süzek, İş, 861-862.

³¹⁹ Süzek, İş, s. 852; Mollamahmutoğlu ve diğerleri, s. 475; Tunçomağ ve Centel, s. 185; Çelik ve diğerleri, s. 589.

³²⁰ Zehra Yılmaz, **Sosyal Güvenlik Hukukunda Çocuklar**, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2016, s. 2.

³²¹ Kenan Tunçomağ, **Sosyal Güvenlik Kavramı Ve Sosyal Sigortalar**, Beta, İstanbul, 1987, s. 5-6.

³²² Kılıç, s. 147.

gelişmemiş olması, işyerlerinde kullanılan araç gereçlerin yetişkinler için tasarlanmış olması gibi sebeplerle yetişkinlere kıyasla daha güçsüz olan çocuklar açısından sosyal güvenlik hakkı daha fazla önem teşkil etmektedir³²³.

Sosyal güvenlik hakkı pek çok uluslararası düzenlemede yer almıştır. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi 22. maddesinde “Her şahsın, cemiyetin bir üyesi olmak itibarıyla, sosyal güvenliğe hakkı vardır; haysiyeti için ve şahsiyetinin serbestçe gelişmesi için zaruri olan ekonomik, sosyal ve kültürel hakların milli gayret ve milletlerarası işbirliği yoluyla ve her devletin teşkilatı ve kaynaklarıyla mütenasip olarak gerçekleştirilmesine hakkı vardır.” denilerek sosyal güvenlik hakkı vurgulanmıştır³²⁴.

Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi ise 26. maddesinde çocukların sosyal güvenlik hakkına yönelik düzenleme getirmiştir. Bu maddeye göre;

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 ve çocuk tarafından ya da onun adına yapılan sosyal güvenlikten yararlanma başvurusuna ilişkin başkaca durumlar da göz önünde tutularak sağlanır.

Ulusal düzenlemelerimizde ise işçilerin sosyal güvenlik hakları 16/06/2006 tarihinde 26200 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda düzenlenmiştir. Daha önce incelemeye çalıştığımız üzere, ulusal mevzuatta çocuk işçilerin istihdamına dair farklı asgari yaş sınırlamaları bulunmaktadır. Ancak çocuk istihdamındaki sınırlamalara rağmen sosyal güvenlik kapsamına girmelerinde asgari bir yaş sınırı belirlenmemiştir³²⁵. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 4/I-a maddesinde “hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar”ın bu kanuna göre sigortalı olacağı düzenlenmiştir³²⁶. Maddenin lafzından da anlaşıldığı üzere kapsamı İş

³²³ Aykaç, s. 373.

³²⁴ <https://www.hsk.gov.tr/Eklentiler/Dosyalar/9a3bfe74-cdc4-4ae4-b876-8cb1d7eeae05.pdf> (13.03.2022)

³²⁵ Bilgili, s. 195.

³²⁶ Ali Nazım Sözer, **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, 2. Baskı, Beta, İstanbul, Aralık 2015, s. 67; Ali Güzel ve diğerleri, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Yenilenmiş 15. Baskı, Beta, İstanbul, Kasım 2014, s. 104.

Kanunu'nda tanımlanan işçi kapsamından çok daha geniş tutulmuş; hizmet akdine göre çalışanlar bu kanuna dahil edilmişlerdir.

İş sözleşmesine taraf olması açısından engel olmayan ve 18 yaşına basmamış olan kişiler Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre sigortalı kabul edileceklerdir³²⁷. Çocukların çalıştırılma koşulları olmadan kurulmuş olan bir iş sözleşmesinin varlığı halinde bu sözleşmeler geçersiz olmalarına rağmen eylemli olarak çalışmaları mevcut ise ayakta tutulacağı için geçersizlik giderilinceye dek işçi sigortalı sayılacaktır³²⁸. Yargıtay'ın yerleşik içtihadında³²⁹ da bu durum “Bir kimsenin çalıştırılması yasak olan bir işte çalıştırılmış bulunması, bir başka anlatımla, aradaki sözleşmenin geçersiz olması, o kimsenin çalıştığı sürece sigortalı sayılmasına engel değildir.” denilerek kabul edilmiştir.

E. Sendikal Haklarının Korunması

Sendikal haklar Anayasa ile korunmuştur³³⁰. Anayasanın 51. maddesinde düzenlenenmiş olan bu maddede yaş ayrımı yapılmamıştır. Çalışanlar ve işverenler önceden izin almadan sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara üye olma ve üyelikten çekilme haklarına sahiplerdir.

Sendikal haklara ilişkin olarak pek çok uluslararası sözleşmede düzenlemeler yapılmış ancak sözleşmelerin hiçbirinde çocuk işçilere yönelik sendikal hakların kısıtlanması söz konusu olmamıştır³³¹.

Sendikal haklar 07/11/2012 tarihinde 28460 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda düzenlenmiştir. Sendika kurucu olma şartlarının düzenlenmiş olduğu 6. maddede³³²:

(1) Fiil ehliyetine sahip ve fiilen çalışan gerçek veya tüzel kişiler sendika kurma hakkına sahiptir. Ancak 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan mal varlığı

³²⁷ Kara, s. 130.

³²⁸ Kara, s. 130; Bilgili, s. 206.

³²⁹ Yarg. 10. HD, 1979/6134 E., 1979/7682 K. 27/09/1979 T., <https://lib.kazanci.com.tr/yargitay> (05.04.2022)

³³⁰ Tunçomağ ve Centel, s. 275.

³³¹ Şahin, Korunma, s. 183.

³³² Melda Sur, **İş Hukuku Toplu İlişkiler**, Güncelleştirilmiş 7. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2017, s. 91-92; Tunçomağ ve Centel, s. 279; Tuncay ve Kutsal, s. 50-51.

değerlerini aklama ve kaçakçılık suçlarından birinden mahkûmiyeti bulunanlar sendika kurucusu olamaz.

(2) İşveren sendikası kurucusunun tüzel kişi olması hâlinde tüzel kişiyi temsil eden gerçek kişide de birinci fıkrada belirtilen şartlar aranır. denilmiştir.

Maddede aranan şartlara bakıldığında fiil ehliyetine sahip olma şartının mevcut olduğu görülmektedir³³³. Fiil ehliyetinin ergin bireylerde varlığının kabulü ile birlikte çocuk işçilerin sendika kurma hakkının kısıtlandığı açıktır³³⁴.

Genel kural olarak bir kuruluşa üye olabilmek için temyiz kudreti ve fiil ehliyeti aranmaktadır³³⁵. Ancak işçi sendikalarına üye olabilmek için reşit olma şartının aranmadığı ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 17. maddesi “(1) On beş yaşını dolduran ve bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilir.” uyarınca 15 yaşını doldurmuş olan çocuk işçilerin kendi işlemleri ile sendikaya üye olabileceği belirtilmiştir³³⁶. Bu yaşı doldurmamış olan çocuklar ise yasal temsilcilerin izni olsa bile sendikalara üye olamazlar³³⁷.

F. Çocuk İşçilerin Şiddet ve Cinsel Tacize Karşı Korunması

Çocukların iş hayatında pek çok türden şiddete maruz kalmaktadır. Fiziksel, psikolojik şiddet ve cinsel taciz uğradıkları şiddet türlerine örnek verilebilir³³⁸. Gelişimini henüz tamamlamamış olan çocuk, hayatta karşılaşılabileceği durumlara karşı tecrübesiz ve bilinçsiz olduğu için ergin bireylere kıyasla güçsüz olup; sömürüye açık durumdadır³³⁹. İşverenler işçiyi gözetme borcu kapsamında³⁴⁰ bizzat

³³³ Sur, s. 91.

³³⁴ Bakırcı, s. 362; Şahin, Çocuk, s. 197.

³³⁵ Can Tuncay, **İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Kaybedilmesi**, İstanbul, 1975, s. 117-118; Tunçomağ ve Centel, s. 302.

³³⁶ Sur, s. 134.

³³⁷ Tuncay ve Kutsal, s. 85; Turhan Esener ve Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Sendika Hukuku**, İstanbul, 2014, s. 140-141; Ercan Akyiğit, “Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 2, 2013, s. 45-46; Zeki Okur, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 4, 2013, s. 80.

³³⁸ Alp Limoncuoğlu, İşçinin İş Sözleşmesini Psikolojik Tacize Dayalı Olarak Haklı Nedenle Feshinde Hak Düşürücü Sürenin Başlangıcı, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 15, Özel Sayı, 2013, s. 556; Canan Ünal, “Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 10, Sayı: 37, 2013, s. 49.

³³⁹ Şahin, Korunma, s. 5,

³⁴⁰ Tunçomağ ve Centel, s. 134 vd; Süzek, İş, s. 416; Çelik ve diğerleri, s. 280.

bu davranışlardan kaçınmakla yükümlü olduğu gibi aynı zamanda işyerinde bu davranışlara yol açacak her türlü durumun da önüne geçmeleri gerekmektedir³⁴¹.

Türkiye’de sanayide çalışan ergin bireylerin neredeyse yarısı (%49.7), çocuk olarak çalıştıkları dönemde fiziksel şiddet gördüklerini belirtmiştir³⁴². İşverenin tanıdık olduğu çalışanların, yabancı olan işverenlerin yanında çalışanlara kıyasla daha çok fiziksel şiddet gördüğü ortaya çıkmış ve usta-çırak ilişkisindeki eğitim kapsamında fiziksel şiddetin bir çeşit disiplin biçimi olarak kullanıldığı anlaşılmıştır³⁴³. 2018 yılında yayımlanan bir araştırma sonuçlarına göre; farklı sektör ve biçimlerde çalışmakta olan çocuklardan %37,6’lık kısmı sadece bir defa şiddete maruz kaldığını belirtirken, %60,5’i birden çok defa şiddete uğradığını belirtmiştir³⁴⁴.

Psikolojik şiddet, çocukların psikolojik bütünlüğü ve iç görüşünü deforme eden, karakter gelişimlerini olumsuz etkileyen her çeşit devamlı fiil ya da fiilsizlik olarak tanımlanmaktadır³⁴⁵. Psikolojik şiddet çocuğa yönelik olarak tek de olabileceği gibi fiziksel ya da cinsel şiddet ile beraber de uygulanıyor olabilir³⁴⁶. En yaygın olarak yaşanan şiddet biçimi olduğu varsayılmaktadır³⁴⁷.

Ülkemizde İş Hukuku açısından cinsel taciz; cinsel temas bulunmaksızın cinsel yararlanma amacı güderek ruh ve beden bütünlüğüne karşı istenmeyen tüm davranışlara denilmektedir³⁴⁸. Çalışma hayatında çocuk işçilerin sıkça maruz kaldığı ve sağlıklı gelişimlerini olumsuz etkileyen en önemli sorunlardan birisi cinsel tacizdir³⁴⁹. Çocuğun psikolojik ve cinsel olarak gelişmesini, insan ilişkilerini, kendisine ve çevreye olan güvenini etkileyen en travmatik vakalardan olduğu kabul

³⁴¹ Mollamahmutoğlu ve diğerleri, s. 231.

³⁴² Ercüment Erbay, “Çocuk İşçi Olmak: Çocuk İşçiliğine Retrospektif Bir Bakış”, **Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Yayını**, Sayı: 14, Ankara, 2008, (Çocuk İşçi Olmak), s. 82.

³⁴³ Erbay, Çocuk İşçi Olmak, s. 82.

³⁴⁴ Salih Dursun ve Esmâ Aksakal, “Çalışan Çocukların Sorunları Üzerine Bir Araştırma”, **Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 8 Sayı: 15, Haziran, 2018, s. 52.

³⁴⁵ İnci Aydın, “Türkiye’de Çocuk İstismarı ve Çocuk İşçiliği”, **İş ve Hayat**, Cilt: 4, Sayı: 7, 2018, s. 74.

³⁴⁶ Aydın, s. 74.

³⁴⁷ Elvan İşeri, “**Duygusal İstismar**” **Çocuk İstismarı ve İhmaline Multidisipliner Yaklaşım**, Ankara Üniversitesi Basımevi, 2006, s. 31.

³⁴⁸ Tunçomağ ve Centel, s. 230.

³⁴⁹ Şahika Gülen Şişmanlar, “İstismar ve İhmal Bağlamında Çocuk İşçiliği Ve Ruh Sağlığı”, **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Cilt: 16, Sayı: 62-63, 2017, s. 48.

edilmektedir³⁵⁰. 2009 yılında sokakta çalışan çocuklar ile ilgili yapılan bir araştırmaya göre; çocukların 1/5'i (%19.8) sokakta çalıştıkları dönemde kendilerine ya da başka arkadaşlarına karşı cinsel taciz vakalarının yaşandığını belirtmişlerdir³⁵¹. Aynı zamanda çocukların cinsel istismar vakalarını bildirmekten çekindikleri, bu nedenle elde edilen oranların gerçek oranlardan daha düşük olduğu düşünülmektedir³⁵².

G. Eşit İşlem Görme Hakkı

İşverenlere yüklenmiş olan yükümlülüklerden birisi de işçilerin arasında ayrımcılık yapmama ve hepsine eşit işlem ve eşit çalışma koşulları uygulama zorunluluğudur³⁵³. Hakkaniyet ve dürüstlük kuralı temelinden gelen³⁵⁴ eşit davranma yükümlülüğü Anayasa'da 10. maddede düzenlenmiştir. İşçiler arasında, ayrımı gerektirecek geçerli nedenlerin (farklı iş şartları, kıdem, verimlilik, beceri, öğrenim seviyesi gibi) var olması durumunda, işverenlerin eşit işlem yapma yükümlülüğünün olmadığı kabul edilmektedir³⁵⁵.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde "İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz." denilerek çocuk işçilerin ayrımcılığa uğramaması hükme bağlanmıştır. Bu maddeden anlaşıldığı üzere çocuk işçilere iş şartları bakımından ayrımı haklı kılan nedenler olmadıkça herhangi bir ayırım yapılamayacaktır. Ayrıca farklı şartlarda ve aynı halde olmayan işçiler arasında ihtiyaçlarına göre farklı uygulamalar getirmek de işverenin eşit davranma borcunun içerisinde sayılmaktadır³⁵⁶.

4857 sayılı İş Kanunu dışında çalışan çocukların eşit işlem görme hakkına yönelik olarak ne Borçlar Kanununda ne de Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nda herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.

³⁵⁰ Şişmanlar, s. 50.

³⁵¹ Bilgin, s. 240.

³⁵² Bilgin, s. 240.

³⁵³ Süzek, İş, s. 478; Veli Karagöz, "İş Hukukunda Ayrımcılık Tazminatı", **Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 1, 2012, s. 57; Tunçomağ ve Centel, s. 145; Çelik ve diğerleri, s. 327; Mollamahmutoglu ve diğerleri, s. 235.

³⁵⁴ Süzek, İş, s. 472; Çelik, s. 177.

³⁵⁵ Süzek, İş, s. 478-479; Çelik, s. 180; Murat Kandemir ve Didem Yardımcıoğlu, "İş Hukukunda Eşitlik İlkesi", **Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 19, Sayı: 30-31, 2014, s. 2.

³⁵⁶ Betül Erkanlı, **Tarafların İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasındaki Hak ve Yükümlülükleri**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2015, s. 110.

H. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Korunması

Tarihin ilk dönemlerinden bu yana insanlar güvenli hissettikleri yerlerde çalışma gereksinimi duymaktadırlar. Fakat bu gereksinimin karşılanması gerektiğinin kabulü ile iş sağlığı ve güvenliğinin doğuşu; makineleşme ve fabrika üretiminin artması neticesinde yaşanmış ve bunun ardından işçilerin iş şartlarının düzeltilmesi önemsenmeye başlanmıştır³⁵⁷.

Çocuklar ergin işçilere kıyasla işyerindeki potansiyel tehlikelere karşı, riskleri değerlendirme yetenekleri daha düşük olduğu için daha savunmasız durumdadır³⁵⁸. Ayrıca daha önce incelemeye çalıştığımız fakirlik, eğitim seviyesi, ailevi nedenler gibi sebepler yüzünde iş hayatına katılmak zorunda olan çocuklar erginlere göre tehlikelere daha fazla karşı karşıya kalmaktadırlar³⁵⁹. Bunun durumun nedeni ise çocukların hayattaki tecrübelerinin az olması, yaptıkları işlerin tehlikelerinin farkında olmamaları ve üretimde kullanılması için üretilen araçların çocuklara göre değil; ergin bireylere uygun olarak tasarlanmış olması şeklinde sıralanabilir³⁶⁰. İşverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında; işveren işçinin korunması adına gerekenleri yapma sorumluluğu bulunmaktadır. Yine bu borç nedeniyle işgüvenliğine yönelik önlemleri alması gerekmektedir³⁶¹.

Çocukların iş yaşamlarında sağlık ve güvenliklerinin ayrıca temin edilmesinin temeli BM Çocuk Hakları Sözleşmesi ve Anayasada yer almaktadır. BM Çocuk Hakları Sözleşmesi'nin 6. maddesinde; "Taraflar Devletler, her çocuğun temel yaşama hakkına sahip olduğunu kabul ederler ve çocuğun hayatta kalması ve gelişmesi için mümkün olan azami çabayı gösterirler." denilerek çocukların iş yaşamlarındaki etkinlikleri nedeniyle, onları tehlikeye sokacak veya riske atacak herhangi bir durumdan korunması yükümlülüğü taraf devletlere yüklenmiştir. Ayrıca Anayasa'nın

³⁵⁷ Eyrenci ve diğerleri, s. 347.

³⁵⁸ Uluslararası Çalışma Örgütü; "Sağlıklı Ve Güvenli Nesil", 2018, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_protect/protrav/safework/documents/instructionalmaterial/wcms_627055.pdf (17.03.2022), s. 2.

³⁵⁹Eda Karaçöp, "Çocuk İşçiliği Çalıştayı Bildiri Özetleri" İzmir, 20-21 Nisan 2018, https://www.izmirbarosu.org.tr/Upload/files/cocuk_isciligi_calistayi_bildiri_ozetleri.pdf (17.03.2022), s. 14.

³⁶⁰ Bakırcı, s. 245.

³⁶¹ Centel, Çocuk, s. 65; Eyrenci ve diğerleri, s. 366; Tunçomağ ve Centel, s. 145; Mollamahmutoğlu ve diğerleri, s. 226-227.

5. maddesinde düzenlenen devletin amaç ve görevleri de bu yükümlülüğün devlete yüklendiğini belirtmiştir. Bu maddeye göre;

Devletin temel amaç ve görevleri, Türk milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır.

Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği hakkının Anayasa'nın 17. maddesinde düzenlenmiş olan herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını geliştirme ve koruma hakkının uzantısı niteliğinde olduğu ve kıyasla özel bir şekilde yorumlandığı kabul edilmektedir³⁶². Anayasa'daki sosyal devlet anlayışını vurgulayan maddeler, çalışanların sağlık ve güvenlik haklarının korunması adına devletin iş yaşamına dahililiyetini zaruri kılmaktadır³⁶³. Bu maddelerden 49. maddeye göre; çalışan kişilerin hayat kalitelerini artırmak ve iş yaşamını geliştirmek adına çalışanları korumak, 59. maddeye göre; her yaştan vatandaşın fiziksel ve zihinsel sağlığını geliştirecek önlemleri almak devletin görevlerindendir. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanması; devletin anayasal olarak belirlenmiş olan bu yükümlülüklerini olması gerektiği biçimde yerine getirebilmesinin temel şartıdır³⁶⁴. Tüm bunların yanında Anayasanın 49. maddesinin 2. fıkrasında “Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.” denilerek çalışanların devlet tarafından korunması gerektiği vurgulanmıştır. Anayasa 50. maddesinin de çocukların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasını adına anayasal bir güvence olduğu söylenebilir. Bu maddede;

*Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz.
Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.
Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.*

³⁶² Bakırcı, s. 263, Sarper Süzek, İş Güvenliği Hukuku, Savaş Yayınları, 1. Baskı, Ankara 1985, (İş Güvenliği), s. 20.

³⁶³ Şahin, Korunma, s. 166.

³⁶⁴ Bakırcı, s. 263.

Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir. denilmiştir.

Anayasanın bu maddesine uygun olarak çocukların yaşlarına uygun olmayan ağır ve tehlikeli işlerde istihdam edilmesi, çalıştıkları sırada karşılaşılabilecekleri tehlikelerin ağırlığından dolayı tamamen çocukların iş güvenliğine yönelik bir problem kabul edilmelidir³⁶⁵.

İş güvenliği, işçilerin iş yaşamında karşılaşılabilecekleri tehlikelerin ve risklerin gerçekleşmeden engellenmesi, ortadan kaldırılması ve azalması noktasında işverenin sorumluluklarına yönelik hukuki düzenlemelerin tamamına denir³⁶⁶. İşletmelerin sahip olduğu risk ve tehlikeler de işçilerin yalnızca bu işyerinde çalışıyor olmaları nedeniyle maruz kalma olasılığı olan risk ve tehlikeleri tanımlamakta ve işverenin işin yapılabilmesi adına elzem olan donanımın bulunması, koruyucu araç ve gereçleri işçi için hazırlaması, işyerini korunaklı bir biçimde çalışmaya elverişli olacak halde düzenlemesi ve gerekli emir ve talimatları vererek işçiyi bu süreçte denetim altında tutması, işçiyi koruma ve gözetme borcu dahilinde işverenden beklenmektedir³⁶⁷.

Çocukların iş sağlığı ve güvenliklerinin korunması adına; gelişmelerine engel olacak işlerde istihdam edilmelerinin engellenmesi, çocuk işçilerin karşılaşılabilecekleri risk ve tehlikelere yönelik değerlendirmelerin yapılması, çocukların hem işe alınmaları sürecinde hem de iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu süreçte sağlık muayenelerinin düzenli olarak yapılması, çocuk işçilerin işyerinde karşılaşılabilecekleri tehlikelerden korunmaları, çocukların işyerinde karşılaşılabilecekleri riskler, tehlikeler ve kazalar ile bu durumların başlarına gelmesi halinde uygulamaları gerekenler konusunda bilinçlendirilmeleri, çocuk işçilerin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlemlerini aldıklarının ve almış olan önlemlere uyduklarının denetimi yapılmalıdır³⁶⁸.

İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin tam olarak uygulanabilmesi adına işçiler, işverenler, işveren vekilleri, işyeri doktorları, iş güvenliği uzmanları ve sendika temsilcilerinin de eğitim alması ve bu şekilde “iş güvenliği kültürü”nün ortaya

³⁶⁵ Centel, Çocuk, s. 63.

³⁶⁶ Centel, Çocuk, s. 58.

³⁶⁷ Hamdi Mollamahmutoğlu ve diğerleri, **İş Hukuku Ders Kitabı Cilt:I Bireysel İş Hukuku**, 5. Baskı, Lykeion Yayıncılık, Ankara, Ekim 2021, s. 197.

³⁶⁸ Bakırcı, s. 265; Süzek, İş, s. 909-910.

çırakırılması önemlidir³⁶⁹. İşçilere iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilmesi gerektiği 30/6/2012 tarihinde 28339 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile bu kanununa yönelik çıkartılmış olan İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’te düzenlenmiştir. Bu konuya ilişkin olarak düzenlenmiş olan İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu’nun 17. maddesine göre:

(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 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.

Ülkemizde çocuk işçilere yönelik özel bir iş sağlığı ve güvenliği yasası bulunmamaktadır. Ancak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 15 yaşını bitirmiş, 18 yaşını doldurmamış çocuklar ile ilgili hükümler içermektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 3. maddesinde genç çalışanı “onbeş yaşını bitirmiş ancak onsekiz yaşını doldurmamış çalışan” şeklinde tanımlamıştır. İş Kanunu’nun ilga edilmiş olan iş sağlığı ve güvenliğine yönelik maddelerinden olan 87. madde ile karşılaştırıldığında anılan 87. madde “Ondört yaşından onsekiz yaşına kadar (onsekiz dahil) çocuk ve genç işçileri” kapsarken; 6331 sayılı yasa ise 16-18 yaş olarak kapsamı daraltmıştır. Bu daraltma pozitif açı ile bakıldığında 14 ve 15 yaş grubunda

³⁶⁹ Süzek, İş, s. 909.

olan çocukların iş hayatı dışında bırakılması olarak yorumlanabileceği belirtilse³⁷⁰ de kanatımızca bu şekilde yok sayılmak kapsam dışı kalan ancak iş hayatında var olan çocuklar açısından olumsuz sonuçlara yol açmaktadır Ayrıca İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisinin 2021 yılı raporuna göre iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle 14 yaş ve altı 21 çocuk işçi, 15-17 yaş arası 41 çocuk işçi hayatını kaybetmiştir³⁷¹. Anılan rapordan anlaşılacağı üzere iş kazası nedeniyle hayatını kaybeden çocukların azımsanmayacak bir kısmının kapsam dışında kaldığı görülmektedir. Bu hususa ilişkin olarak asgari yaş altında kalan çocukları çalıştıran işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği bakımından koşulsuz şekilde kusurlu sayılmaları gerektiği kanaatindeyiz.

IV. SONA ERMEYE İLİŞKİN HAKLARI

Fesih bildiriminde bulunmak yenilik doğuran bir hak olarak kabul edildiği³⁷² ve diğer tarafın hukuki durumunu etkilediği için açık ve belirgin şekilde olmalıdır³⁷³. İş sözleşmesini feshetmek isteyen tarafın çocuk işçi olması durumunda bu husus ile ilgili olarak işverene bildirimde bulunması yeterlidir. Kaldı ki yasal temsilcinin onayı; istihdam edilebilmesi için gerekli olsa da yeterli sayılmaz, her şeyden önce angarya yasağına da ugun olması adına çocuk da çalışmak istemelidir³⁷⁴. Bu sebeple eğer çocuk işçi iş sözleşmesinin sona ermesini istiyorsa uygun bir biçimde bu beyanının işverene iletilmesiyle birlikte fesih gerçekleşir

İşverenin iş akdini feshetmek istediği halde ise fesih hakkı kişiye sıkı sıkı bağlı haklardan sayıldığı için her türlü feshin muhatabı çocuk işçidir³⁷⁵. Fesih beyanının işveren tarafından çocuk işçiye iletilmesi durumunda yasal sonuçlarını doğurur³⁷⁶.

³⁷⁰ Naciye Yıldız, “AB ve Türkiye Mevzuatında Çocuk İşgücünün İş Sağlığı ve Güvenliği”, **Mülkiye Dergisi**, Cilt: 41, Sayı: 3, 2017, s. 133.

³⁷¹ <http://isigmeclisi.org/20722-2021-yilinda-en-az-2170-isci-is-cinayetlerinde-hayatini-kaybetti> (19.03.2022)

³⁷² Kemal Oğuzman, **Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet İş Akdinin Feshi**, İstanbul, 1955, s. 41; Rona Serozan, **Sözleşmeden Dönme**, 2. Bası, İstanbul, 2007, s. 115.

³⁷³ Yarg. 9. HD. 2014/35646 E., 2016/7896 K., 30.3.2016 T., Yarg. 9. HD. 2016/1444 E., 2019/11176 K. 15.05.2019 T. ; Yarg. 9. HD., 2017/11087 E., 2019/13276 K. 13.6.2019 T.; Yarg. 22. HD., 2017/21398 E., 2012/6759 K. 26.03.2019 T.; Yarg. 9. HD., 2016/2014 E., 2019/11635 K. 21.05.2019 T.; Yarg. 9. HD., 2016/2014 E., 2019/11635 K. 21.05.2019 T.; Yarg. 9. HD., 2015/22136 E., 2018/18058 K. 11.10.2018 T. <http://www.kazanci.com.tr/> (10.05.2022)

³⁷⁴ Kılıç, s. 142.

³⁷⁵ Kılıç, s. 142.

³⁷⁶ Tunçomağ ve Centel, s. 203.

Ayrıca sona ermeye ilişkin olarak çocukların çalıştıkları yaştan asgari sınırlar altında kalması halinde geçersizliğinin yaptırımları önem arz etmektedir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin eleştirilen bir kararında³⁷⁷; henüz 11 yaşında istihdam edilmeye başlanan bir çocuğun mevzuatta belirlenen asgari çalışma yaşından önce yapmış olduğu çalışması yok sayılmıştır. Buna gerekçe olarak ise, asgari çalışma yaşına basmamış olan çocuklarla iş sözleşmesi kurulamaması gerektiği belirtilmiştir. Bu bakış açısıyla, 11 yaşında olan çocuk ile yapılmış iş sözleşmesinin en başından beri geçersiz olduğu neticesine varılmıştır. Bu şekilde asgari çalışma yaşından küçük olmasına rağmen hali hazırda sosyo ekonomik gerçeklerin bir göstergesi olarak çalışmak zorunda olan, ekonomik olarak sömürülen ve asgari çalışma yaşını geçen bir çocuğa kıyasla çok daha fazla korunmaya ihtiyaç duyan çocuğun emeği hiçe sayılmıştır. Çocukların iş görme edimini gerçekleştirmeye başlamış olduğu hallerde iş sözleşmesinin geçersizliğinin ileri sürülmesi durumunda iş sözleşmesinin ileri etkili olarak sona erdiği kabul edilmeli ve asgari çalışma yaşına basmamış olduğu dönemlerde yapmış olduğu çalışma da geçerli kabul edilerek işçinin kıdeminin hesaplanmasına dahil edilmelidir. Diğer halde, yasağa aykırı olarak çocuk işçi çalıştırmış olan işvereni ödüllendirirken, asgari çalışma yaşının altında olan ve yasağa rağmen çalışmak mecburiyetinde olan çocuğun mağduriyetini artırmaktadır³⁷⁸. Ayrıca konu ile ilgili olarak 818 sayılı Kanun zamanında Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu'nun, 1958 tarihli kararında³⁷⁹ bir işte çalışması iş mevzuatına göre yasaklanmış olan birinin buna rağmen istihdam edilmesi durumunda işçi olarak kabul edileceğini ve sosyal sigortalara ilişkin kanunların sağlamış olduğu haklardan faydalanacağını belirtmiştir. Bu karara göre,

İş Kanunlarının ve işçi sigortaları kanunlarının kabulündeki ilk gaye, işçinin menfaatlerini korumak olmasına, belki işte çalışması yaşı veya kadın olması itibarıyla 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

³⁷⁷ Yarg. 22. HD, 2012/16405 E., 2013/11851 K., 21/05/2013 T., <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/f-iles/dsp.php?fn=22hd201216405.htm&kw=`2012/16405`&cr=yargitay#fm> (10.06.2022)

³⁷⁸ Özkaraca ve Ünal, s. 405.

³⁷⁹ Yarg. İBGK, 1957/20 E., 1958/9 K. 18/06/1958 T., <https://legalbank.net/belge/y-i-199-tihadi-birlestirme-hukuk-genel-kurulu-e-1957-20-k-1958-9-t-18-06-1958-199-alismasi-yasak-ola/625942/> (04.06.2022)

gayesine aykırı olacağına ve iş aktinin hükümsüz olmasını gerektiren bir hukuk kaidesinin aktin hükümsüz sayılmasıyla korumak 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 doğrudur.

Açıkça anlaşıldığı üzere, Yargıtay anılan kararda işçinin, dolayısıyla kadın ve çocuk işçinin lehine hareket ederek iş sözleşmesinin en başından beri geçersiz olmadığı ve hükümsüzlüğün taraflardan herhangi biri tarafından öne sürülmesi anına dek iş sözleşmesinin geçerli kabul edildiğini ve çalışan kişinin de işçi olduğunu belirtmiştir. Bu nedenle her ne kadar bir iş sözleşmesi geçersiz olarak kurulmuş ise de çocukların çalışmasının yasak olduğu dönemdeki çalışmaları da kıdeminin hesabında sayılmalıdır³⁸⁰.

³⁸⁰ Kılıç, s. 145.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞVERENİN ÇOCUK İŞÇİLERE KARŞI SORUMLULUKLARI VE ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİN ORTADAN KALDIRILMASINA YÖNELİK ÇALIŞMALAR

I. İŞVERENİN BORÇLARI VE HUKUKİ SORUMLULUĞU

Çocuk işçilerin; 08/12/2001 tarihinde 24607 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Türk Medeni Kanunu’nun 16. maddesinde düzenlenmiş olan sınırlı ehliyetsizler grubundan olduğu kabul edilmektedir³⁸¹. Bu maddeye göre “Ayırt etme gücüne sahip küçükler ve kısıtlılar, yasal temsilcilerinin rızası olmadıkça, kendi işlemleriyle borç altına giremezler. Karşılıksız kazanmada ve kişiye sıkı sıkıya bağlı hakları kullanmada bu rıza gerekli değildir”. Madde metninden açıkça anlaşıldığı üzere sınırlı ehliyetsizlerin iş sözleşmesine taraf olabilmesi ancak yasal temsilcilerinin izni veya onayının bulunmasına bağlıdır. Bunun yanında sınırlı ehliyetsiz olan çocuk yasal temsilcisinin izin veya onayı ile TMK 359. maddesine kapsamında bir meslek ya da sanat ile uğraşıyorsa veya ailesinden ayrı olarak hayatını sürdürüyorsa bahsettiğimiz bu izin ve onayın sınırları içerisinde yalnız başına yapması halinde geçerli olacak şekilde bir iş sözleşmesine taraf olabilir³⁸².

İşverenler ve çocuk işçiler arasında gerçekleşen iş sözleşmesi özel borç ilişkilerini içeren bir özel hukuk sözleşmesidir³⁸³. Tüm özel hukuk sözleşmeleri gibi iş sözleşmelerinde de taraflar hukuk düzeninin çizmiş olduğu sınırlar içerisinde iradeleri ve buna ilişkin beyanları ile istedikleri hukuki sonuçları ortaya çıkartma özgürlüğüne sahip kabul edilirler³⁸⁴. Sözleşme özgürlüğü Türk Borçlar Kanunu’nun 26. maddesinde “Taraflar, bir sözleşmenin içeriğini kanunda öngörülen sınırlar içinde özgürce belirleyebilirler” şeklinde belirtilmiştir. Bu özgürlüğün sınırları ise genel olarak Türk Borçlar Kanunu’nun 27. maddesinde belirtilmiştir. Bu düzenlemeler beraber irdelendiğinde sözleşme serbestisinin sınırlarının, sözleşmenin konusunun imkansız olması, hukukun emredici kurallarına veya ahlaka aykırılığı

³⁸¹ Aydın Zevkliler ve diğerleri, **Medeni Hukuk Temel Bilgiler**, 9. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2015, s. 92.

³⁸² M. Kemal Oğuzman ve diğerleri, **Kişiler Hukuku**, İstanbul, 2002, s. 72.

³⁸³ Şahin, Korunma, s. 187.

³⁸⁴ Fikret Eren, **Borçlar Kanunu Genel Hükümler**, 7. Baskı, Beta, İstanbul, 2001, s. 275.

olduğu anlaşılmaktadır. TBK'nun 27. maddesi 2. fıkrasında ise sözleşmedeki hükümlerden bir bölümünün hükümsüz olmasının, diğer hükümlerinin geçerliliğini etkilemeyeceği, fakat bu hükümleri içermeksizin sözleşmenin yapılmayacağı net biçimde anlaşılırsa, sözleşmenin tamamının kesin olarak hükümsüz olacağı belirtilmiştir.

İş Hukuku'nda çocuk işçilerin korunması ile ilgili olarak getirilmiş olan hükümler emredicidir. Bu sebeple işverenlerin, başta çocuklara yönelik konulmuş olan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümleri olmak üzere, belirlenen yasak ve sınırlara aykırı biçimde çocuk işçi istihdam edilmesi mümkün değildir³⁸⁵. Bunun sonucu olarak işverenlerin, çocuk işçiler ile bahsetmiş olduğumuz emredici hükümlere aykırı biçimde iş sözleşmesi yapması halinde bu sözleşmeler geçersiz olacaktır³⁸⁶. Fakat iş hukukundaki kimi emredici hükümlerin işçi lehine değiştirilmesine imkan sağlanmış olup; bu kurallara nispi emredici hükümler ya da sosyal kamu düzeni hükümleri ismi verilmektedir³⁸⁷.

Türk Borçlar Kanunu'nda bir sözleşmenin olduğu an itibarıyla bahsettiğimiz nedenler ile geçersiz sayılmasının³⁸⁸, İş Hukuku'ndaki sonuçları aynı değildir. Çünkü emredici hükümlere aykırı olarak kurulan bir iş sözleşmesinin, geçersizlik ile hüküm ve sonuçlarının geçmişe etkili olarak ortadan kaldırılması halinde, tarafların edimlerinin geri iadesi imkansız olduğu için çözülmesi mümkün olmayan bir tasfiye sistemi ortaya çıkar³⁸⁹. Aynı zamanda daha önce bahsetmeye çalıştığımız üzere sözleşmeye yönelik bu şekil bir yaptırım, işçinin çalıştığı zaman dilimi için iş ve sosyal güvenliğe dair haklarını talep edilemez duruma sokacağı için işçinin korunması ilkesine de aykırı olmaktadır³⁹⁰. Bu sebeple iş sözleşmelerinin geçersizliğinin sadece ileriye dönük etkili olacağı ve sözleşmenin geçersiz kabul edildiği zamana kadar geçerli bir sözleşme gibi tüm hüküm ve sonuçlarını doğuracağı kabul edilir³⁹¹. Öğretinin de benimsemiş olduğu Yargıtay'ın 1958 tarihli

³⁸⁵ Şahin, Korunma, s. 187.

³⁸⁶ Centel, Çocuk, 198.

³⁸⁷ Süzek, İş, s. 28.

³⁸⁸ Eren, s. 310.

³⁸⁹ Şahin, Çocuk, s. 189.

³⁹⁰ Süzek, İş, s. 342.

³⁹¹ Süzek, İş, s. 340; Centel, Çocuk, s. 199; Bakırcı, s. 423; Tunçomağ ve Centel, s. 193.

içtihadı birleştirme kararına göre³⁹²; İş Hukukunda “işçiyi koruma ilkesi” gereği iş sözleşmesinin geçersizliği ileriye etkili olarak hüküm ve sonuç doğurur³⁹³.

Bir iş sözleşmesinde işverenlerin asıl borcunun ücret ödeme borcu olduğu kabul edilir³⁹⁴. Ücretin genelde işçi ve ailesinin tek kaynağı olduğundan hareketle; işçiye sadece iş sözleşmesinin doğurduğu bir haktan ziyade, sosyal bir hak olduğu kabul edilir. Bu nedenle ücret Anayasal güvenceye sahip olup; sosyal haklar kısmında yer alan 55. maddede düzenlenmiştir³⁹⁵. Ücretin ödenmemesi halinde çocuk işçilere özgü bir yaptırım öngörülmemiş olup genel olarak tüm işçilerin sahip olduğu haklara sahiptir.

İşverenin ücret borcu yanında işçiyi gözetme borcu bulunmaktadır. İşçiyi gözetme borcunun işçinin sadakat borcunun karşılığı olduğu kabul edilir³⁹⁶. İşçiyi gözetme borcunun içeriği dürüstlük ve iyi niyet kuralları ile belirlenmektedir³⁹⁷. İşverenlerin çocuk işçiler karşısındaki gözetim borcunun kapsamının, yetişkin işçilere nazaran daha geniş olduğu ileri sürülebilir. Çocuk işçilerin her yönden gelişimlerinin devam ediyor olması ve tecrübesiz olmaları nedeniyle ergin işçilere göre daha çok gözetilmeleri gerekmektedir³⁹⁸. Çocuk işçiler, ergin işler ile kıyaslandığında yaptırımlar ve sorumluluk açısından bir ayırım yapılmamakla birlikte daha önce incelemeye çalıştığımız çocuklara işçilere özgü haklar bakımından gözetme borcunun daha geniş tutulduğunu belirtebiliriz.

İşverenin eşit işlem yapma borcu, malzeme sağlama borcu, buluş yapan işçiye bedel ödeme borcu ve özlük dosyası düzenleme ve sır saklama borçları da çocuk işçilere yönelik borçlarından sayılır.

³⁹² Yarg. İBGK, 1957/20 E., 1958/9 K. 18/06/1958 T., <https://legalbank.net/belge/y-i-199-tihadi-birlestirme-hukuk-genel-kurulu-e-1957-20-k-1958-9-t-18-06-1958-199-alismasi-yasak-ola/625942/> (04.06.2022)

³⁹³ Süzek, İş, s. 21-22; Çelik, s. 128; Tunçomağ ve Centel, s. 193; Çelik ve diğerleri, s. 216; Alpaslan Işıklı, **İş Hukuku**, 6. Baskı, Ankara, 2005, s. 76; Ercan Güven ve Ufuk Aydın, **Bireysel İş Hukuku**, 3. Baskı, Eskişehir, 2010, s. 123; Süleyman Başterzi, **Çalışmanın Kesintiye Uğramasının Sosyal Sigorta İlişkisine Etkisi**, Ankara, 2007, s. 59-60.

³⁹⁴ Süzek, İş, 375; Çelik, 140; Ahmet Terzioğlu, “ İş Hukukunda İşverenin Borcu Olarak Ücret”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 18, Sayı: 72, Ekim, 2019, s. 2.

³⁹⁵ Süzek, İş, s. 416.

³⁹⁶ Süzek, İş, s. 416; Berkay Koçak, “İş Kazası Sebebiyle İşverenin Maddi Ve Manevi Tazminat Sorumluluğu” **İstanbul Barosu Dergisi**, Cilt: 95, Sayı: 2, 2021, s. 119.

³⁹⁷ Süzek, İş, s. 416; Eyrenci ve diğerleri, s. 122.

³⁹⁸ Şahin, Çocuk, s. 199.

II. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN SORUMLULUĞU

İş kazaları ve bu kazalara engel olmaya yönelik iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri iş hayatının en önemli unsurlarından biridir³⁹⁹. 20 Haziran 2012’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girene dek ülkemizde nispeten dağınık bir mevzuat bulunmaktayken; artık İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu adı altında tek bir çatıda toplanmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hazırlanırken önleme ve koruma amacı ile hareket ederek, işyerlerinde yürürlüğe konması istenilen çok unsurlu bir iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesinin oluşturulması, işyerindeki risklerin değerlendirmesi, önlemlerin tespit edilmesi, denetleme ve benzer faaliyet yürütmekte olan işverenlerin uyumlarının sağlanması gibi çok yönlü bir sistem planlanmıştır⁴⁰⁰.

İş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırılık noktasında doğabilecek olan hukuki ve cezai sorumlulukların, işverenlerin yükümlülüklerini gerçekleştirmedikleri takdirde nasıl yaptırımların uygulanacağını öngörebilmeleri anlamında caydırıcı özelliğinin olması gerekmektedir⁴⁰¹. Özellikle söz konusu çocuklar olduğunda iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin daha çok önem arz ettiği açıktır.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 4. maddesinde belirtildiğine göre işveren “çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup” işyerinde gerçekleştirebilecek her türlü duruma yönelik olarak sorumlu kılınmıştır. İşverenlerin, iş yerinde alması gereken iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlemleri almamış olması; başka bir deyişle yükümlülüklerini gereği gibi yerine getirmemiş olması sebebiyle gerçekleşen iş kazası veya meslek hastalıkları halinde hukuki sorumlulukları doğmaktadır⁴⁰². Ortaya çıkan iş kazaları ile işlerde gelişen meslek hastalıklarının neticesinde engellilik, iş görememe veya hayat kaybedilmesi gibi fizikî olarak yitirilen şeylerden başka işçilerin psikolojik de yıpranmaları mümkündür. İş kazaları ile meslek hastalıkları işçiler için; tedavi, mahkeme, tazminat ve onarım gibi maliyetleri ortaya çıkartmaktadır. Bahsettiğimiz bütün bu

³⁹⁹ Levent Akın, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi”, **AÜHFD**, Cilt: 54, Sayı: 1, 2005, s. 1.

⁴⁰⁰ Gülsevil Alpagut, ”6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt: 72 Sayı: 2, 2014, s. 31.

⁴⁰¹ Ahmet Terzioğlu ve Ali Burak Aksungur, “İş Sağlığı Ve Güvenliğinde İşverenin Hukuki Ve Cezai Sorumluluğu”, **Dicle Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dicle Adalet Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 6, 2019, s. 11.

⁴⁰² Haluk Hâdi Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018, s. 202.

hususlar ise işveren açısından hukuki, cezai ve idari neticelere yol açmakta ve işveren bu sonuçlardan sorumlu kılınabilmektedir⁴⁰³.

Çocuk işçileri ile iligi olarak da işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği hükümleri ile genele ilişkin olarak tüm yükümlülüklerinden ve ayrıca daha önce incelemeye çalıştığımız üzere çocuk işçiler için düzenlenmiş olan ayırık hükümlerden dolayı sorumlulukları bulunmaktadır.

III. İŞVERENİN İDARİ YAPTIRIM SORUMLULUĞU

İş hukuku kapsamında var olan kurallarının pek çoğu ekonomik olarak güçlü konumda bulunan işverenin karşısında hayatını ancak emeği ile karşılayan daha zayıf olan işçiyi koruma gayesi ile düzenlenmişlerdir. Bu şekilde düzenlenmiş olan hükümler yorumlanırken kullanılan “işçi lehine yorum” metodu, “amaçsal yorum” ile örtüşmektedir. Diğer bir deyiş ile “işçi lehine yorum”, “amaçsal yorumun” iş hukukundaki zayıf olan işçiyi koruma adına konulan hükümler yorumlanırken görüldüğü biçimdir⁴⁰⁴.

İş hukuku ile ilgili düzenlenemelerde konulmuş olan emredici hükümler idarî yaptırımlar ve daha sonra inceleyeceğimiz cezaî yaptırımlar ile kuvvetlendirilmiştir. Devletin mevzuat ile emredici kuralların öngörülmesinin yanı sıra, bu düzenlemelerin hayata geçirilmesini iş denetimi örgütü ile takip etmekte ve bir aykırılık durumunun tespit edilmesi halinde idari ve cezai yaptırımları içeren kamu hukuku yaptırımlarını işletmektedir⁴⁰⁵.

İdari yaptırımlar, idarenin kamu düzeni, kamu sağlığı veya kamu hizmetleri gibi toplumu etkileyen işleri yürütmesi sırasında direkt, tali ve re’sen kullandığı ve üçüncü kişilerin üzerinde kullanabilceği zor kullanım yetkisidir⁴⁰⁶. İdari yaptırımlar,

⁴⁰³ Bülent Demir ve Nalan Demir, “Kamu Sektöründe 6631 Sayılı İş Sağlığı Güvenliği Yasasının Uygulanması ve Mevcut Yükümlülükler” **İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi**, Sayı: 29, 2016, s. 189.

⁴⁰⁴ Yarg. HGK, 2015/22-1389 E., 2017/1368 K., 15.11.2017 T., https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=hgk2015221389.htm&kw=`2017/1368`&cr=yargi_tay#fm (17.06.2022)

⁴⁰⁵ Süzek, İş, s. 803.

⁴⁰⁶ Hayrettin Kurt, “İdari Yaptırımlara Karşı Güvenceler”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 18, Sayı: 1, 2014, s. 131; Celal Erkut, **İptal Davasının Konusunu Oluşturma Bakımından İdari İşlemin Kimliği**, Danıştay Yayınları, Ankara 1990, s. 13; Mehmet Ünlüçay, “İdari Yargının İşlevi ve Görev Alanı”, **İdari Yargı Panel, Türkiye Barolar Birliği ve Mersin Barosu Yayını**, Mersin, 11-12 Nisan 2003, s. 52.

yargı yollarının kullanımına kıyasla uygulanmasındaki hız ve etkililik bakımından avantaj sağlamaktadır⁴⁰⁷.

Çocuk işçilere yönelik özel olarak öngörülen düzenlemelere aykırılık olması durumunda uygulanacak idari yaptırımlar, mevzuatta başlıca idari para cezaları olmak üzere, işin durdurulması veya işyerinin kapatılması ve çocuk işçilerin çalışmaklarının engellenmesi şeklinde belirlenmiştir⁴⁰⁸. 4857 sayılı İş Kanunda bulunan idari yaptırımlar genellikle idari para cezası olarak belirlenmiştir. Bu hususlara yönelik maddeler İş Kanunu’nun 98 vd. maddelerinde düzenlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanununda idari para cezalarının uygulanmasına yönelik hususlar anılan kanunun 108. maddesinde düzenlenmiştir. Anılan maddeye göre kanunda öngörülen idari para cezaları “gerekçeleri bildirilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü’nce verilir”.

Mevzuatımızda düzenlenmiş olan ve daha önce incelemeye çalıştığımız çocuk işçilerin haklarına aykırılık halinde işverenlerin karşı karşıya kalacağı idari para cezaları şu şekildedir;

4857 sayılı İş Kanunu’nun 104. maddesinde düzenlendiği üzere, Kanunun 71. maddesinde düzenlenmiş olan asgari çalışma yaşının altında çocuk çalıştıran işveren ya da işveren vekiline binikiyüz Türk Lirası idari para cezası verilir.

İş Kanunu’nun 104. maddesine göre Kanun’un Yer ve Sualtında Çalıştırma Yasağına ilişkin düzenlemelerini içeren 72. maddesine aykırı olarak bu işyerlerinde çocuk işçi çalıştıran işveren ya da işveren vekiline binikiyüz Türk Lirası idari para cezası verilir.

İş Kanunu’nun 104. maddesinde düzenlendiği üzere, Kanun’un Gece Çalıştırma Yasağına ilişkin düzenlemelerini içeren 73. maddesine aykırı olarak sanayie ait işlerde çocuk ve genç işçileri gece çalıştıran ve bu maddede belirtilen yönetmelik hükümlerine aykırı davranan işveren ya da işveren vekiline binikiyüz Türk Lirası idari para cezası verilir.

İş Kanunu’nun 104. maddesinde düzenlendiği üzere Çalışma Sürelerinin belirlenmiş olduğu Kanun’un 71. maddesinde çocuk işçiler için belirtilen çalışma sürelerini aşacak şekilde çocuk işçi çalıştıran işveren ya da işveren vekiline binikiyüz Türk Lirası idari para cezası verilir.

⁴⁰⁷ Süzek, İş Güvenliği, s. 253-256.

⁴⁰⁸ Şahin, Korunma, s. 194.

İş Kanunu'nun 104. maddesinde düzenlenmiş olduğu üzere ara dinlenmesine ilişkin 68. maddeye aykırılık hallerinde de binikiyüz Türk Lirası idari para cezası öngörülmüştür. Ancak çocuk işçilerin dinlenme süreleri ergin işçilerden ayrı olarak kanunun 71. maddesine göre çıkartılmış olan ÇGİÇUEHY'te düzenlenmiş olduğu için, çocuk işçilerin anılan yönetmelikte düzenlenen dinlenme haklarını ihlal eden işveren ya da işveren vekiline Kanun'un 68. maddesini ihlal etmekten değil, 71. maddeyi ihlalden dolayı binikiyüz Türk Lirası idari para cezası verileceği kabul edilebilir⁴⁰⁹.

İş Kanunu'nun 103. Maddesine göre,

Yıllık ücretli izni kanunun 56. maddesine aykırı olarak bölen veya izin ücretini 57. maddenin üç ve dördüncü fıkralarında belirtilen usule aykırı olarak ödeyen veya eksik ödeyen veya 59. maddedeki hak edilmiş izni kullanmadan iş sözleşmesinin sona ermesi halinde bu izne ait ücreti ödemeyen veya 60. maddede belirtilen yönetmeliğin esas ve usullerine aykırı olarak izin kullandırmayan veya eksik kullandıran işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için ikiyüzyirmi Türk Lirası idari para cezası verilir.

Bu maddede çocuk işçilerin yıllık izinlerinin yirmi günden az olamayacağını belirten Kanun'un 53. maddesinin 5. fıkrasının ihlal edilmesi durumunda işveren ya da işveren vekillerine para cezası uygulanması gerektiği belirtilmemiştir. Fakat anılan maddede Kanun'un 60. maddesine göre çıkarılmış olan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'ne aykırı biçimde izin kullandırmamış olan ya da eksik olarak kullandıran işveren ya da işveren vekillerine idari para cezası verileceği belirtilmiştir. Anılan Yönetmeliğin 9. maddesinin 4. fıkrasında da çocuk işçilerin yıllık ücretli izinlerinin yirmi günden az olamayacağı belirtildiği için, belirtilen bu sürenin altında çocuk işçilere yıllık izin kullandırılması halinde işveren ya da işveren vekillerine de İş Kanunu'nun 103. maddesine göre ikiyüzyirmi idari para cezası uygulanacaktır.

İş Kanunu'nun 102. maddesine göre; ücretin ödenmesinin ihlaline yönelik olarak;

Kanunun 32. maddesinde belirtilen ücret ile işçinin kanundan veya toplu iş sözleşmesinden veya iş sözleşmesinden doğan ücret ödemelerini süresi içinde kasden ödemeyen veya eksik ödeyen, 39. maddesinde belirtilen komisyonun belirlediği asgari ücreti işçiye ödemeyen veya noksan ödeyen, ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğu halde özel

⁴⁰⁹ Şahin, Korunma, s. 195.

olarak açılan banka hesabına ödemeyen işveren, işveren vekili ve üçüncü kişiye bu durumda olan her işçi ve her ay için yüzyirmibeş Türk Lirası idari para cezası;

Kanunun 37. maddesine aykırı olarak ücrete ilişkin hesap pusulası düzenlemeyen veya işçi ücretlerinden 38. maddeye aykırı olarak ücret kesme cezası veren veya yaptığı ücret kesintisinin sebebini ve hesabını bildirmeyen 52. maddedeki belgeyi vermeyen işveren veya işveren vekiline dörtyüzelli Türk Lirası idari para cezası;

Kanunun 41. maddesinde belirtilen fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödemeyen, işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmayan, fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almayan işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her işçi için ikiyüzirmi Türk Lirası idari para cezası verilir.

Çocuk işçilerin iş sağlığı ve güvenliği açısından haklarının ihlal edilmesi durumunda İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun düzenlenmiş olan yaptırımlar uygulanır. İş ve Sosyal Güvenlik Kanunu'nun 24. maddesi 1. fıkrasına göre "Bu Kanun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince yapılır". Daha önce belirttiğimiz üzere İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda her ne kadar çocuk işçiler için spesifik bir düzenleme öngörülmemişse de anılan kanunun 25. ve 26. maddelerde belirtilen idari para cezaları çocuk işçilere yönelik aykırılıklar halinde de uygulama alanı bulacaktır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda işletmecilerin yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde idari para cezasının dışında ayrıca işin durdurulmasına da karar verilebilir. Kanun'un 25. maddesinde düzenlendiği üzere;

İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur.

İş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine gerekli incelemeleri yaparak, tespit tarihinden itibaren iki gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir. Ancak tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi hâlinde; tespiti yapan iş müfettişi, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işi durdurur.

Ayrıca aynı maddenin 6. Fıkrasında işverenin işin durdurulması nedeniyle işsiz kalmış olan çalışanlarına ücretlerini ödemesinin ya da ücretlerinde herhangi bir

azalma olmaması kaydı ile meslek veya hallerine göre başka bir iş vermesinin gerektiği belirtilmiştir.

İşveren veya işveren vekilinin eşit davranma borcuna aykırı davranışlarda bulunması halinde İş Kanunu'nun 99. maddesinin a bendi gereğince her bir işçi için yüzelli Türk Lirası idari para cezası, Kanun'un 104. maddesinde düzenlenmiş olan işçi özlük dosyası düzenleme yükümlülüğüne uyulmaması durumunda binikiyüz Türk Lirası idari para cezası ve Kanun'un 107. maddesinde düzenlenmiş olan iş hayatının denetim ve teftişi ile ilgili hükümlere uyulmaması durumunda sekizbin Türk Lirası idari para cezası ödeneceği belirtilmiştir.

Daha önce incelemeye çalıştığımız üzere çocukların iş hayatındaki istihdamlarına yönelik olarak sınır belirlemiş olan Polis Vazife ve Salahiyet Kanununda da, bu kanuna aykırı biçimde çocukları çalıştıran kişilere idari para cezası verileceği belirtilmiştir. Bu kanunun 6. maddesine göre 12. maddede düzenlenmiş olan "Polis bar, pavyon, gazino, meyhane gibi içkili yerler ile kıraathane ve oyun oynatılan benzeri yerlere yanlarında veli ve vasileri olsa bile onsekiz yaşını doldurmamış küçüklerin girmesini meneder" hükmüne aykırılık halinde işyerini işletene belediye içinde belediye encümeni, belediye dışında ise il daimi encümeni tarafından beşyüz Türk Lirası ile bin Türk Lirası arasında idari para cezası verilir. Ayrıca anılan maddenin son fıkrasına göre de bu fiilin bir yıl içinde tekrarlanması durumunda, en son uygulanmış olan para cezası bir kat artırılarak uygulanacaktır.

Çocukların iş hayatındaki varlığına ilişkin düzenleme yapılmış olan Umumi Hıfzıssıhha Kanununda da yasaklara uymayan işverenler hakkında yaptırım öngörülmüştür. Kanun'un 282. maddesine göre "Bu Kanunda yazılı olan yasaklara aykırı hareket edenler veya zorunluluklara uymayanlara, fiilleri ayrıca suç oluşturmadığı takdirde, ikiyüzelli Türk Lirasından bin Türk Lirasına kadar idarî para cezası verilir."

İlköğretim ve Eğitim Kanununda da çocuk çalıştıranlara ilişkin yönelik düzenlemeler yapılmıştır. Kanunun 59. maddesine göre;

İlköğrenim çağında olup da mecburi ilköğretim kurumlarına devam etmiyenler, 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.

Yukarıdaki hükümlere aykırı davrananlara dört yüz Türk Lirasından bin Türk Lirasına kadar idarî para cezası verilir.

31/03/2005 tarihinde 25772 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 5326 sayılı Kabahatler Kanunu’nun 3. maddesine göre; idari yaptırım kararları ile ilgili kanun yollarına ilişkin hükümlerin, başka kanunlarda aksi hüküm bulunmaması durumunda uygulanacak olması nedeniyle, itiraz yolunda 5326 sayılı Kanun hükümlerinin dikkate alınması gerekir Bu nedenle çocukların iş hayatında bulunmasını düzenleyen veya yasaklayan durumlarda öngörülmüş olan idari para cezası yaptırımlarına karşı, kararın tebliği veya tefhimi tarihinden itibaren en çok onbeş gün içerisinde, sulh ceza hakimliğine başvurulabilir⁴¹⁰. Süresi içerisinde başvuru yapılmaması durumunda idari yaptırım kararı kesinleşir⁴¹¹. Mahkeme idari yaptırım kararına itiraz edilmesi sonucu "başvurunun reddine" veya "idari yaptırım kararının kaldırılmasına" karar verebilir. Para cezalarında alt ve üst sınır belirlenmiş olduğu kabahatler nedeniyle verilen idari para cezalarına karşı itiraz edilmesi durumunda ise; mahkeme idari para cezasının miktarını değiştirebilmektedir. Bu itiraz üzerine verilmiş olan kararlar sınırın altında kalmadığı takdirde kesindir. Kesinlik sınırında kalmayan kararlara ise kararın tebliği itibariyle yedi gün içinde itiraz yolu açıktır. Bunun üzerine tekrar dosya üzerinden inceleme yapılarak karar verilir⁴¹².

IV. İŞVERENİN CEZAÎ SORUMLULUĞU

İşverenler çocuk işçi çalıştırırken iş mevzuatında düzenlenmiş olan emredici hükümlere uygun olmayan biçimde davranmaları halinde idarî yaptırımların yanı sıra cezaî yaptırımlara maruz kalabilmektedirler. 4857 sayılı İş Kanunumuzda her ne

⁴¹⁰ Kar, s. 52; Arif Temir, **İş Hukukunda Para Cezaları, İtiraz Ve Dava Yolları**, Gözden Geçirilmiş Genişletilmiş 2. Baskı, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, Ocak 2008, s. 222.

⁴¹¹ Kar, s. 52; Temir, s. 222.

⁴¹² Kar, s. 53; Temir, s. 222.

kadar cezaî yaptırımlara yönelik düzenleme bulunmasa da bu yaptırımlar İş Kanunu haricinde çocuk işçilere yönelik mevzuatta cezaî hükümler bulunmaktadır⁴¹³. 12/10/2004 tarihinde 25611 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, çocuk işçilere yönelik olarak düzenlenmiş olan cezaî yaptırımlar ile ilgili genel kanun olarak kabul edilir⁴¹⁴.

Türk Ceza Kanunu’nun 80. maddesinde “İnsan Ticareti” ile ilgili cezaî yaptırımlar düzenlenmiştir⁴¹⁵. Bu maddenin 3. fıkrasına göre, zorla çalıştırma ya da hizmet ettirme, esaret gibi uygulamalara tâbi kılma maksadı ile onsekiz yaşını doldurmamış kişilerin tedarik edilmeleri, kaçırılmaları, bir yerden başka bir yere götürülmeleri ya da sevk edilmeleri ya da barındırılmaları durumlarında suça özgü araç eylemlerden herhangi birine başvurulmamış olsa da faile “sekiz yıldan oniki yıla kadar hapis ve onbin güne kadar adlî para cezası” verileceği hüküm altına alınmıştır⁴¹⁶.

İşverenin çocuk işçi çalıştırması sırasında eğitim öğretimine engel olması halinde Türk Ceza Kanunu’nun “Eğitim ve öğretim hakkının engellenmesi” başlıklı 112. maddesi gündeme gelebilir. Bu maddeye göre;

Cebir veya tehdit kullanılarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla;
a) Devletçe kurulan veya kamu makamlarının verdiği izne dayalı olarak yürütülen her türlü eğitim ve öğretim faaliyetlerine,
b) Kişinin eğitim ve öğretim hakkını kullanmasına,
c) Öğrencilerin toplu olarak oturdukları binalara veya bunların eklentilerine girilmesine veya orada kalınmasına,engel olunması hâlinde, fail hakkında iki yıldan beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

Türk Ceza Kanunu’nun 117. maddesinde düzenlenmiş olan “İş ve çalışma hürriyetinin ihlâli” başlıklı maddenin 2. fıkrası da uygun düştüğü ölçüde uygulanır. Bu maddeye göre;

⁴¹³ Şahin, Korunma, s. 200.

⁴¹⁴ Bakırcı, s. 450.

⁴¹⁵ Veli Özer Özbek ve diğerleri, **Türk Ceza Hukuku : Özel Hükümler**, Seçkin Yayıncılık, 11. Baskı, Ankara, Şubat 2017, s. 86-87; Durmuş Tezcan ve diğerleri, **Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, 13. Baskı, Ankara, Ekim 2016, s. 105; Yeşim Yılmaz, “İnsan Ticareti Suçu ve İctima Sorunu”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 23, Sayı: 3, Aralık 2017, s. 893.

⁴¹⁶ Aykaç, s. 381; Tezcan ve diğerleri, s. 105.

Çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağıllığını sömürmek suretiyle kişi veya kişileri ücretsiz olarak veya sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştıran veya bu durumda bulunan kişiyi, insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tâbi kılan kimseye altı aydan üç yıla kadar hapis veya yüz günden az olmamak üzere adli para cezası verilir⁴¹⁷.

Ayrıca çocuk işçilerin işyerinde geçirmiş oldukları iş kazaları nedeniyle ölmeleri veya yaralanmaları durumunda TCK'da 89. maddesinde düzenlenmiş olan taksirle yaralama⁴¹⁸ ve 85. maddede düzenlenmiş olan taksirle ölüme neden olma suçları⁴¹⁹ ortaya çıkacak ve buna yönelik düzenlenmiş olan yaptırımlar uygulanabilecektir.

Ayrıca yukarıda belirtmiş olduğumuz çocuk işçi istihdam eden işverenlerin cezaî sorumluluğuna ilişkin olarak Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nda düzenlenen 282. maddede belirtildiği üzere ayrıca suç oluşturduğu takdirde TCK hükümleri uygulama alanı bulacaktır.

V. ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİ AZALTMA VE ORTADAN KALDIRMAYA YÖNELİK ÇALIŞMALAR

A. Genel Olarak

Ortaya çıkışından bu zamana dek çocuk işçiliği, ulusal ve küresel çapta hâlen çözülememiş ve öncelikli olarak ortadan kaldırılması gereken bir sorundur. Çocukların gerek fizisel gerek zihinsel gelişimlerini korumaya ve sağlıklı olarak ergin bireylere dönüşmelerinin sağlanması adına çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması gerekmektedir. Çocuk işçi çalıştırmaya yönelik rağbetin artışı çocukların gelişimlerine engel olmasının yanı sıra yalnızca çocuklara zarar vermemekte; ayrıca ergin bireyler de çocuklarla birlikte risk altında girmektedir. Çocukların ucuz iş gücü olması sebebiyle işverenlerce daha çok tercih edilmesine yol açarak; ergin bireylerin iş bulmakta zorlanmasına neden olmaktadır. Bu durumun yanı sıra ergin bireyler bir işte çalışsa dahi çocukların istihdam edilmesi; vasıf aranmayan işler açısından ergin bireyler ile çocuklar arasında rekabet oluşturarak, ergin işçilere verilen ücretlerin de

⁴¹⁷ Aykaç, s. 381.

⁴¹⁸ Tezcan ve diğerleri, s. 261 vd.; Özbek ve diğerleri, s. 239-240.

⁴¹⁹ Tezcan ve diğerleri, s. 201 vd.; Özbek ve diğerleri, s. 184 vd.

azalmasına neden olmaktadır⁴²⁰. Pek çok yerel ve küresel çalışmada çocukların her açıdan sömürüldüğü işçiliklerinin; mümkün mertebe azaltılmasını, koşullarının iyileştirilmesini ve nihayetinde ortadan kaldırılmasını amaçlamaktadır. Bu amaca yönelik olarak pek çok düzenleme yapılmış olup; aynı zamanda ulusal ve uluslararası projeler de geliştirilmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü, Birleşmiş Milletler ve Avrupa Birliği başta pek çok uluslararası kuruluş; çocuk işçiliğini ortadan kaldırmak ve daha önce incelemeye çalıştığımız düzenlemelere aykırılık halinde uygulanacak yaptırımlar ile birlikte taraf devletlerin yükümlülüklerini yerine getirmelerini sağlamayı amaçlamaktadır. Bu sözleşmelere taraf devletlerin ulusal mevzuatlarını sözleşmelere uygun olarak düzenlemesi gerekmektedir.

B. Uluslararası Çalışma Örgütü Tarafından Yapılan Çalışmalar

İş yaşamında karşılaşılan pek çok sorunda olduğu gibi çocukların istihdamı ile ilgili olarak da Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kuruluşu milat sayılmaktadır⁴²¹. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ilkeleri 1944 yılında Filadelfiya'da düzenlenen Uluslararası Çalışma Konferansı'nda yayımlanan Filadelfiya Bildirgesi ile belirlenmiştir. Bu metinde yapılan tespitlere göre⁴²²:

*Emek bir mal değildir
Dernek kurma ve ifade özgürlüğü desteklenen bir ilerlemenin vazgeçilmez şartıdır;
Yoksulluk, bulunduğu yerlerde, herkesin refahına yönelik bir tehlike oluşturur;
İhtiyaca karşı mücadele, her ulusun kendi ülkesi içerisinde tükenmez bir güçle ve kamu yararının sağlanması amacıyla işçi ve işveren temsilcilerinin Hükümet temsilcileri ile eşit şartları içinde katılımlarıyla yapacakları serbest tartışmalara ve alacakları demokratik kararlara hakim olarak sürekli ve ortak bir uluslararası gayretle yürütülecektir.*

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kurulmasının sonra örgütün önemli amaçlarından birisi çocukların iş şartlarının düzeltilmesi ve gelişimlerinin sağlanması olmuştur⁴²³. Uluslararası Çalışma Örgütü, çocuk işçiliğine yönelik olarak tarafların

⁴²⁰ Bakırcı, s. 77.

⁴²¹ Aykaç, s. 381.

⁴²² https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412361/lang--tr/index.htm (19.04.2022)

⁴²³ Duyar ve Özener, s. 18.

motive edecek sisteme ve güce sahiptir. Ancak Uluslararası Çalışma Örgütü’nün çocuk işçiliği karşısında yalnız mücadele etmesi sonucunda başarılı olması mümkün görünmemektedir. Örgütün çocuk işçiliği ile mücadeleye yönelik hayata geçirdiği projeler mutlaka uluslararası kuruluşlarca destek görmelidir. Bu hususta Birleşmiş Milletlerin İnsan Hakları Komitesi, Dünya Sağlık Örgütü, Birleşmiş Milletler Bilim ve Kültür Örgütü, Birleşmiş Milletler Uluslararası Çocuklara Acil Yardım Fonu’nun önemi büyüktür⁴²⁴.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün kurulduğu sene olan 1919 yılında yayımladığı Kuruluş Anayasası’nda dünya barışının ve ahenginin kalıcı olmasına dikkat çekilmiştir. Bahsedilen barış ve ahengin; adil olmayan ve zayıf iş şartları sebebiyle risk altında olduğunu vurgulamış; çocukların korunmaları adına küresel barışı da tehdit altına sokan iş şartlarının acil olarak düzeltilmesinin gerekliliği belirtilmiştir⁴²⁵. Uluslararası Çalışma Örgütü çocukların istihdam edilmesi problemine dikkat çekebilmek ve ülkelerin de çocuk işçiliğini sorun olarak kabul etmelerini amaçlayarak pek çok çalışmayı yıllardır yürütmesine karşın uluslararası alanda çocuk işçiliği sorununa odaklanılması ancak 1979 senesinde “Uluslararası Çocuk Yılı” ilan edilmesi ile gelişmiştir⁴²⁶.

Uluslararası Çalışma Örgütü ilk yıllarında çocuk işçiliğini tamamen ortadan kaldırmaya yönelik projeler üretmiştir. Ancak 2000’li yıllara geçiş ile birlikte çocuk işçiliğinin tamamen ortadan kaldırılmasının güçlüğü karşısında, örgütün amacı nispeten gerçekçi hal alarak son zamanlarda hayata geçirilen projelerin daha çok çocuk işçiliğinin koşullarının düzenlenmesi ve iyileştirilmesine dair projeler olduğu görülmektedir⁴²⁷.

Uluslararası Çalışma Örgütü çocuk işçiliğinin önüne geçmek ve sonucunda gerçekleşen tüm zararlı neticeleri ortadan kaldırma gayesi ile “Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programını” (IPEC) ortaya koymuştur⁴²⁸. Bu program 1992 senesinde Almanya’nın sağlamış olduğu mali katkılar ile Brezilya, Endonezya, Hindistan, Kenya ve Tayland kapsamında başlamıştır. Ülkemizde de programın

⁴²⁴ Mustafa Çöpoğlu, “Türkiye’de Çocuk İşçiliği”, *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 14, 2018, (Türkiye), s. 8.

⁴²⁵ Şahin, Çocuk, s. 62.

⁴²⁶ Bakırcı, s. 88.

⁴²⁷ Yıldırım, s. 80.

⁴²⁸ Necati Kayhan, “Çocuk İşçiliği, Ipec Deneyimi Işığında Sanayide Çalışan Çocukların Sorunları”, *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 1, 2012, s. 192.

yürütölmeye başlandığı 1992 senesinden bugüne dek IPEC bağlamında çocuk işçiliğinin önüne geçilebilmesi adına çalışmalar yapılmaktadır⁴²⁹. 1994 senesinde Pakistan, Bangladeş, Nepal, Tanzanya ve Filipinler⁴³⁰; 1996 senesinde Şili, Mısır, Arjantin, Peru, Srilanka, Bolivya, Panama, Kosta Rika, El Salvador, Guatemala, Nikaragua, Panama ve Venezuela; 1997 senesinde Senegal, Kamboçya, Ekvador, Benin, Honduras ve Dominik Cumhuriyeti; 1998 senesinde Mali, Madagaskar, Paraguay ve Güney Afrika; 1999 senesinde ise, Uganda, Combodia, Burkina Faso, Moğolistan, ve Arnavutluk'ta uygulanmaya başlamıştır⁴³¹. IPEC projelerine şu an 91 ülkede devam etmektedir⁴³².

Bu programa göre yapılan çalışmaların; çocuk işçiliği kapsamında olup olmadığına, çocuğun yaşına, istihdam edildiği işin niteliğine, çocuğun iş yerinde geçirdiği zamana, işin yapıldığı şartlara ve çocuğun bulunduğu devletin bu konuda koymuş olduğu amaçlara bağlı olduğu belirtilmektedir⁴³³. Bu programın uzak gelecek için temel amacı çocuk işçiliğinin tamamen kaldırılmasıyken⁴³⁴, yakın gelecek için amacı işçi çocukların korunmalarını sağlamak ve iş şartlarını iyileştirmektedir⁴³⁵. Programın öncelik verdiği gruplar ise, sanayi, tarım ve hizmet faaliyetlerinde tehlike altında istihdam edilen çocuklar, baskı ile zorlanarak istihdam ettirilen çocuklar, aile işleri kapsamında evlerinde çalıştırılan çocuklar, çok ufak yaşta olmasına rağmen çalıştırılan çocuklar, kız çocukları, gelişmelerini negatif etkileyecek işlerde çalıştırılan çocuklar ve sokaklarda çalışan çocuklardır⁴³⁶. Çocuk işçiliğinin tümüyle çözölerek yok edilmesi devletlerin iktisadî ve sosyal olarak gelişim seviyelerine göre yakın gelecekte mümkün görünmediğinden programın öncelikli hedefi en kötü şekillerdeki çocuk işçiliğini kaldırmak haline gelmiştir. IPEC

⁴²⁹ Kayhan, s. 190.

⁴³⁰ Ömür Oy, **Dünyada ve Türkiye'de Çocuk İstihdamı ve Çocuk İşçiliğinin İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Önemi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2001, s. 71.

⁴³¹ Filiz Anık, "Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Çalışmaları", (Ed. Mustafa Ruhi Şirin ve Sevgi Usta Sayita), **1. İstanbul Çocuk Kurultayı: Araştırmalar Kitabı**, İstanbul Çocukları Vakfı Yayınları, 2000, s. 355.

⁴³² <https://www.ilo.org/ipecc/Regionsandcountries/lang--en/index.htm> (22.04.2022)

⁴³³ Damlanur Tat, "Avrupa Birliği Aday Ülkelerinde Çocuk İşçiliği: Çocuk İşçiliğini Önleme Politikaları Önerileri", **Birey ve Toplum Dergisi**, Cilt: 9, Sayı: 11, 2016, s. 115.

⁴³⁴ Bakırcı, s. 168.

⁴³⁵ Bakırcı, s. 115.

⁴³⁶ Şule Çağlar, "ILO/IPEC Programları", **Sanayide Çalışan Çocuklar Raporu Sakarya Pilot Bölge Araştırması Çocuk İşçiliğiyle Mücadele Bölge Eylem Komiteleri Seminerleri** (Gaziantep-Karaman-Sakarya), s. 55.

hedeflerini gerçekleştirebilmek adına işçi, işveren ve sivil toplum kuruluşlarından çocuk işçiliği ile ilgili mücadelede aktif olarak rol almalarının beklentisindedir. Bu mücadele adına yerel çapta bir plan hazırlanarak; bu plan, eğitim ve maddi katkılar ile yürürlüğe sokulmalıdır⁴³⁷.

1. Projelerde Kullanılan Yöntem

Genel olarak IPEC bağlamında olan bir projenin uygulamaya konulması şu biçimde gerçekleşmektedir: öncelikle programın uygulanacağı ülke ile Uluslararası Çalışma Örgütü arasında anlaşma imzalanmakta; anlaşmanın içeriğinde iş birliğine yönelik alanlar belirlenerek, araştırmalar neticesinde ülkedeki çocuk işçiliğinin hangi noktada olduğunu gösterilmektedir. Yapılan bu araştırmalar ile çalışmalar oluşturularak; danışma faaliyetleri sonucunda ortaya çıkan bilgiler ile birlikte yerel faaliyet planının yapı taşını ortaya çıkmış olur. Bu şekilde o ülkeye yönelik plan oluşturulmasının ardından, devlet kurumları, işçi ve işveren sendikaları ve kuruluşları, bağımsız kuruluşlar, üniversiteler ile medya kanalları planı uygulamaya başlamaktadır. Bunun akabinde planın işlendiğinin denetlenebilmesi amacıyla farklı katılımcılardan oluşan komite kurulmaktadır. Bahsettiğimiz bu plana yönelik çalışmalara mümkün mertebe fazla sayıda işbirliğinin katılması ile hem projede istenen gelişimin gerçekleşmesi ihtimali artmakta hem de IPEC projelerinin benimsenmesi söz konusu olmaktadır⁴³⁸.

IPEC çocuk işçiliğinin tamamen kaldırılması amacıyla geliştirdiği mücadele planı üç ana yöntem içermektedir, bunlar: engelleme, geri çekilme ve korumadır. Tehlikeli faaliyetler gösteren işyerlerinde çalıştırılma durumu olan çocukları belirleyerek bu istihdamların engellenmesi birinci yöntemi, bahsedilen tehlikeli işyerlerinde istihdam edilen çocukların bu işleri bırakmalarını ve eğitimlerine devamlarının sağlanması, işe geri dönmelerine engel olabilmek adına gözlem altında tutulmaları ikinci yöntemi, çalışabilmeleri için belirlenmiş olan asgari yaşı geçen

⁴³⁷ Günöz, s. 66-67.

⁴³⁸ Yıldırım, s. 81-82.

çocukların istihdam edildikleri işyerlerindeki iş şartlarının düzeltilmesi ise üçüncü yöntemi açıklamaktadır⁴³⁹.

Çocukların iş hayatında varlığının tamamen ortadan kaldırılabilmesi adına planlama yapılabilmesi için öncelikli olarak konu ile ilgili güvenilir verilere sahip olmak gerekir. Bahsettiğimiz bu verilere ulaşabilmek ve çocuk işçiliğinin önüne geçebilmek adına bir adım olarak örneğin; IPEC programı kapsamında Türkiye İstatistik Kurumu ile Uluslararası Çalışma Örgütü arasında proje oluşturulmuştur. Bu proje kapsamında 1994 senesinin Ekim ayında, 1999 senesinin Ekim ayında, 2006 senesinin Ekim, Kasım, Aralık aylarında ve son olarak da 2012 senesinin Ekim, Kasım, Aralık aylarında çocukların işgücüne yönelik anketler düzenlenmiştir⁴⁴⁰. Bahsettiğimiz bu anketler ile Türkiye’de iş yaşamında yer alan çocukların nasıl şartlar altında bulunduklarını sektörler göre tespit etmek, çalışan çocukların sosyal, ekonomik ve demografik özelliklerine yönelik belirlemeler ile işçi çocukların geleceklerine dair beklentilerini belirlemektir⁴⁴¹.

2. Dünya Geneline Gerçekleştirilen Projeler

IPEC kapsamında dünya çapında çeşitli çalışmalar yapılmaktadır. Dünyada yapılmış olan projelerden biri; Brezilya’da yapılmış olan “Keçiye Karşılık Okul Programı”dır. 1996 yılında “Retirolandia Kırdı Çalışanlar Birliği (Bahia)”, iş hayatında yer alan çocuklar ve bu çocukların ailelerine yardım etmek için bu projeyi hayata geçirmiştir. Çocuklarını çalıştırmaktan vazgeçerek eğitimlerini sağlamak adına okula yollamayı seçen ailelere birlik tarafından keçiler verilmiştir. Bunun yanı sıra, Birlik ailelere keçiler hakkında eğitimler vererek bilinç kazandırmıştır. Bu proje kapsamında aileler ayrıca keçilerden elde ettikleri sütleri çocuklarının beslenmesinde kullanacaklarını taahhüt etmişlerdir. Başta yaklaşık 30 civarında aileye 60 kadar keçi verilmiştir. Neticede 100’ü aşkın çocuk tehlikeli kabul edilen işlerden alınarak eğitimlerine devam etmişlerdir. İlk etapta IPEC tarafından karşılanan bu proje artık

⁴³⁹ Cevdet Acu, “Dünyada ve Türkiye’de Çocuk, Çocuk İşgücü Sorunu ve Çocuk Refahı Politikaları”, https://www.academia.edu/9474937/%C3%87OCUK_%C4%B0%C5%9EG%C3%9CC%C3%9C_SO_RUNU_VE_%C3%87OCUK_REFAHI_POL%C4%B0T%C4%B0KALARI_Child_Labour_and_Child_Welfare_Policy_ (10.06.2022), s. 15.

⁴⁴⁰ Yayla, s. 430.

⁴⁴¹ Bakırcı, s. 14.

kendi varlığını sürdürebilmektedir. Zaman içerisinde proje kapsamındaki aile miktarı artmış ve bu sayede çocuk istihdamının risklerine ve eğitime dikkat çekilmiştir⁴⁴².

Yine Brezilya’da yapılmış olan başka bir proje ise “Sokak Çocukları Projesi”dir. Brezilya’nın Bahra bölgesinde “Projeto Axe” isimli sivil toplum örgütüne sokakta kalan ve çalışan çocuklar için programlar oluşturulmuştur. Bu programlar sosyalleşmeye, mesleki eğitime ve çeşitli eğitim imkanlarını içermektedir. Bu proje ile çocukların eğitim hayatlarına eğilmeleri ve çevrelerindeki tehlikelerden uzaklaşmaları amaçlanmıştır⁴⁴³. Projeto Axe aracılığı ile projeye dahil olan çocuklara edebî ve meslekî alanlarda eğitimler verilmiştir. Çocukların bunun yanı sıra kültür-sanat ve eğlence aktivitelerine katılımları sağlanmıştır. En küçük 12 yaşında olmak üzere pek çok çocuk “Stampexe” (T- Shirt üretimi); “Modaxe” (Elbise modeli tasarım ve üretimi) ve “Escola de Circo”(Sirk Eğitimi) etkinliklerine katılım sağlamışlardır. Axe, gerçekleştirmiş olduğu bu projeler ile büyük başarı elde etmiş ve sokakta yaşayan çocuklar ile çalışma yürütme noktasında başka sivil toplum kuruluşlarına eğitimler vermektedir⁴⁴⁴.

IPEC bağlamında Guatemala’da da çalışmalar yapılmıştır. Retalhuleu’da “Taş Ocaklarında Çocuk İşçiliğine Karşı Savaş” projesi hayata geçirilmiştir. Guatemala’nın Retalhuleu kesiminde 5 yaş civarındaki çocuklar taş ocaklarında çalıştırılmaktadırlar. Bu bölgedeki çocuk istihdamını bitirmek gayesiyle “Guatemala Kalkınmayı Sürdürme Vakfı”, devlet temsilcileri ve iş insanlarının birlikte çalışmasıyla bu proje uygulamaya konulmuştur. Projede; çocuk işçiler ve ailelerine sağlık hizmetleri sunma, eğitim kurumları oluşturma, ailelerin kazancını ve bölgedeki iktisadî kaynakları çoğaltma, ocakların üretim aşamalarında düzenlemeler yapılması yönünde teşvik etme amaçlanmaktadır. IPEC’in vermiş olduğu maddi destek ile birlikte 5 - 14 yaşlarındaki 1081 çocuk ve 189 aileye hizmet sağlanmıştır. Proje kapsamında aileler ile yazılı olarak anlaşmalar yapılmış olup; aileler çocuklarını çalıştırmaktan vazgeçerek eğitimlerini sağlamayı kabul etmişlerdir⁴⁴⁵.

⁴⁴² Oy, s. 71.

⁴⁴³ Oy, s. 72- 73.

⁴⁴⁴ UNICEF Türkiye Temsilciliği, **Dünya Çocuklarının Durumu**, Tisimat Basım Sanayii A.Ş., Ankara, 1997, s. 58.

⁴⁴⁵ International Labour Organization Report, 2010, s. 26’dan aktaran Mustafa Bahadır Aslan, **Türkiye’de Çocuk İşgücü İstihdamı: Ankara Siteler Örneği** (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Temmuz 2017, s. 60.

Kenya’da hayata geçirilmiş olan başka bir IPEC projesi ise “Evde Çalışan Çocuk İşçilere Yardım”dır. Evlerde hizmetçilik yapmak, hem bedensel hem de psiko - sosyal nedenlerden ötürü çocukların gelişmeleri bakımından tehlikeler özellikler barındırır. Çocukların hizmetçi olarak kullanılması, çocukların hem en çok sömürüldüğü hem de hakkında en az çalışma yapılmış olan çalışma türlerinden bir tanesidir. Evlerde hizmetçi olarak çalıştırılan çocukların 10’undan 9’u kız çocuğudur. Ayrıca bahsettiğimiz bu çocuklar fiilî olarak kölelik şeklinde çalıştırılmaktadırlar⁴⁴⁶. 1995 senesinde “Sinaga Kadın ve Çocuk İşgücü Kaynağı Merkezi”, evlerde çalıştırılan çocuklara dikkat çekebilmek ve Nairobi’deki kız çocuklarına yardım edebilmek adına bir program oluşturmuştur⁴⁴⁷. Bu oluşum, Kenya’da yaklaşık 200 bin kadar olduğu düşünülen çocuk hizmetçilerin hayatlarını düzeltmek için çalışmaktadır⁴⁴⁸. IPEC’in kuruluşu yapmış olduğu maddi katkılar ile bilinç düzeyi artırılmak suretiyle 255 ev hizmetlerinde çalıştırılan çocuğa yardım edilmiştir. Bu programda, işverenlerinin istismar ettiği kız çocuklarına eğitimler ve resmî tavsiyeler verilmiş ayrıca tehlikelerden korunabilmeleri hususlarında yetenekler kazandırılmıştır. Bunun yanı sıra, “Sinaga Kadın ve Çocuk İşgücü Kaynağı Merkezi”, çocukların yaşamış olduğu bu tür travmatik durumlara yönelik insanların eğitilmesini sağlamıştır⁴⁴⁹.

3. Dünya Geneline Kurum ve Kuruluş Destekleri ile Gerçekleştirilen Projeler

ILO’nun çocuk işçiliğinin oratadan kaldırılması ile ilgili yapmış olduğu projelerin başka uluslararası kuruluşlarca da desteklenmesi şarttır. Örnek vermek gerekirse Dünya Sağlık Örgütü’nün (WHO) çocuk işçilerle ilgili olarak sağlık çalışmalarına destek vermesi, Birleşmiş Milletler Uluslararası Çocuklara Acil Yardım Fonu’nun (UNICEF) kötü koşullarda çalıştırılan çocukların iş şartlarının düzeltilmesine ilişkin projelere destek vermesi, Birleşmiş Milletler Eğitim Bilim ve

⁴⁴⁶ UNICEF Türkiye Temsilciliği, s. 30-31.

⁴⁴⁷ International Labour Organization Report, 2010, s. 26’den aktaran Yıldırım, s. 84.

⁴⁴⁸ UNICEF Türkiye Temsilciliği, s. 31.

⁴⁴⁹ International Labour Organization Report, s. 26’den aktaran Yıldırım, s. 85.

Kültür Örgütü'nün (UNESCO) çalıştırılan çocukların eğitimlerinin devamlılığına ilişkin düzenlenen projelere destek vermesi beklenmektedir⁴⁵⁰.

UNICEF dünya çapında çocuk haklarına yönelik savunuculuk açısından başı çeken kuruluştur. Bu kuruluşun hedefi ise çocukları ayrımcılığın, istismarın, şiddetin ve sömürünün tüm biçimlerinden korumaktır. Kuruluş hedeflerine ulaşabilmek adına herkesin bu sisteme katılmasını da amaçlamaktadır. Bu bağlamda UNICEF dünya çapında aşağı yukarı 190 ülkede çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasına yönelik mücadele amacına yönelik olarak ILO ile iş birliği halinde projeler yapmakta ve çocuk işçiliğinin çocuklara ve dolayısı ile topluma olan zararları hususundaki bilinç düzeyinin artırılması için çalışılmalar yürütmektedir⁴⁵¹. UNICEF çocukların iş hayatında yer almamasına ilişkin olarak yapılan tüm projeleri her açıdan çocuk haklarının korunması bağlamında kabul etmektedir. Bu nedenle de UNICEF'in yürüttüğü projeler Uluslararası Çalışma Örgütü'nün en kötü biçimlerdeki çocuk çalışmalarını ortadan kaldırılmak adına yaptığı projeleri tamamlamaktadır⁴⁵². Bu projeler bağlamında gerekli verileri toplayabilmek için yeni belirtiler ve metodların oluşturulması adına çalışılmalar yapılmakta, yerel araştırmalara teknik olarak destekler verilmekte ve özellikle çocuklar ve kadınlar açısından yerel izlem sistemlerinin oluşturulması için katkı vermektedir⁴⁵³.

Çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasına yönelik mücadele açısından Avrupa Birliği de çalışmalar yürütmektedir. Avrupa Birliği'nce geliştirilen “Genel Tercihler Sistemi Programı” ile üye devletlere ithal edilen ürünlerin geçirdiği tüm süreçlerde çocuk işçilerin istihdam edilmemesine önem verilmektedir. Bu hususta hassasiyet gösteren devletlere Avrupa Birliği'nde piyasaya girmeleri açısından öncelik verilmektedir. Ancak çocuk işçiliği ile mücadeleye yönelik olarak uygulanan ekonomik yaptırımlar her zaman amacına yönelik sonuçlar vermeyebilir. Çünkü bahsettiğimiz bu tarz yaptırım ve engeller genelde çocuk işçiliğinin sona erdirilmesine yardımcı olmadığı gibi tam tersi yaptırımlardan zarar gören işletmelerin çocukları işten çıkartması sebebiyle çocuk işçileri çalışma hayatından

⁴⁵⁰ Çöpoğlu, Döngü, s. 678.

⁴⁵¹ Haydar Efe ve Sevinç Arzu Uluoğlu, “Dünyada Çocuk İşçiliğiyle Mücadelede Geline Nokta ve Geleceğe Dair Bazı Öngörüler”, **Eğitim Bilim Toplum Dergisi**, Cilt: 13, Sayı: 51, 2015, s. 58.

⁴⁵² Bakırcı, s. 117.

⁴⁵³ Efe ve Uluoğlu, s. 58.

tamamen soyutlamamakta sadece farklı sektörlerdeki işletmelerde çalışmalarına da yol açmaktadır⁴⁵⁴.

Ayrıca Uluslararası Sosyal Sorumluluk Örgütü de 1997 senesinde “SS 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı” başlığı ile çocuk işçiliğine ilişkin kimi ilkeler barındıran bir çalışma yaparak çocuk işçiliğine karşı mücadele etmek adına girişimde bulunmuştur. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Çocuk Hakları Sözleşmesi ve Uluslararası Çalışma Örgütü’nce düzenlenen sözleşmeler çerçevesinde düzenlenen bu ilkeler altında mal ve hizmet üretiminde ve iş konusunda “ahlaki boyutu” korumayı amaçlamaktadır⁴⁵⁵. Bu korumanın sağlayabilmek için, 15 yaşından küçük olan çocukların istihdam edilemeyeceği, 15 yaşını doldurmuş olan çocukların ise eğitimlerine devam etmeleri durumunda, ulaşımda geçen süreyi de kapsayacak şekilde okul ve iş için geçirecekleri zamanın günde 10 saatten fazla olamayacağı kabul edilmiştir⁴⁵⁶. Ayrıca bu ilkeleri kabul ederek uygulamaya koyan kurumlar istihdam ettikleri çocuk işçilerin işyerinde ve işyeri dışında çocuklar için güvensiz ve sağlıklı olmayan şartlara maruz kalmaması hususunda taahhüt de vermiş kabul edilmektedir⁴⁵⁷.

4. Türkiye’de Gerçekleştirilen Projeler

Ülkemizde Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 1992 yılında başlatmış olduğu IPEC kapsamında; 138 No’lu ILO Sözleşmesi’nin kabulü, sanayideki işlerde istihdam edilen çocuklara sağlık hizmetleri ulaştırılması, çıraklık düzeninden yararlandırma, “İşyeri Danışma ve Denetleme Grubu”nun kurulması gibi pek çok çalışma düzenlenmiştir⁴⁵⁸. Bu projenin hayata geçirilmesi ile ilgili olarak da kimi yöntemler geliştirilmiştir. Ülkemizde 1992-1993 senelerini içine alacak biçimde belirlenen bu yöntemler şu şekilde sıralanabilir: çocuk işçiliğine yol açan nedenlerin neler olduklarını belirterek bu sorunlar ile ilgili daha büyük bir kitlenin farkındalık kazanmasını sağlamak, mücadeleye yönelik politikalara karar verecek olan yetkililerin konuya yönelik hassasiyetlerini artırmak ve uygulanabilmesi daha kolay

⁴⁵⁴ Çöpoğlu, Döngü, s. 677.

⁴⁵⁵ Bakırcı, s. 118.

⁴⁵⁶ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 506.

⁴⁵⁷ Bakırcı, s. 119.

⁴⁵⁸ Özeren, s. 168.

olabilecek ufak planların belirlenmesini sağlamaktır⁴⁵⁹. Konuya yönelik yöntemler oluşturulması yalnızca bahsettiğimiz dönemle kalmayıp; 1998 - 1999 senelerinde de iş hayatındaki çocukların güvende kalmalarını sağlayabilmek ve çocukların her açıdan gelişmelerini sağlıklı olarak tamamlamaları adına gereken imkânları sunmak şeklinde farklı yöntemler oluşturulmuştur⁴⁶⁰.

Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye Ofisi’nin çocuk işçiliği ile mücadeleye yönelik hazırlanan projelere bakıldığında: “Türkiye’de Mevsimlik Fındık Tarımında En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi” projesi hayata geçirilmiştir⁴⁶¹. Karadeniz illerinde hayata geçen proje Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile birlikte gerçekleştirilmektedir. Aileleri mevsimlik işlerde işçi olarak çalışan çocukların da aileleri ile beraber işe gitmeleri ve bedenlerini zorlayıcı olan mevsimlik işçi olarak çalışmalarına engel olmak adına başlatılan bu proje kamu ve özel kuruluş işbirlikleri ile hataya geçen ilk proje olması açısından önemlidir. Projenin bedeli “Avrupa Çikolata, Bisküvi ve Şekerleme Sanayi Kuruluşu (CAOBISCO) ve Hollanda Krallığı” tarafından karşılanmıştır. Projenin ilk kısmı 2013 senesinde Ordu’nun Merkez ve Perşembe ilçelerinde, ikinci kısmı ise Fatsa ve Ünye ilçelerinin dahiliyeti ile devam ederek; 2015-2017 senelerinde Sakarya, Düzce ve Şanlıurfa proje kapsamına girmiştir. Projenin sonraki aşaması 2018-2020 senelerinde politika yürürlüğünün destek görmesi, detaylı politika savunuculuğu ve bilinç oluşturulması gayesi ile devam etmiş; 2021-2023 seneleri için Giresun ve Samsun’da da uygulanması planlanmıştır⁴⁶².

5. Türkiye’de Kurum ve Kuruluş Destekleri ile Gerçekleştirilen Projeler

Ülkemizde pek çok kurum ve kuruluş tarafından çocuk işçiliği ile mücadeleye yönelik çalışmalar yapılmıştır. IPEC çerçevesinde yapılmış olan bazı projeler şunlardır;

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nca yürütülen projeler: Çalışan Çocuklar Birimi’nin kuvvetlendirilmesi⁴⁶³, iş müfettişlerine çocuk işçiler ile ilgili

⁴⁵⁹ Yıldırım, s.103-104.

⁴⁶⁰ Yıldırım, s.103-104

⁴⁶¹ <https://www.ilo.org/ankara/projects/child-labour/lang--tr/index.htm> (28.04.2022)

⁴⁶² https://www.ilo.org/ankara/projects/child-labour/WCMS_759229/lang--tr/index.htm (28.04.2022)

⁴⁶³ Bakırcı, s. 404.

eğitimler verilmesi, çalışan çocuklara kimyasalların vermiş olduğu etkilerin incelenmesi, yapıştırıcı üreten iş sahiplerine farkındalık çalışmaları yapılması, çocuk işçiliğinin önüne geçebilmek adına yerel hareket planı ve programların oluşturulması, çocuk emeğinin kullanımının en kötü biçimlerinin İzmir'de seçilmiş olan sınaî meslek alanlarında 2003 senesi itibariyle ortadan kaldırılması⁴⁶⁴, deprem bölgesinde bulunan Yalova'daki çocukların rehabilite edilmesi ve çocuk işçiliğinin önüne geçilmesi, Türkiye'nin batısında seçilmiş olan sanayi ve meslek alanlarında çocuk işgücü kullanımının engellenmesi⁴⁶⁵, mobilya yapım alanında çocuk işçiliğinin en kötü şekillerinin sona erdirilmesi, ağaç iş alanının çaltırılan çocuklar üzerindeki etkisinin araştırılması⁴⁶⁶.

Milli Eğitim Bakanlığı'na yürütülen projeler: İstanbul'da yapılan çıraklık eğitimlerinde öğretmenlere iş hayatındaki çocuklar ile ilgili farkındalık kazandırılması, çıraklık eğitim merkezlerinde çalışan müdürlere iş hayatında yer alan çocuklar ile ilgili olarak farkındalık kazandırılması, iş hayatında yer alan çocukların eğitim almasının sağlanması, sürekliliği ve eğitimde gösterdikleri başarıların artırılması hakkında MEB kurumsal kapasitesini artırılması⁴⁶⁷.

Türkiye Kalkınma Vakfı'na yürütülen projeler: Erzurum ve Sinop şehirlerinde kırsal bölgelerde ve ev içi işlerde çalıştırılan çocukların meslekî eğitimler alabilmeleri adına programlar oluşturulması, Sinop ve Diyarbakır şehirlerinde “*Kendi İşini Kur*” adında bir program oluşturularak çalıştırılan çocukların ailelerine iş kazandırılması ile çocukların iş ortamından alınmasını sağlamak⁴⁶⁸.

Türkiye İstatistik Kurumu tarafınca yürütülen projeler: çocuk işçiliği konusunda yerel çapta araştırmalar yapılması, çalışan çocuklara ilişkin seminer, çocuk çalıştırılması ile ilgili anket yapılması⁴⁶⁹.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'na yürütülen projeler: çocuk işçiliği hakkında işverenlere farkındalık kazandırılması, “Türkiye’de Çocuk İşçiliği” kitabının ingilizce yayımlanması, metal iş kolunda çalışan küçük ve orta ölçekli

⁴⁶⁴ <https://www.csgb.gov.tr/medias/5828/ilococuk.pdf> (28.04.2022)

⁴⁶⁵ Kara, s. 157.

⁴⁶⁶ Kayhan, s. 193.

⁴⁶⁷ Kara, s. 157.

⁴⁶⁸ Yıldırım, s. 105.

⁴⁶⁹ Kara, s. 157.

işyerlerinde çalıştırılan çocukların iş koşullarının düzeltilmesi, Pendik Sanayi Bölgesi'nde çalışan çocuklara yönelik bürolar kurulması⁴⁷⁰.

TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve DİSK Konfederasyonları ile ortak olarak yapılan “Sokaktan Eğitime” çalışması bağlamında 6 şehirde toplam 1710 sokaklarda çalıştırılan çocuk yatılı ilköğretim okullarına yerleştirilmiştir⁴⁷¹.

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na yürütülen projeler: Çalışan çocukların ve genç işçilerin sorunların neler olduğu ve bu sorunlara yönelik çözüm önerileri ile ilgili sempozyum, deri iş kolunda istihdam edilen çocukların iş şartlarının düzeltilmesi gayesi ile TÜRK-İŞ deri sendikaları işçilerine eğitim verilmesi, bölge ve il temsilciliklerinde eğitim ve eylemlere ilişkin komite çalışmaları, çocuk işçiliği ile ilgili olarak sendikaların güçlendirilmesi⁴⁷².

Kadın Eserleri Kütüphanesi ve Bilgi Merkezi Vakfı tarafından evlerde hizmet sektöründe çalıştırılan kız çocuklarının geçmişlerine dair araştırma ve geleceklere yönelik çalışmaların yürütülmesi⁴⁷³.

Türkiye Küçük Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu Araştırma Enstitüsü'nce yürütülen projeler: halı dokuma iş kolunda çocuk işçilerin konumu, IPEC partnerlerinin gözlem ve değerlendirmeler hakkında eğitim vermesi, TESK İşyeri Denetleme ve Danışma Grubu için eğitim planı oluşturulması ve kitapçık hazırlanması⁴⁷⁴.

Ortadoğu Teknik Üniversitesi'nce yürütülen projeler: Yabancı Diller Yüksekokulu öğrencileri ve öğretim görevlilerinin çocuk işçiliği hakkında duyarlılıklarının artırılması, depremde zarar gören kesimlerde dışarıda çalışan çocukların rehabilite edilmesi ve çalışmalarının engellenmesi, çocuk işçiliğine yönelik yapılan faaliyet programları ülke raporunun hazırlanması⁴⁷⁵.

Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfınca yürütülen projeler: deri, metal ve otomotiv sanayii işlerinde istihdam edilen çocukların sağlıklarına yönelik çalışmalar yapılması, Ankara ve İstanbul'da bu

⁴⁷⁰ Kara, s. 157.

⁴⁷¹ <https://t24.com.tr/haber/cocuk-isciligini-onlemek-icin-ozel-program,1637> (09.05.2022); ILO Ankara Ofisi, “ILO Ankara Ofisi Tarafından Yürütülen Çocuk İşçiliğini Sona Erdirme Uluslararası Programı(IPEC)Faaliyetleri”,<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/programme/ipecc.htm> (10.02.2022)

⁴⁷² Kara, s. 158.

⁴⁷³ Yıldırım, s.105.

⁴⁷⁴ Kara, s. 158.

⁴⁷⁵ Kara, s. 158.

alanlarda çalıştırılan çocuklara yönelik sağlık muayeneleri için taşınabilir bir muayenehaneler oluşturulması, bu muayenehaneleri oluştururken de çıraklık eğitimlerinin verdiği okullar ile işbirlikleri kurulması, Denizli’de küçük çaplı işletmelerde çalıştırılan kız çocuklarının sağlık taramalarını yapılması⁴⁷⁶.

İnsan Kaynakları Geliştirme Vakfı’nca yürütülen projeler: çocuk işçilerin korunmasını artırmak adına ilköğretim denetçileri ile işbirlikleri yapılması, ilköğretim denetçilerinin çocuk işçiliği hakkında bilinçlendirilmesi, ilköğretimdeki okul müdürlerinin çocuk işçiliği hakkında bilinçlendirilmesi⁴⁷⁷.

Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayi Destekleme Vakfı’nca yürütülen projeler: ustalara çıraklar ile ilişkilerine yönelik eğitimler verilmesi, Doğu Anadolu’da yaşayan göçmen çocuklar ile sokaklarda çalışan çocuklara yönelik eğitimler verilmesi⁴⁷⁸.

Bu projelerin yanı sıra 1992 senesinde Ankara Büyükşehir Belediyesi ile ILO’nun işbirliği yapması ile “Ankara Sokaklarında Çalışan Çocuklar” projesi hayata geçirilmiş, Ankara’da sokaklarda çalıştırılan çocukların şartlarını düzeltmek ve bu çocukların eğitim hayatlarına devam etmeleri hedeflenmiştir⁴⁷⁹. Projeye göre “Ankara Sokaklarında Çalışan Çocuklar Merkezi” oluşturulmuş, merkezde sağlık, beslenme, ilk yardım, sosyal etkinlik, spor, psikolojik destek, oyun ve eğitim gibi ana ihtiyaçların giderilmesinin yanı sıra meslek kazandırma, düzenli iş bulma, çocuk işgücünün kullanılmasına yönelik toplumda farkındalık kazandırmak için seminerler verme gibi çalışmalar yapılmıştır⁴⁸⁰.

Çocuk işçiliğine ilişkin ayrıca Sosyal Hizmetler Derneği, Çocuk Vakfı ve Türkiye Endüstri İlişkileri Derneği gibi sivil toplum örgütleri de çalışmalar yapmaktadır⁴⁸¹.

⁴⁷⁶ Yıldırım, s. 106.

⁴⁷⁷ Kara, s. 158.

⁴⁷⁸ Yıldırım, s. 105.

⁴⁷⁹ Akyüz, s.520.

⁴⁸⁰ Akyüz, s. 520-522; Tandoğan, s. 87.

⁴⁸¹ Günöz, s. 88.

6. Çocuk İşçiliği Farkındalığına Yönelik Çalışmalar

Uluslararası Çalışma Örgütü'nce 2002 senesinde 12 Haziran günü “Çocuk İşçiliği ile Mücadele Günü” ilan edilmiştir. Her sene bu tarihte öncesinde ana tema belirlenerek, bu tema kapsamında dünya genelinde tehlikeli işlerde ve çok kötü koşullarda çalıştırılan çocuklara dikkat çekilmesini ve bu konuya yönelik farkındalık ve duyarlılık sağlanması amaçlanmaktadır⁴⁸².

Ülkemizde 2018 senesi “Çocuk İşçiliği ile Mücadele” ilan edilerek toplumdaki duyarlılık ve farkındalığın artırılması ile çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasına yönelik amaçlarına katkı sağlanması hedeflenmiştir⁴⁸³. Konuyla ilgili 2018/3 sayılı Başbakanlık Genelgesi 20 Şubat 2018 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanması ile yürürlüğe girmiştir⁴⁸⁴. Bu genelgede, çocukların gelişmelerine engel olan çocuk istihdamının, küresel ve yerel anlamda en önemli problemlerinden olduğu belirtilmiştir.

Ayrıca çocuk işçiliği ile mücadeleye yönelik 2023 hedefleri kapsamında, başta en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği olmak üzere, çocuk işçiliğinin tamamen önüne geçilmesi gayesi ile eski Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile birlikte planlanan “Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı (2017-2023)” isimli program yürürlüğe girmiştir. Bu program bağlamında, çocukların istihdamını engellemeye ilişkin ana stratejiler, çalışmalar ve bunlardan sorumlu olması ayrıca işbirliği yapılması planlanan kuruluşlar ile çalışmaların tamamlanma sürelerinin tespit edildiği belirtilmiştir. “Çocuk İşçiliği ile Mücadele Yılı” çalışmaları bağlamında kuruluşlarca yapılması planan tüm faaliyetlerde çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasına önem gösterileceği ve programda yürütülecek çalışmaların etkili ve faydalı bir biçimde yapılabilmesi adına bütün kurum ve kuruluşlar tarafından gerekli olan yardım ve desteğin temin edileceği belirtilmiştir⁴⁸⁵. Bu programda ayrıca sokaklarda çalıtılan, ufak ve orta çaplı işletmelerdeki tehlikeli işlerde çalıştırılan ve aile işleri haricinde tarım faaliyetlerinde ücretli ve geçici işlerde çalıştırılan çocukların öncelikli kesim olduğu belirtilmiştir. Ayrıca “Çocuk İşçiliğiyle Mücadele

⁴⁸² Yayla, s. 413.

⁴⁸³ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_774760.pdf (07.05.2022)

⁴⁸⁴ <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/02/20180220-3.pdf> (07.05.2022)

⁴⁸⁵ https://www.csgb.gov.tr/medias/11752/cocuk_isciligi_rev_23032017.pdf (08.05.2022)

Eylem Planı” ile kurum ve kuruluşların mücadeledeki görevleri ve sorumlulukları tespit edilmiştir. “Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı”nın ekinde yer alan eylem planı ile takip edilebilmesi adına “Çocuk İşçiliği ile Mücadele İzleme ve Değerlendirme Kurulu” görevlendirilmiştir. 2018/3 Başbakanlık Genelgesi ile bu Kurulun, Çalışma Genel Müdürü Başkanlığı bünyesinde yılda iki kez Haziran ve Aralık aylarında olacak şekilde Kurul toplantıları aracılığı ile takip edilerek sürecin değerlendirilmesi planlanmıştır⁴⁸⁶.

C. Dünya’da ve Türkiye’de Çocuk İşçiliği ile Mücadelede Geline Aşama

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün çocuk işçiliğine yönelik yapmış olduğu 2017 yılının tahminlerine bakıldığında; küresel olarak her bölgeden çocukların iş hayatında oldukları belirtilmiştir. Örgüte göre çocukların istihdam edilmesi; evrensel standartlara göre tehlike içeren, uzun saatlerce çalıştırılan ya da yaşları çok ufak olan çocuklarca yapılan iş olarak, çocukları oyun oynama ve eğitim alma imkanlarından yoksun bırakmaktadır. Birleşmiş Milletler’e üye devletler her ne kadar 2025 senesine dek çocuk işçiliğini ortadan kaldıracaklarına yönelik taahhüt vermişlerse de hali hazırda kaydedilen ilerlemenin amaçlarına ulaşmak adına epey geride kaldıkları belirtilmiştir. 2017 senesinde dünya çapında 5 ile 17 yaş arasında olan 151,6 milyon çocuk işçinin olduğu ve bunların 72,5 milyonluk kısmının pek çok yönden gelişmelerini riske atan tehlikeli işlerde çalıştıkları, 2000 senesinde başlatılmış olan dönemde çocuk işçilerin miktarında azalma görülmesine karşın bu azalma hızının yavaş olduğu, erkeklerin kızlara kıyasla daha fazla çalıştırıldığı, kızların ise daha ziyade evlerinde çalıştırıldığı ayrıca çocuk işçiliğinin etkisi altında olan çocukların çoğunun alt - orta ve üst – orta geliri olan devletlerde görüldüğü tespit edilmiştir⁴⁸⁷.

Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne üye olma sürecindeki adaylığı noktasında çocuk işçiliğine karşı mücadelede geldiği nokta 1999 senesinde hazırlanan “İlerleme Raporu”nda göz önüne serilmiştir⁴⁸⁸. Türkiye 2000 senesinde; çocuk hakları ve emeği açısından, mevzuatının Çocuk Hakları Sözleşmesi’ne uygunluğu açısından

⁴⁸⁶ Çağla Ünlütürk Ulutaş ve Tevfik Barbaros Ulutaş, “Türkiye’nin Çocuk İşçiliği Politikası: Kamu Politikası Süreç Analizi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 4, 2019, s. 2571.

⁴⁸⁷ <https://www.alliance87.org/2017ge/childlabour.html#!section=9> (23.04.2022)

⁴⁸⁸ https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_1999.pdf (08.05.2022)

takdir görmekteyken, öncelikle tarım olmak üzere pek çok alanda yoğun olarak çocukların istihdam edilmesi ve sözleşmeye uygun olmasına rağmen yerel mevzuatın uygulanması açısından eksik kalması nedeniyle eleştirilmiştir⁴⁸⁹. Fakat genel olarak Türkiye 1998 senesinden beri çocuk işçiliği hususunda eleştirilmektedir⁴⁹⁰. 2013 senesinde yayınlanmış olan İlerleme Raporu'nda Türkiye'nin çocuk hakları ve emeğinin kullanımı ile mücadele hususunda daha fazla gayret göstermesinin önemi vurgulanmıştır⁴⁹¹. Bu raporda, 6-17 yaş arasında bulunan çocukların iş hayatında bulunma oranlarının düşmediği, 2012 senesinde 28 çocuğun iş kazası nedeniyle hayatını kaybettiği, bu şekilde ölen çocukların kurban olarak isimlendirildiği ve meslek hastalığına yakalanan pek çok çocuğun da raporlara yansıtılmadığı belirtilmiştir⁴⁹². 2019 senesinde hazırlanan İlerleme Raporu'nda ise çocuk haklarında genel anlamda çok az ilerleme kaydedildiği, mülteci ve göçmen çocukların iş hayatında yüksek oranla bulunduğu ve daha önce hazırlanmış olan “Çocuk İşçiliğiyle Mücadele Ulusal Programı (2017-2023)”nın uygulanmasına dair resmi veri edinilemediği belirtilmiştir⁴⁹³. 2020 senesinin İlerleme Raporu'nda ise çocuk işçiliği riski taşıyan göçmen ve mülteci çocuk sayısının arttığı belirtilmiştir⁴⁹⁴. Ayrıca raporda 2012 senesinden bu yana ilk kez çocuk işçiliğine yönelik verilerin paylaşıldığı ve bu verilere göre;

“17 yaş altı çocuklar arasında bu sayı 2012'de 893.000 iken 2019'da 720.000'e düşmüştür. 14 yaş ve altı çocuk sayısında kaydedilen 292.000'den 146.000'e düşüş özellikle önem arz etmektedir. Çalışan çocukların yarısı hizmet sektöründe (2012'de %31 iken %45,5'e çıkmıştır), yaklaşık üçte biri (%30,8) ise tarımda (2012'de %44,8) iken sanayideki pay sabit kalmıştır (%23,7)”.

Ancak bu verilere göçmen ve mülteci çocuk işçilerin dahiliyeti ile ilgili verilere ulaşılamamıştır. Aynı zamanda 2017-2023 dönemi için planlanan “Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı”nın etkilerinin görülmediği belirtilmiştir⁴⁹⁵.

⁴⁸⁹ Tat, s. 129.

⁴⁹⁰ Kara, s. 162.

⁴⁹¹ https://www.ab.gov.tr/files/2013%20ilerleme%20raporu/2013_ilerleme_raporu_tr.pdf (08.05.2022)

⁴⁹² Özkaraca ve Ünal, s. 356.

⁴⁹³ https://www.ab.gov.tr/siteimages/birimler/kpb/2019_trkiye_raporu-_tr.pdf (08.05.2022)

⁴⁹⁴ https://www.ab.gov.tr/siteimages/trkiye_raporustrateji_belgesi_2020/turkey_report_30.10.2020.pdf (10.05.2022)

⁴⁹⁵ https://www.ab.gov.tr/siteimages/trkiye_raporustrateji_belgesi_2020/turkey_report_30.10.2020.pdf (10.05.2022)

2021 tarihli İlerleme Raporunda da mücadele programına ilişkin verilere erişilemediği ve yine mülteci ve göçmenlerin çocuk işçiliğine dair resmi bir veri olmadığı belirtilmiştir⁴⁹⁶.



⁴⁹⁶ https://www.ab.gov.tr/siteimages/birimler/kpb/2021_turkiye_raporu_tr.pdf (10.05.2022)

SONUÇ

Dünya üzerinde pek çok toplumun çözüm bulmayı bekleyen sorunları bulunmaktadır. Bu sorunlardan bazıları somut şekilde görülmezken; bazıları ise görmezden gelinemeyecek kadar ortadadır. Çocuk işçiliği de ülkemizde herkesin her gün şahit olduğu ve inkar edemeyeceği kadar gerçek olan bir sorundur. Tezimizde çocukların iş hayatında yer almaya başlama sürecinde açıklandığı üzere; özellikle Sanayi Devrimi'nde ortaya çıkan çocuk işçi ordusu her ne kadar zaman içerisinde getirilen düzenlemeler ile azaltılsa ve şartları iyileştirilse de halen ortadan kaldırılabilmiş değildir.

Toplumun geleceğini oluşturan çocukların, psikolojik ve fiziksel gelişimlerinin en yoğun olduğu dönemde iş hayatında yer almaları, ilerleyen süreçte o toplumda yaşanacak ruhsal ve fizyolojik problemleri beslemektedir. İş hayatında büyüyen çocukların gelişimlerinin; gerekli eğitimleri alarak, sağlıklı bir sosyal çevrede büyüyen çocuklara kıyasla eksik kaldığı açıktır.

Hem bireysel hem toplumsal anlamda çocukların sağlıklı gelişmeleri önem arz etmektedir. Tezimizde yer vermiş olduğumuz araştırma sonuçlarına göre de iş hayatında yer alan çocukların azımsanamayacak bir kısmı fiziksel, psikolojik ve cinsel şiddete maruz kalmıştır. Şiddet konusu olan bu eylemlerin yetişkinlere uygulandığında dahi ruhunda kalıcı zararlar bıraktığı aşikârken; çocuklara verdiği zararlar yadsınamayacak derecede fazladır.

İş hayatında yer alan çocuklar yalnızca işçi sıfatı ile yer almamaktadır. Bunun yanı sıra serbest çalışan çocuklar olduğu gibi, çırak ve stajyerler de iş yaşamında kendilerine yer bulmaktadır. Her ne kadar çocuk işçilerden farklı statülerde bulunarak farklı haklara sahip olsalar da; her açıdan şiddete karşı korunmaları, bunun yanı sıra çalışma süreleri ile iş sağlığı ve güvenliği bakımından hassasiyetle korunmaları gerekmektedir. Çocukların gelişimleri için temel ihtiyaçlarının gözetilmesi onların ileride yetişkin bireyler olduklarında topluma katkılarını artıracaktır. Bu nedenle iş hayatında yer alan bir çocuk kanaatimizce öncelikle korunması gereken gruptur.

Günümüzde teknolojinin de gelişmesi ile beraber çocukların çalışma biçimlerinde değişiklikler görülmeye başlanmıştır. Her ne kadar eski usullerde,

eğitimsizlik, fakirlik, göç ve benzeri olguların neden olduğu ve daha çok fabrika ve atölye işlerinde çalıştırılan çocuklar bulunsada; artık tüm bu çocuk işçiliğine neden olduğunu açıkladığımız sebeplerden bağımsız olarak medyada; kültür, sanat faaliyetlerinde çalıştırılan çocuklar ortaya çıkmıştır. Çocukların bu şekilde çalıştırılma biçimi eski biçimlere göre kıyasla yeni olduğu için düzenleme anlamında eksiklikler bulunmaktadır. Her ne kadar bu çalışma şekillerini yeni olarak sınıflandırsak da düzenleme yapılmasına ihtiyaç duyulacak kadar zaman geçmiş olup; düzenleme yapılması adına geç kalınmıştır. İş Kanunu'nun 71. Maddesine eklenen fıkra ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nca çıkartılması planlanan Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik 2015 yılından bu yana taslak halindedir. Sadece bu taslağın yürürlüğe girmesi beklenen bu süreçte dahi bu alanda çalıştırılan pek çok çocuk işçi haklarından yoksun kalmış ve kalmaya devam etmektedir.

Çocuk işçilerin hakları pek çok kesime kıyasla geri planda kalmaktadır. Bunun başlıca sebebi olduğuna inandığımız husus ise çocukların kendi haklarını savunamamalarıdır. İş hayatında da tercih edilme nedenlerinden birisini oluşturan bu durum, onların güçsüzlüğü ve bilinçsizliğinden faydalanılarak işçiliklerinin sömürü boyutuna gelmesini sağlamaktadır. Hem ideal bir dünyada olmaması gerektiğini vurguladığımız hem de onların savunamadıkları haklarını dile getirmek için seçmiş olduğumuz tez konumuz çocuk işçiler hakkında yapılan çalışma ve düzenlemelerin yetersizliğini vurgulamayı amaçlamıştır. Çocukların maddi manevi olarak sömürülmesi karşısında yetişkinlerin sessiz kalması kabul edilebilecek bir durum değildir. Kaldı ki çocuklar için çalışma hayatının; eğitim alarak, sağlıklı bir çevrede büyüdükleri hayatlarından daha karanlık olduğu gerçeği yadsınamaz. Bu nedenle çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması adına derhal ciddi önlemler alınmaya başlanmalıdır.

Tezimizde incelemeye çalıştığımız üzere yerel düzenlemeler ile Türkiye'nin tarafı olduğu uluslararası sözleşmeler arasında asgari koşullar bakımından yeknesaklık bulunması gerekmektedir. Ancak belirtmiş olduğumuz kimi düzenlemeler uluslararası sözleşmelerin öngördüğü standartların altında kalmıştır. Bu nedenle ülkemiz çocuk işçilerin korunması bakımından günceli yakalayamamaktadır.

İncelemiş olduğumuz düzenlemelerde genel olarak odaklanılmış olan husus çocuk işçiliğinin iyileştirilmesi ve haklarının gaspını önlemek iken; çocuk işçiliğinin asgari sınırlar dışında engellenmesine yönelik kurallar olmadığı görülmektedir. Bu durumdan, belirlenmiş olan sınırlar içerisinde çocuk çalıştırılması ile ilgili bir sorun olmadığı anlamı çıkabilmektedir. Bu nedenle merdiven altı olmasına izin vermemek amacıyla düzenlenmiş olabilen bu maddeler çocuk işçiliğine yasal düzlem de oluşturmaktadır. Çocukların çalışmasının tamamen ortadan kaldırılmasının mümkün olmaması nedeniyle bu hususta yapılacak düzenlemelerin de çaresiz kalacağı açıktır. Bu nedenle yerel düzenlemelerin uluslararası sözleşme standartlarına getirilmesi ve hatta sınırların daha da daraltılması yasal düzlemde kalan çocuk işçi çalıştıran işverenler açısından tercih edilmemelerine yol açabilir. Ancak çocukların çalıştırılabilmesi adına yeknesak bir asgari yaş düzenlemesi yapılmalıdır. Yapılmış olan dağınık mevzuat yerine çocukların iş hayatında yer alabilmeleri adına gereken yaş sınırı ve taşımaları gereken şartlar net biçimde ortaya konulmalıdır.

Düzenlemeler ile çocuk işçi çalıştırabilme sınırlarının daraltılması dışında çocuk işçiliğinin önüne geçebilmek adına denetimlerin artırılması ve incelemeye çalıştığımız çocuk işçi çalıştırma koşullarına aykırılık halinde uygulanacak olan yaptırımların hayli yüksek hale getirilmesi gerekmektedir.

Bunlar dışında yapılan çalışmaların etkili olabilmesi adına çocuk işçiliğinin çözümüne daha genel bakılması gerektiği inancındayız. Yaşayan bir varlık olan toplumun herhangi bir alanın yaşanan çürüme ve bozukluk zaman içerisinde toplumun tüm alanlarına sirayet etmeye başlar. Çocuk işçiliğinin nedeni olarak sıralamış olduğumuz nedenler zaman içerisinde yoğunluklarının artmasıyla birlikte çocuk işçiliğini ortaya çıkartmıştır. Çocuk işçiliğini ortaya çıkartan nedenlerin ve bu nedenleri de meydana getiren olguların ortada kaldırılmaması halinde çocuk işçiliği ile mücadele noktasında çok fazla yol alınabileceği inancında değiliz.

Çocukları çalışma hayata iten nedenleri incelediğimizde eğitimsizlik, fakirlik, nüfus artışı ve göç gibi etmenlerin önemli rol oynadığını görmüştük. Öncelik olarak toplumda temel eğitim noktasında her bir bireyin önemli olduğu bir gerçektir. Eğitimden yoksun kalan bireylerin ileride büyüteceği çocukları da eğitimsiz bırakması ihtimal dahilindedir. Bunun yanı sıra yoksulluk ve ailenin kalabalık olması gibi faktörlerin de birlikte görülmesi ile çocukların eğitimlerini bırakarak çalışma

hayatında yer alabilmesi mümkündür. Bu nedenle her ne kadar yetişkin olsa dahi eğitimden yoksun kalarak büyüyen bireylerin de bu konuda eğitim alması sağlanmalıdır. Halen temel eğitim gören çocukların ailelerine, öğretmenler ve idarecilerin katkısı ile çocuk işçiliği konulu veli toplantıları, seminerler, film gösterimleri gibi farkındalık kazandıracak çalışmaların yapılması mümkündür. Bu husus şu noktada önem arz etmektedir: çocuk işçilerin eğitim hayatlarını geride bırakmadan önce sıklıkla devamsızlık yapmaya başlaması gibi ipuçları olabilir, bu durumu fark eden öğretmenler aracılığı ile okulu bırakması engellenebilir.

Çocuk işçiliğinin gerçekleşmesinin önlenmesinin yanı sıra çocuk işçilerin yoğun olarak çalıştırıldığı işkollarında sendika ve sivil toplum kuruluşları aracılığı ile işveren ve çocuk işçilere ayrı ayrı seminerler verilerek çocukların iş hayatında varolmasının bizzat çocuklara ve genel olarak topluma olan zararları açıklanabilir. İş hayatından eğitim hayatına kazandırılan her çocuk için işverenlere teşvikler verilebilir. Ailenin yanı sıra işverenlerin bu konuda bilinçlenmesi önem arz etmektedir. Çocuk işçi çalıştırmak isteyen işveren bulunmadığı halde çocukların eğitim hayatına devam etme ihtimalleri artabilmektedir.

Çocuk işçiliğine neden olduğundan bahsetmiş olduğumuz bir başka olgu olan yoksulluğun azaltılması ve gelir adaletinin sağlanması ile aile üyelerinin çocuklarının çalışmasına olan ihtiyacı azaltılabilir. Belirttiğimiz üzere toplumun refah seviyesini etkileyen pek çok husus birleşerek bu sorunu oluşturmaktadır. Bu nedenle çocuk işçiliğinin çözümüne genel sorunlar çözülerek başlanmalıdır. Çocukların çalışmasına ihtiyaç duyulmayan bir düzlemde onları eğitimlerinden alıkoyacak bir sebep bulunmamaktadır. Bu nedenle ekonominin gelişmesine yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

Başka bir neden olarak bahsetmiş olduğumuz göç de günümüzde çocuk işçiliğini büyük ölçüde beslemektedir. Ulusal bazda büyük şehirlere yapılan göç bu duruma örnek verilebilirken, uluslararası anlamda özellikle Suriye'den ülkemize yapılan geniş kitleler halindeki göçün çocuk işçiliğine neden olduğu görülmektedir. Hali hazırda ülkesinden ayrılmış ve ekonomik olarak zayıf durumda olan yetişkin göçmenlerin iş hayatında sömürüye açık olması dahi söz konusu iken çocukların bu konuda ne kadar korunmasız olduğu açıktır. Bu hususta göçün kontrol altına

alınması, şehirlere dengeli olarak dağılmalarının sağlanması, işyeri denetimlerinin sıklaştırılması ve çocukların eğitim almalarının sağlanması gerekmektedir.

Çocuk işçiliğinin temelinde yer alan sorunların çözülmesi ile ortadan kalkacağına yönelik görüşlerimizin yanı sıra yapılan çalışmalar ve IPEC gibi projelerin dünyada daha geniş alana yayılması ile büyük ölçüde mücadeleye katkı sağlayacağına inanmaktayız. Ekonomik olarak güçlü olan devletler, büyük şirketler, dünya genelinde çalışmalar yapan sosyal yardım kuruluşlarının çocuk işçiliğine karşı öncelikle pilot bölgelerde, çocuk işçiliğinin azalması halinde ise sonrasında daha geniş bölgelerde yeknesak uygulamalar ile ortadan kaldırılabilir. Bu projelerin başta çocuk işçilerin az olduğu ve tamamen kaldırılmasının daha mümkün olduğu yerlerden başlaması uygulanabilirlik açısından önem arz etmektedir. Bu şekilde çalışmalar cevap alınmaması halinde büyük fonların aktarımı engellenerek, proje değişikliğine gidilebilir.

Çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasına yönelik hazırlanan projelerin kimi ülkelerde karşılık görebilmesi için gereken süreyi kısaltmak adına öncelikle farkındalık çalışmaları yapılarak başta yetişkinler bu konuda eğitilmelidir. Pek çok noktada nüfusun büyük kısmının temel eğitimlerini dahi almadığını düşündüğümüzde kökten bir değişimi başlatmak gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Acu, Cevdet. “Dünyada ve Türkiye’de Çocuk, Çocuk İşgücü Sorunu ve Çocuk Refahı Politikaları”,https://www.academia.edu/9474937/%C3%87OCUK_%C4%B0%C5%9EG%C3%9CC%C3%9C_SORUNU_VE_%C3%87OCUK_REFAHI_POL%C4%B0T%C4%B0KALARI_Child_Labour_and_Child_Welfare_Policy_ (10.06.2022).

Akçaal, Mehmet. “Mülteci Hukuku Bağlamında Çocuk Hakları Üzerine Bir Değerlendirme” **Dokuz Eylül Üniversitesi Uluslararası Konferansı Göç: Önümüzdeki Yirmi Yılın Projeksiyonu ve Ötesi Bildiri Özetleri**, Şubat, 2021, İzmir, https://interdisipliner.deu.edu.tr/wpcontent/uploads/2021/03/BILDIRIOZET_ABSTRACTS.pdf, (18.05.2022).

Akıllıoğlu, Tekin. “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve İç Hukukumuz”, **AÜSBFD**, Cilt: 44, Sayı: 3-4, 1989.

Akın, Levent. “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi”, **AÜHFD**, Cilt: 54, Sayı: 1, 2005.

Aktay, A. Nizamettin, Kadir Arıcı ve E. Tuncay Senyen Kaplan. **İş Hukuku**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2006.

Akyiğit, Ercan. “Çıraklık ve Çıraklar Üzerine Bazı Düşünceler”, **Terazi Hukuk Dergisi**, Cilt: 9 Sayı: 91, Mart, 2014.

Akyiğit, Ercan. “Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 2, 2013.

Akyiğit, Ercan. **İş Hukuku**, Güncellenmiş 12. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018.

Akyiğit, Ercan. **Toplu İş Hukuku El Kitabı**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, Şubat 2015, (Toplu İş).

Akyüz, Emine. **Ulusal ve Uluslararası Hukukta: Çocuğun Haklarının ve Güvenliğinin Korunması**, Milli Eğitim Basımevi, Ankara, 2000.

Alkan, Cevat, Hıfzı Doğan ve İlhan Sezgin. **Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2001.

Alliance, **2017 Global Estimates**, <https://www.alliance87.org/2017ge/childlabour.html#!section=9> (23.04.2022).

Alp, Mustafa. “Avrupa Birliği Temel Sosyal Hakları ve Türk İş Hukuku”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 1, 2004.

Alpagut, Gülsevil. ”6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt: 72 Sayı: 2, 2014.

Anık, Filiz. “Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Çalışmaları”, (Ed. Mustafa Ruhi Şirin ve Sevgi Usta Sayita), **1. İstanbul Çocuk Kurultayı: Araştırmalar Kitabı**, İstanbul Çocukları Vakfı Yayınları, 2000.

Arslan, Ali. **Çıraklık Eğitimi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 1995.

Aslan, Mustafa Bahadır. **Türkiye’de Çocuk İşgücü İstihdamı: Ankara Siteler Örneği** (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Temmuz 2017.

Aslantepe, Gülay. “Kesimlerin Aktif ve İstekli Katılımı ILO-IPEC Programının Türkiye’deki Başarısına Önemli Katkıda Bulunmuştur”, **İşveren**, Cilt: 37, Sayı: 7, Nisan 1999.

Astarlı, Muhittin. **Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, Turhan Kitabevi, Ankara 2008.

Avrupa Komisyonu, **2019 Türkiye Raporu**, 29/05/2019, https://www.ab.gov.tr/siteimages/birimler/kpb/2019_trkiye_raporu-_tr.pdf (08.05.2022).

Avrupa Komisyonu, **2020 Türkiye Raporu**, 06/10/2020, https://www.ab.gov.tr/siteimages/trkiye_raporustrateji_belgesi_2020/turkey_report_30.10.2020.pdf (10.05.2022).

Avrupa Komisyonu, **2021 Türkiye Raporu**, 19/10/2021, https://www.ab.gov.tr/siteimages/birimler/kpb/2021_turkiye_raporu_tr.pdf (10.05.2022).

Avrupa Komisyonu, **Türkiye 2013 Yılı İlerleme Raporu**, 16/10/2013, https://www.ab.gov.tr/files/2013%20ilerleme%20raporu/2013_ilerleme_raporu_tr.pdf (08.05.2022).

Avrupa Komisyonu, **Türkiye'nin Katılım Yönünde İlerlemesi'ne İlişkin Komisyon 1999 Düzenli Raporu**, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdalylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_1999.pdf (08.05.2022).

Avşar, Zakir ve Eren Öğütoğulları. “Çocuk İşçiliği ve Çocuk İşçiliği ile Mücadele Stratejileri”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 1, 2012.

Aydın, Fazıl (Ed.). **Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri**, T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara, 2014, <https://www.csgb.gov.tr/media/1324/%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fmamevzuat%C4%B1-ile-ilgili-avrupa-birli%C4%9Fi-direktifleri.pdf>, (20.05.2022).

Aydın, İnci. “Türkiye’de Çocuk İstismarı ve Çocuk İşçiliği”, **İş ve Hayat**, Cilt: 4, Sayı: 7, 2018.

Aydınlı, İbrahim. **İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk (Yargı Kararları ve İlgili Mevzuat)**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2015.

Aykaç, Hande Bahar. “Hukuksal Açıdan Çocuk ve Genç İşçiliği”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı: 116, 2016.

Bakırcı, Kadriye. **Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması**, Beta, İstanbul, 2004.

Ballar, Suat. **Çocuk Hakları**, Beta, İstanbul, 1998.

Başbuğ, Aydın ve Mehtap Yücel Bodur. **İş Hukuku Çalışanların Hakları ve Sorunları**, 5. Baskı, Beta, İstanbul, Ekim 2018.

Baştaymaz, Tahir. "Formel ve Enformel Sektörde Çalışan Çocuklar ve Sanayiye Etkileri, Türkiye’de Çocuk İşgücü”, **TİSK**, Ankara, 1994.

Başterzi, Süleyman. **Çalışmanın Kesintiye Uğramasının Sosyal Sigorta İlişkisine Etkisi**, Ankara, 2007.

Bilgili, Özkan. “Çocuk İşçiliğinin Denetimi”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 2, Aralık 2018.

Bilgin, Rıfat. “Diyarbakır’da Sokakta Çalışan Çocuklar Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma” **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 27, 2009.

Birleşmiş Milletler, **Çocuk Haklarına Dair Sözleşme ve İhtiyari Protokoller, Usûl Kuralları ile Çocuk Hakları Komitesi Genel Yorumları**
<https://www.unicef.org/turkey/media/7941/file/%C3%87HDS%20ve%20%C4%B0ht>

iyari%20Protokoller,%20Usul%20Kurallar%C4%B1%20ile%20%C3%87ocuk%20Haklar%C4%B1%20Komitesi%20Genel%20Yorumlar%C4%B1.pdf, (13.02.2021).

Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği Türkiye Temsilciliği, **Mültecilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Sözleşme**, <https://www.multeci.org.tr/wp-content/uploads/2016/12/1951-Cenevre-Sozlesmesi-1.pdf> (16.05.2022).

Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz. "Mevzuatımızda Çocuk Ve Genç İşçilerin Çalışma Yaşamında Korunmasına İlişkin Düzenlemelere Genel Bir Bakış", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 0, Temmuz 2013, ss. 481-546.

Caniklioğlu, Nurşen. "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri", **Çalışma Mevzuatı Seminer Notları**, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Antalya, 2012.

Centel, Tankut. **Çocuklar ile Gençlerin İş Güvenliği**, Doktora Tezi, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1982, (Çocuk).

Centel, Tankut. **İş Hukuku C. 1 Bireysel İş Hukuku**, 2. Baskı, İstanbul, 1994.

Ceylan, Gökçe. "Çocuk Koruma Ve Psikososyal Aktivitelerde Alfara Çocuk Ve Aile Destek Merkezleri Uygulama Modeli", **Dokuz Eylül Üniversitesi Uluslararası Konferansı Göç: Önümüzdeki Yirmi Yılın Projeksiyonu ve Ötesi Bildiri Özetleri**, Şubat, 2021, İzmir, https://interdisipliner.deu.edu.tr/wp-content/uploads/2021/03/BILDIRI-OZET_ABSTRACTS.pdf (18.05.2022) .

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

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü Çalışan Çocuklar Bölümü, **Türkiye’de Çocuk İşçiliği Bilgilendirme Materyali**, Saner Basım Sanayii, 1.Basım, Ankara, 2005.

Çaylan, Didem Özer, Verda Akpınarlı ve Durmuş Ali Deveci. “Öğrencilerin Staj Programları İle İşe Alım Süreci: Denizcilik Sektöründe “Rotamız Arkas Projesi” Örnek Olay İncelemesi”, **Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 2016.

Çelik, Aziz. “Çocuk İşçiliğinin Bitmeyen Öyküsü Üstüne”, (Der. Kemal İNAL), **Türkiye’de Çocuk Emegi**, Ütopya Yayınları, Ankara, 2010.

Çelik, Edip. “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin Türk Hukukundaki Yeri ve Uygulaması”, **İdare Hukuku ve İlimleri Dergisi**, Sayı: 1-3, 1988.

Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat. **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 29. Bası, İstanbul, 2016.

Çelik, Nuri. **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 23. Bası, Beta, İstanbul, Eylül 2010.

Çiçekli, Bülent. **Avrupa Sosyal Şartı Temel Haklar**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2001.

Çil, Şahin. “Avrupa Sosyal Şartı ve Yargıtay Kararları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 18, Haziran 2010.

Çöğenli, Taner. **Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin**, İstanbul, 1983.

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

Çöpoğlu, Mustafa. “Türkiye’de Çocuk İşçiliği”, **Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı: 14, 2018, (Türkiye).

Demir, Bülent ve Nalan Demir. “Kamu Sektöründe 6631 Sayılı İş Sağlığı Güvenliği Yasasının Uygulanması ve Mevcut Yükümlülükler” **İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi**, Sayı: 29, 2016.

Demir, Fevzi. “Çalışma Hayatında Çocukların Korunması”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:12, Özel Sayı, 2012.

Demir, Fevzi. **En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, Yeniden Gözden Geçirilmiş 8. Baskı, Albi Yayınları, İzmir, Eylül, 2014, (İş Hukuku Uygulaması).

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

Dursun, Salih ve Esmâ Aksakal. “Çalışan Çocukların Sorunları Üzerine Bir Araştırma”, **Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 8 Sayı: 15, Haziran, 2018.

Duyar, İzzet. “Çalış(tırıl)an Çocuklarda Bedensel Yıpranmalar”, **İnsanbilim Dergisi**, Cilt:2, Sayı:1, 2013.

Duyar, İzzet ve Barış Özener. **Çocuk İşçiler Çarpık Gelişen Bedenler**, Ütopya Yayınevi, Ankara, 2003.

Efe, Haydar ve Sevinç Arzu Uluoğlu. “Dünyada Çocuk İşçiliğiyle Mücadelede Geline Nokta ve Geleceğe Dair Bazı Öngörüler”, **Eğitim Bilim Toplum Dergisi**, Cilt: 13, Sayı: 51, 2015.

Ekici, Süleyman ve Gökhan Tuncel. “Göç ve İnsan”, **Birey ve Toplum Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 9, Bahar 2015.

Ekonomi, Münir. **İş Hukuku C. 1 Ferdi İş Hukuku**, 3. Bası, İstanbul, 1984.

Eraltuğ, Ayşegül Kökkılınç ve Ayşe Fırat Şimşek. “Çocuk ve Genç İşçinin İş İlişkisinde Veli ve Vasinin Rolü”, **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı: 21, 2009.

Erbay, Ercüment. “Çocuk İşçi Olmak: Çocuk İşçiliğine Retrospektif Bir Bakış”, **Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Yayını**, Sayı: 14, Ankara, 2008, (Çocuk İşçi Olmak).

Erbay, Ercüment. “Türkiye’de Çocuk İşçiliğinin Büyük Resmi”, **Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi**, Cilt: 24, Sayı: 1, Nisan 2013, (Türkiye’de Çocuk).

Erdoğan, Gülnur. “Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı: 77, 2008.

Erdoğan, Gürbüz. **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Detay Yayıncılık, Ankara, 2009.

Eren, Fikret. Borçlar **Kanunu Genel Hükümler**, 7. Baskı, Beta, İstanbul, 2001.

Ergin, Murat. “Gençlerin İş Güvenliği”, **Çimento İşveren Dergisi**, Eylül, 1994.

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

Erkut, Celal. **İptal Davasının Konusunu Oluşturma Bakımından İdari İşlemin Kimliği**, Danıştay Yayınları, Ankara 1990.

Ersel, Birsen. **Türkiye’de İşsizlik ve İşsizlik Sigortası**, Dilek Ofset Matbaacılık, İstanbul, 1999.

Ertan, İzzet Mert. “Ulusalüstü İnsan Hakları Hukuku ve Türk Hukukunda Asgari Çıraklık Yaşı”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 2, 2008.

Ertürk, Şükran. **İş İlişkisinde Temel Haklar**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2002.

Esen, Bülent Nuri. **Türk İş Hukuku**, Maarif Matbaası, Ankara, 1944.

Esener, Turhan ve Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu. **Sendika Hukuku**, İstanbul, 2014.

Eyrenci, Öner, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan. **Bireysel İş Hukuku**, 8. Baskı, Beta, İstanbul, 2017.

Fendoğlu, Hasan T.. **Çocuk Hakları Hukuku**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2014.

Franklin, Bob (Der.). **Çocuk Hakları**, Çev. Alev Türker, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 1993.

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

Gök, Süleyman. **AB Düzeyinde Temel Sosyal Hakların Korunması**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2014.

Gökalp, Özge Tuğçe. “Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Çalıştırma”, **Electronic Journal Of Vocational Colleges**, Mayıs, 2011.

Gözler, Kemal. **Anayasa Hukukunun Genel Teorisi Cilt I**, Ekin Yayınları, Bursa, 2011.

Gözübüyük, A. Şeref. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Bireysel Başvuru Hakkı, **İnsan Hakları Derneği Yayınları**, Cilt: 9, Ankara, 1987.

Gül, Tolga ve Mustafa Öztürk. “Çocuk İşçiliğinin Nedenleri Üzerine Kavramsal Bir Çalışma” **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı: 38, 2020.

Gülen Şişmanlar, Şahika. “İstismar ve İhmal Bağlamında Çocuk İşçiliği Ve Ruh Sağlığı”, **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Cilt: 16, Sayı: 62-63, 2017.

Günöz, Mustafa. **Türkiye’de Çocuk İşçiliği Sorunu ve Çözüm Önerileri**, (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi), TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2007.

Gürsel, İlke. “Çalışan Çocuk ve Gençlerin Korunması”, **İÜHF Mecmuası**, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, Cilt: 74, 2016.

Güven, Ercan ve Ufuk Aydın. **Bireysel İş Hukuku**, 3. Baskı, Eskişehir, 2010.

Güzel, Ali, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioglu. **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Yenilenmiş 15. Baskı, Beta, İstanbul, Kasım 2014.

Güzel, Ali. “Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı”, **Çimento İşveren Dergisi**, Mayıs 1992.

Hakimler ve Savcılar Kurulu, **İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi**, <https://www.hsk.gov.tr/Eklentiler/Dosyalar/9a3bfe74-cdc4-4ae4-b876-8cb1d7eeae05.pdf> (13.03.2022).

Harunoğulları, Muzazzez. “Suriyeli Sığınmacı Çocuk İşçiler ve Sorunları: Kilis Örneği”, **Göç Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 1, 2016.

Hürriyet, **Meltem Cumbul: 3 Yaşından Küçük Çocuklar Sette Çalıştırılmamalı**, 10/02/2017, <https://www.hurriyet.com.tr/yerel-haberler/izmir/meltem-cumbul-3-yasindan-kucuk-cocuklar-sette-40362021> (02.06.2022).

ILO Ankara Ofisi, **“ILO Ankara Ofisi Tarafından Yürütülen Çocuk İşçiliğini Sona Erdirme Uluslararası Programı (IPEC) Faaliyetleri”**, <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/programme/ipec.htm> (10.02.2022).

ILO, **138 No’lu Asgari Yaş Sözleşmesi**, 18/06/2015, https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377287/lang--tr/index.htm (14.02.2022).

ILO, **15 No’lu Asgari Yaş (Trimciler ve Ateşçiler) Sözleşmesi**, 18/06/2015, https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377242/lang--tr/index.htm (30.01.2022).

ILO, **182 No’lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi**, 18/06/2015, https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377311/lang--tr/index.htm (19.02.2022).

ILO, **C138 - Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)**, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138 (18.02.2022).

ILO, **Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi**, 07/10/2015, https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412372/lang--tr/index.htm (21.02.2022).

ILO, **Çocuk İşçiliği ile Mücadele Programı**,
<https://www.ilo.org/ankara/projects/child-labour/lang--tr/index.htm> (28.04.2022).

ILO, Global Estimates of Child Labour: Results and Trends, 2012-2016,
Genova, 2017.

ILO, **ILO’nun Türkiye’de Çocuk İşçiliğiyle Mücadele Programı (2021-2025)**,
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_774760.pdf (07.05.2022).

ILO, **Philadelphia Bildirgesi**, 07/10/2015, https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412361/lang--tr/index.htm (19.04.2022).

ILO, **Regions and Countries**, <https://www.ilo.org/ipecc/Regionsandcountries/lang--en/index.htm> (22.04.2022).

ILO, **Türkiye’deki Mevsimlik Fındık Tarımında En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesine Yönelik Kapsamlı Model Projesi**,
https://www.ilo.org/ankara/projects/child-labour/WCMS_759229/lang--tr/index.htm
(28.04.2022).

Işık, Ercüment. “Genç İşçilerin Korunmasına İlişkin 94/33/EC Sayılı Direktif”,
ÇSGB AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni, Sayı: 21, Şubat 2007.

Işıklı, Alpaslan. **İş Hukuku**, 6. Baskı, Ankara, 2005.

Işıl, Bulut. **Psiko-Sosyal Gelişim Sorunları Sanayi Bölgelerinde Çalışan Çocukların Sorunları**, TİSK Yayınları, Ankara, 1997.

İkizoğlu, Musa, Bilge Önal Dölek ve Elif Gökçearslan Çifçi. “Çalışan Çocukların Sorunları ve Geleceğe İlişkin Beklentileri”, **Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi**, Cilt: 18, Sayı: 2, Ekim 2007.

İnan, Ali Naim. **Çocuk Hukuku**, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1968.

İSİG Meclisi, **2021 Raporu**, 10.01.2022, <http://isigmeclisi.org/20722-2021-yilinda-en-az-2170-isci-is-cinayetlerinde-hayatini-kaybetti> (19.03.2022).

İSİG Meclisi, **2020 İş Cinayetleri Raporu**, 2021, http://www.isigmeclisi.org/site_icerik/2021/1ocak/2020rapor.pdf (02.01.2022).

İşeri, Elvan. **“Duygusal İstismar” Çocuk İstismarı ve İhmaline Multidisipliner Yaklaşım**, Ankara Üniversitesi Basımevi, 2006.

İzmirlioğlu, Ayça. “Türk Çalışma Mevzuatı Bakımından Uluslararası Koruma Ve Geçici Koruma Statüsü Sahibi Yabancı Çocuk İşçilerin Durumuna Genel Bir Bakış”, **İzmir Barosu Dergisi**, Cilt: 83, Sayı: 3, Eylül, 2018.

Kaboğlu, İbrahim Ö.. **Özgürlükler Hukuku İnsan Haklarının Hukuksal Yapısı Üzerine**, Yeniden Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, İstanbul, 1993.

Kanat, Meryem Selin. **Avrupa Birliği Hukuku’nda Çocuk Ve Genç İşçilerin Korunması**, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2020.

Kandemir, Murat ve Didem Yardımcıoğlu. “İş Hukukunda Eşitlik İlkesi”, **Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 19, Sayı: 30-31, 2014.

Kapar, Recep. “Çalışmaya İlişkin Temel Haklar Bildirgesi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 1, 2004.

Kar, Bektaş. **İçtihatları ve Mevzuatı ile Deniz İş Hukuku**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2011.

Kara, Ece Güneş. **4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Çocuk İşçi Kavramı Ve Çocukların Korunması**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2019.

Karaçöp, Eda. "Çocuk İşçiliği Çalıştayı Bildiri Özetleri" İzmir, 20-21 Nisan 2018. https://www.izmirbarosu.org.tr/Upload/files/cocuk_isciligi_calistayi_bildiri_ozetleri.pdf (17.03.2022).

Karadeniz, Özcan. "**Iustinianus Zamanına Kadar Roma'da İş İlişkileri**", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, No. 396, Ankara 1976.

Karagöz, Veli. "İş Hukukunda Ayrımcılık Tazminatı", **Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 1, 2012.

Karakaş, Banu ve Ömer Can Çevik. "Çocuk Refahı: Çocuk Hakları Perspektifinden Bir Değerlendirme", **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 18, Sayı: 3, 2016.

Karakaş, Erhan. "Milletlerarası Antlaşmaların Türk İç Hukukundaki Yeri", **Nevşehir Barosu Dergisi**, Sayı 1, Mart 2014.

Karan, Ulaş. "Kölelik, Kulluk, Zorla Çalıştırma ve Zorunlu Çalışma Yasası: Anayasa ve AİHS Bağlamında Karşılaştırmalı Analiz", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 67, Sayı: 2, 2018.

Kararara, **Yargı Kararı Arama Motoru**, <https://www.kararara.com/yargitay/yhdk9/yrgtyk18861.htm> (01.06.2022).

Kayhan, Necati. "Çocuk İşçiliği, İpec Deneyimi Işığında Sanayide Çalışan Çocukların Sorunları", **Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 1, 2012.

Kazancı Hukuk Otomasyon, Yargıtay Kararı,
<https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=22hd-2012-16405.htm&kw=`2012/16405`&cr=yargitay#fm> (10.06.2022).

Kılıç, Şebnem. **Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Kavramı ve Çocuk İşçinin Hakları**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2011.

Koçak, Berkay. “İş Kazası Sebebiyle İşverenin Maddi Ve Manevi Tazminat Sorumluluğu” **İstanbul Barosu Dergisi**, Cilt: 95, Sayı: 2, 2021.

Köksal, Sema Erder ve Kuvvet Lordoğlu. **Geleneksel Çıraklıktan Çocuk Emeline: Bir Alan Araştırması**, Friedrich Ebert Vakfı Yayınları, İstanbul, 1993.

Kulaksız, Yahya. “Yoksulluk Bağlamında Çocuk İşgücü”, **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 3, Eylül-Aralık 2014.

Kumaş, Handan. **Türkiye’de Çalışan Çocuk Gerçeği ve Çalışma Koşullarının Değerlendirilmesi (İzmir Örneğinde; Ayakkabıcılık, mobilyacılık, Oto-yan Sanayi Sektörlerinde Bir Çalışma)**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 1993.

Kurt, Hayrettin. “İdari Yaptırımlara Karşı Güvenceler”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 18, Sayı: 1, 2014.

Kurt, Resul ve Ö. Hakan Çavuş. “Vergi ve Sosyal Güvenlik Mevzuatına Göre Yükseköğrenim Gören Stajyer Öğrenciler”, **Mali Hukuk Dergisi**, Cilt: 14, Sayı: 160, 2018.

Kurt, Sevil Lale. “Çocuk Haklarına İlişkin Temel Uluslararası Belgeler ve Türkiye Uygulaması”, **Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi**, Sayı: 36, Ocak-Haziran 2016.

Kutal, Metin. “Mesleki Eğitim Alanında Önemli Bir Adım: Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu”, **İktisat ve Maliye Dergisi**, Cilt: 24, Sayı: 6, Eylül 1977.

Kutal, Metin. Türkiye’de İş Hukukunun Gelişme Süreci ve Özellikleri, **Halid Kemal Elbir’e Armağan**, İÜHF Eğitim Öğretim ve Yardımlaşma Vakfı Yayını, İstanbul, 1996.

LegalBank Elektronik Hukuk Bankası, **İçtihadı Birleştirme Kararı**, <https://legalbank.net/belge/y-i-199-tihadi-birlestirme-hukuk-genel-kurulu-e-1957-20-k-1958-9-t-18-06-1958-199-alismasi-yasak-ola/625942/> (04.06.2022).

Limoncuoğlu, Alp. İşçinin İş Sözleşmesini Psikolojik Tacize Dayalı Olarak Haklı Nedenle Feshinde Hak Düşürücü Sürenin Başlangıcı, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 15, Özel Sayı, 2013.

Makal, Ahmet. **Ameleden İşçiye Erken Cumhuriyet Dönemi Emek Tarihi Çalışmaları**, İletişim Yayınları, İstanbul, 2007, (Amele).

Makal, Ahmet. **Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946**, İmge Yayınevi, Ankara, 1999.

Mollamahmutoğlu, Hamdi ve Muhittin Astarlı. **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş, Genişletilmiş ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu İşlenmiş 4. Bası, Ankara, 2011.

Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal. **İş Hukuku Ders Kitabı Cilt:I Bireysel İş Hukuku**, Lykeion Yayıncılık, Ankara, Eylül 2017.

Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal. **İş Hukuku Ders Kitabı Cilt:I Bireysel İş Hukuku**, 5. Baskı, Lykeion Yayıncılık, Ankara, Ekim 2021.

Mollamahmutoğlu, Hamdi. **İş Hukuku**, Ankara, 2008.

Müftü, Gülgün. **Çocuk Haklarına Dair Sözleşme, Küçükleri Koruma Hizmetleri**, EGM Yayınları, Ankara, 1998.

Narmanlıoğlu, Ünal. “İş Hukukunda Çocukların Korunması”, **Sefullah Edis’e Armağan**, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir 2000, (Çocukların Korunması).

Narmanlıoğlu, Ünal. **İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri**, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir, 2001.

Norm Kararlar Bilgi Bankası, **Anayasa Mahkemesi Kararı**, <https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/Dosyalar/Kararlar/KararPDF/2013-30-nrm.pdf> (19.05.2022).

Oğuz, Özgür. **AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları**, Legal Kitapevi, İstanbul, 2011.

Oğuzman, Kemal. **Hukukî Yönden İşçi-İşveren İlişkileri Temel Bilgiler Cilt 1 Toplu İlişkiler**, 3. Bası, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1987.

Oğuzman, Kemal. **Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet İş Akdinin Feshi**, İstanbul, 1955.

Oğuzman, M. Kemal, Özer Seliçi ve Saibe Oktay. **Kişiler Hukuku**, İstanbul, 2002.

Okur, Zeki. “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 4, 2013.

Okur, Zeki. İş Hukukunda Gece Çalışması, **Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan**, Cilt I, İstanbul, 2010.

Oy, Ömür. **Dünyada ve Türkiye’de Çocuk İstihdamı ve Çocuk İşçiliğinin İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Önemi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2001.

Öktem Songu, Sezgi. **Türk İş Hukukunda Çalışma Süresinin Düzenlenmesi**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İzmir, 2007.

Özbek, Oğuz. **Yorumları ve Yargı Kararları ile Deniz İş Kanunu**, Beta, Yenilenmiş 2. Baskı, İstanbul, 2003.

Özbek, Veli Özer, Koray Doğan, Pınar Bacaksız ve İlker Tepe, **Türk Ceza Hukuku : Özel Hükümler**, Seçkin Yayıncılık, 11. Baskı, Ankara, Şubat 2017.

Özbudun, Ergun. **Türk Anayasa Hukuku**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2004.

Özer, İnan. **Kentleşme, Kentlileşme ve Kentsel Değişme**, Ekin Kitabevi, Bursa, 2004.

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

Özkaraca, Ercüment 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.

Özveri, Murat. Çalışma Süresi ve Gece Çalışması, **Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan**, Cilt I, İstanbul, 2010.

Pazarcı, Hüseyin. **Uluslararası Hukuk Dersleri**, Ankara, 2003.

Sağlam, Mehmet ve Neriman Aral. “Tarihsel Süreç İçerisinde Çocuk ve Çocukluk Kavramları”, **Çocuk ve Medeniyet**, Cilt: 1, Sayı: 2, 2016.

Saracel, Nüket. **Gece Çalışması ve Türk İş Hukukunda Gece Çalışmasının Düzenlenme Esasları**, Anadolu Üniversitesi Basımevi, Eskişehir, 1987.

Savaş, Vural. **Kalkınma Ekonomisi**, İstanbul, 1986.

Seçer, Öz. “Çocuk ve Genç İşçilerle İş Sözleşmesinin Kurulması ve Bu Sözleşmeden Doğan Ücret Üzerinde Çocuk ve Genç İşçilerin Tasarruf Hakkı”, **Legal İHSGHD**, Sayı: 28, 2010.

Serozan, Rona **Sözleşmeden Dönme**, 2. Bası, İstanbul, 2007.

Serozan, Rona. **Çocuk Hukuku**, Genişletilmiş İkinci Basıdan Tıpkı Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2018, (Çocuk).

Serter, Nur. **Türkiye'nin Sosyal Yapısı**, İstanbul, 1994.

Soysal, Mümtaz. “Anayasaya Uygunluk Denetimi ve Uluslararası Sözleşmeler”, **Anayasa Yargısı**, Sayı: 3, Ankara, 1987.

Sözer, Ali Nazım. **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, 2. Baskı, Beta, İstanbul, Aralık 2015.

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

Sur, Melda. **İş Hukuku Toplu İlişkiler**, Güncelleştirilmiş 7. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2017.

Sümer, Haluk Hâdi. **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018.

Süzek, Sarper. **İş Güvenliği Hukuku**, Savaş Yayınları, 1. Baskı, Ankara 1985, (İş Güvenliği).

Süzek, Sarper. **İş Hukuku**, Yenilenmiş 14. Baskı, Beta, İstanbul, 2017, (İş).

Şahin, Barış. **Çocuk İşçilerin Korunması**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. 2009, (Korunma).

Şahin, Barış. **Çocuk İşçilerin Korunması**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2010, (Çocuk).

Şen, Murat. **Türkiye Cumhuriyeti'nin Onayladığı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Çok Taraflı Uluslararası Sözleşmeler**, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, Ankara, 2003.

Şenalp, Serap Güre ve İbrahim Diken. Sanatsal ve Kültürel Aktivitelerde Çalışan Çocuklar Pilot Araştırma Projesi Raporu, **Uluslararası Çalışma Örgütü**, Ankara, 2011, https://bianet.org/files/doc_files/000/000/384/original/ILO_Raporu.pdf (29.05.2022).

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

T24, **Çocuk İşçiliğini Önlemek İçin Özel Program**, 06/08/2008, <https://t24.com.tr/haber/cocuk-isciligini-onlemek-icin-ozel-program,1637> (09.05.2022).

Tandoğan, Ali. **Çocuk ve Genç İşçilerin Korunması**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2006.

Tanör, Bülent ve Necmi Yüzbaşıoğlu. **1982 Anayasasına Göre Türk Anayasa Hukuku**, İstanbul, 2004.

Tarcan, Nurseli. “Avrupa Sosyal Şartı’ndan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’na”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 4, Aralık 2006.

Taşdemir, Hakan. "Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı", **Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 3, 2002.

Taşman, Bilgehan. **Bireysel İş Hukuku Cilt 1**, İstanbul, 1998.

Tat, Damlanur. “Avrupa Birliği Aday Ülkelerinde Çocuk İşçiliği: Çocuk İşçiliğini Önleme Politikaları Önerileri”, **Birey ve Toplum Dergisi**, Cilt: 9, Sayı: 11, 2016.

Temir, Arif. **İş Hukukunda Para Cezaları, İtiraz Ve Dava Yolları**, Gözden Geçirilmiş Genişletilmiş 2. Baskı, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, Ocak 2008.

Terzioğlu, Ahmet ve Ali Burak Aksungur. “İş Sağlığı Ve Güvenliğinde İşverenin Hukuki Ve Cezai Sorumluluğu“, **Dicle Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dicle Adalet Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 6, 2019.

Terzioğlu, Ahmet. “İş Hukukunda İşverenin Borcu Olarak Ücret”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:18, Sayı: 72, Ekim, 2019.

Tezcan, Durmuş, Mustafa Ruhan Erdem ve R. Murat Önok. **Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, 13. Baskı, Ankara, Ekim 2016.

Teziç, Erdoğan. **Anayasa Hukuku**, Beta, 12. Bası, Kasım 2007.

Tiryakioğlu, Bilgin. **Çocukların Korunmasına İlişkin Milletlerarası Sözleşmeler ve Türk Hukuku**, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, Gaye Matbaacılık, Ankara, 1991.

Topçuoğlu, İlyas. **4857 Sayılı İş Kanunu Işığında Türk Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma**, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Ankara, 2009.

Topgül, Seda. “Türkiye’de Yoksulluk ve Yoksulluğun Kadınlaşması”, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 14, Sayı: 1, 2013.

Tor, Hacer. “Türkiye’de Çocuk İşçiliğinin Boyutları”, **Zeitschrift für die Welt der Türken**, 2010.

Tuğ, Adnan ve Ulaş Baysal. **İş Hukukunda Çocuk ve Genç İşçilerin Korunması**, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Cilt II, Beta, İstanbul 2011.

Tuncay, Can. **İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Kaybedilmesi**, İstanbul, 1975.

Tuncay, A. Can ve Burcu Savaş Kutsal. **Toplu İş Hukuku**, 4. Bası, Beta, İstanbul, Ocak 2015.

Tuncay, A. Can. **İşçilere Eşit Davranma İlkesi ve Türkiye’de Uygulama Alanları**, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve SGH Enstitüsü 1981 Yılı Konferanslarından Ayrıbasım, İstanbul, 1981.

Tunçcan, Nilgün "Çocuk İşçiliği: Nedenleri, Boyutları ve Küreselleşen Dünyadaki Konumu", **Journal of Social Policy Conferences**, Sayı: 43-44, Şubat 2012, (Nedenler).

Tunçcan, Nilgün. "AB'de Çocuk İstihdamı", **Sosyal Siyaset Konferansları**, 41.42. **Kitap**, 1998.

Tunçcan, Nilgün. **Küreselleşen Dünyada Çocuk İstihdamı**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1999.

Tunçomağ, Kenan ve Tankut Centel. **İş Hukukunun Esasları**, 9. Bası, Beta, İstanbul, Ekim 2018.

Tunçomağ, Kenan. **Sosyal Güvenlik Kavramı Ve Sosyal Sigortalar**, Beta, İstanbul, 1987.

Turkish Labor Law, **Gerekçeli Türk İş Kanunu Metni**, <https://turkishlaborlaw.com/news/legal-news/gerekceli-is-kanunu-metni/> (25.03.2022).

TÜİK, **Çocuk İşgücü Anketi Sonuçları**, 2012, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Cocuk-Isgucu-Anketi-Sonuclari-2012-13659> (12.05.2022)

TÜİK, **Haber Bülteni**, Sayı:50, 25.03.2008, <http://www.bilgin.net/2006-07TUIK.pdf> (28.05.2022).

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, **Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı**, https://sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Avrupa_Birligi_Temel_Haklar_Sarti%E2%80%8B.pdf (26.02.2022).

T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, **Çocuk İşçiliği İle Mücadele Ulusal Programı**, 2017, https://www.csgeb.gov.tr/medias/11752/cocuk_isciligi_rev_23032017.pdf (08.05.2022).

T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, **İLO Çocuk İşçiliği Projesi**, <https://www.csgeb.gov.tr/medias/5828/ilococuk.pdf> (28.04.2022).

T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Başkanlığı, **Yıllara Göre Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyeliler**, <https://www.goc.gov.tr/gecicikoruma5638> (29.05.2022).

T.C. Resmi Gazete, **Kamu Personeli İle Emeklilerin Mali ve Sosyal Haklarında Düzenlemeler Yapılmasına Dair Yetki Kanunu**, 27/01/1995, <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/22184.pdf> (20.05.2022).

Uluslararası Çalışma Örgütü; “Sağlıklı Ve Güvenli Nesil”, 2018. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_627055.pdf (17.03.2022).

Ulutaş, Çağla Ünlütürk ve Tefik Barbaros Ulutaş. “Türkiye’nin Çocuk İşçiliği Politikası: Kamu Politikası Süreç Analizi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 4, 2019.

UN Documents, **Geneva Declaration of the Rights of the Child**, <http://www.un-documents.net/gdrc1924.htm> (16.02.2022).

UNICEF Türkiye Temsilciliği, **Dünya Çocuklarının Durumu**, Tisimat Basım Sanayii A.Ş., Ankara, 1997.

Uşan, Mehmet Fatih. **Çıraklık Sözleşmesi**, Mimoza Yayınları, Konya, 1994.

Ünal, Canan. “Çocukların Korunması Hakkı Kapsamında Çocuk İşçiliği Sorununun Çözümü ve Çözumsuzlüğü”, **VI. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu**, (Çocuk).

Ünal, Canan. “Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 10, Sayı: 37, 2013.

Ünlüçay, Mehmet. “İdari Yargının İşlevi ve Görev Alanı”, **İdari Yargı Panel, Türkiye Barolar Birliği ve Mersin Barosu Yayını**, Mersin, 11-12 Nisan 2003.

Yaşar, Mert. **Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Taslağı İle İlgili Görüşler**, 2016, https://www.academia.edu/27530917/_Sanat_K%C3%BClt%C3%BCr_ve_Reklam_Faaliyetlerinde_%C3%87ocuklar%C4%B1n_%C3%87al%C4%B1%C5%9Ft%C4%B1r%C4%B1lma_Usul_ve_Esaslar%C4%B1_Hakk%C4%B1nda_Y%C3%B6netmelik_Tasla%C4%9F%C4%B1_Hakk%C4%B1nda_G%C3%B6r%C5%9Fleri, (10.05.2022).

Yavuz, Cevdet. **Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler**, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’na Göre Güncellenmiş ve Yenilenmiş 10. Baskı, Beta, İstanbul, Kasım, 2014.

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

Yıldırım, H. Okan. **Dünyada Ve Türkiye’de Çocuk İşçiliği Ve Özel Bir Örnek Olarak İstanbul İlinde Otomotiv Küçük Sanayiinde Çalışan Çocuk İşçi Ve Çıraklar**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008.

Yıldız, Naciye. “AB ve Türkiye Mevzuatında Çocuk İşgücünün İş Sağlığı ve Güvenliği”, **Mülkiye Dergisi**, Cilt: 41, Sayı: 3, 2017.

Yılmaz, Tülay Tekin. Çocuk İşçiliğinin Yeni Formları: Çocuk Oyuncular, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 40, 2014.

Yılmaz, Yeşim. “İnsan Ticareti Suçu ve İhtima Sorunu”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 23, Sayı: 3, Aralık 2017.

Yılmaz, Zehra. **Sosyal Güvenlik Hukukunda Çocuklar**, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2016.

Yüksel, Faruk. “Çocuk Ve Genç İşçilerin Çalıştırılmasının Esasları”, **Vergi Raporu**, Sayı: 169, Ekim 2013.

Zevkliler, Aydın, Şeref Ertaş, Ayşe Havutçu ve Damla Gürpınar, **Medeni Hukuk Temel Bilgiler**, 9. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2015.

