D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi
Cilt: 10, Sayı: II, 1995, ss.77-97

TÜRKİYE'DE 18 YAŞINDAN KÜÇÜK İŞÇİ ÇALIŞTIRMA YASAĞI VE UYGULAMASI

Abdurrahman Ayhan (*) **Coşkun Saraç (**)**

ÖZET

Çocuk ve genç işgücü, çalışma hayatında önemli bir yer tutmaktadır. Fiziksel ve ruhsal gelişimleri henüz tamamlanmamış bu kesimin çalışma koşullarından doğacak tehlikelere karşı özel olarak korunması gerekmektedir.

Bu çalışmada, Türk hukukunda küçük işçilerin fiziksel ve ahlaksal risk taşıyan birtakım işlerde çalıştırılmalarını yasaklayan hukuki düzenlemeler incelenecektir.

I. 18 Yaşından Küçük İşçi Çalıştırma Yasağının Anlam ve Önemi

1. Genel Olarak

1982 Anayasasının 48/I'inci maddesi, "Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir" hükmünü getirerek, çalışma hakkını güvence altına almıştır. Ancak, 50/I,II. bentlerinde de, "Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar" hükümleriyle de, küçük ya da çocuklara bazı çalıştırma yasaklarının getirilmesi öngörülmüştür. Amaç, 18 yaşından küçük çocukların sağlık bakımından korunmalarını sağlamak için onların fiziksel ve ruhsal yönden gelişmelerini gerçekleştirmektir. Bu amaca ulaşmakla, toplumda iyi eğitilmiş, yetenekli ve nesil yönünden gelecek güvencesi veren insan kitlesi yetiştirme konusu sorunu çözülerek açıklığa kavuşmuş olacaktır. Çünkü, toplumların sağlıklı bir şekilde gelişmesi ve çağdaş seviyeye ulaşması, gelecekte bugünün çocuklarının elinde gerçekleşecektir.

18 yaşından küçük işçi çalıştırma yasağı ağır ve tehlikeli işlerde görülür. Burada çalıştırma yasağı işe değil, kişiye uygulanır. Çünkü, 18 yaşından küçük kimselerin hangi işlerde çalışıtırılacağı mevzuatlarla ayrıca saptanmıştır. Ancak, yetişme ve gelişme çağında olan çocukların dinlenmelerini ve sağlık bakımından uyku ihtiyaçlarını alabilmeleri için, gece döneminde de çalışma yasağı getirilmiştir. Diğer taraftan, 18 yaşından küçük genç işçilerin sağlık kontrollerinden geçirilmeden işe alınmaları ve çalıştırma yasağı da, onların sağlık bakımından mevzuatlarımızla korunma ihtiyacı içerisinde olduğunu ortaya koyan bir uygulama olmuştur.

(*) Doç.Dr., Muğla Üniv. İ.İ.B.F.Çalışma Eko.ve End.İliş. Bölümü
(**) Araş.Gör. D.E.Ü. İ.İ.B.F.Çalışma Eko.ve End.İliş.Bölümü

2. Nüfus Bakımından

"Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır" (Anayasa md.49/II, RG.9 Kasım 1982, S.17863) ilkesinden hareket ederek İş Hukukumuz bakımından 18 yaşından küçük işçi çalıştırma yasağı getirilerek Türk Toplumunun bugününü olduğu kadar, geleceğini de nesil bakımından güven altına almada Devlet sorumluluk almıştır. Dolayısıyle, nüfusla ilgili bilgilere ihtiyaç vardır. Çünkü, mesleki eğitim, işsizlik, sosyal güvenlik gibi konular (BOURGEDIS-PICHAT, (1950), s.435) itibariyle nüfusla direk ilişkisi vardır.

Ülkemizde, İş Hukukunun gün geçtikçe genişleyen bir uygulama alanı bulması, nitelik ve nicelik bakımından nüfusumuzla ilgili bilgilere olan ihtiyacı ortaya çıkaran ayrı bir konu olmuştur. Bu nedenle nüfus yapımızı ve artışı ile ilgili verileri gelişmiş ve gelişmemiş ülkelerle karşılaştırarak, 18 yaşından küçük işçi çalıştırma yasağı üzerinde nasıl etkili olabileceğini saptamaya çalışacağız.

Tablo 1

Türkiye'de Nüfus Artışının Nüfus Sayımı Dönemlerine Göre Dağılımı

Nüfus Sayımı Dönemleri	Nüfus (Bin)	Yıllık Artış (% 0)
1927	13.648	21.10
1935	16.158	17.07
1940	17.821	10.59
1945	18.790	21.73
1950	20.497	21.75
1955	24.065	28.53
1960	27.755	24.62
1965	31.391	25.19
1970	35.605	25.00
1975	40.348	20.65
1980	44.737	24.88
1985	50.664	22.10
1990	56.473	

Kaynak: 1980 -1990 Genel Nüfus Sayımı, TC. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü, Yayın no: 954.

Cumhuriyet Döneminde uygulanan on üç nüfus sayımının sonucu incelendiğinde; yukarıdaki Tablo:1'de de görüleceği üzere, 63 senelik bir dönem içinde nüfusumuzun 13,6 milyondan 56,4 milyona yükselerek dört katından fazla bir artış göstermiştir. Bunda en büyük etken, doğum oranlarındaki hızlı düşüşlerin varlığıdır.

Tablo 2

Türkiye'de Dönemler İtibariyle Doğum ve Ölüm Oranlarındaki Gelişmeler (Binde)

Dönemler	Doğum Oranı	Ölüm Oranı
1950-1955	46.7	21.1
1955-1960	45.2	17.9
1960-1965	41.3	15.3
1965-1970	40.8	13.5
1970-1975	-	-
1975-1980	32.2	10.0
1980-1985	31.3	8.0
1985-1990	29.9	7.8

Kaynak: DPT, Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1973-1977, TC. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Yayını, No.1272, Ankara 1973, s.75; DPT, Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1978-1982, Ankara 1983, DPT, Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1990-1994, Ankara 1989, s.285.

Tablo: 2'ye baktığımızda doğum oranlarında yavaş da olsa bir düşme olduğu görülür. Ancak ölüm oranlarında, sağlık koşullarının iyileşmesi sonucu hızlı bir düşüşün varlığı da gözlenmektedir. Şu halde, 18 yaşından küçük işçilerin sayısının da gün geçtikçe arttığını söylemek mümkündür.

Tablo 3

Türkiye'de Üç Yaş Grubunun Yıllar itibariyle % Olarak Dağılımı

Yaş Grupları	1990	1991	1992
12-14	7.21	7.07	6.77
15-17	6.71	6.72	6.74
18-21	8.15	8.18	8.20

Kaynak: DPT, Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı,...., s.286.

Tablo: 3'e baktığımızda yaş grupları itibariyle 1990, 1991 ve 1992 yıllarında genel olarak %'lerde bir düşüş vardır. Ancak, aynı yaş gruplarında 1990, 1991 ve 1992 yıllarında ise, geçmiş yıllara göre nüfus artışlarında yükselme olmuştur (Bu konuda fazla bilgi için bkz. Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı,....., s.286). Bu durum da, 18 yaşından küçük işçilerin çalışma hayatında mevzuatlarımızla korunması gereğinin ne kadar çok önemli olduğunu ortaya koyar. Çünkü, 12 - 18 yaş grubunun toplam nüfus içindeki payı

küçümsenmeyecek oranlara ulaşmıştır. Bu yaş grubunun hizmet talep eden tüketici bir özellik taşıması, ülkemizde ekonomik bakımdan faal nüfusu büyük bir ekonomik yükle karşı karşıya bırakmıştır. Kısaca bağımlılık oranı diyebileceğimiz bu durum sosyo-ekonomik yapıyla, dolayısıyle, İş Hukuku sistemimiz bakımından yakından ilişkili bulunmaktadır.

II.18 Yaşından Küçük İşçi Çalıştırma Yasağının Medeni Kanunumuz Bakımından Gerekçeleri

18 yaşından küçük işçi bir kimsenin hukuksal durumu önemlidir. Çünkü, her kişinin hukuksal anlamda bir "durumu" vardır. Hukuksal durum demek, bir kimsenin ülkede, ailede ve çalışma hayatında diğer kişilerden ayrıldığı "niteliklerin" tümü demektir. Örneğin, cinsiyet durumu, evlillik ya da bekarlık durumu, işçi ve memur durumu, yeteneklilik ve yeteneksizlik durumu gibi, kişinin hukuksal durumları vardır. Dolayısıyle kişi bütün bu durumlarıyla ve kişilik haklarıyla birlikte bir hukuksal varlık olarak görünür.

Gerçek kişi olarak saptadığımız insanlar hukuk karşısında birbirine eşittir. Herkesin yasa sınırları içinde haklara ve borçlara yetenekli olma bakımından eşit olduğunu Türk Medeni Kanununun (RG.4. Nisan 1926, s.339) 8. maddesi, ana prensip olarak kabul etmiştir.

1. Hak Yeteneği

Kişinin medeni haklardan yararlanma ehliyetine "hak yeteneği" denilir. Bu durum da, kişinin hak ve borçlara sahip olma yeteneği sayılır. Kişi hak sahibi varlık anlamına geldiği için hak yeteneği kişiliğin çekirdeğini oluşturmaktadır. Hak yeteneği kişiye tanınan bir hak olmayıp, hak sahibi olabilmenin bir şartıdır (Bkz. Oğuzman 1982, s.22 vd., Öztan, 1990, s.42 vd.). Örneğin, henüz 6 aylık bir bebeğin ana ve babası trafik kazasında ölse, onların bütün varlıklarına bu çocuk sahip olur ve bu mal varlığını o çocuğa atanacak bir vasi yönetir. Çünkü, bu durumdaki 6 aylık bir bebeğin "hak yeteneği" varsa da, "eylem yeteneği" yoktur.

Nitekim, Medeni Kanunumuzun 8/I.md.si; "Her şahıs medeni haklardan istifade eder..." hükmündedir. Şu halde, herkes hak yeteneğine sahiptir. Bend hükmündeki yetenek, yalnız özel hukukla ilgili olup, kamu hakları bunun içine girmez. Çünkü her devlette kamu hakları, kamu ile ilgili yasalarla vatandaşlara tanınmıştır. Örneğin, bir yabancı kişi Türkiye'de milletvekili seçemediği ve seçilemediği halde, gayrimenkul sahibi olabilir, evlenebilir ve böylece hak yeteneğini Türkiye'de korur. Ancak, kamu haklarından yararlanamaz. Şu halde, 18 yaşından küçük işçilerin hak yeteneği var demektir. Medeni Kanunumuz, adı geçen konuda aykırı bir hüküm düzenlememiştir.

2. Eylem Yeteneği

Eylem yeteneği, kişinin sahip olduğu hakları kendi-kendine bağımsız olarak kullanarak, borç altına girebilmesi demektir. Şu halde, eylem yeteneğine sahip olan bir kimse, veli ya da vasi tayinine muhtaç olmayacaktır.

Hak yeteneklisi olmak için insan olarak sağ doğmak yeterli olduğu halde, eylem yeteneklisi olabilmek için bu koşullar yetmez; yasa başkaca koşullar da aramıştır. Çünkü, Medeni Kanunumuza göre, kişilere eylem yeteneği bakımından bazı durumlar getirilmiştir. Bunlara, aşağıda görüleceği üzere, kısaca gözatmakta konumuz yönünden fayda olacaktır (Bu konuda geniş bilgi için bkz. Oğuzman/Seliçi, 1992, s.28 vd.Berki, 1967, s.125 vd).

III. 18 YAŞINDAN KÜÇÜK İŞÇİ ÇALIŞTIRMA YASAĞI

1. Genel Olarak

Daha önce belirtildiği gibi, Medeni Kanunumuz açısından "küçük" terimi" 18 yaşını doldurmamış (bitirmemiş) kimseleri" ifade etmektedir. Çalışan kişilerin eylem yeteneği, yalnızca Medeni Kanunun hukuki işlem yeteneğiyle ilgili sözkonusu hükümleriyle belirlenecek olursa, 18 yaşından küçüklerin velilerinin rızasıyla (M.K. md. 16) bir hizmet sözleşmesinin "işçi" tarafını oluşturabileceği sonucuna varmak mümkün görünmektedir. Ancak, bedensel ve ruhsal gelişimlerini henüz tamamlamamış sayılan küçüklerin çalışma hayatında karşılaşabilecekleri birçok güçlük ve tehlikeye karşı korunmaları gerekliliği, yasakoyucuya hizmet sözleşmesinin kurulması yönünden Medeni Kanun hükümlerinden ayrılma ve bu konuda özel sınırlamalar getirme zorunluluğunu yüklemiştir.

Çocuk ve gençlerin korunmasına ilişkin bu özel sınırlamalar, belirli yaş gruplarına göre küçük işçilerin bazı işler ve çalışma süreleri açısından çalıştırılmalarını yasaklayıcı niteliktedir. Bu yöndeki hükümlerin getirdiği çalıştırma yasakları, özellikle asgari ve kesin bir yaşın doldurulmuş olmasını öngördüğünden, küçüklerin M.K.m.12'ye istinaden mahkeme kararıyla yargısal rüşde kavuşmuş olmaları dahi, onların İş Kanunu ve diğer mevzuatın yasakladığı işlerde çalıştırılabileceği anlamına gelmemektedir (Çenberci, 1984, 3,691).

İş Hukuku doktrininde, küçük işçiler bazı yazarlar tarafından iki gruba ayrılmaktadır. Buna göre, 15 yaşını doldurmamış işçiler "çocuk işçi" olarak adlandırılmaktadır (Bkz. Tunçomağ, 1986, s.139; Narmanlıoğlu, 1988, s.426; Centel ise, en küçük çalışma yaşını düzenleyen Umumi Hıfzısıhha Kanunu 173/I md.sini dikkate alarak ve bu maddedeki "çocuk" deyiminden yola çıkarak, "çocuk işçi" olarak 12 yaşından küçükleri kabul etmektedir. Bkz. Centel, 1984, s.34. Ancak, bu tür bir ayrımın pratikde önemi yok gibidir. Zira, İş Hukuku mevzuatımızda çocuk-genç işçi ayrımı ve bu yöndeki ayrıma ilişkin

hükümler bulunmadığı gibi, çalıştırma yasakları belli yaş grupları gözetilerek değil, belli nitelikte işler gözönüne alınarak düzenlenmiştir. Bununla birlikte, "Türk İş Hukukunda yeralan küçüklerin çalıştırılmasına yönelik düzenlemelerin hemen hemen tam bir paralellik gösterdiği" Alman Hukukunda Gençlerin Çalışmasını Koruma Kanunu-Jugendarbeits-schutzgesetz-JArbSchG- bu tür bir ayrımı açık olarak belirlemekte, 14 yaşından küçük ve tam okul yükümlülüğü çağında olanları çocuk; 18 yaşından küçük tüm şahısları da genç saymaktadır md. (Bkz. 2 JArbSchG, Zöllner, 1979, s. 235).

İş Kanunu ve diğer mevzuatta koruma altına alınan küçük işçiler, kız ve erkek çalışanları kapsamaktadır. Yasakoyucu, bedensel ve ruhsal yapı ve gelişim farklılıklarının doğal sayıldığı kız ve erkek küçük işçiler bakımından getirdiği koruyucu hükümlerde, tam bir eşitlik içerisinde düzenleme getirmiş ve kız işçilerin erkek işçilerden daha fazla korumaya ihtiyacı olduğu düşüncesine itibar etmemiştir. Bu yön, yasanın koruyucu niteliğini zayıflatmaktadır.

2. Yeraltı İşlerinde Çalıştırma Yasağı

A. Yeraltında Yapılan İşlerin Saptanması

1475 Sayılı İş Kanununun (RG.1.9.1971, s. 13943) 68.m.si yeraltında yapılan işlerde 18 yaşından küçük işçi çalıştırma yasağı konusunda, yeraltı işi olarak maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi işleri saptamıştır. Madde hükmünden de anlaşılacağı üzere, "gibi" sözcüğü, yasa koyucunun, yeraltında yapılan işleri sınırlı olarak belirtmediğini göstermektedir. Buna göre, yeraltındaki işlerde çalıştırma yasağının sözkonusu olabilmesi için, bir işin yeraltında görülmekte olması yeterlidir.

Yeraltı deyimi, yerin yüzeyi altındaki bölümü ve bunun altında yapılan işleri içermektedir. Nitekim, İş Kanunumuzun 68.m.si de "yer ve su altında çalıştırma yasağı" başlığını taşımaktadır.

B. Yeraltındaki İşlerde 18 Yaşını Doldurmamış İşçileri Çalıştırma Yasağı

a) İş Kanunu Bakımından

Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltında ya da sualtında çalışılacak işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılmaları yasaktır (İK.md.68). Örneğin, yeraltında bulunan kömür, bakır ve boraks ocaklarında 18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadının çalıştırılmaları yasaktır.

b) 151 Sayılı Kanun Bakımından

151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun'un (Düstur, C:2, s.91) 2.md.si, 18 yaşından küçük çocukların maden ocaklarında işe alınmalarını yasaklamaktadır. Gerçekten de, sözkonusu hükme göre, "....maden ocakları dahilinde onsekiz yaşından dûn olanların istihdamı memnudur". Şu halde, yeraltında bulunan maden ocaklarında 18 yaşından küçük bir kimse çalıştırılamayacaktır.

151 Sayılı Kanun, yalnızca "maden ocakları dahilinde" belirtilen yaştan küçüklerin çalıştırılmasını yasaklamakla, İK. md. 68'in yeraltı ve yerüstündeki "hertürlü İş'in yapılmasına yönelik yasaklasından daha sınırlı bir uygulama alanına sahip olmaktadır (Narmanlıoğlu, 1988, s. 427).

c) Umumi Hıfzısıhha Bakımından

Umumi Hıfzıssıha Kanunu (UHK) (RG.6.5.1930, s.1489) md. 173/I, 12 yaşından küçük çocukların "maden işleri"nde çalıştırılmalarını yasaklamıştır. İş Kanunu md. 68 yalnızca yerin altında yapılabilen "yeraltı" işlerini düzenlerken, UHK.md.173/I, maden işlerini düzenlemektedir. Maden İşleri ise, genel olarak yerin altında veya üstünde yapılabilmektedir. Bu bakımdan, md.173/I'in kapsamına sadece 12 yaşından küçük çocuklar girmekte iken, İK.md.68'in kapsamına bunların yanısıra, her yaştaki gençler de girmektedir (Centel, 1984, s.138-139).

d) 3229 Sayılı Kanun Bakımından

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1935 yılında kabul etmiş olduğu "Her Nev'i" Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında 45 Numaralı Mukavele, "Türkiye tarafından 9 Haziran 1937 gün ve 229 sayılı Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkındaki Milletlerarası Mukaveleye İltihaka Dair Kanun (RG.23 Haziran 1937, s.3638) ile onaylanmıştır. Belirttiğimiz anlaşmanın 2.md.sine göre; "kadın cinsinden hiçbir şahıs, yaşı ne olursa olsun, maden ocaklarında yeraltı işlerde çalıştırılamazlar. Ancak;

i- Sevk ve idareyle görevli olan bedenen çalışmayan kimseler,

ii- Sağlık ve sosyal hizmetlerde çalışan şahıslar,

iii- Mesleki bilgilerini tamamlamak amacıyla bir maden ocağında yeraltı işlerinde staj görmelerine müsaade edilen kimseler,

iv- Bedenen çalışma konumunda bulunmayan bir sanatın icrası için bir maden ocağının yeraltı kısımlarına tesadüfi olarak inmesine ihtiyaç görülen diğer bütün şahıslar,

Ulusal yasalarla sözkonusu yasağın dışında tutulabilinir (md.3).

Sözleşmenin söz konusu hükümleri UHK.nun yukarıda belirtilen 173/ I.md.siyle karşılaştırıldığında, UHK.nun daha yüksek bir koruma içerdiği sonucuna varılabilir. Zira, sözleşmenin çalıştırmayı yasaklayıcı hükmü yapılan işleri maden ocaklarında yeraltındaki işlerle sınırlarken, md. 173/I, "maden işleri"nden sözetmekle hem yeraltı hem de yerüstündeki işleri kapsamına almaktadır. Öte yandan, sözleşmenin sadece kadınları (dolayısıyla genç kızları) koruması altına alıp, erkek çalışanlara ilişkin bir düzenlemeyi öngörmemesi de onun eksik bir yönünü oluşturmaktadır. UHK.md. 173/I ise her iki cins çalışan çocuk ile ilgili bir hüküm niteliğindedir.

3. Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırma Yasağı

A. Ağır ve Tehlikeli İşlerin Saptanması

Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 179/ II.bendi," ... 12'den 16 yaşına kadar çocukların istihdamı memnu olan sıhhate mugayir ve muhataralı işlerin nedenden ibaret olduğu İş Kanununda tasrih edilecektir" hükmünü getirmiştir. 1475 sayılı İş Kanunumuz 78/II. maddesinde de, hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağını, çıkarılacak bir tüzüğün göstereceğini belirtmiştir. Anılan bend hükmüne dayanılarak, "Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü" (RG.9 Nisan 1973, s.14502) çıkarılmış ve ek bir çetvelde, ağır ve tehlikeli işler saptanmıştır. Ağır ve tehlikeli sayılan işler, çetvelde 14 ayrı iş kümesi içinde toplanmış ve birer sıra numarasına bağlanmıştır. Sıra numaralarının toplamı da 125'tir.

Ağır ve tehlikeli bir işten ne anlaşılması gerektiği Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü'nde tanımlanmamıştır. Tüzük, ağır ve tehlikeli saydığı işleri tek-tek belirtme yöntemini seçmiştir. Şu halde, ağır ve tehlikeli işi; işçinin fiziksel ve ruhsal sağlığının yitirilmesi konusunu riske sokan ve normal çalışma gücünden daha fazla efor sarfedilmesi gerektiren iştir, şeklinde tanımlayabiliriz. Öyleyse, bir işin ağır ve tehlikeli iş sayılabilmesi için, işçinin;

i- Fiziksel ve ruhsal sağlığının riske sokulması ve

ii- Normal çalışma gücünden daha fazla bir efor sarfedilmesi, sözkonusu olacaktır.

B. Ağır ve Tehlikeli İşlerde 16 Yaşından Küçük İşçi Çalıştırma Yasağı

İş Kanunumuzun 78/I. bendinde 16 yaşından küçük işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılamayacakları hükme bağlanmıştır. Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü'nün 2/ II.bendinde de aynı esas öngörülmektedir. Görüleceği üzere, ağır ve tehlikeli işlerde 16 yaşından küçük işçi çalıştırma yasağı, mutlak bir nitelik taşımaktadır. Çünkü, mevzuatımızda söz konusu yasak hususunda ayrık bir

durum gösterilmemiştir. Amaç, 16 yaşından küçük işçileri işçi sağlığı ve işgüvenliği konusunda korumaktır (Lyon-Caen/Rıbettes-Tıllhet, 1974, s.26).

C. Ağır ve Tehlikeli İşlerde 16 Yaşından Büyük İşçilerin Çalıştırılması

Ağır ve tehlikeli işlerde 16 yaşından büyük ve 18 yaşından küçük (18 yaş hariç) işçilerin çalıştırılması konusu belirli koşullarla olanaklıdır. Bu konuda İş Kanunumuz 78/II. bendinde; 16 yaşından büyük işçilerin hangi tür ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabileceği hususunu tüzüğün saptamasını öngörmektedir. Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü'ne göre; 16 yaşından büyük işçilerin çalıştırılmaları konusunda ikili bir ayrıma gidilmiştir. Şöyle ki;

i- Mesleki öğrenim görmemiş 16 yaşından büyük işçilerin çalıştırılması ve

ii- Mesleki öğrenim görmüş 16 yaşından büyük işçilerin çalıştırılmasıdır.

Şu halde, bu iki hususa kısaca gözatmakta fayda vardır.

a) Mesleki Öğrenim Görmemiş 16 Yaşından Büyük İşçilerin Çalıştırılması

Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü'nde ekli cetvelde gösterilmiş ve konularının karşılığında (ç) harfi bulunmayan işlerde mesleki öğrenim görmemiş 16 yaşından büyük işçilerin çalıştırılması yasaktır (Ağır ve TİT md.2/I).

Karşısında (ç) harfi bulunan ağır ve tehlikeli işler;

11- Toprağın pişirilmesi suretiyle imal olunan kiremit; tuğla, ateş tuğlası, boru, pota, künk ve benzeri inşaat ve mimarı malzeme işleri,

12- Çanak, çömlek, çini, fayans, porselen ve seramik ve imaline ait işler,

13- Cam, şişe, optik ve benzeri malzeme fabrika ve imalathanelerinde üretime ilişkin işler.

18- Demir tel ve çubuktan malzeme imalatı işleri,

29- Kurutma işleri ile yapıştırma, kontraplak, kontra tabla ve suni tahta imali işleri

57- Bitkisel ve hayvansal yağların üretimi ve bunlardan yapılan maddelerin imaline ilişkin işler.

62- Plastik maddelerin şekillendirilmesi ve plastik eşya imali işleri.

63- Çırçır fabrikalarında işler.

66- Pamuk, keten, yün, ipek ve benzerleriyle bunların döküntülerinin hallaç, tarak ve kolalama tezgahlarından bölme ile ayrılmış ve fenni iklim ve aspirasyon tesisatı olan ilikhane ve dokuma hazırlama işleri,

71- Kağıt hamuru ve odun hamuru üretim işleri,

72- Sellüloz üretimi işleri,

75- Zahire depolarındaki işler ile un ve çelik fabriklarındaki işler,

78- Balıkhane işleri,

81- Şeker fabriklarında hazırlama ve üretime ait işleri,

111- Matbba mürekkebi imali işleri,

116- Tutkal, Jelatin ve kola imali işleri,

121- Deri sanayiinde mamul derilere yün ve fantazi Jasen yapma ve derileri perdahlama işleri sayılır.

b) Mesleki Öğrenim Görmüş 16 Yaşından Büyük İşçilerin Çalıştırılması

Mesleki öğrenim görmüş 16 yaşından büyük işçiler, Ağır ve Tahlikeli İşler Tüzüğü'ne ilişik cetvelde, karşısında (ç) harfi bulunan işlerde çalışabilir. Bunlar yukarıda (a) görüldüğü gibi işlerdir. 16 yaşından büyük ve mesleki öğrenim görmüş bir kimse, Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü'ne ilişik cetvelde karşısında (ç) harfi bulunmayan işlerde de çalıştırılabilir. Ancak, bunun için aşağıdaki koşulların gerçekleşmesi zorunludur. Şöyle ki;

i- 16 yaşından büyük işçinin, uzmanlık ve mesleki öğrenimi veren bir okulu bitirmesi, o konudaki işi meslek edinmiş olması gereklidir.

ii- Çalışılacak iş, Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü'ne ekli cetvelin 35. sırasından 62. sırasına kadar (62 dahil) belirtilen işlerden olmaları zorunludur.Bu işler, kimya sanayine ilişkin ağır ve tehlikeli işlerdir (Ağır ve TİT. md. 2/IV).

Ağır ve tehlikeli işler açısından Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından düzenlenen 1960 tarihli "İşçilerin İyonizan Radyasyonlara Karşı Korunması Hakkında 115 Sayılı Sözleşme" özellikle radyasyona maruz [illegible] bilen işçiler hakkında uygulanma alanına sahiptir. Türkiye tarafından 2.7 [illegible]58 t. ve 6/

10300 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile onaylanan (RG. 25. Temmuz. 1968, S. 13959) sözleşmenin 7. md. sine göre, 16 yaşından küçük olan hiçbir işçi iyonizan radyasyona sebep olabilecek işlerde çalıştırılmayacaktır. 16 yaşından büyük işçiler için ise, uygun çalışma seviyeleri aynı sözleşmenin 6. md. sine göre tesbit edilecektir. 6. md. ye göre, iyonizan radyasyonların tahammül edilebilecek azami dozları ve organizmaya girebilecek radyoaktif maddelerin azami miktarları devamlı olarak incelemeye tabi tutulacaktır.

4. 18 Yaşından Küçük İşçi Çalıştırma Yasağının Diğer İşlerde Uygulanması

Bunları;

i- Sanayi işlerinde

ii- Deniz işlerinde

iii-Eğlence işlerinde, olmak üzere üçe ayırarak inceleyebiliriz.

A. Sanayi İşlerinde

Umumi Hıfzısıhha Kanunun 17/I 'i; "oniki yaşından aşağı bütün çocukların fabrika ve imalathane gibi her türlü sanat müesseseleri ile maden işlerinde amele ve çırak olarak istihdamı memnudur" hükmünü getirmiştir. Bent hükmünden de anlaşılacağı üzere, buna sanayi işlerinde 12 yaşından küçük çocukları çalıştırma yaşı 12 olarak saptanmıştır.

Öte yandan, sanayi işlerinde deyiminin ne anlaşılacağı konusu ise, 1475 sayılı İş Kanunun 6/I 'i temel alınarak örnekseme yoluyla çözümlenebilir. Çünkü, UHK. sanayi işlerinden ne anlaşılması gerektiği konusuna açıklık getirmemiştir. Şu halde, İş Kanunun 6/I 'i UHK. 173/I 'deki en az çalışma yaşıyla ilgili olan sanayi işlerinin belirlenmesinde uygulama konusu olacaktır.

B. Deniz İşlerinde

854 sayılı Deniz İş Kanunu 'nda deniz işlerinde çalıştırılacak küçük işçilere ilişkin sınırlayıcı bir yaş haddi öngörmemiştir. O halde, İş Kanunu md. 67 'de yeralan asgari çalışma yaşı, deniz işlerinde de uygulanacaktır (TİRYAKİOĞLU, 1991, s. 17).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından kabul edilen " Deniz İşlerinde Çalıştırılacak Çocukların Asgari Yaş Haddinin Tesbiti Hakkında 58 Sayılı Sözleşme (1936tadili)", ülkemiz tarafından 25 Mayıs 1959 gün ve 7293 sayılı Deniz İşlerinde Çalıştırılacak Çocukların Asgari Yaş Haddinin Tesbiti Hakkında 58 Sayılı sözleşmenin Tasdik Edilmesine ve bu Sözleşmeye Katılmamıza Dair Kanun 'la (RG. 2 Haziran 1959, s. 10220) onaylanmıştır. Adı

geçen anlaşmanın 2/I bendine göre, "... gemilerdeki işlerde 15 yaşından aşağı çocuklar çalıştırılamaz".

Sözkonusu sözleşmenin Türkiye tarafından onaylanmasından sonra, 1475 sayılı İş Kanununda 2869 sayılı yasayla yapılan değişikler öncesi asgari çalıştırma yaşı olan 16, değişiklik sonrasında 15 'e indirilerek, yasanın bu hükmü sözleşmenin 2/I. md. si ile bağdaşır hale getirilmiştir (TİRYAKİOĞLU, 1991, s. 18).

Yine Uluslararası Çalışma Örgütü 'nün 1921 'de kabul ettiği "Trimci ve Ateşçi Sıfatıyla Gemilerde İşe Alınacakların Asgari Yaşının Tesbitine dair 15 Sayılı Sözleşme" Türkiye tarafından 25 Mayıs 1959 tarih ve 7292 sayılı "Trimci ve Ateşçi Sıfatıyla Gemilerde İşe Alınacakların Asgari Yaş Haddinin Tesbitine Dair 15 Sayılı Sözleşmenin Tasdik Edilmesi ve Bu Sözleşmeye Katılmamız Hakkında Kanun 'la (RG. 2 Haziran 1959, s. 10220) onaylanmıştır. Adı geçen anlaşmanın 2. md. sine göre; 18 yaşından küçük kimseler trimci ya da ateşçi sıfatıyla gemilerde çalıştırılamaz.

c) Eğlence İşlerinde

Eğlence işleri, kişinin kendisi ya da arkadaşlarıyla birlikte neşelenerek hoşça zaman geçirme konusuyla ilgili işlerdir. Söz konusu işlerde çocukların anlayış, davranış ve ruhsal bozukluklara uğramaması ya da ahlaki yönden korunmaları için, onsekiz yaşından küçük olan kimselerin çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Bu konuda Umumi Hıfzısıhha Kanunu176. md. si ; "mahalli belediyelerce bar, kabare, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda onsekiz yaşından küçük kimselerin çalıştırılması yasağı söz konusu olmasının yanısıra, yerel belediyelerinde, bu gibi işlerde onsekiz yaşından küçüklerin "Çalışmasını yasaklamış olması gerekir. Çünkü onsekiz yaşından küçüklerin" dinlenmesi ve eğlenmesi için müzikli şovlara, tiyatro, film ve spor gösterilerine gitmesi eğlence işi olmakla birlikte, ruhsal ve ahlaki gelişmeyi engelleyici nitelikte görülmeyebilir. Yerel belediyeler bu ve buna benzer yasakları genelde zabıta yönetmeliklerinde saptarlar.

5. Çalışma Süreleri Bakımından Çalıştırma Yasakları

A. Günlük Çalışma Şüresine İlişkin Sınırlamalar

1475 sayılı iş Kanunun 2869 sayılı yasayla değişik 67/II ve III. bendlerine göre, "... çocukların sağlık ve gelişmelerine, okul veya mesleki eğitim ve mesleğe yöneltme programlarına devamlarına yahut öğrenimden faydalanma kabiliyetlerine zarar vermeyecek niteliktekj hafif işlerde 13 yaşını doldurmuş çocukların çalıştırılmaları mümkündür. Okula gidenlerin iş saatleri, okul saatlerine engel olamayacak şekilde düzenlenir ve ders saatleri 7,5 saatlik çalışma süresinin içinde sayılır".

Yasanın bu maddesi 1983 'deki değişikliği öncesinde "16 yaşını doldurmuş çocukların hangi işte olursa olsun günde 8 saatten fazla çalıştırılması yasaktır" şeklindeki bir ifadeyi içermekte iken, değişiklik sonrası hükmünde, yukarıda belirtildiği gibi "günlük çalıştırma süresine ilişkin"sınırlayıcı bir ifadeye yer vermemiştir. Doktrindeki bir görüşe göre, maddenin III. bendindeki "7,5 saatlik çalışma süresinin içinde sayılır" ve Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Tüzüğü 'nün (RG. 17 Mart 1973, s. 14479) değişik 5/b maddesindeki "15 yaşını doldurmamış çocukların günde 7,5 saaten fazla çalıştırılamayacağı" yönündeki hükümlerin birlikte değerlendirilmesinden, 15 yaşından küçüklerin günlük çalışma sürelerinin 7,5 saat ve bu sürenin üzerindeki çalıştırmaların da yasak olması gerektiği öne sürülmektedir (Bkz. ANOL, 1985, s. 52-53).

Kanımızca, yukarıda sözü edilen Tüzüğün uygulama alanının Tüzükte belirtilen işlerle sınırlı olması ve ayrıca UHK. nun 173/I ile ii. bendlerine göre sanayi ve maden işlerinde 16 yaşından küçüklerin günlük çalışma sürelerinin azami 8 saat olarak belirlenmesi karşısında, günlük çalışma süresinin 7,5 saat olması gerektiği yönündeki görüşe katılmak mümkün görünmemektedir.

16 yaşından büyük gençlerin günlük çalışma süreleri yetişkin işçilerinki ile (İş K. md. 61) aynıdır. Zira, İş Kanununda bu yaştaki gençler için çalışma süresini sınırlayıcı özel bir hüküm bulunmamaktadır (CENTEL, 1984, s. 157; NARMANLIOĞLU, 1988, s. 429).

B. Fazla Çalışma Süresine İlişkin Sınırlamalar

Fazla Çalışma Tüzüğü (RG. 4. 4. 1973, s. 14497) md. 4/A ve Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Tüzüğü md. 5/b uyarınca, 15 yaşından küçük çocukların fazla çalışma yapmaları yasaktır.

C. Gece Çalışmasına İlişkin Sınırlamalar

İş Kanunu md. 69/I 'de yer alan düzenlemeye göre, "sanayie ait işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek çocuklarla her yaştaki kadınların gece çalıştırılmaları esas itibariyle yasaktır. ". Parelel bir diğer düzenleme UHK. md. 174 'de "oniki yaş ile onaltı yaş arasında bulunan çocukların saat yirmiden sonra gece çalışmaları memnudur." hükmü bulunmaktadır. Her iki hükmün birlikte değerlendirilmesinden çıkan sonuca göre, "sanayi işlerinde" (İş K. md. 6/I) 18 yaşını doldurmuş çocuk ve gençlerin gece çalıştırılmaları yasak olup, İş K. kapsamı dışında ve sanayi işi dışındaki bir işte çalışan "16 yaşından küçük işçilere gece çalışması yaptırılması mümkündür" (CENTEL, 1984, s. 167, SARACEL, 1987, s. 82). Bunun dışında, Milli Korunma Kanunu (RG. 26 kanunusani 1940, s. 4417) md.19 'un 3088 sayılı kanunla getirilen "12yaşından yukarı kız ve erkek çocukların sanayie ait işlerde çalıştırılmaması" yönündeki yasağın gereği halinde Hükümet tarafından uygu-

lanmayacağı hükmüne dayanılarak, 7.5.1960 t. ve 4/12856 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla gece çalıştırma yasağı "mensucat sanayi" ne ilişkin işlerde kaldırılmıştır. Milli Korunma Kanunun 6. md. si Milli Korunma Kanunu md. 19 'a dayalı olarak Bakanlar Kurulunca çıkarılan kararların yürürlülüğünün sürmesini öngördüğünden, bugün için 16 yaşını doldurmuş çocukların mensucat sanayinde gece çalıştırılmasına imkan tanınmış olmaktadır (ARICI, 1992, s. 131,SARACEL, 1987, s. 88-89).

Yukarıdaki düzenlemeler ışığında yapılabilecek gece çalışmasına ilişkin zaman dilimi, bu konuda çocuklar ve gençler için özel bir hüküm bulunmadığından, 1475 sayılı İş Kanunu hükümlerine göre belirlenecektir. Buna göre, "İş hayatında (Gece) en geç saat 20 'de başlayarak en erken 06 'ya kadar geçen ve herhalde en fazla 11 saat süren gün dönemidir" (İş K. md. 65/I).

D. Hafta Tatili, Ulusal Bayram ve Genel Tatillerde Çalıştırma Yasağı

Küçük işçilerin hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılmasını yasaklayan özel bir düzenleme bulunmayıp, yetişkin işçilere ilişkin hükümler uygulanmaktadır.

Hafta Tatili Hakkında Kanun (RG. 21 Kanunusani 1340, s.54)un konuya ilişkin 2. md. sine göre ,"... işçilerin ... haftada 6 günden fazla çalıştırılması yasaktır". (Alman hukukunda ise, çocuk ve gençler için cumartesi - pazar günleri çalışmak yasak olup, istisnaen hastahane, huzurevi, çocuk yuvası vb. işyerlerinde cumartesi - pazar çalıştırılmaları mümkündür md. 15-16, JArbSchG; HALBACH/MERTENS/SCHWEDES/WLOTZKE, 1989, s. 251, no. 313, 318).

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel tatiller Hakkında Kanun (RG. 19 Mart 1981, s. 17284) md. 1 ve 2/A-C 'de ulusal bayram ve genel tatil günleri gösterilmiştir. Kanun 2/V. md. si uyarınca, 29 Ekim günü tüm işyerleri kapatılmak zorundadır. 1475 sayili İş Kanunu md. 39 ise, 28 Ekim ve genel tatil günlerinde çalışılıp çalışılmayacağının hizmet akitlerinde veya toplu sözleşmelerde belirleneceğini açıklamaktadır. Genç işçilerin, özellikle de ilkokula devam eden 16 yaşından küçük işçilerin tam anlamıyla dinlenebilmeleri için, hizmet akitlerinde veya toplu sözleşmelerde bu kişilerin çalıştırılmayacaklarına dair hüküm getirilmesi yerinde olacaktır (CENTEL, 1984, s.171-172).

E. Sağlık Raporu Bulunmayan Küçükleri Çalıştırma Yaasağı

1475 sayılı İş kanunun 2869 sayılı yasayla değişik 80/i. md. sine göre, "12 'den 18 yaşına kadar (18 dahil) çocukların herhangi bir işe alınmalarından önce ... muayene ettirilerek işin niteliğine ve şartlarına göre, vücud yapılarının dayanıklı olduğunun raporla belirtilmesi ve bunların 18 yaşını dol-

duruncaya kadar en az altı ayda bir (Alman Hukukunda sonraki (müteakip) muayeneler yılda bir kez ve çalışanın isteği doğrultusunda yapılmaktadır md. 34 JArbSchG; ZÖLLNER, 1979, s. 236) doktor muayenesinden geçirilerek bu işte çalışmaya devamlarında bir sakınca olup olmadığının kontrol ettirilmesi zorunludur". Madde de "herhangi bir iş" den sözedildiği için, sözkonusu zorunluluğun yerine getirilmesi için işin "ağır ve tehlikeli" olması gerekli değildir (ÇENBERCİ, 1984, s. 690).

Ağır ve Tehlikeli İşlere ilişkin sağlık raporu düzenlenmesi ise, İş Kanunu md. 79/I 'de yer almaktadır. Buna göre, "ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe girişlerinde veya işin devamı süresince bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı oldukları; işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, Hükümet veya Belediye doktorları tarafından verilmiş muayene raporları olmadıkça, bu gibilerin işe alınmaları veya işte çalıştırılmaları yasaktır.".Bu hükmün doğrultusunda, 1973 tarihli Ağır ve Tehlikeli İşler tüzüğü md. 3/I ve II 'de "16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş çocuklar için İş Kanunu md. 79 'da öngörülen nitelikte bir hekim raporunun mevcut olması ve bu yönde sağlık raporu bulunmayanların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacakları belirtilmektedir.

Türkiye tarafından 1984 yılında onaylanan (RG. 15 Ağustos 1984, S. 18490) Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmelerinde 1946 tarihli "Çocuklar ve Gençlerin Sanayide İşe Elverişlilikleri Yönünden Sağlık Muayenesine Tabi Tutulmaları Hakkında 77 Sayılı Sözleşme" 2. md. sinde "çocukların ve 18 yaşından küçüklerin sınayi bir müessese tarafından işe alınabilmesi için 1. md. sinde saydığı sanayi işlerine elverişli olunduğunu onaylayan bir sağlık muayenesinden geçmiş olmalarını şart koşmaktadır. Sözleşme, 3. md. sinde de, sağlık muayenelerinin18 yaşına kadar süreceğini ve en az yılda bir kez tekrarlanacağını öngörmektedir. Ayrıca, sağlık yönünden büyük tehlike taşıyan işlerde muayenenin en az 21 yaşını doldurunca ya dek süreceği ve asgari yılda bir tekrarlanacağını belirtmektedir.

Sözleşmenin 2. md. si, İş Kanunu md. 80 'den daha dar kapsamlı bir hüküm getirmiştir. Zira, İş Kanunu md. 80 muayene konusu işler için herhangi bir ayrım getirmemiş; sözleşme ise, 1. md. sinde bunları sınırlı olarak saymıştır (TİRYAKİOĞLU, 1991, s. 19).

F. Zorunlu Temel Öğretim Kurumlarına Devam Etmeyenleri Çalıştırma Yasağı

İlköğretim ve Eğitim Kanunu (RG. 12 Ocak 1961, s. 10705) md. 59/I 'e göre; ilköğretim çağında olup da, zorunlu temel öğretim kurumlarına devam etmeyenler hiçbir resmi ve özel işyerinde veya her ne biçimde olursa olsun çalışmayı gerektiren başka yerlerde ücretli veya ücretsiz çalıştırılmayacaktır.

Sözkonusu hüküm getirdiği prensip, temel öğretim çağındaki genç işçilerin öğretimlerine devam edebilmeleri ve tamamlayabilmelerini sağlamak olup, bu gençlerin ilköğretim kurumlarına devam ettiklerini belgelemek ve bunların çalıştırılmasını düzenleyen kanun hükümlerine uyulmak koşuluyla, ders saatleri dışında çalıştırılmaları mümkündür (md. 59/II, CENTEL, 1984, s. 177).

Buraya değin, Türk Hukuku açısından çocuk ve gençlerin çalıştırılmasının yasak olduğu işler incelenmeye çalışılmıştır. Bununla birlikte, küçüklerin bedensel ve ruhsal sağlıkları için zararlı nitelikte bazı iş ilişkileri birçok yabancı hukuk sisteminde olduğunun aksine, mevzuatımızda yasaklanmış değildir. Örneğin, Alman Hukukunda;

i- akord çalışma (akkordarbeit) ve benzeri işlerde,

ii- gençlerin çalıştırılmasının mümkün olduğu işlerin yetişkin işçilerin yeraldığı grupların içerisinde (istisnaen, genç işçinin mesleki eğitimi için gerekliyse, izin verilmektedir),

iii- çalışma temposunun gençler için uygun olmadığı akar şeritte (fließ bandarbeit),

iv- gençlerin belirli sürelerde hapis cezası almış veya mesleki eğitimci iken çocuk ve gençlerin zararına görevlerini ihmal etmiş ya da Gençlerin Çalışmasını Koruma Yasası 'nı ihlal ederek, en az üçkez para cezası almış kişiler tarafından çalıştırılması veya mesleki eğitime tabi tutulması, yasaklanmıştır md.23, 24, 25 JArbSchG; HALBACH/MERTENS/SCHWEDES/WLOTZKE, 1989, s. 335, 339).

IV. 18 YAŞINDAN KÜÇÜK İŞÇİ ÇALIŞTIRMA YASAĞINA AYKIRILIĞIN MÜEYYİDELERİ

1. Özel Hukuk Açısından

A. Genel Olarak

İş Kanunları ve ilgili mevzuatın onsekiz yaşından küçüklerin çalıştırılmasını yasaklayan ve emredici nitelikteki hükümlerine uyulmaması halinde, Türk Borçlar Kanunu md. 19 ve 20 gereğince, hizmet akdi kural olarak geçersizdir (ÇENBERCİ, 1984, s. 692; SÜZEK, s. 181).

Borçlar Hukukunun temel prensipleri içerisinde bu yönde bir hükümsüzlük durumunda, hizmet akdi geçmişe etkili olarak (yapıldığı andan itibaren) son bulacağından, akdin hükümsüzlük anına değin edinimi yerine getirmiş (çalışmış) küçük işçi Borçlar Kanunu md. 61 doğrultusunda sebepsiz zenginleşme hükmüne dayanarak, ediminin karşılığını işvereninden talep etme

hakkına sahip olacaktır. BUnunla birlikte, işçi bu talep hakkı içerisinde işgörme ediminin parasal değerini tam olarak elde edemeyeceği gibi (TUNÇOMAĞ, 1969, s. 155; NARMANLIOĞLU, 1988, s. 177), kanunun işçi lehine konulmuş emredici hükümlerinin, kanunun amacına aykırı ve işçi zararına sonuçlar doğurmasına sebebiyet verilmiş olacaktır (ÇENBERCİ, 1984, s. 63).

İşçinin korunması düşüncesi içerisinde, doktrinde hizmet akdinin hükümsüzlüğüne bağlanan sonuçlar yönünden, işçinin edimini hükümsüzlük anına değin yerine getirip getirmemesine göre ikili bir ayırıma gidilmektedir:

B. İşgörme Edimi İfa Edilmemiş ise,

Geçersiz hizmet akdine taraf olan çocuk ve gençler, işverene karşı hizmet edimlerini yerine getirmemişlerse, sözleşmenin Borçlar Kanunu hükümlerine göre geçmişe etkili olarak hükümsüz sayılması mümkün olmaktadır (TUNÇOMAĞ, 1986, s. 168; CENTEL, 1984, s. 198; SÜZEK, 1985, s. 182; REİSOĞLU, 1969, s. 137; ESEN, 1985, s. 10). Zira, böyle bir durumda, küçük işçi, işyerinde çalışmada bulunmadığı için, akdin geçmişe etkili hükümsüzlüğünden doğabilecek bir zararı da olmayacaktır.

C. İşgörme Edimi İfa Edilmiş İse,

İşgörme ediminin ifa edildiği bir hizmet akdinin hükümsüzlüğü durumunda, sözleşmenin geçmişe etkili olarak son bulması, işçinin lehine ve İş Hukukunun amacına uygun olmayacaktır (NARMANOĞLU, 1988, s. 177; ÇENBERCİ, 1984, s. 64).

Doktrinde, geçersiz bir hizmet akdine dayalı olarak yapılan çalışmalara, önesürülen bazı teoriler çerçevesinde (katılma, sözleşme ve fiili iş ilişkisi olarak adlandırılan bu teoriler hakkında bkz. SÖZER, 1991, s. 185 vd; GÜZEL, 1987, s. 123 vd. AKYİĞİT, s. 14 vd.) hukuksal sonuçlar bağlanmakta; bunların ortak noktası olarak da, hükümsüzlüğün ileriye (geleceğe) yönelik olarak gerçekleşmiş sayılması gerektiği kabul edilmektedir (SÖZER, 1991, s. 191-192; AKYİĞİT, 1991 s. 17 CENTEL, 1984, s. 199; NARMANLIOĞLU, 1988, s. 177-178; TUNÇOMAĞ, 1986, s. 170; aynı yazar, 1969, s. 128; ÇENBERCİ, 1984, s. 64; ESEN, 1985, s. 11; REİSOĞLU, 1969, s. 10).

Doktrinde bu baskın görüş doğrultusundaki bir Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı 'nda "yaş küçüklüğünden dolayı herhangi bir işte çalıştırılması yasak olan işçinin, yasağa rağmen çalıştırılması halinde, işçi sayılacağına ve işçi sigortaları kanunlarının işçilere tanıdığı haklardan yararlandırılacağına" işaret edilmiştir. Bkz. 18.6.1958 t., 20/9 sayılı karar; RG. 30.9.1958, s. 10020. Fakat, doktrindeki görüşe ve bu içtihadı birleştirme kararına aksi yönde yeni bir karar ve eleştirisi için bkz. AKYİĞİT, 1991, s. 10 vd.) O halde, çalıştırma yasağına aykırı şekilde işverence işgördürülen çocuk ve gençler, akdin hükümsüzlüğüne rağmen, "geçerli bir hizmet ilişkisi"

içerisinde yeralmış olacaktır. Böylece, hükümsüzlük anına kadar çalışmış bulunan küçük işçi, geçmişe etkili olmayan hükümsüzlük nedeniyle, doğmuş olan işçilik haklarını işvereninden talep etme imkanına sahip olmaktadır.

2. Kamu Hukuku Açısından

A. İdari Müeyyide

1475 sayılı İş Kanunu md. 75/Ç'ye göre, " Bir işyerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumları böyle bir işyerinde çalışmalarına engel teşkil ediyorsa, bunlar dahi çalışmaktan alıkonulur".

Maddenin bu düzenlenişi uyarınca, işgüvenliği müfettişleri işyerlerinde denetimlerini gerçekleştirirken, yaşları itibariyle çalıştırılmaması gereken çocuk ve genç işçilerin çalıştırıldıklarını tesbit ederlerse; bunları çalışmaktan alıkoymakla görevli ve yetkilidirler. Öte yandan, küçük işçilerden; işe alınmalarında ve işin devamında İş Kanunu md. 79 ve Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü md. 3 'ün öngördüğü sağlık raporları bulunmayanlar ile raporlarında sağlık durumları işe elverişsiz görulenler, yine İş Kanunu md. 75/Ç ye göre çalışmaktan alıkonacaktır (SÜZEK, 1985, s. 295). Bu şekilde, çocuk ve gençlerin yasaya aykırılık nedeniyle hükümsüz olan hizmet akdinden doğan iş ilişkisi, tarafların rızaları dışında ve kamu hukuku nitelikli bir hüküm uyarınca sona erdirilmiş olamktadır (CENTEL, 1984, s. 220).

B. Cezai Müeyyide

Çocuklar ile gençlerin çalıştırılmasına ilişkin yasaklayıcı ve emredici hukuk kurallarına uyulmaması durumunda, ilgili yasal düzenlemelerde hapis ve idari para cezaları öngörülmüştür (Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. BIYIKLI, 1985, s. 327 vd; CENTEL, 1984, s. 202 vd; SÜZEK, 1985, s. 324 vd; ÇENBERCİ, 1984, s. 837 vd.). Bu cezai müeyyideler kısaca şu şekilde belirltilebilir:

a) Belirli Yaştan Aşağı Küçük İşçi Çalıştırma Halinde

Bu konuda Umumi Hıfzısıhha Kanunu md. 282 ile Denizde Can ve Mal Koruma Hakkında 4922 sayılı kanun md. 21 çeşitli hapis ve para cezaları öngörmektedir.

b) Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırma Halinde

1475 sayılıİş Kanunu md. 104/I 'in cezai düzenlenmesi uyarınca, ağır ve tehlikeli işlerde 16 yaşından küçükleri çalıştıran ve Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü 'nde belirlenen yaş sınırlarına aykırı olarak işçi çalıştıran işveren veya işveren vekili için idari para cezası hükmolunmaktadır.

c) Yeraltındaki İşlerde Çalıştırma Halinde

1475 sayılı İş Kanunu md. 68 'de gösterilen yeraltı işlerinde 18 yaşından küçük işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline idari para cezası verilmektedir. (İŞK.md.100)

d) Yasal Çalışma Süresine Aykırı Çalıştırma Halinde

Umumi Hıfzısıhha Kanunu md. 282, 16 yaşından küçüklerin günde 8 saaten fazla çalıştırılması fiilini, hafif hapis ve para cezasıyla cezalandırmaktadır. 1475 sayılı İş Kanunu md. 100 'de aynı suça ilişkin olarak idari para cezası öngörmektedir.

e) Gece Çalıştırma Halinde

Gece döneminde çalıştırma yasağıyla ilgili olarak Umumi Hıfzısıhha Kanunu md. 282 hafif hapis ve para cezası; İş Kanunu md. 100 ise, yalnızca idari para cezası tayin etmektedir.

f) Sağlık Raporları Bulunmayanları Çalıştırma Halinde

Çocuk ve gençlerin işe alınmalarında ve çalışmaları devamınca gerekli sağlık raporlarının düzenlenmesi zorunluluğuna aykırılık, 1475 sayılı İş Kanunu md. 104/I 'e göre, idari para cezasıyla cezalandırılmaktadır.

g) Zorunlu Temel Öğretim Kurumlarına Devam Etmeyenleri Çalıştırma Halinde

Bu yasağa aykırılığın cezai müeyyidesi, hafif hapis ve hafif para cezası olarak belirlenmiştir (İlköğretim ve Eğitim Kanunu, md. 59/IV, V).

SUMMARY

Labor force of children and young people has an important part in labor life. This young group of employees who hasn't completed their development physically and spiritually should be protected against the dangers which "can happen within this labor conditions. For this reason, with" the help of national and international legistation the children and young people are not allowed to contract on the labor in which may have some physical and moral danger.

In this study, the proscribed employment of the minors in the Turkish Law will be considered.

KAYNAKÇA

AKY¡ĞİT, Ercan : "Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ile İlgili Yargıtay Kararı Üzerine," **Çimento İşveren Dergisi**, C. 5, S. 5,(1995).

ANOL, Kadri : Çalışma Yaşamının Düzenlenmesi, **İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsangücü Yönetimi**, Bireysel İş Hukuku, 2. Kitap, C. I İstanbul (1995)

ARICI, Kadir : Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 sayılı İş Kanununda Çalışma Süreleri, Ankara (1992)

BERKİ, Şakir : "Türk Medeni Kanununda Küçüklerin Ehliyeti." **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, s. 1-4, (1967)

BIYIKLI, Hasan : Sosyal Ceza Hukuku ve Çalışma Düzeni Aleyhine Suçlar, **İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsangücü Yönetimi**, C. VI, İstanbul (1985)

BOURGEOIS - PICHAT, J.: **"La structure de la population et la securite sociale"**, Population, Juille - Septembere 1950, No. 3, Paris (1950)

CENTEL, Tankut : **Çocuklar İle Gençlerin İş Güvenliği**, İstanbul, (1984)

ÇENBERCİ, Mustafa : **İş Kanunu Şerhi, Ankara** (1984)

DİE. : **1980 Genel Nüfus Sayımı**, T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü, Yayın No. 954

DİE. : **1980 Genel Nüfus Sayımı**, T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü, Ankara (1991)

DPT. **Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı**, 1973 - 1977, Ankara (1973)

DPT. **Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı**, 1978 - 1982, Ankara (1983)

DPT. **Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı**, 1990 - 1994, Ankara (1984)

ESEN, Güven : **Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İnsangücü Yönetimi, Bireysel İş Hukuku, C. II, 2. Kitap, İstanbul (1985)

GÜZEL, Ali : **İşverenin Değişmesi, İşyerinin Değişmesi ve Hizmet Akdine Etkisi**, İstanbul (1987)

HALBACH, Günter /MERTENS, Alfred/SCHWEDES, Rolf/WLOTZKE, Otfried: **Übersicht über das Recht der Arbeit**, 3. Aufl. Bonn (1989)

LYON - CAEN, Gerard/RIBETTES - TILLHET, Jeanne : **Manuel de droit social**, Paris (1974)

NARMANLIOĞLU, Ünal : **İş Hukuku, C. I, Ferdi İş Hukuku**, Ankara (1988)

OĞUZMAN, M. Kemal/Seliçi, Özer : **Kişiler Hukuku Dersleri, Gerçek ve Tüzel Kişiler**, İstanbul (1982)

ÖZTAN, Bilge : **Şahsın Hukuku, Hakiki Şahıslar**, Ankara (1990)

REİSOĞLU, Seza : **Hizmet Akdi, Mahiyeti, Unsurları, Hükümleri**, Ankara (1986)

SARACEL, Nüket : **Gece Çalışması ve Türk İş Hukukunda Gece Çalışmasının Düzenlenme Esasları**, Eskişehir (1987)

SÖZER, Ali Nazım : **Sosyal Sigarta İlişkisi**, İzmir (1991)

SÜZEK, Sarper : İş Güvenliği Hukuku, Ankara (1985)

TİRYAKİOĞLU, Bilgin : **Çocukların Korunmasına İlişkin Milletlerarası Sözleşmeler ve Türk Hukuku**, Ankara (1991)

TUNÇOMAĞ, Kenan : **Borçlar Kanunu ve İş Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Meydana Gelmesi ve Hukümsüzlüğü**, İHD.,C.I,S. 2, (1969)

TUNÇOMAĞ, Kenan : **İş Hukuku, C. I, Genel Kavramlar - Hizmet Sözleşmesi**, İstanbul (1986)

ZÖLLNER, Wolfgang : **Arbeitsrecht**, 2. Aufl. München (1979).