

İNSAN HAKLARI AÇISINDAN, ULUSLARARASI DÜZENLEMELERDE VE TÜRK HUKUKUNDA ÇOCUK VE KADIN ÇALIŞANLARA YÖNELİK HÜKÜMLER

Coşkun SARAÇ (*)

ÖZET

Çalışma hayatı içerisinde çocuk ve kadın işgücü önemli bir yer tutmaktadır. Çocuk ve kadınların, taşdıkları bazı bedensel ve ruhsal özelliklerinden ötürü, çalışma koşullarının zararverici etkilerinden özel olarak korunması gerekmektedir. Bu amaçla, ülkeler diğer ülkelerle arasında kurdukları sözleşmelerde ve kendi iç hukuklarında, çocuk ve kadınları koruyucu ayrıntılı hükümlere yervermektedir. Çalışmamızda, bu nitelikteki hükümler, uluslararası düzenlemeler ve Türk Hukuku bakımından ele alınacaktır.

I. GİRİŞ VE İNSAN HAKLARI KAVRAMI

İnsan hakları "kişinin tek tek kişilerle ve iktidarla ilişkileri içinde kendi malı olarak elinde bulundurduğu, kurallarla yönetilen ayrıcalıklar" olarak tanımlanmaktadır (MOURGEON, 1991, s.11-12). Bu haklar kavram olarak soyuttur ve belli bir "insan hakları listesi" de bulunmamaktadır. Bununla birlikte, "İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi" ile, daha dar anlam ifade etmek üzere, "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi" insan haklarının neler olabileceğinin tesbitini yapmaya çalışmışlardır. Doğal olarak, insan hakları sözkonusu beyanname (bildirge) ve sözleşmede belirtilenlerle sınırlı değildir ve olmayacaktır. "Temel haklar" olarak isimlendirilen haklar ise, insan haklarının ülke Anayasalarında somutlaştırılmış hal ve türlerini ortaya koymaktadır. İnsan hakları esasen Devletlerden önce var olduğu kabul edilen haklardır. Temel haklar ise, Devlet güvencesi sağlanmış haklardır (VIII. Avrupa Anayasa Mahkemeleri Konferansı, 1990, s.42-43).

İnsan haklarının bireylere tanınması ve korunması, toplum ve devlet içerisindeki düşünce ve çabalarda meydana gelen asırlık değişme ve gelişmeler sonucu gerçekleşebilmiştir. Bu yönyle, insan haklarının ortaya konulması ve kabulü, bir insanlık mücadeleci ile sağlanmış ve nihayet uluslararası ve ulusal düzenlemelere de konu olmuştur. Öte yandan bu hakların bireylere tanınması,

(*) Arş.Gör.D.E.Ü.İ.I.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

ülkelerin kültürel, ekonomik, sosyal ve siyasal yapıları ile de yakından ilgilidir. Sözkonusu yapısal farklılıklar ülkeler arasında insan haklarının tesisi ve korunması bakımından pek çok farklılıklar yaratabilmektedir. Bununla birlikte, insan hakları konusundaki uluslararası sözleşmeler vasıtasyyla, bu sözleşmelere katılan ülkeler için insan hakları kavramının aynı değerleri ifade etmesi sağlanabilmektedir. Aynice, uluslararası sözleşmeler bunlara katılan ülkelerin iç hukuk mevzuatlarına da etki ederek, bu sözleşmelerle belirlenen hakları teyid edici düzenlemeler gerçekleştirilmektedir.

İnsanların en doğal haklarından biri sayılan "çalışma hakkı" da, insan hakları açısından birçok uluslararası beyanname ve sözleşmede düzenlenmiştir. Bu düzenlemelerde özellikle çocuk ve kadınların çalışma hakkı ve bunun koşullarına yönelik özel hükümler bulunmaktadır. Hemen hemen her ülkede, çalışan nüfus içerisinde önemli bir yer tutan çocuk ve kadın iş gücünün, bunların toplumdaki konumları ve fiziksel özellikleri nedeniyle ekonomik yönden sömürmeye elverişli görülmeleri, onları koruyucu düzenlemeleri de gerekli kılmuştur. Çalışma hayatında ikinci planda sayılan çocuk ve kadınların genellikle haklarını korumakta daha zayıf görülmeleri; birçok işi erkeklerden ve yetişkinlerden daha az bir ücret karşılığında ve işverene herhangi bir sıkıntı yaratmaksızın yerine getirmeleri gibi birçok sebepten dolayı, çalışma hayatına olumsuz bir şekilde katılmaları durumunun ortadan kaldırılması veya en azından engel olmaya çalışılması için bu konuda ulusal ve uluslararası düzeyde bağlayıcı çok çok hükmeye yer verilmiştir. Anayasalarda, yasalarda ve uluslararası normlarda kabul edilen bu koruyucu hakların temelini de insan hakları oluşturmaktadır.

Burada, çocuk ve kadınların çalışmalarının insan hakları açısından uluslararası ve ulusal düzenlemelere göre durumu ortaya konulmaya çalışılacaktır.

II.ÇALIŞAN ÇOCUKLARA YÖNELİK KORUYUCU HÜKÜMLER

A.Çalışma Yaşıının Sınırlanılması

1.Uluslararası Düzenlemelerde

Birçok uluslararası belgede çocukların küçük, yani fiziksel ve ruhsal yönünden belli bir olgunluğa ulaşmamış olmalarından dolayı karşılaşabilecekleri çeşitli zararlardan korunmaları için bazı çalışma yaşı sınırlamaları getirilmiştir.

Çocukların korunmaları amacıyla "dünyadaki çocuklara asgari bir ihtimam gösterilmesi" düşüncesi temel alınarak, önce 26.9.1924 tarihinde Milletler Cemiyeti Genel Kurulunca "Çocuk Hakları Cenevre Beyannamesi" kabul edilmiş ancak pek etkili olamamıştır. 1948 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından "İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi" kabul edilmişse de, bu beyannamede çocukların hak ve özgürlüklerine yeterince yer vermemiştir. Çocukların haklarına ilişkin özel bir belge gereksiniminden ötürü, 20.11.1959 tarihinde B.M.Genel Kurulunca "Çocuk Hakları Beyannamesi" 78 ülkenin oybirliğiyle kabul edilmiştir (TİRYAKIOĞLU, 1991, s. 5-6). Bu beyanname (metni için bkz.GÜLERMAN/ÇİFTLİKLİ/TAŞTEKİL/AYAZ/DEMİRBILEK/ZENGİN GÖNÜL, 1992, s. 275 vd.) çocuk haklarına ilişkin bazı ilkeler getirmiştir. Bunlar arasında yer alan 9 no.lu ilkeye göre, "çocuğun uygun bir yaşı sınırlına ulaşmadan önce çalışmasına izin verilmey...". Bu ilke koyucu düzenlemenin ülkeleri bağlayıcı bir niteliğe ulaştırılması ise, "Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi" ile sağlanmıştır(Sözleşmenin metni için bkz. TİRYAKIOĞLU, 1991, s. 230 vd.). Adı geçen sözleşmenin 32. madde(m.)sinde, sözleşme (akit) taraflarının, çocukların korunmaları için asgari çalışma yaşı/yaşları belirleyeceği öngörülmektedir.

1959 tarihinde kabul edilen "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi" toplumsal nitelikte konulara hemen hemen hiç yer vermemiştir. Onbirinci maddesinde yer alan toplantı, dernek ve sendika kurma hakları güvencesi dışında, sözleşmenin hükümleri daha çok "klasik siyasi hak ve özgürlüklere" ilişkindir. Bu konudaki boşluğun doldurulması amacıyla, 18.10.1961 'de "Avrupa Sosyal Şartı(Avrupa Toplumsal Temel Yasası)" kabul edilmiştir (Ayrıntı için bkz.TALAS,1989, s.49 vd.Şart'ın metni için bkz.GÜLERMAN/ÇİFTLİKLİ/TAŞTEKİL/AYAZ/DEMİRBILEK/ZENGİN GÖNÜL, 1992, s. 291 vd.). Şartın ikinci bölümünün 7.m.sinde "hafif işler dışında en düşük çalışma yaşıının 15 olması; tehlikeli ve sağlığa aykırı işlerde bu rakamın daha da yükseltilmesi; 18 yaşın altındaki çalışanların ulusal ve uluslararası düzenlemelerde kabul edilen durumların dışında, gece işlerinde çalıştırılmamaları", öngörülmüştür.

Yukarıda de濂ilen beyanname ve sözleşmelerin yanısıra, "Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ)" nün hazırladığı sözleşmelerde de, çocukların çalışma koşullarına ilişkin hükümler bulunmaktadır. Bunlar içinde 24.20.1936 tarihli "Deniz İşlerinde Çalıştırılacak Çocukların Asgari Yaş Haddinin Tesbiti Hakkında 58 Sayılı Sözleşme" (metni için bkz. Resmi gazete (RG.), 2.6.1959, no.10220) ile, deniz işlerinde çalıştırılacak çocukların asgari yaşı sınırı 15 olarak belirlenmiştir

(m.2/I). Ancak bu yaş sınırının "münhasıran aynı aile efradının çalıştığı gemilerde" çalışan çocuklar için değiştirimesi ve "çocuğun menfaatinin" sözkonusu olduğu durumlar için de 14 olarak belirlenmesi imkanı kabul edilmiştir (m.2/II). Aynı sözleşmenin 3.m.sinde, yukarıda yer alan 14 ve 15 yaş sınırlarının "kamu makamlarının denetimindeki okul gemilerinde" çalışan çocuklar için geçerli olmayacağı kabul edilmiştir.

Örgütün "Trimci ve Ateşçi Sıfatıyla Gemilerde İşe Alınacakların Asgari Yaş Haddinin Tesbitine Dair 15 Sayılı Sözleşmesi" nin (Metni için bkz.RG.2.6.1959, no.10220) 2.m.sinde, 18 yaşından aşağı kimselerin trimci veya ateşçi sıfatıyla gemilerde çalıştırılacağı hükmüne yer verilmiştir. Ancak, istisnaen, okul gemilerinde ve buhar gücüyle çalışmayan gemilerde; (bazi koşullar altında) münhasıran Japonya ve Hindistan' a sefer yapan gemilerde bedeni yeterliliği sağlık raporuyla belirlenen en az 16 yaşındaki kimseler için, 18 yaşlık asgari sınır uygulanmayacaktır (m.3). Yine, bir limanda çalıştırılacak 18 yaşındaki trimci veya ateşçi bulunamamışsa, 18' den küçük fakat 16' dan büyük yaşta işçiler alınabilecektir (m.4).

UÇÖ' nün "Aasgari Çalışma Yaşı Konusunda 138 Sayılı Sözleşmesi", çalışma yaşı zorunlu okul yaşından; ayrıca her halükarda 15 ve 15' den yukarı olarak belirlemiş durumdadır. Belli bazı işler için ise, bu yaşın bazı koşullarla 14 olarak kabul edilmesi mümkün kılınmıştır (GÜLERMAN, 1988, s. 204).

"Sanayide Genç İşçilerin Çalıştırılması Konusunda 90 Sayılı UÇÖ Sözleşmesi" de, gece işlerinde 18 yaşından küçüklerin çalıştırılmalarını yasaklamaktadır.

Bir diğer sözleşme olan "Tarımda Çocukların Çalıştırılmaları Asgari Yaşı Konusunda 10 Sayılı Sözleşme", özel veya kamuya ait her türlü tarım işyerinde asgari çalıştırılma yaşı 14 olarak belirlemiştir. Ancak, okul dışındaki saatlerde ve okumasına engel olmayacak şekilde 14 yaşından küçüklerin de çalıştırılması belli koşullar altında mümkün görülmüştür (GÜLERMAN, 1988, s. 183-184).

"Sınai Dışı İşlerde Çocukların Çalıştırılması Asgari Yaşı Konusunda 60 Sayılı Sözleşme" , UÇÖ' nün 138 sayılı sözleşmesindeki gibi, 15 yaş sınırını kabul etmektedir. Ancak, öğrenimi engellemeyecek şekilde ve hafif işlerde 13 yaşındakilerin çalışmasına da izin verilebilecektir (GÜLERMAN, 1988, s.191-192).

2.Türk Hukunda

1959 tarihli "Çocuk Hakları Beyannamesi" ndeki "çocuğun uygun bir yaşı sınırlamasından önce çalışmasına izin verilemez" ilkesine uygun biçimde, 1982 tarihli T.C.Anayasasının 50.m.inde, "kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılamayacağını; küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma koşulları bakımından özel olarak korunacağı" öngörülmektedir.

1475 sayılı İş Kanunu' nun "Çalıştırma Yaşı ve Çocukları Çalıştırma Yasası" başlıklı 67.m. si uyarınca, 15 yaşından küçük çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, 13 yaşını doldurmuş çocukların sağlık ve gelişimine, okul veya mesleki eğitim ve mesleğe yöneltme programlarına devamına veya öğrenimden faydalananma yeteneklerine zarar vermeyecek hafif işlerde çalıştırılmasını mümkündür (m.67/II).

Çalıştırılma Yaşaına ilişkin yukarıdaki sınırlamalar dışında, İş Kanununda bazı işler için özel yaş sınırları da öngörülmüştür. Bu nitelikteki 69.m. hükmüne göre, "sanayiye ait işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek çocukların gece çalıştırılamayacağı" kabul edilmiştir. Yine, 68.m. de, "maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde, 18 yaşını doldurmamış erkeklerin çalıştırılması yasaklanmıştır.

Ağır ve tehlikeli işler için de, İş Kanunu 78.m.sinde bir düzenleme getirmiştir. Buna göre, 16 yaşını doldurmamış çocuklar, kural olarak ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacaktır. 78.m.nin 2. fıkrasında atıf yapılan "Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü" (RG. 9.4.1973, no.14502) nde bir cetvel halinde düzenlenen bazı işlerde 16 yaşını doldurmuş ve fakat 18 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması imkanı getirilmiştir (Tüzük m.1).

B.ÇALIŞMA SÜRELERİNİN SINIRLANDIRILMASI

1.Uluslararası Düzenlemelerde

"Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi" nin 32.m.si, 2/b fıkrasında, "çocukların çalışma sürelerine ilişkin uygun bir düzenleme" nin sağlanması öngörülmüştür.

"Avrupa Sosyal Şartı" içerisinde de, "16 yaşından küçüklerin çalışma sürelerinin gelişmeleri ve mesleki gereksinimleri uyarınca sınırlandırılmassı" , "gençlerin mesleki eğitimde geçen sürelerinin günlük çalışma süresinden sayılması" gerektigine işaret edilmektedir(m.7).

2.Türk Hukunda

1475 sayılı İş Kanunu m.6/III uyarınca, "okula gidenlerin iş saatleri, okul saatlerine engel olmayacak şekilde düzenlenecek ve ders saatleri 7,5 saatlik çalışma süresinin içinde sayılacaktır. Öte yandan, "Haftalık İş Günlerine Bölünmeyen Çalışma Süreleri Tüzüğü' nün (RG. 17.3.1973, no.14479) 5/b m.sinde, 15 yaşını doldurmamış çocukların içinde 7,5 saatten fazla çalıştırılamayacağı belirtilmiştir. Yine "Fazla Çalışma Tüzüğü" nün (RG. 4.4.1973) 4/a maddesi hükmü, 15 yaşından aşağı kız ve erkek çocuklara fazla çalışma yaptırılmasını yasaklamış durumdadır.

C.ÜCRET HAKKININ KORUNMASI

1.Uluslararası Düzenlemelerde

Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi' nin 32.m.sinde taraf devletlere, çocuklar ekonomik sömürüye karşı koruma yükümlülüğü getirilmiştir. Bu yöndeki koruma önlemleri içeresine, çocukların çalışmalarının karşılığını oluşturacak ücret haklarının korunmasının da dahil olduğu şüphesizdir.

Avrupa Sosyal Şartı da, gençlerin ve çocukların "adil ücret ve ödemelerden yararlanması" yönünde, sözleşme taraflarına yükümlülükler getirmiştir (m.7).

2.Türk Hukukunda

3308 Sayılı "Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu" (RG. 19.6.1988, no.19139) m.25' deki düzenlemeye göre; aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilere ödenecek ücret ve ücret zamları, aday çırak veya onun velisi ya da vasisi yahut kişi reşit ise kendisi; öğrenciler için okul müdürlüğü ile işyeri sahibi arasında Bakanlık tarafından belirlenecek esaslar uyarınca düzenlenecek sözleşmeyle kararlaştırılacaktır. Ancak, işletmelerde çalışan bu kişilerin yaşına uygun asgari ücretin %30' undan aşağı bir ücret ödenmeyecektir.

"Asgari Ücret Yönetmeliği" (RG. 12.2.1972, no.14097), asgari ücretin "16 yaşından küçükler" ile "16 yaşından büyükler" için ayrı ayrı oranlarda belirleneceğini öngörmektedir(Yönetmelik m.5). Yine, asgari ücretin belirlenmesinde çalışanlar açısından yaş farkı gözetilmeyecektir(Yönetmelik m.2.).

D.ÇALIŞMAYA UYGUNLUĞUN BELİRLENMESİ

1.Uluslararası Düzenlemelerde

Çocuk Hakları Beyannamesi, çocuğun hiçbir durumda sağlık ve eğitimine zarar verecek ve bedensel, zihinsel ya da ruhsal gelişmesine engel olacak bir işe çalışmasına izin verilmeyeceğini açıklamaktadır(Beyanname 9.no.lu ilke).

Avrupa Sosyal Şartı, uluslararası ve ulusal düzenlemelerde belirlenen işlerde çalışan 18 yaşın altındaki çocukların, düzenli olarak sağlık kontrolünden geçmelerini şart koşmaktadır (m.7/IX).

UÇÖ' nün "Çocukların ve Gençlerin Sanayide İşe Elverişlilikleri Yönünden Sağlık Muayenesine Tabi Tutulmaları Hakkında 77 Sayılı Sözleşmesi" (RG. 15.5.1984, no.18490) nin 2.m.sinde, çocukların ve 18 yaşından küçük gençlerin sanayi işyerlerinde işe alınabileceklerini, sanayi işine elverişli olduklarını gösteren esaslı bir sağlık kontrolünden geçmiş olmaları koşuluna bağlamıştır. Bu sağlık kontrolleri, 18 yaşına dek südüreccek(m.3/I) ve bir yıldan kısa aralıklar haliinde tekrarlanacaktır (m.3/II).

Söz konusu sözleşmenin 6.m.sinde, yapılan kontroller sonucunda işe elverisizliği belirlenen veya bedensel elverisizliği bulunduğu görülen çocukların yeniden yönlendirilmesi; bedensel ve mesleki uyumunun sağlanması için, yetkili makamlarca her türlü önlemin alınacağı kabul edilmektedir.

"Sinai Dışı İşlerde Genç İşçilerin Sağlık Muayeneleri Konusunda 78 Sayılı Sözleşme", her türlü kamu ve özel sanayi işyerleri ile kamu ve özel kesimde sanayi dışı işlerde çalıştırılacak çocuklar ile genç işçilerin sağlık kontrolüne ilişkin hükümler içermektedir (GÜLERMAN, 1988, s.194).

2. Türk Hukukunda

1475 sayılı İş kanunu m.80/I' e göre, 13' den 18 yaşına kadar (18 dahil) çocukların herhangi bir işe alınmalarından önce, maddede sözüedilen işyeri heki-

mi, işçi sağlığı dispanseri veya diğer sağlık kurumlarına muayene ettirilmeleri gerekmektedir. Bu muayene sonucunda, çocukların bedensel yapılarının o işin niteliğine ve koşullarına uygun olduğunu bir raporla ortaya konulması ve bu kontrollerin 18 yaş doldurulana deðin en az altı ayda bir tekrarlanarak, o işte çalışmayı sürdürmenin çocuk yönünden bir sakıncası olup olmadığıının belirlenmesi zorunludur. Ayrıca, hazırlanan raporların işyerinde saklanıp, yetkili memurların talebi üzerine ibraz edilmesi gerekmektedir.

Benzer şekilde, İş Kanunu m.79' da, "ağır ve tehlikeli işler" de çalışacak işçilerin işe alınırken ve işin sürdürülmesi sırasında, bedensel olarak o işe elverişli olunduðunu gösterir sağlık raporlarının bulunması gerektiðinden sözde ñilmektedir.

III.ÇALIÞAN KADINLARA YÖNELİK KORUYUCU HÜKÜMLER

A. Bazı İş ve İşyerlerine İliþkin Sınırlamalar

I. Uluslararası Düzenlemelerde

Yukarıda, çocuk çalışanların çalışma koşullarını düzenleyici ve koruyucu hükümlerine degindiðimiz "Avrupa Sosyal Şartı"nın 8.m.sinde "Çalışan Kadınların Korunma Hakkı" başlığı altında; sözleşme tarafları, çalışan kadınların korunma hakkının etkin şekilde kullanılmasını sağlamak üzere, kadınların yeraltı madenlerinde ve tehlikeli, sağlığa aykırı ya da ağır nitelikte görülen işlerde çalışmalarını yasaklamayı taahüt etmektedir. Ayrıca Şart, çalışan kadınların gece çalıştırılmalarına yönelik düzenlemelerin yapılmasını da öngörmektedir.

"Maden Ocaklarında, Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıstırılmaması Hakkında 45 Numaralı Mukavele" adlı UÇÖ sözleşmesi, 1.m.siyle "maden ocağı" deyiminin kapsamını açıkladıktan sonra; 2.m.sinde "kadın cinsinden hiçbir şahıs, yaşı ne olursa olsun, maden ocaklarında yeraltı işlerinde çalıştırılamaz" demektedir. Ancak, sözleşme, ulusal yasalarda yapılacak düzenlemelerle; yönetici, sağlık ve sosyal hizmet görevlisi ve öğretimlerine yönelik stajyer olarak buluncakların, yukarıda sözügeçen "çalıştırma yasağı" dışında tutulabileceğini de kabul etmektedir(m.3).

"Tek İşçinin Taşıyabileceği Yükün En Çok Ağırlığına Dair 127 Sayılı UÇÖ Sözleşmesi" de, kadınların hafif olmayan ağır yüklerin bedenen taşınması işine

verilmesinin sınırlandırılmasını öngörmektedir (m.1/c). Sözleşmeye göre, bu yüklerin azami ağırlığı, erkek işçiler için kabul edilenden daha az olarak belirtenecektir (m.7/II).

2.Türk Hukukunda

1475 sayılı İş Kanununun 68.m.si, maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında ya da su altında yürütülecek işlerde her yaştaki kadınların çalıştırılmalarını yasaklamaktadır.

Aynı yasanın 69.m.si uyarınca, "sanayiye ait işlerde" her yaştaki kadının gece çalıştırılması kural olarak yasaklanmıştır. Bununla birlikte, istisnai olarak, işin özelliği gereği kadın işçi çalıştırılması gerekli işlerde, 18 yaşını doldurmamış kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına, "Kadın İşçilerin Sanayiye Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Tüzük" (RG. 22.8.1973, no.14633) çerçevesinde izin verilebilecektir.

İş Kanununun 78/II maddesi ise, kadınların hangi çeşit "ağır ve tehlikeli" işlerde çalıştırılabilceğine ilişkin düzenlemeleri, çıkartılan bir tüzüğe bırakmıştır. Söz konusu "Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü" (RG. 9.4.1973, no.14502) kadınların çalışabileceği ağır ve tehlikeli işleri bir liste halinde sıralamakta ve bu işlerde çalışılabilmesi için sağlanması gereken koşulları açıklamaktadır.

B. Analık Durumuna Yönelik Çalışma Koşulları

1. Uluslararası Düzenlemelerde

Avrupa Sosyal Şartı'nda sözleşme tarafı devletlere;

-Kadınlara doğum öncesi ve sonrası ücretli izin veya sosyal güvenlik yardımı ya da kamu kaynaklarından yararlandırma yoluyla toplam en az 12 hafifalık izin sağlanması,

-İşverenin, kadının doğum izni sırasında veya doğum nedeniyle izinli iken süresi sona erecek bir fesihde bulunmasının yasadışı sayılması,

-Kadınlara bebeklerine süt verme için işe ara verme hakkı tanınması, sözleşmesel (akdi) birer yükümlülük olarak kabul ettirilmektedir (m.8).

"Kadınlara Karşı Hertürlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi"nin, 11.m.sinde evlilik ve analık sebebiyle kadınlara karşı olan ayrimı önlemek; hamilelik ve analık izninden dolayı işten çıkarmayı yasaklamak; ücretli analık veya benzer tazminatlar ve çalışan hamilelere zararlı olabilecek işler için özel koruma sağlamak yönünde gereken tüm önlemlerin alınması öngörülmektedir.

2. Türk Hukukunda

1475 Sayılı İş Kanunu, 70.m.sinde kadın işçilerin doğumdan önce ve sonra olmak üzere 6' şar haftadan toplam 12 hafta çalışmasını yasaklamıştır. Bu sürelerin artırılması da mümkündür. 6' şar haftalık sürelerin başlangıcı ve bunların uzatılması doktor raporuna bağlıdır. Ayrıca, isteği üzerine kadın işçiye doğumdan sonraki 6 haftadan sonra, 6 aya kadar ücretsiz izin verilecektir. Bu ücretsiz izin süresi, ücretli izin hakkının hesaplanması dikkate alınmayacaktır.

Öte yandan, İş Kanunu 81.m. gereğince, hamile ve bebeğine süt veren kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmasının yasak olduğu; yasaklanmayan işlerde çalıştırılma koşulları; çalışan kadınların bebeklerine süt verme odaları ile kreşlerin kurulma tarzı gibi bir takım konuların düzenlenmesi, "Gebe veya Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzük" e (RG. 10.4.1987, no.19427) bırakılmıştır.

C. Ücret Hakkının Korunması

1. Uluslararası Düzenlemelerde

"İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi" nin 23/II maddesi, "herkesin herhangi bir ayırım gözetilmeksizin eşit iş için eşit ücrette hakkı" olduğunu açıklamaktadır.

3.1.1966' da kabul edilen "Ekonomik, Toplumsal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi" (metni için bkz. GÜLERMAN/ÇİFTLİKLİ/TAŞTEKİL/AYAZ/DEMİRBILEK/ZENGİN GÖNÜL, 1992, s.345 vd.) 7/a maddesinde "özellikle kadınların erkeklerden daha düşük olmayan bir işkolunda eşit işe eşit ücret ilkesiyle çalıştırılmalarını güvenceye bağlayacak biçimde, eşdeğerde işler için eşit ücretlendirme sağlayacak bir ücret düzeni sağlayacak adil ve elverişli çalışma koşullarından herkesin yararlanması hakkını" tanımaktadır.

Benzer nitelikteki "Kadınlara Karşı Her Çeşit Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi", eşit ücret hakkının sağlanması yönünde, sözleşme taraflarına yükümlülükler getirmektedir(m.11ld).

UÇÖ' nün "Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Sözleşme" sinin (RG. 22.12.1966, no.12484) 2.m.si, her üyenin eşit iş için kadın ve erkek işçiler arasında ücret eşitliği ilkesini desteklemesini ve bu ilkenin bütün çalışanlara uygulanmasını öngörmektedir.

2. Türk Hukukunda

1982 T.C. Anayasası, 55/II.m.sinde "Ücrette Adalet Sağlanması" başlığı altında yer verdiği "Devlet çalışanlarının yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan faydalananları için gerekli tedbirleri alır" hükmüyle, Sosyal Devlet ilkesi doğrultusunda, ücretler arasındaki eşitsizliklerin giderilmesini amaçlamaktadır.

Bu yöndeki düzenlemelerden birini oluşturan 1475 sayılı İş Kanunun 26/IV.maddesi, bir işyerinde aynı nitelikte işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere yalnızca cinsiyet ayınlığı nedeniyle farklı ücret verilemeyeceğini; toplu sözleşmelere ve hizmet akitlerine buna aykırı hüküm konulamayacağını belirtmekte ve bu şekilde, işverenlere, eşit işe eşit ücret ödeme borcu yüklemektedir.

Yine aynı yasanın 33.m.si uyarınca çıkartılan "Asgari Ücret Yönetmeliği" (RG. 12.2.1972, no.14097) m.2' de, asgari ücretlerin belirlenmesinde cinsiyet ayrimının gözetilemeyeceğini belirtmektedir.

Hukukumuzda yeralan bu düzenlemelere karşın, Türkiye' de ücret eşitliğinden sözetsmek imkansız olduğu gibi, ülkemiz bu konuda dünya ülkeleri arasında Güney Kore' yle aynı düzeyde yer almaktır ve SSK raporlarına göre kadın çalışanlarımız 1990 yılında erkek çalışanların aldığı ücretin %54'ünü elde etmiş olmaktadır. Bu konuda %89 ile İsveç öndedir. Ardından Danimarka %84 ile onu izlemektedir. Diğer ülkelerin oranları ise şöyledir: Fransa ve Yunanistan %79; Hollanda %77; Belçika %74; (Eski)F.Almanya %73; İngiltere ve İsviçre %68; İspanya %67; ABD %65; Avusturya %64; Lüksemburg %60 ve Japonya %43 (Bkz. 3.11.1992 tarihli Milliyet Gazetesi).

IV. SONUÇ

İnsan haklarına ilişkin birçok uluslararası belgede yer alan "çalışma hakkı" ve bu hakkın korunmasına yönelik olarak ortaya konulan uluslararası ilkeler, çalışma koşullarında gerekli ve yeterli iyileştirmelerin yapılması ve çalışanların korunması yönünden büyük bir önem taşımaktadır. Çalışanlar arasında özellikle çocuk ve kadınların çalışma hayatındaki yeri ve önemi nedeniyle, onların özel olarak korunmaları gerektiği sonucuna varılmıştır. Bu amaca yönelik olarak da, dünya ülkeleri gerek uluslararası sözleşmelerde ve gerekse kendi iç hukuk mevzuatlarda bu yönde birçok düzenlemeler getirmeye çalışmaktadır.

Uluslararası alanda genel ilkeler içeren ve hukuki bakımından bağlayıcılık özelliği bulunan uluslararası beyannameler ve kararlar, bu konuda ilk önemli adımlar olmuştur. Daha sonraları ayrıntılı hükümler içeren ve bağlayıcı özelliğin bulunan uluslararası sözleşmeler ile, özellikle Çalışma Örgütü Sözleşmeleriyle, çocuk ve kadın çalışanların çalışma koşullarının olumsuz etkilerinden zarar görmemelerinin sağlanması çalışılmaktadır. Bu sözleşmelerin üye ülkeler tarafından onaylanması, onların iç hukukta birer yasa hükmü olarak uygulanmasını şart kılmakta, böylece çalışma koşullarının iyileştirilmesi bakımından çocuk ve kadınlar için daha etkin önlemler alınabilmektedir.

Bu çalışmada sözü edilen uluslararası düzenlemelerde ve onların iç hukuka etkisinin görüldüğü Anayasa ve yasalarda yer alan bütün hükümlerde, çocuk ve kadınların çalışma koşulları açısından bedensel yeterlilikleri, ruhsal gelişmeleri, yaşıları dikkate alınmaktadır. Bu yönlerden çocuk ve kadınlar Ichine koruyucu hükümler getirilmekle birlikte, bunların tam anlamıyla uygulanmasının sağlanması için ülkelerin yetkili kurumlarının etkili bir denetim göstergeleri gerekmektedir. Herseyden önemlisi, bu önlemlerin gerçek anlamda uygulanabilmesi, ülkelerin insan haklarına duydukları saygı ile doğru orantılı olacaktır.

SUMMARY

The Point Of The Human Rights. An Evaluation Of The Norms In International Contracts And The Turkish Statutes Concerning The Employment Of Women And Children

On an international level, woman and child labor is of significant importance. Children and women need to be protected from being taken at vantage of

due their physical and spiritual charactericts. To this respect specific through international contracts.

This study concerns itself with these norms in accordance with international and Turkish statutes and contracts.

KAYNAKÇA

GÜLERMAN, Adnan .; Milletlerarası Sosyal Politika, İzmir, 1988.

GÜLERMAN,Adnan/Mehmet ÇİFTLİKLİ/Sevda TAŞTEKİL/Nükhet AYAZ/Tunç DEMİRBILEK/Oğul ZENGİN GÖNÜL .; İnsan Hakları ve Özgürlikleri, İstanbul, 1992.

MOURGEON,Jacques (Çev.: Ayşen EKMEKÇİ/Alev TÜRKER) .; İnsan Hakları, İstanbul, 1991.

SEKİZİNCİ AVRUPA ANAYASA MAHKEMELERİ KONFERANSI .; "Anayasal Normlar Hiyerarşisi ve Temel Hakların Korunmasındaki İşlevi", C.I, Ankara, 1990.

TALAS, Cahit .; "Avrupa Toplumsal Temel Yasası ve Türkiye", Mülkiyeliler Birliği Dergisi, Sayı: 110, 1989.

TİRYAKIOĞLU, Bilgin .; Çocukların Korunmasına İlişkin Milletlerarası Sözleşmeler ve Türk Hukuku, Ankara, 1991.

