

Çocuk Emeği Kullanımından Kaynaklanan Sosyal Hukuk Sorunları

Social Law Problems Arising from Child Labor Use

Yüstra Ak¹ , Demet Toktaş² 

Öz

Türkiye’de iş kanununda çocuk ve genç işçilere dair düzenlemeler uluslararası normlara uygun olarak şekillenmiştir. Ancak mevzuatta iş kanunu kapsamında olmayan çocuklara yönelik düzenlemelerdeki farklılıklar çeşitli sorun alanları ortaya çıkarmaktadır. Çalışan çocukların büyük bir kısmının çalıştığı işler bakımından iş kanunu kapsamı dışında kalması da sorunu derinleştirmektedir. Bununla beraber çalışan çocukların tabi oldukları kanunlardaki düzenlemelerin farklılık arz ettiği ve çalışan çocuklara eşit bir yaklaşım içeren uygun bir standart düzenlemenin varlığının söz konusu olmadığı görülmektedir. Bu kapsamda çalışmanın temel amacını çalışma hayatında çocuk emeğinin kullanımından kaynaklanan sosyal hukuk sorunlarının neler olduğu oluşturmuştur. Çalışmanın sonucunda ise çocuk işçilere yönelik düzenlemelerin ortaya çıkardığı sorun alanlarının çocuk emeğinin sömürülmesine yol açtığı ve çocuk işçilerin sorunlarını derinleştirdiği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler

Çocuk, Çocuk işçiliği, Çalışan çocuk, Sosyal hukuk

Abstract

International norms have largely shaped Turkish labor law regulations for children and young workers. However, various regulatory problem areas have emerged from the number of children not covered by the labor law legislation. The fact that the scope of labor law protections excludes most working children exacerbates the problem. Nevertheless, differing regulations governing working children are problematic as there is no appropriate standard regulation with an equitable approach to working children. This study examines the social law problems arising from using child labor in working life. The findings show that the lack of standard regulations for child labor leads to child labor exploitation and intensifies child labor problems.

Keywords

Child, Child labor, Working child, Social law

1 **Sorumlu Yazar:** Yüstra Ak (Doktora Öğrencisi), İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye. E-posta: yusra.ak@ogr.iu.edu.tr ORCID: 0000-0001-7982-9548

2 Demet Toktaş (Arş. Gör.), İnönü Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Malatya, Türkiye. E-posta: demet.toktas@inonu.edu.tr ORCID: 0000-0003-3476-4087

Atf: Ak, Y. ve Toktas, D. (2021). Çocuk Emeği Kullanımından Kaynaklanan Sosyal Hukuk Sorunları. *Journal of Social Policy Conferences*, 81, 245-283. <https://doi.org/10.26650/jspc.2021.81.907130>

Extended Summary

Child labor is a phenomenon defined by children supplying their labor for whatever reason, depending on a work contract. Children, in particular, are vulnerable and need legal protection in the workplace (most often designed for adults) owing to limitations in their physical, mental, and psychological capacities. Child labor has always been considered a current issue and constitutes a critical part of working life. However, the lack of adequate and well-functioning legislation on the working conditions of children increases child labor and child labor exploitation. Unaddressed, this situation creates detrimental workplace conditions for children, already considered one of the disadvantaged groups in society, and deepens their unfortunate position.

This study examines the primary causes of child labor with both supply and demand dimensions. The main reasons for child labor supply are household poverty, migration, traditions, lack of access to education, or education failure. The primary motives behind child labor demand are paying reduced wages, lower costs, and expenses to obtaining a marketplace advantage. There is also a common belief that children can do some services as well as adults. The inadequate nature of the related regulations or implementations also promotes child employment. Eliminating child labor without removing its causes seems a Herculean challenge in itself, nearly impossible. Thus, well-planned and comprehensive laws are required to protect working children.

However, child labor law protections cause various problems in the context of social law in working life. These problems fall into three categories: implementation, wages, and supervision. First, the existence of different legal regulations suggests different standards on child labor are against the interests of children. In practice, this entails differentiating between working age, working hours, and working prohibitions of children. Furthermore, the difference between the compulsory education age and the minimum working age that labor law prescribes is another problem faced during implementation.

However, current regulations cause discrimination depending on the sectors in which children work and the context of the right of child workers to trade unions and social security. Second, child labor wages are another discriminatory issue. Even though removing the double calculation of the minimum wage for child workers is a positive step, the ongoing problem of children still being paid below the minimum wage continues. Third, the lack of adequate supervision

relates to the previous wage problem. There is not a well-functioning mechanism to oversee the suitability of working conditions for children and occupational health and safety measures, and the penalties for employers are not deterrent. Furthermore, in some cases, employers can show their workers as “interns” or “apprentices” to evade their responsibilities as an employer. Nevertheless, it is getting more difficult to notice such situations owing to the ineffectiveness of the control mechanism.

Using the literature review method, the fundamental hypothesis of this study is that the child labor regulations do not serve to uplift the conditions of the children. Instead, by creating new social law problems, they increase child labor exploitation. Therefore, assessing all previously-mentioned problems, it is evident that the Turkish legislation on the working conditions of child laborers is far from being regulatory. On the contrary, it deepens the child labor problem by leading to new social law problems.

Çocuk Emeği Kullanımından Kaynaklanan Sosyal Hukuk Sorunları

Çocuk işçiliği, köklü bir geçmişe sahip olan önemli bir sorundur. Çocukların çalışması genellikle gelişmemiş ülkeler ve kötü ekonomik şartlarla özdeşleştirilse de esasında çocuk işçiliği gelişmiş ülkelerde de mevcuttur ve küresel bir niteliğe sahiptir. Ne kadar köklü ve yaygın olduğu düşünüldüğünde genelde çocuk çalışmasının, özelde çocuk işçiliğinin önemli bir sorun olduğu fark edilmektedir. Her ne kadar çocukların çalışmasının önüne geçilmek istense de gerek dünyada gerekse Türkiye’de çocukların emek piyasalarında var oldukları ve bu varlığın da uzun yıllar süreceği aşikardır. Dolayısıyla çocukların doğrudan emek piyasalarından çıkarılması tavsiyesi mevcut durumda ütöpik olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle en azından yapılan uygun yasal düzenlemelerle çocukların fiziksel, zihinsel ve psikolojik gelişimlerini etkilemeyecek şekilde çalıştırılmalarının sağlanması ve çocuk emeğinin istismar edilmesinin önüne geçilmesi gerekmektedir. Bu gerekliliğin bir sonucu olarak hem uluslararası hem de ulusal düzeyde çocuk işçiliğine dair pek çok düzenleme bulunmaktadır. Bu çalışmada amaç, çocuk işçiliğine dair Türkiye’deki düzenlemeleri ve düzenlemelerden kaynaklanan sorun alanlarını incelemektir.

Bu doğrultuda çalışmada öncelikle çocuk, çocuk işçi ve benzeri kavramlara dair bir çerçeve çizilecek ve çocukların çalışma nedenleri irdelenecektir. Sonrasında ise çocuk işçiliğine dair ulusal ve uluslararası düzenlemeler ele alınacaktır. Çocuklara yönelik pek çok düzenleme mevcut olduğu için çalışmada bir kısıtlamaya gidilerek yalnızca çocukları doğrudan etkileyen sözleşme, kanun ve düzenlemelere yer verilecektir. Son olarak ise çocuk işçiliğine dair yapılan düzenlemelerin sosyal hukukta ortaya çıkardığı sorun alanları tartışılacaktır.

Çocuk İşçiliğinin Kavramsal Çerçevesi: Çocuk, Çocuk İşçi ve Çocuk İşçi Benzeri Kavramlar

Çocuk ve çocukluk yalnızca biyolojik bir kavram ve süreç olmanın ötesinde toplumsal ve siyasal olgulardır (Öztan, 2012: 3). Aynı zamanda çocuk ve çocukluk kavramları hukuki bir sınıflandırmadır (Kılıç, 2011: 20) ve bu kavramlara dair ortak bir tanım yapma çabası bulunmaktadır. Bu tanımlarda ise genellikle yaş faktörü esas alınmaktadır. Çocuğa dair ortak olarak kabul edilebilecek bir tanım Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen Çocuk Haklarına Dair Sözleşme esas alınarak yapılmakta ve bu sözleşmenin birinci maddesinde 18 yaşın altındaki her insan çocuk olarak tanımlanmaktadır.

İç hukuk bağlamında incelendiğinde ise Anayasa’da çocuk ifadesinin doğrudan tanımlanmadığı ve *Ailenin korunması ve çocuk hakları* başlıklı 41. maddede çocukların korunma açısından ele alındığı görülmektedir. Çalışma şartları için Anayasa’nın 50. maddesi incelendiğinde ise “çocuk” ifadesi yerine “küçük” ifadesinin tercih edildiği görülmektedir. Nitekim Türk Medeni Kanunu’nun 11. maddesinde de erginlik yaşı 18 olarak belirlenmiş ve kanunda 18 yaşından küçükler “küçük” olarak adlandırılmıştır. Öte yandan 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu uygulaması için baz alınan çocuk tanımı kanunun üçüncü maddesinde, daha erken bir yaşta ergin olsa dahi 18 yaşını doldurmamış kişi olarak yapılmaktadır. Dolayısıyla kullanılan kavram doğrudan çocuk olmasa da küçük kavramıyla da çocukluğun ifade edildiği ve genel eğilimin 18 yaş altını çocuk olarak kabul etmek olduğu görülmektedir. Bahsedilen geniş çocuk tanımı, çocuk işçiliği konusunda sınırlı bir kullanım alanına sahiptir. Zira neredeyse tüm ülkeler 18 yaşından küçüklerin çalışması için farklı sınırlamalar getirmektedir. Bu nedenle, çocuğun çalışmasını düzenlemek bağlamında, çocuğun 18 yaşından küçük biri olarak tanımlanması yeterli değildir. Bu durum da yaşa dair farklı standartlar geliştirme ihtiyacını doğurmaktadır (ILO, 2007: 12).

Çalışma hayatında çocuğun yer alma nedenleri ise çocuk işçiliği kavramının ne olduğunu ortaya koymaktadır. Çünkü çocukların çalışmalarına dair pek çok neden bulunmaktadır. Çalışmanın ekonomik nedenlerle olmasının yanı sıra sağlıklarını, gelişimlerini ya da eğitimlerini etkilemeyen, okul tatillerinde harçlık kazanmak için uygun işlerde çalışmaları da söz konusudur. Bu nedenle çalışan çocuk ve çocuk işçi arasındaki farkın ortaya konulması gerekmektedir. Çocuk işçi kavramı, iş sözleşmesinden hareketle yalnızca ücretli çocuk emegini ifade eden bir kavram olup esasında çocuk emeginin dar bir kısmını ifade etmektedir. Nitekim pek çok çocuk, çocuk işçi olmayıp ücretsiz aile çalışanı¹ olarak ya da kendi hesabına çalışmaktadır (Kapar, 2019: 2463-2464). Çalışan çocuk kavramı bu çocukları da kapsamakta ve hem ücret karşılığı hem de kendi hesabına ya da ücretsiz aile çalışanı olarak çalışan belirli bir yaşın altındaki kişi olarak tanımlanmaktadır (Aykaç, 2016: 339).

1 4857 sayılı İş Kanunu’na göre işçi, iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi olarak tanımlanmıştır. Dolayısıyla işçi ile kurulan iş ilişkisinde iş, ücret ve bağımlılık gibi unsurların da olması gerekmektedir. “Ücretsiz aile işçisi” olarak literatürde kullanılan kavram söz konusu objektif kriterlere uymadığı için bu çalışmada, yaygın kullanımın aksine “ücretsiz aile çalışanı” kavramı kullanılmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ise çocuk işçiliği ve çocuk çalışması için farklı bir tanımlama yapmaktadır. Buna göre çocuk işçiliği, çocukları çocukluklarından, potansiyellerinden ve onurlarından mahrum bırakan ve onların fiziksel ve zihinsel gelişimlerine zarar veren iş olarak tanımlanırken (ILO, t.y.) çocuk çalışmasını, çocuğun sağlığına, gelişimine ve eğitimine zarar vermeyen çalışma olarak tanımlanmaktadır (Aykaç, 2016: 340). ILO yaşı esas alarak yaptığı sınıflandırmada ise 15 yaşından küçük kişileri “çocuk işçi” olarak adlandırırken, 15-24 yaş arasındaki çalışanları “genç işçi” olarak adlandırmaktadır (Avşar & Ögütöğulları, 2012: 12). Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu (UNICEF) ise 5-11 yaş aralığında, anketlerden önceki hafta boyunca en az bir saatlik ekonomik faaliyet gösteren veya en az 28 saatlik ev içi çalışma yapan çocukları, 12-14 yaş aralığında ise, anketlerden önceki hafta en az 14 saat ekonomik faaliyet gösteren veya en az 28 saat ekonomik faaliyet gösteren veya ev içi çalışma yapan çocukları ve herhangi bir tehlikeli işte çalışan 15-17 yaş arası çocukları, çocuk işçi olarak değerlendirmektedir. UNICEF, ILO’nun çocuk işçiliğine ilişkin tanımını, ekonomik çalışmanın yanı sıra ev içi çalışmanın önemini de vurgulayarak genişletmiştir (Chaubey, et al., 2007: 2).

Türkiye’de ise 4857 sayılı İş Kanunu’nun *Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı* başlıklı 71. maddesinde 18 yaş altındaki kişilere dair çocuk ve genç işçi olmak üzere iki farklı ifade kullanılmaktadır. Bu kanuna bağlı olarak çıkarılan Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’in (ÇocGençİÇUEY) *Tanımlar* başlıklı dördüncü maddesinde çocuk işçi 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış² kişi olarak tanımlanırken genç işçi ise 15 yaşını tamamlamış ancak 18 yaşını tamamlamış kişi olarak tanımlanmaktadır.

İş kanununun temelini işçi ve işveren arasında bağ kuran iş sözleşmeleri oluşturmaktadır. Gerçekten, bir kimsenin işçi olarak anılması ve iş kanunu kapsamında değerlendirilmesi için iş sözleşmesiyle çalışması gerekmektedir. İş sözleşmesinin unsurlarını ise iş görme, ücret ve bağımlılık unsurları oluşturmaktadır (Alper & Kılış, 2018: 16). İşletmelerde mesleki eğitim görenler, çıraklar ve stajyerler de işletmelerde çeşitli faaliyetler göstermekte ve işverenden ya da işveren vekilinden birtakım direktifler almaktadırlar. İş sözleşmesine bağlı olarak çalışmadıkları için iş kanununun konusuna girmeyen

2 Çocuk işçi tanımındaki “ilköğretimi tamamlamış” ibaresi 04.04.2015 tarihli ve 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’un 38. maddesi ile “zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış” olarak değiştirilmiştir.

bu kişilerden her birinin konumu birbirinden farklılıklar göstermektedir. Bu nedenle çırak ve stajyerler işçi olarak değil işçi benzeri kişiler olarak anılmaktadırlar (Akyiğit, 2019: 42). Çıraklar ancak çıraklıktan sonra iş sözleşmesiyle çalışmaya başladıklarında, stajyerler ise staj süresini tamamladıktan sonra çalışmaya başladıklarında işçi niteliği kazanmaktadırlar (Sümer, 2017: 31). Ancak çırak ve stajyerler işçi niteliği kazanmasa dahi bir istisna olarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun ikinci maddesinde bu kanuna dahil sayılmışlardır dolayısıyla hükümleri çırak ve stajyerlere de uygulanmaktadır (Çelik, Caniklioğlu, & Canbolat, 2019: 95).

Çocuk işçi kavramına benzer olan kavramlardan ilki çıraktır. İşverenler zaman zaman işyerlerinde ihtiyaç duydukları nitelikli elemanları kendileri yetiştirme yoluna gitmektedir. Nitekim nitelikli işçi ihtiyacının giderilmesi için çırak yetiştirmek teoride oldukça uygulanabilir bir yöntemdir (Çelik, Caniklioğlu, & Canbolat, 2019: 90). Bu yöntemde amaç çocuğun emeğinden yararlanarak üretim yapmak değil, çırağın işi öğrenmesini sağlamaktır. Dolayısıyla geleneksel manada çıraklık çocuk emeği sömürüsü değil bir öğrenme sürecini ifade etmektedir (Akyol, 2016: 81). Günümüzde ise çıraklar 3308 sayılı Meslek Eğitimi Kanunu (MEK)'na tabi olarak çalışmaktadırlar (Çelik, Caniklioğlu, & Canbolat, 2019: 90). MEK kapsamı dışında kalan çıraklar için ise Türk Borçlar Kanunu (TBK) hükümleri uygulanmaktadır. Buna göre, "Genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler, kıyas yoluyla çıraklık sözleşmesine de uygulanır." (TBK, md. 393-3). Dolayısıyla çıraklık sözleşmesinde hüküm bulunmayan hallerde hizmet sözleşmesi hükümleri uygulanacağı öngörülmüştür (Uşan, 1994: 21).

TBK'ya bağlı çırakların yaşları, TBK'da düzenleme yapılmaması nedeniyle Umumi Hıfzıssıhha Kanunu (UHSK)'na bağlı olarak 12 yaşından küçük olamaz. Çıraklık süresinin ne kadar olacağının sınırları ise somut bir şekilde belirlenmektense her meslek için adil bir süre konulması şeklinde düzenlenmiştir. MEK'de çıraklar için en az ilköğretim okulu mezunu ve 14 yaşını doldurmuş ancak 19 yaşından gün almamış şartı bulunmaktadır. Buna karşın TBK'ya tabi çırakların 18 yaşın üstünde olması mümkündür (Akyiğit, 2018: 90).

Çıraklar yalnızca ücret elde etmek için bir iş sözleşmesine bağlı olarak faaliyet göstermekten ziyade bir meslek ya da sanatın öğrenme sürecinden geçmektedirler. Bu nedenle İş Kanunu'nun kişi bakımından istisnaları arasında sayılmaktadırlar (Alper & Kılıkış, 2018: 21). Zira iş sözleşmesinin esaslı

unsurları işçinin iş görmesi ve işverenin buna karşılık bir ücret ödemesiyken çıraklık sözleşmesinin unsurları çırağın meslek öğrenmesi ve buna karşılık bir mesleğin öğretilmesidir. Çıraklara da uygun bir ücret ödeneceği hükme bağlanmasına karşın bahsedilen ücret, iş görülmesine karşılık olarak ödenen bir ücret olmayıp kanundan doğan bir sosyal ücret niteliği taşımaktadır (Süzek, 2019: 145).

Çocuk işçi kavramına benzer bir diğer kavram ise stajyer kavramıdır. Çırak ve mesleki eğitim gören öğrenciler gibi stajyerler de işverenden ya da işveren vekilinden direktif alarak işyerlerinde belli faaliyetler gösteren ancak iş sözleşmesiyle çalışmadıkları için iş kanunu kapsamına girmeyen kişilerdir. Staj genel olarak bir meslek hakkında teorik bilgiye sahip olup bu bilgiyi pekiştirme amacıyla bir işyerinde faaliyet gösterme olarak tanımlanmakta ve kimi zaman öğrencilikle beraber sürdürülürken kimi zaman da öğrencilik sürecinin sona ermesinden sonra yapılabilmektedir (Akyiğit, 2018: 45). Dolayısıyla stajyer de işyerinde yapılan işi izleyerek hem bilgisini arttıran hem de var olan teorik bilgisinin uygulamasını görerek kendini geliştirmek için bir işverenin yanında çalışan kişidir. Görülmektedir ki stajyerin bir işyerinde çalışmasında esas olan stajyerin yararidir (Çelik, Caniklioğlu, & Canbolat, 2019: 94).

İşletmelerde faaliyet gösteren ancak işçi statüsünde olmayan kişilerden bir diğeri de mesleki eğitim gören öğrencilerdir. İşletmelerde mesleki eğitim, teorik eğitimlerini mesleki ve teknik eğitim okul kurumları öğrencilerinin, beceri eğitimlerini işletme ve kurumlarca tesis edilen birimlerde yapılan eğitim uygulamalarıdır. Mesleki eğitim gören öğrenciler, mesleki ve teknik orta öğretim öğrencisi olabileceği gibi yükseköğrenim öğrencisi de olabilirler (Akyiğit, 2018: 92).

Çocukların Çalışma ve Çalıştırılmasının Nedenleri

ILO 2020 verilerine göre dünyada 160 milyon çalışan çocuk bulunmaktadır. Bu çocukların 79 milyonunun çalıştığı işlerse tehlikeli işler sınıfındadır. Bahsi geçen çocukların profili incelendiğinde ise 5-11 yaş grubunda çalışan çocuk sayısı 89,3 milyon, 12-14 yaş grubunda çalışan çocuk sayısı 35,6 milyon ve 15-17 yaş grubunda ise 35 milyon çocuğun çalıştığı görülmektedir (ILO, 2021: 8, 28).

Türkiye'deki çocuk işçiliğinin mevcut durumu resmi istatistiklere göre incelendiğinde ise 2019 yılında 5-17 yaş grubunda 720 bin çocuğun çalıştığı

gözlenmektedir. Ekonomik faaliyetlerde çalışan çocukların %79,7'si 15-17 yaş grubunda iken %15,9'u 12-14 yaş grubundadır. Son olarak %4,4'ünü ise 5-11 yaş grubundakiler oluşturmaktadır. Çalışan çocukların %30,8'i tarım sektöründe, %23,7'si sanayi sektöründe yer alırken %45,5'i ise hizmet sektöründe yer almaktadır (TÜİK, 2020).

Çocuk emeğine dair oranların bu kadar yüksek olması çocuk emeği kullanımının ne denli büyük bir sorun olduğunu da bir kez daha gözler önüne sermekte ve akla çocuk emeğine neden ihtiyaç duyulduğu sorusunu getirmektedir. Çocuk işçiliğinin nedenleri, arz yönlü olarak yoksulluk, eğitim olanaklarının yetersiz olması, göç ve geleneksel bakış açısı, talep yönlü olarak ise işverenlerin maliyet kaygısıyla çocuk işgücüne talebi sayılmaktadır. Mevzuattaki eksiklikler ile hükümlerin etkin uygulanmaması da önemli bir neden olarak öne çıkmaktadır.

Çocuk Emegi Arzı

Çocuk işçiliği her ne kadar yalnızca yoksul ülkelere mahsus bir sorun olmasa da bu sorunun yoksulluk ve az gelişmişlikle yakından ilişkili olduğu bilinen bir gerçektir. Hatta yoksulluk çoğunlukla çocuk işçiliğinin en önemli nedeni olarak değerlendirilmektedir. Gerçekten ülke bazında bakıldığında çocuk emeği kullanımının özellikle Asya ve Afrika ülkelerinde yaygın olduğu, çocuk işçiler incelendiğinde ise büyük çoğunluğunun çok yoksul ailelerden geldiği görülmektedir. Pek çok çocuk, yoksulluk nedeniyle okula başlamadan önce çalışmaya zorlanırken, birçoğu da çalışmak için okulu bırakmak zorunda kalmaktadır (Rena, 2009: 5). Yapılan bir çalışmada, çocukların ücretlerinin yüksek olmamasına karşın, gelişmekte olan ülkelerde aile gelirine önemli katkılarda buldukları ve gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında gelişmekte olan ülkelerde çocukların daha çok ekonomik bir yük olarak görüldüğü ifade edilmektedir. Bu nedenle yoksul bir hanede çocuğun çalışması "kârlı" bir durum olarak değerlendirilmektedir (Siddiqi & Patrinos, 1995: 3).

Türkiye'de de ekonomik faaliyetlerde çalışan çocukların çalışma nedenleri incelendiğinde, en önemli nedenler olarak hanehalkının gelirine katkıda bulunma ve hanehalkının ekonomik faaliyetlerine yardımcı olmanın öne çıktığı görülmektedir (TÜİK, 2013). Örneğin, Türkiye'de hanehalkı geliri ve çocuk işçilik arasındaki ilişkiye odaklanan bir çalışmada gerçekten yoksul ailelerdeki çocukların istihdam ihtimalinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, çocuk işçiliğinde ciddi bir azalma sağlamak için oldukça yüksek gelir

artışlarının gerekli olduğu da tespit edilmiştir (Dayıoğlu, 2006: 952). Yine Türkiye’de 2017 yılında İstanbul’un Küçükçekmece ve Bağcılar ilçelerinde yaşayan 301 çalışan çocuk ve ebeveynleriyle yapılan bir çalışmada da çocukların %44’ü eve getirdikleri paranın ailenin geçimini sağlaması için önemli olduğunu belirtmektedir. Bahsi geçen çalışmada çocukların %40’ının eğitim hayatını sonlandırdığı görülmektedir. Bu oran çocuğun yaşı arttıkça paralel olarak artış göstermektedir. Çalışmada eğitim hayatını sonlandırmanın en önemli sebebinin ise “eve para getirmek” olduğu görülmüştür (Uyan Semerci, Erdoğan, & Durmuş, 2017: 76-77). Mersin’de 14-17 yaş aralığındaki 595 çırak ile yapılan bir başka çalışma sonucunda ise çıraklık eğitimi alan çocukların, aile gelirlerinin düşük ve çocuk sayılarının fazla olmasının çocukların maddi sorunları çözecek çıkar yol olarak görülmesine sebebiyet verdiği ifade edilmektedir (Öncü, vd., 2012: 134). Sonuç olarak yoksulluğun pek çok sosyal sorun gibi çocuk işçiliğini de etkilediği ve hatta en önemli nedeni olduğu söylenebilmektedir.

Yoksulluk her ne kadar çocuk işgücü arzını belirleyen en önemli faktör olsa da tek faktör değildir. Zira yoksulluk mutlak bir tanımın ötesinde görece bir kavramdır ve çocuğun kime göre yoksul olduğu ve yoksulluk derecesi değişiklik göstermektedir. Nitekim yapılan araştırmalarda da çocukların yoksulluk seviyelerinin heterojen olduğu görülmektedir (Erder, 2010: 42). Bu noktada çocuk işçiliğine yol açan ve yoksullukla önemli ölçüde ilişkili olan bir diğer faktör olarak eğitim öne çıkmaktadır. Ebeveynlerin, çocuğu eğitime veya mesleğe yönlendirme noktasında, çocuğun okula gitmesinin maliyeti ve çalışmasının kazancı arasında bir tercih yapması gerekmektedir. Bu noktada hane, yoksul bir hane olduğunda eve gelecek olan para çocuğun eğitim alarak yetişmesinden çok daha önemli olarak görülebilmektedir (Erbay, 2010: 211-212). Eğitim her ne kadar temel insan haklarından biri olsa da herkes için eşit eğitim fırsatlarının varlığından bahsetmek mümkün değildir. Zira eğitim her ne kadar teoride ücretsiz olsa da esasında çocukları okula göndermek özellikle yoksul aileler için yüksek bir maliyet kalemi olarak görülmektedir. Bahsi geçen maliyet kalemleri üniforma, okul çantası ve kırtasiye malzemeleri, beslenme, okul ayakkabısı vb. olarak sayılabilir (Horgan, 2007: 35). Bunlarla beraber her ne kadar üniversitelerin temel işlevi meslek edindirme olmasa da eğitim ancak uzun süre devam edip üniversiteye gidildiğinde kişiyi mesleğe ulaştırabilir olarak değerlendirilmektedir. Bu açıdan uzun ve riskli bir süreç olarak nitelendirilen eğitim, yoksul hanelerde çocuklar için zaman zaman ilk seçenek olarak değerlendirilmemektedir (Erder, 2010: 45).

Türkiye’de kırsal kesimde ilköğretim sonrası okulların yalnızca belli noktalarda olması ve okul sayısının da oldukça düşük olması okula ulaşım noktasında da ekstra bir maliyet doğurmaktadır. Bu da tarımda çocuk emeğine ihtiyaç duyan ailelerin çocuğu okula göndermek ve eğitimi teşvik etmek yerine ücretsiz aile çalışanı olarak kullanmasına neden olmaktadır. Yine masraflarını karşılamakta zorlanan ailelerin çocuklarının ya aileleri ya da başkaları için çalıştıkları görülmektedir (Aykaç & Murat, 2018: 96). Eğitime dair yoksulluğun yanı sıra çocuğun eğitim başarısı da bir kıstas olarak görülmektedir. Çocuğun okul derslerinde başarılı olmaması da ailesini çocuğun bir meslek edinmesi için emek piyasasına girmesi konusunda teşvik edebilmektedir. Erder, bu çocukların genellikle orta-alt gelir seviyesindeki ailelerden geldiklerini ve ebeveynlerinin okumaları yönündeki arzularına karşın çalışmayı tercih eden çocukların gerekçe olarak okulu sevmemeyi sunduklarını ifade etmektedir (Erder, 2010: 51).

Çocuk işçiliğinin nedeni olarak sayılan diğer bir faktör ise göç olgusudur. Göç olgusu iç göç ve dış göç olarak ele alınmaktadır. Kırdan kente yönelik iç göç incelendiğinde, çocukların kırsal kesimde ücretsiz aile çalışanı olarak çalıştırılmaları yaygındır. Dolayısıyla kente göç ettiklerinde de çalışmalarının önünde kültürel bir engel bulunmamaktadır. Aksine çocuğun çalışması sonucunda haneye ek bir gelir gelmesi bu konuda teşvik edici olarak değerlendirilmektedir. Bununla beraber İstanbul’a göçe ilişkin olarak yoksul hanelerden “erkek çocuğu göçü” olarak isimlendirilebilecek bir göç türü de saptanmıştır. Buna göre yoksul haneler, çocuklarının erken yaşta bir meslek öğrenmesi ve emek piyasasına girmesi için kente göçünü teşvik etmektedirler (Erder, 2010: 43). Yapılan bir diğer saha çalışmasında çocukların daha o yaşlarında ailenin geçim sorumluluğunu üstlenmek, evin ihtiyaçlarını karşılamak ve kardeşlerini okutmak gibi sorumluluklar yüklendiğini ve kendi temel ihtiyaçları dışında kalan tüm parayı ailelerine gönderdikleri tespit edilmiştir. (Şen & Kahraman, 2012: 184-185). Dış göç bağlamında incelendiğinde ise öne çıkan konu özellikle Suriyeli çocuklar olmaktadır. Suriyeli göçmenlerin yarısından fazlası 18 yaşın altındadır. Bu çocukların %40,17’si ise 10-18 yaş arasında olup potansiyel çocuk işçi olarak değerlendirilmektedir. Çocukların emek piyasasına girmesi ise Türkiye’ye göç etmiş olan Suriyeli ailelerin geçimlerini sağlayabilmek için en yaygın yöntem olarak nitelendirilmektedir (Lordoğlu & Alan, 2018: 722).

Toplumların sahip oldukları gelenek ve görenekler de çocuk işçiliği açısından belirleyici olabilmektedir. Örneğin çocukların sorumluluk bilincinin gelişmesi için çalıştırılması, ebeveynlerinin yaptığı işi öğrenmelerinin istenmesi, kız çocuklarının erkenden okuldan alınmaları gibi nedenlerle çocuklar erken yaşta çalışma hayatına katılabilmektedir (Karaman & Özçalık, 2007: 33). Türkiye’de de çocukların çalışma hayatına girmesi kültürel olarak büyük bir engel ile karşılaşmadan hayata geçebilmektedir. Zira çocuğun çalışması da bir öğrenme süreci olarak değerlendirilmekte ve çocuk aile ya da çevresinin gözünde işçi niteliği taşımamaktadır (Erbay, 2010: 214). Bununla beraber çocuk ve ebeveynleri arasında kurulan ilişkinin niteliği de önemlidir. Başta çocuğun ebeveynlerine bağımlılığı söz konusuysa zamanla bağımlılığın yönü değişmekte ve ebeveynler çocuklara bağımlı olup, ebeveyn-çocuk ilişkisi içinde çocuk, ailesi için sosyal güvenlik anlamına gelmektedir. Dolayısıyla çocuğun ailesine destek olması ebeveynlerce normal olarak karşılanabilmektedir (Tunçcan, 2000: 249).

Çocuk Emegi Talebi: Çevik Parmaklar, Düşük Maliyet

Çocuk işçiliğini yoksulluğun doğal bir getirisi olarak görmek, çocuk işçi çalıştırmaya istekli olan işverenleri görmezden gelmeye neden olacaktır. Oysa çocuk işçiliğinin temel nedenlerinden biri de işverenlerin çocuk işçi talebinde bulunmasıdır (Tunçcan, 2000: 244). Geçmişten beri süregelen ancak küreselleşme ile çok daha büyük bir önem kazanan işgücü maliyetlerini düşürme isteği, işverenlerin çocuk işçi çalıştırmak istemelerinin en temel nedenini oluşturmaktadır. Maliyetlerini düşürerek rekabet gücünü artırmak ve karını maksimize etmek isteyen işverenler için çocuklar en ucuz işgücü kaynağını oluşturmaktadır (Tokol, 2013: 57). Çocukların kolay yönetilebilir olmaları, çocukları çalıştırmamanın maliyetinin düşük olması, çocukların genellikle kayıt dışı çalışmaları, haklarını aramayı bilmemeleri (Avşar & Öğütoğulları, 2012: 12) ve sendikal örgütlenme içinde yer almamaları (Yıldız, 2017: 119) işverenlerin çocuk işçi taleplerinin nedenleri olarak sıralanmaktadır. Çocuk emegi talebinin yaygınlaştığı sektörler incelendiğinde ise bunların emek-yoğun ve işgücü maliyetinin en önemli maliyet kalemi olduğu sektörler ile genellikle küçük işletmeler olduğu görülmektedir (Altuntaş, 2010: 168).

DİSK’in “Çocuk İşçiliği Gerçeği Raporu, 2015” isimli raporunda 2012 yılında çalışan çocukların %52’sinin aylık 400 TL’lik bir gelirle çalışmak

zorunda kaldığını ifade etmektedir (DİSK-AR, 2015). Çocuk işçiliğinin bir başka boyutu olan göçmen çocuklara bakıldığında ise bu miktarın daha da düştüğü görülmektedir. Antakya’da Suriyeli çocuklar üzerine yapılan bir araştırmada çocukların aldıkları haftalık ücretlerin asgari 20 TL, azami 120 TL olduğu belirtilmektedir. Çalışmada incelenen çocukların yetişkinlerin yaptıkları işleri yaptıkları ifade edilmektedir (Kireçdağ, 2016-2017: 34). Görülmektedir ki işveren, çalışan bir çocuğa, kayıt dışı çalıştırdığı bir yetişkinden çok daha düşük ücretler vermek suretiyle aynı işi yaptırabilmektedir. Dolayısıyla çocuk işgücü işverenler tarafından uygun bir seçenek olarak değerlendirilebilmektedir.

Buna ek olarak fiziksel özellikleri nedeniyle kimi sektörlerde çocuk işgücü çalıştırmanın daha avantajlı olduğu düşünülmektedir. Özellikle dokuma işlerinde çocukların parmaklarının daha küçük ve hızlı olmasının çocuk işgücü talebine neden olduğu da ifade edilmektedir. Ne var ki Hindistan’da yapılan sektör incelemelerinde bu argümanın geçersiz olduğu ve halı dokumalarında yetişkinlerin de çocuklar kadar iyi oldukları sonucuna varılmıştır (Aykaç & Murat, 2018: 96). Yine ILO ve OECD tarafından yapılan çalışmalarda da çocuk emeğinin yetişkinlerce ikame edilemeyeceği iddia edilen halıcılık, kilit yapımı, cam fabrikalarında çalışma, belirli madenlerin çıkarılması gibi işlerde bu iddianın yanıltıcı olduğu ve yetişkinlerin de bu işleri rahatlıkla yaparak çocuk emeğinin yerine geçebileceği sonucuna varmıştır (Humbert, 2009: 30). Son olarak işverenlerin çocuk çalıştırmak istemelerinin bir diğer nedeni olarak ise işverenlerin bilinçli olmaması gösterilmektedir (Bakırcı, 2004: 34).

Mevzuattaki Eksiklikler ve Mevzuatın Etkin Uygulanamaması

Çocukların çalışmasının bir başka nedeni mevzuatın yetersiz olması ya da var olan düzenlemelerin etkin bir şekilde uygulanamamasıdır. Pek çok ülke çocuk işçiliğini yasaklayan ya da kısıtlayan uluslararası sözleşmeleri onaylasa da iç hukuklarında ilgili yasalar ya tutarsızdır ya da etkin bir şekilde uygulanmamaktadır. Dolayısıyla çocuk işgücü çalıştırmak isteyen işverenler, bunu kullanmak için bir boşluk bulabilmektedirler.

Neredeyse tüm ülkeler, asgari yaş mevzuatı sağlayan kanunlar çıkarmış olsalar da genellikle tarım, sokakta yürütülen işler, ev hizmetleri, aile işletmeleri ve birçok çocuğun olduğu kayıt dışı sektörler bu düzenlemelerin dışında kalmaktadır (Humbert, 2009: 28). Çocuk işçilere yönelik ulusal mevzuattaki önemli bir diğer eksiklik ise çalışmak zorunda olan çocukların Yıldız’ın

ifadesiyle “hakların öznesi olan kişiler olarak görülmemeleridir”. Bu durum çalışma hayatında çocukları merkeze alan özel bir yasal düzenlemenin olmamasına ve genellikle yetişkinlere uygun düzenlemelerde bazı düzenlemelerle geliştirilmeye çalışmasına neden olmaktadır (Yıldız, 2017: 141).

Çocuk İşçilere Dair Uluslararası ve Ulusal Düzenlemeler

Çocuk çalışmasının belirli standartlar çerçevesinde gerçekleşmesi için uluslararası ve ulusal düzeyde çeşitli düzenlemeler yapılmaktadır. Bu düzenlemelerin yanı sıra çocuk işçiliğini önlemeye yönelik çeşitli programlar da yapılmıştır. Örneğin bunlardan biri “Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı” (IPEC) iken bir diğeri “Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı”dır. Ancak belirtmek gerekir ki bu programlar iç mevzuatı bağlayıcı düzenleme niteliği taşımadıkları için her ne kadar çocuk işçiliğini önlemeye yönelik önemli gelişmeler olarak değerlendirilse de bu çalışmanın kapsamı dışında bırakılmıştır. Bu bağlamda yalnızca uluslararası ve ulusal düzenlemelere yer verilmiştir.

Uluslararası Düzenlemeler

Türkiye çocukların çalışmasına yönelik düzenlenen birtakım uluslararası sözleşmelere taraftır. Bu nedenle yapılacak düzenlemelerle bu sözleşmelere uygun olarak çocuklar için asgari çalışma yaşı ve çalışma şartlarını belirlemek zorundadır. Bu bağlamda Türkiye açısından bağlayıcı uluslararası hukuk düzenlemeleri olarak Birleşmiş Milletlerin (BM) ilgili sözleşmeleri, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (GGASŞ) ve ILO’nun ilgili sözleşmeleri incelenecektir.

Birleşmiş Milletlerin İlgili Belgeleri

Çocuk haklarına dair atılan ilk adım BM tarafından 26.9.1929 yılında kabul edilen ve beş maddeden oluşan Cenevre Çocuk Hakları Bildirgesi’dir. Bildirgede çocuklara maddi ve manevi gelişimleri için gerekli araçların sağlanması, yaşanacak bir felaket anında önceliğin çocuklara verilmesi ve çocukların her türlü sömürüye karşı korunmasına vurgu yapılmaktadır (Kurt, 2016: 104). 1959 tarihinde BM Çocuk Hakları Bildirgesi ile güncellenen bu bildirme nihayetinde yerini 20.11.1989’da kabul edilen BM Çocuk Hakları Sözleşmesi’ne bırakmıştır (Kılıç, 2011: 21). Bahsi geçen bildirgelerin yanı sıra BM’nin çalışan çocukları

doğrudan ilgilendiren sözleşmeleri de bulunmaktadır.

Kölelik, Köle Ticareti, Köleliğe Benzer Uygulama ve Geleneklerin Ortadan Kaldırılmasına dair Ek Sözleşmesi BM'nin ilgili sözleşmelerin ilkidir. Bu sözleşmenin çocuk işçileri doğrudan etkileyen maddesi birinci maddedir. Bu maddede tamamen ortadan kaldırılması için hukuki ve diğer tedbirlerin alınacağı durumlar sayılmaktadır. Buna göre “*Bir çocuğun veya 18 yaşından aşağı temyiz kudretini haiz bir kimsenin gerek anne ve babası yahut bunlardan biri, gerekse vârisi tarafından, şahsını veya işini istismar maksadıyla bedel mukabilinde veya bedelsiz diğer bir şahsa devrine müsait olan herhangi bir uygulama ve gelenek*” de tamamen ortadan kaldırılması gereken durumlardan biridir. Görüldüğü üzere bu sözleşme ile 18 yaş altında kalan kişilerin kendisini ya da emeliğini istismar edecek, ücretli veya ücretsiz olarak başka birine verilmesi yasaklanmış ve bu şekilde çocukların istismar edilmesinin önlenmesi amaçlanmıştır.

Çocuk işçilerin korunmasına dair hükümlerin yer aldığı sözleşmelerden bir diğeri ise Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi'dir. Sözleşmede çocukları doğrudan ilgilendiren ifade *Ailenin, anneliğinin, çocukların ve gençlerin korunması* başlıklı 10. maddenin 3. fıkrasında geçmektedir. Bu madde ile çocuklarının emeklerinin sömürülmesinin önüne geçilmesi hedeflendiği gibi çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin yasaklanması ve çocuklar için asgari bir çalışma yaşı getirilmesi de hedeflenmektedir.

Çocuk işçilere yönelik düzenleme içeren bir diğeri sözleşme Çocuk Hakları Sözleşmesi'dir. Çocuk işçileri doğrudan etkileyen düzenlemeyse sözleşmenin 32. maddesinde yer almaktadır. Bu sözleşmede de çocukların çalıştırılmasının önüne geçmek değil ekonomik olarak sömürülmesine veya fiziksel ve zihinsel olarak zarar görmesine engel olmaya yönelik bir düzenleme yapılmıştır. Maddenin 2. fıkrasının a ve b bentleri incelendiğinde sözleşmede hem asgari çalışma yaşı tespit edilmesi hem de çocuklara özel düzenlenmiş çalışma saat ve koşulları belirlenmesi gibi düzenlemeleri şart koşarak çocukların korunmaya çalışıldığı görülmektedir (Humbert, 2009: 72).

Avrupa Konseyi

Avrupa Sosyal Şartı (ASS)³ madde 7 incelendiğinde çocuk ve gençleri korumaya yönelik kapsamlı tedbirler öngörüldüğü ve çocukların fiziksel ve psikolojik özellikleri göz önünde bulundurularak hem yaş hem de çalışma şartları bakımından düzenlemeler yapıldığı ve sınırlamalar getirildiği görülmektedir. Ancak ASS'nin güncellenmesine ilişkin tartışmalar sonucunda 1996 yılında Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (GGASS) imzalanmış ve 1999 yılında yürürlüğe girmiştir (Çelik, 2005: 91-92). ASS ve GGASS'nin çocuk ve gençlere ilişkin 7. maddesi incelendiğinde, GGASS'deki düzenlemede birtakım değişiklikler mevcuttur. Yapılan ilk değişiklik ASS'de çalışma süreleri sınırlaması için öngörülen yaş sınırı 16 iken GGASS'de bu yaş sınırınının 18'e yükseltilmesidir. Bir diğer değişiklik ise ASS'de 18 yaş altında çalışanlara en az üç hafta yıllık izin tanınmasının sağlanması gerekirken GGASS'de bu sürenin dört haftaya çıkarılmasıdır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün İlgili Belgeleri

Çocukların çalıştırılmasına karşı hukuki düzenlemeler yapan bir diğer uluslararası örgüt ise ILO'dur. ILO'nun Anayasası'nın önsözünde belirttiği üzere kuruluşu "Herhangi bir ülkenin insani çalışma koşulları kabul etmemesi, kendi ülkelerindeki koşulları geliştirmek isteyen ülkelerin önündeki bir engeldir." inancına dayanmaktaydı. Bu inanç doğrultusunda çocuk ve gençlerin çalıştırılmasına yönelik de uluslararası düzenlemelere öncelik verilmiştir (Bakırcı, 2004: 92).

ILO çocukların belli bir yaşın altında çalışma hayatına girmelerinin önüne geçmek amacıyla her sektör için farklı bir asgari çalışma yaşı öngördüğü uluslararası sözleşmeler düzenlemekteydi.⁴ Tüm sektörler için mevcut yaş sınırı yerine geçecek tek bir asgari yaş öneren İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin 138 Sayılı Sözleşme kabul edilmiştir. 138 sayılı Sözleşme'nin nasıl uygulanacağı konusunda ise rehber ve tamamlayıcı nitelikte olan 146 sayılı Asgari Yaş Tavsiye Kararı kabul edilmiştir.

3 Türkiye, ASS'yi bazı maddelerine çekince konarak onaylanmıştır. Türkiye'nin çekince koyduğu maddelerden biri de çocuk işçileri doğrudan ilgilendiren 7. maddenin 7. fıkrasıdır (Çelik, 2005: 96).

4 Bu sözleşmeler; 1919 tarihli asgari yaş (sanayi) sözleşmesi, 1920 tarihli Asgari Yaş (denizcilik) Sözleşmesi, 1921 tarihli Asgari Yaş (Tarım) Sözleşmesi, 1921 tarihli Asgari Yaş (Trimci ve Ateşçiler) Sözleşmesi, 1932 tarihli Asgari Yaş (Sanayi Dışı işler) Sözleşmesi, 1936 tarihli Asgari Yaş (Denizcilik) Sözleşmesi (Düzeltilmiş), 1937 tarihli Asgari Yaş (Sanayi.) Sözleşmesi (Düzeltilmiş), 1937 tarihli Asgari Yaş (Sanayi Dışı işler) Sözleşmesi (Düzeltilmiş), 1959 tarihli Asgari Yaş (Balıkçılık) Sözleşmesi ve 1965 tarihli Asgari Yaş (Yeraltı Maden işleri) Sözleşmesi.

Sözleşme çocuk emeginin sömürülmesini engellemek ve çocuklar ile gençlerin yalnızca fiziksel, zihinsel ve psikolojik gelişimlerini etkilemeyecek şekilde istihdamını sağlamak amacıyla bir asgari yaş standardı getirmektedir. Sözleşmenin 2. maddesinde asgari çalışma yaşı olarak her halükarda 15 yaş olarak belirlenmiştir. Ancak 2. maddenin 5. fıkrasında gelişmemiş ülkelere gerekçelerini açıklamak kaydıyla asgari çalışma yaşını 14 olarak belirleme imkanı sunmuştur. Öte yandan 15 yaş her iş için sabit kabul edilmemiş 3. maddede tehlikeli işler için asgari yaş 18 olarak belirlenmiştir. Tehlikeli işler için 18 yaşa istisna olarak ise kişinin sağlığının, güvenliğinin ve ahlakının güvenceye alınması ve gencin yapacağı işe dair gerekli özel öğrenim veya mesleki eğitimi alması koşuluyla 16 yaşındakilerin de çalıştırılabileceği belirtilmektedir. Sözleşmenin 7. maddesinde ise ülkelerin ulusal mevzuatlarına koyulacak hükümlerle 13-15 yaş aralığındaki çocukların sağlıklarına ve gelişmelerine zarar vermeyecek hafif işlerde çalıştırılabileceği ifade edilmektedir. Aynı zamanda hafif iş ve tehlikeli işler arasında da bir ayırım söz konusudur (Humbert, 2009: 88).

Birçok ülkede çocukların çalıştırılmasına yönelik sınırlamalar getirilmiş olsa da özellikle gelişmekte olan ve gelişmemiş ülkelerde çocukların en kötü şartlarda çalışması halen devam etmektedir. Çocukların çalışmalarının nedenleri ortadan kaldırılmadığı müddetçe çocukların çalışmasının da önüne geçilemeyeceği için her ne kadar yasadışı olarak kabul edilse de çocukların çalışması belli ölçüde hoşgörüle karşılanmaktadır. Öte yandan çocukların belli işlerde çalışmalarına hoşgörü gösterilemeyeceği de ortadadır. Sonuç olarak ILO'nun temel haklara ilişkin sözleşmelerinden biri ve çocuk çalışmasının en kötü biçimlerine odaklanan tek belge (Bakırcı, 2004: 96) olan En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin 182 Sayılı Acil Eylem Sözleşmesi, İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin 138 Sayılı Sözleşmeyi tamamlamak üzere ILO tarafından kabul edilmiştir.

Sözleşmede “çocuk” ifadesi 18 yaş altındaki herkesi kapsamaktadır. “En kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği” ifadesi ise sözleşmenin 3. maddesinde açıklanmıştır. Sözleşmede üye ülkelerin sözleşmenin hükümlerinin uygulanmasını izleyecek uygun mekanizmalar kuracağını, öncelikli alanlar belirlenerek eylem planlarının oluşturulacağı ve uygulanacağı ve sözleşmenin yürütülmesi için gerekli tüm önlemlerin alınacağını da ifade etmektedir. 138 sayılı sözleşmede hafif işlere yönelik bir ayırım ve kısıtlama söz konusuken

182 sayılı Sözleşmede anılan faaliyetler koşulsuz olarak yasaklanmaktadır. Diğer bir deyişle 182 sayılı Sözleşme istisna içermemektedir. Bu yönüyle 138 sayılı Sözleşmeden daha ileridir. Ancak yaklaşım farkına karşın her ikisi de ILO'nun temel sözleşmeleri olarak kabul edilmekte ve birbirlerini tamamlamaktadırlar (Özkaraca & Ünal, 2014: 362).

Ulusal Düzenlemeler

Anayasa

Ulusal düzenlemelerde çocuk işçiliği incelendiğinde öncelikle doğrudan çocuk işçi olarak sınırlanmamasına karşın Anayasanın çocukları korumaya yönelik çerçevesinin incelenmesi gerekmektedir. 1961 Anayasası ile sosyal devlet ilkesi Türkiye anayasasına girmiştir. Sosyal devlet ilkesini gerçekleştirmek birtakım tedbirlerin yerine getirilmesini gerekli kılmaktadır. Sosyal devlet ilkesinin anayasa normu haline gelmesiyle birlikte devlete, vatandaşların toplumsal problemini çözme ve yaşam koşullarını iyileştirme misyonunun yüklendiğini söylemek mümkündür (Gözler, 2011: 207). Bunun bir gereği ve uzantısı olarak ilk önce kadınlar için pozitif ayrımcılık gündeme gelmiş ve 2004 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile kadınların her alanda eşitliği Anayasanın 10. maddesi ile güvence altına alınmıştır. 2010 yılında ise bu maddeye ek olarak “*Çocuklar, yaşlılar, özürhlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz.*” fıkrası eklenerek çocukların korunması da anayasada güvence altına alınmıştır. Yine Anayasanın 50. maddesinde kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun işlerde çalıştırılmayacağı belirtilmiş ve çocukların çalışma hayatında da koruması anayasal bir ödev haline gelmiştir (Süzek, 2019: 841; Özkaraca & Ünal, 2014: 364).

4857 Sayılı İş Kanunu

Çocuk ve gençler bağlı buldukları mevzuat bağlamında iki gruba ayrılmaktadırlar. İlk grup İş Kanunu'na bağlı olarak çalışanlardan, ikinci grup ise İş Kanunu dışında kalan çalışanlardan oluşmaktadır. Çalışan çocuklar yoğun olarak ikinci grup kapsamına girmektedir. İş Kanunu'nun koruyucu hükümleri dışında kalan bu gruba ise TBK hükümleri uygulanmaktadır. İlk grup kapsamına girenler için İş Kanunu'nda belirli düzenlemeler bulunmaktadır (Akyüz, 2018: 484).

Asgari Çalışma Yaşı

İş sözleşmesi yapabilmeyenin ön koşulu olarak fiili ehliyet gerekli olmasına karşın ayırt etme gücüne sahip olması koşulu ve yasal temsilcisinin izni ile 18 yaş altındaki kişilerin de iş sözleşmesine taraf olmaları mümkündür (Kaya, 2010: 244). 4857 sayılı İş Kanunu'nda en az çalışma yaşı 71. madde ile düzenlenmiştir. Bu maddenin birinci fıkrası uyarınca 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak istisna olarak 14 yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocukların fiziksel, zihinsel, sosyal, ahlaki gelişmelerine ve eğitim hayatına devam eden çocukların eğitimlerine engel olmayan hafif işlerde çalıştırılabilecekleri düzenlenmiştir (Süzek, 2019: 841; Çelik, Caniklioğlu, & Canbolat, 2019: 267). Bunun yanı sıra ÇocGençİÇUEY'de çocukların ve gençlerin çalıştırılabilecekleri işler 16 yaşını bitirmiş ancak 18 yaşını doldurmamış ve genç işçiler olmak üzere yaşlarına göre ayrı ayrı düzenlenmiştir. Diğer bir istisna ise 14 yaşını doldurmamış olan çocuklara dairdir. 14 yaşını doldurmamış olan çocuklar her faaliyet için ayrı izin almak ve yazılı sözleşme yapmak koşuluyla sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalıştırılabilmektedirler. Bu düzenleme yapılmadan önce Kanuna aykırılık taşıyan bu tip çalışmalar kanunda yapılan düzenlemeler ile çocukların belirli alanlarda ve koşullarda çalışmasına imkan vermektedir (Çelik, Caniklioğlu, & Canbolat, 2019: 267).

Çalıştırma Yasakları

Çocuk ve genç işçileri korumak amacıyla birtakım çalıştırma yasakları öngörülmüştür. Bunlardan ilki yer altı ve su altında çalışmaya yöneliktir. İş Kanunu'nun 72. maddesi uyarınca çocuk ve genç işçiler maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı benzeri yer altı ve su altında yapılan işlerde çalıştırılmazlar. Bu maddede sayılan işler, bir sınırlama getirmemekte yalnızca örnek teşkil etmektedirler. Madde bu örneklerle beraber diğer tüm yer altı ve su işlerini de yasaklamaktadır (Süzek, 2019: 842). Diğer bir deyişle maddenin uygulanması için önemli olan iş türü değil işin yer veya su altında yapılıyor olmasıdır (Kaya, 2010: 244).

Bir diğer yasak ise tehlikeli ve çok tehlikeli işlere yöneliktir. Tehlikeli ve çok tehlikeli işler çocuk ve gençlerin sağlığını etkilemeye oldukça müsait işlerdir. Zira tehlikeli işlerde limitler yetişkinlere göre belirlenmekte ve çocukların maruz kalacakları şartlardan ne kadar etkilenecekleri hesaba

katılmamaktadır. Dolayısıyla çocukların maruz kaldıkları tehlikelerden yetişkinlere oranla daha fazla etkilenmeleri ihtimali yüksektir. Bu nedenle tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çocuklar için belli yasaklar söz konusudur (Bakırcı, 2004: 245).

ÇocGençİÇUEY’de çocuk işçilerin çalıştırılabilecekleri hafif işler ile genç işçilerin çalışabilecekleri ve 16 yaşını doldurmuş ancak 18 yaşından küçük genç işçilerin çalıştırılabilecekleri işler düzenlenmiştir. Böylece işin niteliğine ve şartlarına göre çocuk ve genç işlerin hangi çeşit işlerde çalışabilecekleri düzenlenmiştir.

Yapılan kısıtlamalar yalnızca iş türüyle sınırlı kalmamakta aynı zamanda çalışma zamanları açısından da kısıtlamalar bulunmaktadır (Süzek, 2019: 843). Bunlardan biri gece çalışmaya ilişkindir. Gece dönemi, İş Kanunu’nda, iş hayatında en geç saat 20.00’den başlayarak en erken saat 06.00’ya kadar geçen ve her halde 11 saat süren dönem olarak tanımlanmaktadır (İşK. md. 69). Buna göre çocuk ve genç işçilerin uyku ihtiyaçları göz önünde bulundurularak sanayiye ait işlerde gece çalıştırılması yasaklanmıştır (İşK. md. 73) 18 yaşını doldurmamış işçilerin çalıştırılmasına yönelik diğer bir yasak ÇocukGençİÇUEY’nin beşinci maddesi ile düzenlenmiştir (Mollamahmutoğlu, Astarlı, & Baysal, 2018: 90). Bu yasak ise yaş kayıtlarına bağlı olarak müsaade edilen işlerden olsalar dahi çocuk ve genç işçilerin bazı işlerde gece çalıştırılmasına yöneliktir. Görülmektedir ki çocuk ve genç işçilerin sanayiye ait işlerde gece çalıştırılmasına yönelik yasak kanunla düzenlenirken sanayiye ait olmayan işlerde yasak anılan yönetmelikle düzenlenmiştir (Özkaraca & Ünal, 2014: 367).

İlaveten ÇocukGençİÇUEY’de çocuk ve genç işçilerin çocuklara karşı işlenmiş suçlardan veya yüz kızartıcı suçlardan hüküm giyen işveren veya işveren vekilleri yanında çalıştırılmayacağı da düzenlenmiştir (md. 11).

Çalışma Süreleri ve Dinlenme Hakkı

İş Kanunu çocuk ve genç işçileri korumak amacıyla normal iş sürelerine de kısıtlama getirmiştir. Buna göre çocuk ve genç işçilerin çalışma süreleri günde yedi ve haftada 35 saatten fazla olamaz. Sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanlarınsa çalışma süreleri günde beş ve haftada 30 saatten fazla olamaz. Bahsi geçen süre, 15 yaşını tamamlamış olanlarda arttırılabilir ve 15 yaşını

tamamlamış olanlar günde sekiz, haftada 40 saate kadar çalıştırılabilir. Öte yandan okul öncesi ve okula devam eden çocukların eğitim dönemlerinde çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında kalmak suretiyle günde en fazla iki saat ve haftada 10 saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde ise bu süreler 71. maddedeki süreleri aşamaz (Süzek, 2019: 842-843). Aynı zamanda ders saatlerinin günlük normal çalışma süreleri içinde sayılacağına işaret edilmiş ve böylece İş Kanunu kapsamında çalışan çocukların okulda geçirecekleri süreler fiilen çalışmasalar dahi çalışılmış süre gibi değerlendirilecektir (Narmanlıoğlu, 2012: 719). Bununla beraber İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nde fazla çalışma yaptırılmayacak işçiler düzenlenmektedir. Buna göre 18 yaşından küçük çocuklara fazla çalıştırma yaptırılamaz (md. 8-a).

Çalışan bireylerin fiziksel ve psikolojik olarak yorulduğu ve kendini yenilemesi ve eski gücüne kazanması için işçilere dinlenme hakkı sunulmaktadır. Anayasal bir hak olan dinlenme hakkının bir kısmını ara dinlenmesi oluşturmaktadır. ÇocGençİÇUEY'e göre çocuk ve genç işçilere 2 saatten fazla, 4 saatten az süren işlerde 30 dakika, 4 saatten 7,5 saate kadar işlerde ise çalışma süresinin ortasında bir saat ara dinlenmesi verilmesi zorunludur (md. 6-son). Bununla beraber ÇocGençİÇUEY'de çocukların haftalık dinlenme süreleri de belirlenmiş ve çocuk ve genç işçilerin hafta tatillerinin haftalık 40 saatten az olamayacağı ve hafta tatili ücreti bir iş karşılığı olmaksızın ödeneceği belirtilmektedir (md. 8).

Dinlenme hakkının bir diğer kısmını ise yıllık ücretli izinler oluşturmaktadır. Kanunda yıllık ücretli izine hak kazanma koşul ve süreleri açıklanmaktadır. Ancak bu sürelerle belirli iş türleri ve yaşlar için istisnalar getirilmiştir. İstisnalardan biri çocuklara aittir. Buna göre çalıştığı süreye bağlı olmaksızın 18 yaşından küçük işçilerin kullanabilecekleri yıllık ücretli izinleri asgari 20 gün olarak belirlenmiştir (Çelik, Caniklioğlu, & Canbolat, 2019: 761-762). Bu sürenin kesintisiz kullanılması esas olmasına karşın çocuk ve genç işçinin faydası olacağı hallerde iznin en çok ikiye bölerek kullanılabilmesi de ÇocGençİÇUEY'de düzenlenmiştir (md. 10).

Bununla beraber çocuğun yıllık ücret kullanma zamanı da önemlidir. Yıllık izin çocuğun eğitimine devam ettiği sürede verilirse çocuk izinde olmasına karşın okula devam edeceği için tam olarak dinlenemeyecektir. Bunun için çocuk ve genç işçilere verilecek olan izinlerin okulların tatil olduğu dönemlerde

verilmesi uygun olacaktır (Bakırcı, 2004: 315). Bu hususta ÇocGençİÇUEY incelendiğinde gerçekten yıllık izinlerin bu doğrultuda düzenlendiği ve okula veya eğitime devam eden çocuk ve genç işçilere yıllık ücretli izinlerin okulların tatil olduğu, kursa ve diğer eğitim programlarına devam edilmediği dönemlerde verileceği düzenlenmiştir (md. 10-2).

6098 Sayılı Borçlar Kanunu

4857 sayılı Kanun'un dördüncü maddesinde 50 dahil olmak üzere 50'den az işçi çalıştırılan tarım ve orman işyerlerinde veya işletmelerinde; hava taşıma ve deniz taşıma işleri, üçüncü derece dahil olmak üzere üçüncü dereceye kadar hısımlar arasında başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işler ve ev işleri İş Kanununun tamamen kapsamı dışında kalmaktadır (Sümer, 2017: 32). Kapsam dışında kalan çalışanlar için ise 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun hükümleri geçerlidir. Dolayısıyla bu kişiler iş sözleşmesine değil hizmet sözleşmesine bağlı olarak çalışmaktadırlar. Borçlar Kanunu'nda çocukların çalışmasına yönelik asgari bir yaş düzenlemesi ve çalışma sürelerine yönelik bir kısıtlama bulunmamaktadır. Bu durumda Borçlar Kanunu kapsamına giren çocukların asgari çalışma yaşının belirlenmesinde UHSK'nin asgari çalışma yaşını 12 olarak belirten 173/1 madde hükmü ile eğlence işlerinde asgari çalışma yaşını 18 olarak belirleyen Polis Vazife ve Salahiyet Kanununun (PVSK) 12/1 madde hükmünün uygulanması gerekmektedir. TBK'da çocuk işçilere yönelik doğrudan tek düzenleme ise kanunun yıllık izni düzenleyen 422. maddesidir. Buna göre işveren 18 yaşından küçük işçilere en az üç hafta yıllık izin vermekle yükümlüdür (TBK. md. 422).

İlgili Diğer Kanunlar

Çocuk işçiliğine dair yasal düzenlemelere ilişkin ilgili kanunlardan biri olan 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununun (UHSK) çocuk işçileri ilgilendiren maddeleri kanunun "işçiler hıfzıssıhhası" başlıklı 7. Babında düzenlenmektedir. Buna göre 12 yaşından küçük çocukların işçi ve çırak olarak çalıştırılmaları yasaktır. 12-16 yaş aralığındaki çocukların ise günde en fazla sekiz saat çalıştırabilecekleri düzenlenmiştir (UHSK. md. 173). Çocukların çalışma vakitlerine de bir kısıt koyulmuş ve 12-16 yaş aralığındaki çocukların akşam saat sekizden sonra çalışmaları yasaklanmıştır (UHSK. md. 174). Kanunun diğer bir kısıtlaması ise işyerlerine yöneliktir. Buna göre 18 yaş altındaki çocukların bar, kabare, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda çalıştırılması

yasaktır (UHSK. md. 176). UHSK'deki diğer bir düzenleme ise zararlı işçilerin sağlığına zararlı ve tehlikeli işlere yönelik asgari bir yaş koymaktadır. Buna göre 12-16 yaş aralığındaki çocukların sağlığa zararlı ve tehlikeli işlerde çalıştırılması yasaklanmıştır. Bu işlerin hangileri olduğunun ise İş Kanunu'nda belirtileceği ifade edilmektedir (UHSK. md. 179-son).

Bir diğer kanun ise 2559 Sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanunudur (PVSK). PVSK'de de UHSK ile benzer bir düzenleme yer almaktadır. Buna göre “*Kanunî istisnalar saklı kalmak üzere, eğlence, oyun, içki ve benzeri amaçlı umuma açık ve açılması izne bağlı yerlerde on sekiz yaşından küçükler çalıştırılmaz.*” (PVSK. md. 12).

Son kanun ise 222 Sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunudur (İEK). 222 Sayılı İEK'te de çocukların çalışmasına yönelik düzenlemeler bulunmaktadır. Buna göre ilköğretim çağına olmasına karşın zorunlu ilköğretim kurumlarına devam etmeyen çocukların resmi yahut özel hiçbir kurumda ücretli veya ücretsiz olması fark etmeksizin çalıştırılması yasaklanmıştır. İlköğretime devam ettiklerini belgeleyenler ise yalnızca ders zamanları dışında çalıştırılabilmektedirler (İEK. md. 59).

Çocuk İşçiliği ve Sosyal Hukuk Bağlamında Sorun Alanları

Çocuk işçiliğine dair yapılan yasal düzenlemeler sosyal hukuk bağlamında birtakım sorunlar taşımaktadır. Sosyal hukuk bağlamında ortaya çıkan bu sorunların temel nedenlerinden biri çocuk ve genç işçilere yönelik kanunlardan kaynaklanan uygulama sorunlarıdır. Bir diğer neden ise çocuk ve genç işçilere yönelik yapılan ayırmadır. Son olarak denetim mekanizmasından kaynaklanan sorunlar sosyal hukuk sorunlarını ortaya çıkarmaktadır.

Kanunlardan Kaynaklanan Uygulama Sorunları

Kanunların Farklı Standartlar Getirmesi

Çocuk ve genç işçilere yönelik kısıtlamaların amacı çocukların fiziksel, psikolojik ve sosyo-kültürel olarak her tür çalışmaya uygun olmaması ve çalıştırılmaları durumunda telafi edilemeyecek zararların ortaya çıkması riskidir (Urhanoglu Cengiz, 2012: 212). Bu nedenle çocukların topyekûn korunması gerekmektedir. Türkiye'de durum incelendiğinde, ILO'nun “child labour” kavramı Türkiye'de çocuk işçiliği olarak çevrilmiştir. Esasında kavram çocuk

işçileri değil çalışan çocukları kapsayan daha geniş bir anlama sahiptir. Ancak çevirideki hata sonucu sözleşmede öngörülen asgari yaş yalnızca bağımlı çalışmaya yönelik olarak düzenlenmiştir. Oysa bahsedilen asgari yaş bağımlı çalışmayı olduğu gibi bağımsız çalışmayı da içermektedir (Bakırcı, 2004: 95). Türkiye her ne kadar uluslararası sözleşmeleri kabul etse ve uygulamaya koysa da bu kısıtlama nedeniyle düzenleme ve yasaklar çok dar bir kesimi kapsamaktadır. İş kanunu hükümlerine tabi olanlar belirli standartlarla korunurken bu kapsam dışında kalanlar tamamen korumasız bırakılmıştır. Oysa oran olarak bakıldığında çocukların yoğun olarak çalıştıkları işler genellikle 4857 sayılı İş Kanunu dışında kalan işyerlerinde sürdürülmektedir. Dolayısıyla Türkiye’de çocukların çalışmasına yönelik tam bir korumadan bahsetmek mümkün değildir.

Öğretide, İş kanunu dışında çalışan çocuklara yönelik özel bir düzenleme olmaması nedeniyle bu işlerde çalışacak çocukların asgari çalışma yaşının belirlenmesinde uygulanması gereken kanunun UHSK olması gerektiği belirtilmektedir (Centel, 1982: 137). Bahsi geçen kanun ise çocuklara yönelik İş Kanunu’ndan farklı şartlar düzenlemektedir. 4857 sayılı İş Kanunu ve bu kanuna dayanarak çıkarılan ÇocGençİÇUEY’te çocukları korumaya yönelik daha detaylı tedbirler bulunmaktadır. Örneğin İş Kanunu’nda esas olarak asgari çalışma yaşı 15 olarak belirlenmiş, 14 olması halinde yapılacak işlerin hafif işler olmaları gerektiği belirtilmiştir. UHSK’da ise asgari yaş 12’ye kadar düşmektedir. Bu da Türkiye’nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerle tutarsızlık göstermektedir.

Bir diğer farklılık fazla çalışmaya yöneliktir. İş Kanunu hükümlerine bağlı olanların fazla çalışma yapmayacağı düzenlenmiştir. Bu kanun dışında kalanlar TBK’ya tabi olan ve UHSK’ya bağlı olanlarda ise fazla çalışma yasağı yalnızca 16 yaş altını kapsamaktadır. Buna göre 16 yaşın altındaki çocukların günde 8 saatten fazla çalıştırılması yasaklanmıştır. Oysa 16-18 yaş aralığındaki çocukların fazla çalıştırılmasına yönelik bir hüküm bulunmamaktadır. Yaşa bağlı diğer bir sorun ise gece dönemine yöneliktir. Buna göre TBK’ya bağlı olarak çalışan çocuklardan 16-18 yaş aralığındakilerin gece çalışmalarına yönelik herhangi bir düzenleme yoktur. İş Kanunu’na bağlı olarak çalışan çocuk ve genç işçilerin tehlikeli işlerde çalışma yaşı 18 olarak belirlenmiş yalnızca belli hallerde 16’ya inmesine müsaade edilmiştir. Ancak TBK’ya bağlı olarak çalışan çocuklar için hiçbir koşul belirtmeksizin alt sınır 16 olarak belirlenmiştir.

Bunların yanı sıra İş Kanunu'na tabi olmayan işyerlerindeki çocuklar için işe girerken veya işin devamında bir sağlık kontrolü yapılmamaktadır. Günlük çalışma süreleri uzun olmasına karşın ara dinlenme sürelerine veya yıllık izinlerine yönelik özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Aynı zamanda hafta tatili süreleri de daha kısadır (Bakırcı, 2004: 345). Bu ise çocuk ve genç işçiler arasında bir ayrımcılığa yol açmakta ve Çocuk Hakları Sözleşmesi'nin ayrımcılık yasağına aykırılık teşkil etmektedir (Akyüz, 2018: 493-494).

Nihai olarak sorulması gereken soru şudur: Örneğin, 51 işçi çalıştıran bir tarım işyerinde İş Kanunu hükümleri uygulanması nedeniyle çocuklara özel korumalar sağlanırken 50 işçi çalıştıran bir işyerinde TBK hükümleri uygulanması nedeniyle çocuklara yönelik koruma sağlanmaması mantıklı mıdır? Çocukların korunmasına yönelik yaş ve şartların belirlenmesinde var olan bu farklılık ölçülü müdür? Bu noktada cevap çocukların farklı kanunlara tabi olmaları nedeniyle farklı (ve daha düşük) bir korumaya tabi olmalarının eşitlik ilkesine aykırılık teşkil ettiği yönündedir (Ünal, 2014: 296). 4857 sayılı İş Kanunu'nda, asgari ücret (İşK. md. 39) ile analık halinde çalışma ve süt izni (İşK. md. 74) kanun kapsamında olmayan işçiler için de uygulamaktadır. Bu uygulamaların çocuk ve genç işçilere yönelik düzenlemelere de ilham olması, İş Kanunundaki düzenlemelerin yalnızca çocuk işçileri değil çalışan tüm çocukları kapsayıcı nitelikte olması ve çocukların tam anlamıyla korunması sağlanmalıdır (Bilgili, 2018: 202).

Zorunlu Eğitim Yaşı ile Asgari Çalışma Yaşının Uyuşmaması

Çocukların çalıştırılmasının önüne geçebilmek için alınacak en önemli tedbir, çocukların okula devam etmelerini sağlayacak eğitim imkanları sunulmasıdır. Bu doğrultuda zorunlu ilköğretim çağı için 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu (METK) incelendiğinde 2012 yılındaki değişikliğe kadar mecburi ilköğretim çağının 6-14 yaş grubundaki çocukları kapsadığı görülmektedir (METK. md. 22). Ancak bu madde 2012 yılında çıkarılan 6287 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile değişikliğe uğramıştır. Anılan kanunda mecburi ilköğretim çağının 6-13 yaş grubundaki çocukları kapsadığı ve bu çağın çocuğun beş yaşını bitirdiği Eylül ayının sonunda başlayıp, 13 yaşını bitirip 14 yaşına girdiği öğretim yılı sonunda biteceği düzenlenmektedir.

Daha önce belirtildiği üzere İş Kanunu'nda çocuk işçilik için asgari yaş 14 yaşın doldurulmasıdır. Ancak mevcut düzenleme sonrasında 14 yaşındaki çocuklar zorunlu ilköğretim yaşını tamamlamış oldukları için okula devam etme zorunlulukları da ortadan kalkmış olacaktır. 14 yaşındaki çocuk kanunun ilgili maddesine göre hafif işlerde dahi çalıştırılmamaktadır. Dolayısıyla zorunlu ilköğretim yaşı ile asgari çalışma yaşı arasındaki bağlantı ortadan kalkmıştır. Ne var ki Türkiye'nin mevcut şartlarında her çocuğun okula devam etmesini yahut çalışmadan evinde kalmasını beklemek mevcut realiteye uygun bir yaklaşım değildir (Centel, 2012: 6).

İlaveten, 6287 sayılı Kanun ile sekiz yıllık kesintisiz eğitimden 4+4+4 olarak da tabir edilen 12 yıllık kesintili bir eğitim uygulamasına geçilmiştir. Bu sistem de çocuk işçiliğinin önünü açmaktadır. Son olarak, ilköğretimi tamamlamış olan çocukların ortaöğretimi dışardan tamamlamasına imkan tanınması da çocukların çalıştırılmasını tetikleyecek bir başka durum olarak belirtilmektedir (Ünal, 2014: 300-301).

Çocuk ve Genç İşçiler Arasında Ayrımcılık Sorunu

Ücret Ayrımcılığı Sorunu

4857 sayılı İş Kanunu çocuk ve genç işçilere yönelik farklı bir ücretlendirme öngörmemiştir. Kanunu'nun asgari ücreti düzenleyen 39. maddesinde de Kanun kapsamında olan ve olmayan her türlü işçi için asgari ücretin geçerli olduğu düzenlenmiştir. Ancak 2014 yılına kadar Asgari Ücret Yönetmeliği'nde 16 yaş ayrımı yapılmıştır. Buna göre asgari ücret 16 yaş altındaki ve üstündekiler için ayrı olarak belirlenmekteydi. Yönetmelikteki bu ikili hesaplamanın kaldırılması çocuk işçiler için olumlu bir adımdır.

Ne var ki kanunda bu ayrımın kaldırılması uygulamada da çocuk ve genç işçiler için ücret eşitliği sağlandığı anlamına gelmemektedir. Çocukların çalışma nedenleri incelendiğinde en temel nedenin yoksulluk olduğu ve çocukların büyük çoğunluğunun maddi nedenlerle çalıştığı görülmektedir. Her ne kadar yaşları küçük olduğu için ev geçindirme sorumluluğu olmadığı düşünülse de nihayetinde bu çocuklar haneleri için gelir sağlamaya çalışmaktadırlar. Salt ebeveynlerinin de gelir getirdiği düşüncesiyle çocukları ekonomik olarak sömürmek kabul edilemez bir durumdur. Çocuk işçilere yönelik gerekli denetimlerin yapılmaması ve çocukların ekonomik anlamda sömürülmesi onları

kısa sürede daha yüksek kazanç elde edebilecekleri gündelik ve tehlikeli işlere yönlendirme riski taşımaktadır (Bakırcı, 2004: 356).

Sendika Hakkında Ayrımcılık Sorunu

Asgari ücrette olduğu gibi sendikal haklarda da çocuklar adına önemli bir adım atılmıştır. İlgâ edilen 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 20. maddesinde işçi sendikalarına üye olmak için 16 yaşını doldurmuş olma şartı aranmaktaydı. Kanunda 15 yaşındaki ve hafif işlerde 14 yaşındaki çocukların çalışmasına izin verilirken sendikada 16 yaşını doldurma şartı aranması çelişkilidir ve sendika hakkında bir ayrımcılığa işaret etmektedir. Dolayısıyla 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda sendika üyeliğinin 15 yaş olarak belirlenmesi çocuk işçiler adına olumlu bir gelişmedir. Şu var ki kanunun bir istisna olarak çalışmalarına izin verdiği 14 yaşını doldurmuş olan çocuklar halen kapsam dışında kalmaktadır. Bununla beraber Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'na tabi olarak çalışan çocuklar için asgari yaş 12 olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla kanunların çalışmasına izin verdiği ve korunması gereken 12-15 yaş aralığındaki bu çocuklar sendika hakkından yoksun kalmaktadır.

Sosyal Güvenlik Hakkında Ayrımcılık Sorunu

Türk hukukunda, işçilerin sosyal güvenlik hakları 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda düzenlenmektedir. Bu kanunda asgari bir yaş sınırı getirilmediği için çocuk ve genç işçilerin hakları da bu kanunla düzenlenmektedir. Ancak anılan kanunda çocuk işçilere yönelik bir sınırlama mevcuttur. Buna göre “*Bu Kanunun uygulanmasında 18 yaşından önce malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tâbi olanların sigortalılık süresi, 18 yaşını doldurdıkları tarihte başlamış kabul edilmektedir. Bu tarihten önceki süreler için ödenen malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primleri, prim ödeme gün sayılarının hesabına dahil edilir.*” (SSGSSK. md. 38-2). Görülmektedir ki çocukların iş sözleşmesiyle çalışmaya başladıkları andan itibaren sigortalı sayılacakları düzenlenmiş ancak çocukların 18 yaşına kadar olan sürede sigortalılık süreleri uzun vadeli sigorta kolları kapsamında bırakılmıştır. Bu durum da Anayasanın eşitliği düzenleyen 10. ve sosyal güvenlik hakkını düzenleyen 60. maddelerine aykırı olarak değerlendirilmektedir (Akyüz, 2018: 497).

Şu var ki yaş şartı aranmaksızın herkese yaşlılık aylığı verilmesi sonucunda sosyal sigorta kurumlarının gelir-gider dengesinin bozulmasında önemli bir

rol oynamıştır (Alper, 2016: 32). Dolayısıyla sistemin istismar edilmesine karşı böyle bir tedbir alınması makul bulunmalı ve uzun vadeli sigorta kollarında ödedikleri primlerin, prim ödeme gün sayısına dahil edilmesi nedeniyle ayrımcılık olarak değerlendirilmemelidir. Öte yandan yaşlılık sigortasına dair makul bu düzenleme çocukları malullük ve ölüm riskleri karşısında korumasız bırakmaktadır (Dinç, 2019: 16).

Medya Sektöründe Çocuk Emeginin Kullanımından Kaynaklanan Ayrımcılık Sorunu

Çocukların sevilen ve izlenen figürler olması nedeniyle ürünlerin pazarlanması için ya da reyting kaygısıyla talep edilen oyuncular olması nedeniyle bu sektörde istihdamı oldukça artmıştır. Bununla beraber çocukların, ebeveynlerinin satın alma hareketleri üzerindeki etkilerinin fark edilmesiyle çocukların özellikle reklamlarda kullanılması oldukça sıklaşmıştır (Tekin Yılmaz, 2014: 226).

Çocukların sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışmalarına yönelik bir düzenleme 2015 yılına kadar mevcut değildi. 2015 yılında İş Kanunu'nun 71. maddesinde değişiklik yapılmış ve söz konusu faaliyetlerde çalışan çocukların çalışma saatleri, günleri ve süreleri düzenlenmiştir. Fakat çocukların çalışma şartları incelendiğinde başta şöyle bir sorun ortaya çıkmaktadır. Çocuk oyuncular genellikle katalog çekimlerine gitmekte ve oyuncular bu kataloglar üzerinden seçilmektedir. Burada ise role göre değişmekle beraber etkili olan faktör çocuğun görünümü olmaktadır. Seçilmeyen çocuk bunu idrak edebileceği bir yaşta ise incinecektir. Dolayısıyla çocuklar medya sektörüne henüz girmeden sorunları başlamaktadır (Tekin Yılmaz, 2014: 218)

Öte yandan bilgi teknolojileri ve internet kullanımının artması medya sektörünün sosyal medya üzerinden gelişmesine ve kullanımının yaygınlaşmasına neden olmuştur. Özellikle yaygın bir kullanıma sahip olan “Instagram” uygulaması üzerinden çocuk emeginin kullanıldığı gözlenmiştir. Küçükali ve Serçemeli (2020) yapmış oldukları bir çalışmada söz konusu uygulamada çocuk işçiliği olarak değerlendirilecek paylaşımları incelemişlerdir. Ebeveynlerin uygulama üzerinden yaptıkları çeşitli ürün tanıtımlarında çocuklarını kullandıkları ve nihayetinde bu durumun sosyal medyada çocuk emeginin kullanımına yol açtığı gözlenmektedir (Küçükali & Serçemeli, 2020). Her ne kadar iş kanununda ilgili maddede medya sektöründe çalışan çocuklarla ilgili

bir düzenleme yapılmışsa da sosyal medya üzerinden çalıştırılan çocuklar bu düzenlemenin dışında kalmaktadırlar.

Denetimden Kaynaklanan Sorunlar

Denetim Eksikliği ve Yaptırımların Caydırıcılıktan Uzak Olması

Yapılan yasal düzenlemelerin içeriği ve kapsamı kadar denetlenmesi de önemlidir. Çocuk ve genç işçilere ilişkin düzenlemelerin denetlenmesi tüm toplumu ilgilendirdiği için kamu düzenine ilişkin bir sorun olarak nitelendirilmektedir. Dolayısıyla düzenlemelerin tam olarak uygulandığını denetleme yetki ve görevi devlete aittir (Centel, 1982: 208). Ancak iş müfettişlerinin yaptıkları denetimlerde doğrudan “çocuk işçiliği denetimi” şeklinde bir alt başlık bulunmamaktadır. Bununla beraber var olan denetim mekanizması da büyük oranda 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında olan işyerlerinde gerçekleşmektedir. Dolayısıyla çocuk çalıştırma yasaklarına uygunluğun denetiminde önemli bir boşluk mevcuttur. Mevcut denetim eksikliği devletin anayasal görevlerini yerine getirememesi sonucunu doğurmaktadır (Bilgili, 2018: 201-202).

Öte yandan kamu idarelerinin denetim elemanlarına da çocuk işçiliğine yönelik bir tespit yetkisi verilmemiştir. Bir kamu idaresinin denetim elemanı kendi mevzuatı uyarınca teftiş yaparken İş Kanunu’na aykırı bir şekilde çalıştırılan bir çocuk işçi tespit etmesi ve bu durumu ilgili kurumlara iletmesi durumunda doğrudan işlem yapılmamakta, bu tespit yalnızca ihbar olarak değerlendirilmekte ve iş müfettişi incelemesi gerekmektedir. Ne var ki iş müfettişlerinin incelemeleri de her zaman kanuna uygun şekilde ilerlememektedir. Her ne kadar 4857 sayılı İş Kanunu’nda bu durumu uygun kılan bir düzenleme olmasa da iş müfettişleri mevzuata aykırı uygulamaların uygun bir süre içinde kaldırılacağına dair takdir yetkisini kullanarak işverene belirli bir süre verilebilmektedir ve bu uygulamalar denetimlerin caydırıcı olmasını önlemektedir (Bilgili, 2018: 204).

Diğer yandan iş müfettişlerinin sayısı tüm işyerleri ve işletmeleri denetlemeye yetmemektedir. Sayılarının az olmasıyla beraber iş müfettişlerinin görev alanları oldukça geniştir. Bu konudaki eksiklik, hali hazırda ekonomik nedenlerle çalışmaya mecbur bırakılmış çocukların ve ailelerin sessizliği, çocuk ve genç işçilerin genellikle sendikalı olmamaları, çalıştıkları işlerin çoğunlukla denetim

dışında kalması gibi nedenlerle birleşince çocuk işçiliğine yönelik sorunun büyümesine yol açmaktadır (Bakırcı, 2004: 385).

Bununla beraber çalışan çocukların tespitinde sorumlu olan kuruluşlar farklılık göstermektedir. UHSK hakkında Sağlık Bakanlığı görevlidir. PVSK için polislerle beraber Belediye Kanunu'nun *gayrisihhî müesseseler ile umuma açık istirahat ve eğlence yerlerini ruhsatlandırmak ve denetlemek* maddesi uyarınca belediye yetkililerinin de yetkisi bulunmaktadır (md. 15-1/1). Çalıştıkları için eğitimine devam etmeyen çocukların tespit ve denetimi konusunda sorumluluk ise Milli Eğitim Bakanlığı'na aittir. Denetim mekanizmasının etkin bir şekilde işlememesi kağıt üstündeki düzenlemeler ne kadar iyi düzenlenmiş olsa da uygulamaya geçmemesine neden olacaktır. Çocuk işçiliği konusunda denetim mekanizmasında görev aynılığı ve dağınıklık olduğu görülmektedir (Centel, 2000: 300).

Öte yandan İş Kanunu'na göre asgari çalıştırma yaşı yasağına, çalışma süre ve şartlarına uymayan işveren ve işveren vekillerine 2019 yılı itibarıyla 2292 TL idari para cezası verilir (İşK. md. 104). 222 sayılı İEK'de ise ilköğretim çağına olup ilköğretim kurumlarına devam etmediği halde bir çocuğu ücretli ya ücretsiz çalıştıranlar ile ders zamanlarında çalıştıranlar için 400 TL'den ile 1400 TL'ye kadar idari para cezası verilir (İEK. md. 59). PVSK'da ise eğlence, oyun, içki vb. amaçlı umuma açık ve açılması izne bağlı yerlerde 18 yaşın altındakilerin çalıştırılması halinde 500 TL ile 1000 TL arasında bir idari para cezası öngörülmektedir (PVSK. md. 6). (Aykaç, 2016: 381) Çocukları çalıştırma talebinin en önemli nedenin işçi maliyetlerinden kaçınmak olduğundan bahsedilmiştir. Bu noktada verilecek idari cezaların caydırıcı nitelikte olması beklenmektedir. Oysa belirlenen cezaların caydırıcı olmadığı aşıkardır.

İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Sorunlar

Kapsam ve denetimle yakından ilişkili olan bir başka husus ise iş sağlığı ve güvenliği sorunudur. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda *amacın işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek* olduğu belirtilmektedir (md. 1). Kanun kamu ve özel sektöre ait tüm işler ve işyerleri için geçerlidir ve faaliyet konusuna bakmaksızın işverenlere, işveren vekillerine, işçilere ve çırak ve stajyerlere uygulanacaktır. Ne var ki özellikle tarım sektöründe halen sorunlar devam

etmektedir. Oysa tarım, mevcut riskleri nedeniyle çocukların özel olarak korunması gereken işkollarından biridir. Her ne kadar tüm tarım işlerinin tehlikeli olduğu iddia edilemese de içerdiği gübreleme ve ilaçlama gibi işlerin çocuk ve gençlerin iş sağlığı ve güvenliği açısından uygun olmadığı aşikardır (Lordoğlu, 2016-2017: 23).

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi verilerine göre 2013 yılında 59 çocuk, 2014 yılında 54 çocuk, 2015 yılında 63 çocuk, 2016 yılında 56 çocuk, 2017 yılında 60 çocuk, 2018 yılında 67 çocuk çalışırken hayatını kaybetmiştir. 2019 yılında ise 13 Eylül'e kadar çocukların geçirdiği iş kazaları incelendiğinde, 46'sı ücretli ve 9'u ücretsiz aile çalışanı olmak üzere 55 çocuğun çalışırken hayatını kaybettiği belirtilmektedir. Hayatını kaybedenlerin 12'si kız çocuğu, 10'unun göçmen, 23'ünün 14 yaş altında olduğu belirtilmektedir. Yaşanan kayıpların %60'ı tarım işkolundayken diğerleri yoğun olarak sanayide gerçekleşmiştir (Çakır, 2019: 7). İnşaatlarda yaşanan iş kazalarının nedenlerinin incelendiği bir çalışmada, inşaatla meydana gelen sekiz kazanın tümünde kaza mağdurlarını ilkökul çağındaki çocuklar oluşturmaktadır. Ancak iş kazası mağdurlarının tümünün okullarına yakın olan şantiyeye oyun oynamak üzere girdiği belirtilmektedir. Oysa aynı çalışmada yapılan incelemede kaza olaylarının zamanlamasının genellikle sabah 10 ila 12 arasında olduğu belirtilmektedir (Gürcanlı, 2009: 370).

Yargıtay iş sağlığı ve güvenliğiyle bağlantılı bir olayda 13 yaşındaki mağdurun okula gitmediği zamanlarda ailesine maddi katkıda bulunabilmek için çalıştığı inşaatla, gerekli güvenlik önlemlerinin alınmaması sonucu inşaatın üçüncü katının asansör boşluğundan zemine düşmesi sonucu yaşamını tehlikeye sokacak ve duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli kaybına sebebiyet verecek şekilde yaralandığı olayda ÇocukGenİÇUEHY'e aykırılık teşkil etmesi nedeniyle yaş itibariyle çocuk işçi dahi sayılmayan çocuğun birikişi tespitlerine göre de tehlikeli ve çok tehlikeli işler kapsamında olan inşaat işinde, gerekli güvenlik önlemleri alınmadan çalıştırılması eyleminde bilinçli taksir koşullarının bulunduğunu belirtmiştir.⁵ Diğer bir kararda da 14 yaşında işçi olarak çalıştırılan mağdurun hidrolikli baskı ve pres makinasında çalışırken parmağını pres bölümüne kaptırarak duyularından veya organlardan birisinin işlevinin sürekli zayıflaması ve hayat fonksiyonlarını orta (2) derecede etkileyecek nitelikte parmak ampütasyonuna neden olacak şekilde yaralandığı

5 12. Ceza Dairesi 2016/3474 E., 2018/1574 K.

olayda, çocuğu tehlikeli işler sınıfında sayılan bir işte çalıştırarak iş güvenliğinin sağlanması için gerekli olan önlemleri ihmal eden, bu önlemlere uyulup uyulmadığını denetlemeyerek dikkatsiz ve tedbirsiz davranan sanığın eylemini bilinçli taksirle gerçekleştirdiği belirtilmektedir.⁶

Bu hususta dikkat çeken bir nokta Türkiye’deki firma ölçeğidir. KOBİ Strateji ve Eylem Planı’na göre 2013 yılı verilerine göre Türkiye’de 250’den az çalışanı bulunan girişim sayısı 3.524.331’dir. Bunların içinde payı en yüksek grup ise 3.303.210 ile 0-9 çalışana sahip olan mikro işletmelerdir. Diğer bir ifadeyle KOBİ’lerin %93,6’sını mikro işletmeler oluşturmaktadır (KOSGEB, 2015: 28). İşletme ölçeği küçüldükçe işçi maliyetleri daha büyük külfet olarak görülmekte bununla beraber iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlemlerden de kaçınma riski artmaktadır. Gerçekten işverenler risk değerlendirmesi ve sağlık yoklaması yapmaktan kaçınabilmektedir. Yapılan çalışmalarda da çocuk ve genç işçilerin ne işe başlarken ne de sonrasında sağlık muayenesinden geçemedikleri tespit edilmiştir (Bakırcı, 2004: 268).

İlaveten, çocuk işçi ve genç işçi arasında yapılan ayırım yalnızca bir senelik farktan kaynaklanmaktadır. Buna göre çocuk işçiler yalnızca hafif işlerde çalıştırılabilecektir. Şu var ki çocuk 15 yaşını tamamlamış olsa da bünyesine uygun olan bir işte çalıştırılmak zorundadır. Dolayısıyla çocuğun salt 15 yaşını tamamlamış olması sağlığı izin vermediği müddetçe hafif işler dışında çalıştırılmasına neden olmaz. Bu noktada önemli olan husus çocuğun bu bir yıllık yaş farkı değil, iş sağlığı ve güvenliğine uygun işlerde çalıştırılmasıdır (Kılıç, 2011: 161).

Çırak veya Stajyer Adı Altında İşçi Çalıştırılması

Çıraklık kurumu her ne kadar nitelikli işçi yetiştirmek için etkili bir yöntem olarak değerlendirilse de kurumun artık nitelik değiştirdiği ve mesleki bir eğitim verme işlevinin oldukça azaldığı bilinmektedir. Ne yazık ki günümüzde bir meslek ya da sanat öğretilen çıraklıktan, ucuz işçi çalıştırmak için sözde çıraklığa bir geçiş yaşanmıştır. Diğer bir deyişle çırak adı ve hatta hukuksal olarak düzenlenmiş çıraklık sözleşmesi altında iş kanunlarından kaçınmak amacıyla “gizli ücretli emek” kullanımı mevcuttur (Köksal & Lordoğlu, 1993: 12). Çırak ve çocuk işçi arasında kağıt üstünde yapılan bu belirgin ayırımın uygulamada aynı şekilde ortaya çıkabileceğini iddia etmek de güçtür (Aykaç,

6 12. Ceza Dairesi 2017/7033 E., 2019/1781 K.

2016: 356). Bu hususta dikkate alınması gereken husus kavramlar değil ilişkinin niteliğidir. İlişkinin niteliği incelendiğinde ilişkinin çıraklık adı altında gizlenmiş bir iş ilişkisi olması halinde çıraklık sözleşmesinin muvazaa sebebiyle geçersiz sayılması ve kişinin sıfatından bağımsız olarak işçi sayılması gerekmektedir (Akyiğit, 2018: 90; Bakırcı, 2004: 150; Uşan, 1994: 9). Nitekim Yargıtay'a göre de çırak olarak çalıştırılan kişiye mutlaka belirli bir mesleğin ya da sanatın öğretilmesi gerekmektedir. Mesleki eğitimin bulunmaması halinde ise çıraklıktan söz edilemeyecektir (Bakırcı, 2004: 150).⁷ Yargıtay'ın bir başka kararında da yine çıraklığın bir sanatın öğretilmesi için teorik ve pratik bilgilerin alındığı ve az çok sanat bilgisinin kazanıldığı süreyle sınırlı olması gerektiği belirtilmektedir. Olayda ise kişinin halıcılık mesleğinin öğrenimi için 11 yıllık süre geçirmesinin hayat görgü ve bilgisiyle tutarlı olmadığı belirtilmektedir. Bilirkişi tarafından tespit edilecek bir öğrenim sürecinden sonra geçen sürelerde ise kişinin işçi olarak kabul edileceği görüşüne varılmıştır (Bakırcı, 2004: 151).⁸

Stajyerler iş sözleşmesine bağlı olarak çalışmamaları nedeniyle 4857 sayılı İş Kanunu ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamına girmemektedirler. Şu var ki stajın bir zorunluluk değil gönüllülük usulüyle gerçekleşmesi yahut zorunluluk olmasına karşın staj süreleri dışındaki zamanlarda stajyerlerin işçi gibi çalıştırdıkları görülmektedir. Bu durumda ise stajyerliğin zorunlu mu yoksa gönüllü mü olduğu önem kazanmaktadır. Stajın bir zorunluluk değil de gönüllülük olması durumunda öngörülen çalışma süresinin adının staj olarak belirlenmesi ve esasında kişinin işçi olarak çalıştırılması ilişkiyi staj ilişkisinden çıkarmaktadır. Bu gibi durumlarda stajyer adı altında çalışan kişinin işverenle arasındaki ilişki iş ilişkisine / sözleşmesine dönüşecektir. Dolayısıyla bu noktada stajyer adı altında çalıştırılan işçiler anılan kanunlar kapsamına da gireceklerdir (Akyiğit, 2018: 93; Çelik, Caniklioğlu & Canbolat, 2019: 95).

Sonuç

Çocuk işçilere yönelik yapılan düzenlemeler, genellikle asgari yaş ve çalışma şartları çerçevesinde oluşturulmuştur. Türkiye'de 4857 sayılı İş Kanunu düzenlemelerin uluslararası düzenlemelere paralel olduğu ve çocuklara gerek yaş gerek çalışma şartları bakımından uygun yasak ve sınırlamalar getirmektedir.

7 Y. 9.HD., 28.3.1973, E. 1972/36098, K. 1973/6625.

8 Y. 9.HD., 14.9.1977, E.1977/9778, K. 1977/13293.

Ancak uluslararası düzenlemelerde hedef grubu çocuk işçiler değil daha geniş bir kesim olan çalışan çocuklar oluşturmaktadır. Bu noktada ise Türkiye'nin mevzuat bağlamında eksik kaldığı görülmektedir. Zira çocukların büyük çoğunluğu iş kanunu kapsamında olmayan iş ve işyerlerinde çalışmakta dolayısıyla mevcut düzenlemelerden faydalanamamaktadır.

Bu kapsam sorunu nedeniyle 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenen 15 yaş ve istisna olarak hafif işler için 14 yaş kuralı yalnızca bu kanuna tabi çocuklar için uygulama alanı bulmaktadır. İş Kanunu dışında kalan çocuklar ise Borçlar Kanunu hükümlerine tabidir. Ancak Borçlar Kanunu'nda çocuklara yönelik hüküm bulunmaması nedeniyle bu çocuklara Umumi Hıfzıssıhha Kanunu hükümleri uygulanmaktadır. Bu kanundaki düzenleme gereği İş Kanunu hükümleri dışında kalan çalışan çocuklarda çalışma yaşı 12'ye kadar düşmektedir. Çalışma yaşıyla beraber çalışma süreleri ve çalıştırma yasakları da farklılık göstermektedir. İş Kanunu'na tabi çocuklara 18 yaşına kadar fazla çalıştırma yaptırılmamasına karşın Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'na bağlı çocuklarda yaş sınırı 16'ya düşmekte ve 16-18 yaş aralığındaki çocuklara fazla çalıştırma yaptırılmaktadır. Benzer durum gece çalışması için de geçerlidir. İş Kanunu kapsamına girmeyen çocuklar aleyhine olan bu farklılıklar sendika hakkında da etkisini sürdürmektedir. Bununla beraber çırak ve stajyer adı altında iş sözleşmesi hükümlerinden kaçınmak için gizli bir işçilik de söz konusu olmaktadır. İşçi niteliğine sahip olmasına karşın işçi sıfatına sahip olmayan bu çocuk ve gençler de sahip olmaları gereken haklardan faydalanamamaktadır. Ebeveynlerin yoksulluk ve bilinçsizlik nedeniyle suskun kaldığı bu durumlarda ise denetimin önemi görülmekte ve bu durumların da önüne geçilmesi gerekmektedir.

Öte yandan çocuk işçiliğe dair düzenlemeler 4857 sayılı İş Kanunu'nda her ne kadar kağıt üstünde oldukça yeterli görünse de etkin bir denetim sisteminin ve caydırıcı cezaların varlığından söz etmek mümkün değildir. Denetim sisteminin dağınık olması, denetimlerde çocuklara yönelik özel bir alt başlık olmaması, iş müfettişlerinin sayısının azlığı ve uygulamadaki aksaklıklar çocuk işçiliğinin ve çalışma şartlarının tespitini engellemektedir. Denetimdeki sorunlar çocukların sağlık ve gelişimlerine uygun olmayan işlerde kayıtdışı olarak çalıştırılmalarına diğer bir deyişle emeklerinin sömürülmesine neden olmaktadır. Dahası etkin bir denetim yapılırsa dahi cezaların caydırıcı olmaması nedeniyle çocuk işçilere yönelik sorunların önüne geçmek yine mümkün olmayacaktır.

Çocuk çalıştırmaya yönelik düzenlemeler ve yasakların bir nedeni bulunmaktadır. Çocuklar halen fiziksel ve zihinsel gelişimlerini sürdürmektedirler. Aynı zamanda bir kısmı hayatlarının geri kalanını inşa edecekleri eğitim sürecine de devam etmektedirler. Ancak Türkiye’de sayıca çok olmasına karşın halen yetersiz olan düzenlemeler çocukları çalışma hayatında korumaya yetmemektedir.

Sonuç olarak Türkiye’de çocuk işçilerin korunması için etkili bir çocuk işçi mevzuatına ihtiyaç bulunmaktadır. Aynı ayrı kanun ve yönetmeliklerle değil uluslararası normlarla uyumlu, tek bir çatı altında toplanmış bir mevzuata ihtiyaç bulunmaktadır. Bu mevzuat yalnızca İş Kanunu’na tabi olan işleri değil tüm iş alanlarını kapsayıcı nitelikte olmalıdır. Bununla beraber kanun dışı olarak çocuk çalıştırılmasının önüne geçmek için etkin bir denetim mekanizması kurulması ve cezalara caydırıcı bir nitelik kazandırılması şarttır. Nihayet çocukların çalışmasının önüne geçilemiyorsa da emeklerinin sömürülmesi ve sosyal hayatın dışına itilmelerinin önüne geçmek daha gerçekçi bir yaklaşım olacaktır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Yazar Katkısı: Çalışma Konsepti/Tasarımı: Y.A.; Veri Toplama: Y.A., D.T.; Veri Analizi /Yorumlama: D.T., Y.A.; Yazı Taslağı: Y.A.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi: D.T.; Son Onay ve Sorumluluk: Y.A., D.T.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Author Contributions: Conception/Design of study: Y.A.; Data Acquisition: Y.A., D.T.; Data Analysis/Interpretation: D.T., Y.A.; Drafting Manuscript: Y.A.; Critical Revision of Manuscript: D.T.; Final Approval and Accountability: Y.A., D.T.

Kaynakça/References

- Akyiğit, E. (2018). *İş hukuku* (12. Basım). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Akyiğit, E. (2019). Çıracak ve stajyerlerin iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri hakkında bazı düşünceler. *Kamu-İş*, 14(3), 29–61.
- Akyol, A. E. (2016). Paternalizm ve kapitalizm kısıracında çocuk emeği sömürüsü: Türkiye’de çıracaklık. M. Şengül & T. Kaya (Ed.), *Kapitalizm ve Paternalizm Kısıracında Çocuk: Türkiye’de Çocuklara İlişkin Alternatif Politika Arayışı Uluslararası Sempozyumu Bildiri Kitabı* (ss. 80–90). Malatya: Eğitim Sen Yayınları.
- Akyüz, E. (2018). *Çocuk hukuku: çocukların hakları ve korunması* (6. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Alper, Y. (2016). *Sosyal sigortalar hukuku* (Güncellenmiş 8. Baskı). Bursa: Dora Yayınları.
- Alper, Y., & Kılıks, İ. (2018). *İş ve sosyal güvenlik hukuku* (4. Baskı). Bursa: Dora Yayınları.
- Altuntaş, B. (2010). Türkiye’de ve Dünya’da çocuk emeği: sosyal politikalar açısından bir çerçeve. K. İnal (Ed.), *Türkiye’de Çocuk Emeği* (ss. 160–183). Ankara: Ütopya Yayınları.
- Avşar, Z., & Öğütöğulları, E. (2012). Çocuk işçiliği ve çocuk işçiliği ile mücadele stratejileri. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2(1), 9–40.
- Aykaç, H. B. (2016). Hukuksal açıdan çocuk ve genç işçiliği. *TBB Dergisi*, (116), 335–386.
- Aykaç, M., & Murat, G. (2018). Sürdürülebilir kalkınma 2030 gündemi bağlamında çocuk işçiliğinin önlenmesinde sosyal koruma tabanları. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, CEEİK, (Özel Sayı), 93–118.
- Bakırcı, K. (2004). *Çocuk ve genç işçilerin haklarının korunması (Uluslararası, bölgesel ve Türk hukuku açısından)*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Bilgili, Ö. (2018). Çocuk işçiliğinin denetimi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8(2), 195–214.
- Çakır, M. (2019). 55 Çocuk...55 can.... *Çalışma Ortamı Dergisi*, Temmuz-Ağustos-Eylül(161), 7–8.
- Çelik, A. (2005). Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye’nin çekinceleri. *Türk-İş Dergisi*, (366), 91–98.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., & Canbolat, T. (2019). *İş hukuku dersleri* (Yenilenmiş 32. Bası). İstanbul: Beta Yayınları.
- Centel, T. (1982). *Çocuklar ile gençlerin iş güvenliği*. İstanbul: Fakülteler Matbaası.
- Centel, T. (2000). Sekiz yıllık temel eğitim ve asgari çalışma yaşı. *Kamu-İş*, 5(3), 293–304.
- Centel, T. (2012). Aşamalı zorunlu eğitimin çalışma yaşamına etkisi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 7(26), 5–9.
- Chaubey J., Perisic, M., Perrault, N., Laryea-Adjei, G., & Khan, N. (2007). *Child labour, education and policy options. division of policy and planning*. New York.
- Dayioğlu, M. (2006). The impact of household income on child labour in urban Turkey. *The Journal of Development Studies*, 6(42), 939–956.

- Dinç, İ. C. (2019). *İş sözleşmesi ile çalışan çocukların hukuki durumu (Yüksek lisans tezi)*. Ankara Üniversitesi.
- DİSK-AR. (2015). Çocuk işçiliği gerçeği raporu, 2015.
- Erbay, E. (2010). Çocuk işçi olmak: çocuk işçiliğine retrospektif bir bakış. K. İnal (Ed.), *Türkiye’de Çocuk Emegi* (ss. 206–244). Ankara: Ütopya Yayınları.
- Erder, S. (2010). Çalışan çocuklar: Çıracak mı? işçi mi? K. İnal (Ed.), *Türkiye’de Çocuk Emegi* (ss. 39–53). Ankara: Ütopya Yayınları.
- Gözler, K. (2011). *Anayasa hukukuna giriş: Genel Esaslar ve Türk Anayasa Hukuku* (17. Baskı). Bursa: Ekin Yayınevi.
- Gürcanlı, G. E. (2009). Who is at fault? Third party and child injuries at construction sites in Turkey. *Safety Science*, 47(3), 364–373.
- Horgan, G. (2007). *The impact of poverty on young children’s experience of school*. York: Joseph Rowntree Foundation.
- Humbert, F. (2009). *The challenge of child labour in international law*. Cambridge: Cambridge University Press.
- ILO. (t.y.). What is child labour. 21.03.2021, <https://www.ilo.org/ipecc/facts/lang--en/index.htm>
- ILO. (2007). *Modern policy and legislative responses to child labour*. Geneva: ILO.
- ILO. (2021). *Child labor: Global estimates 2020, trends and the road forward*. New York: ILO and UNICEF.
- Kapar, R. (2019). Çocuk emeginin en kötü biçimleri ve Türkiye. *Çalışma ve Toplum*, 4(63), 2461–2502.
- Karaman, B., & Özçalık, M. (2007). Türkiye’de gelir dağılımı eşitsizliğinin bir sonucu: çocuk işgücü. *Yönetim ve Ekonomi*, 14(1), 25–41.
- Kaya, P. A. (2010). *İş hukukunun temel yasaları* (3. Baskı). Bursa: Dora Yayınları.
- Kireçdağ, N. (2016-2017). Antakya’da bir alan araştırmasına dayalı gözlemler: Suriyeli sığınmacı çocuk işçiler. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (62–63), 29–35.
- Kılıç, Ş. (2011). *Türk iş hukukunda çocuk işçi kavramı ve çocuk işçinin hakları*. İstanbul Bilgi Üniversitesi.
- Köksal, S. E., & Lordoğlu, K. (1993). *Geleneksel çıraklıktan çocuk emegine: Bir alan araştırması*. İstanbul: Friedrich Ebert Vakfı.
- KOSGEB. (2015). *KOBİ strateji ve eylem planı (2015-2018)*. Ankara: KOSGEB.
- Kurt, S. L. (2016). Çocuk haklarına ilişkin temel uluslararası belgeler ve Türkiye uygulaması. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, Ocak-Hazir*(36), 99–127.
- Küçükali, A., & Serçemeli, C. (2020). Sosyolojik ve hukuki boyutlarıyla sosyal medyadaki çocuk işçiliği: Instagram örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(75), 658-670.

- Lordoğlu, K. (2016-2017). Türkiye’de çocuk işçiliğine ilişkin değerlendirme ve saptamalar. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (62-63), 18-28.
- Lordoğlu, K., & Alan, M. (2018). Görünmeyen göçmen çocukların işçiliği: Türkiye’deki Suriyeli çocuklar. *Çalışma ve Toplum*, 2(57), 715-732.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., & Baysal, U. (2018). *İş hukuku ders kitabı, C. 1: Bireysel İş Hukuku* (Güncellenmiş 2. Baskı). Ankara: Lykeion Yayınları.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2012). *İş hukuku: Ferdi iş ilişkileri I* (Yeni Mevzuata Göre Gözden Geçirilmiş 4. Baskı). İstanbul: Beta.
- Öncü, E., Kurt, A. Ö., Esenay, F. I., & Özer, F. (2012). Çalışan çocukların ailede istismarı. *Türkiye Halk Sağlığı Dergisi*, 10(3), 128-140.
- Özkaraca, E., & Ünal, C. (2014). Küçüklerin çalışmasına ilişkin yasak ve sınırlamalar ile bunlara aykırılık halinde iş sözleşmesinin geçersizliği sorunu. *MÜHFAD Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan*, 20(1), 355-410.
- Öztan, G. G. (2012). *Türkiye’de çocukluğun politik inşası*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Rena, R. (2009). The child labor in developing countries: A challenge to millennium development goals. *Indus Journal of Management & Social Sciences*, 3(1), 1-8.
- şen, B., & Kahraman, F. (2012). Oyun hakkının uzağında yaşamak: Türkiye’de içgöç ve çocuk emeği. *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (27), 167-189.
- Siddiqi, F., & Patrinos, H. A. (1995). *Child labor: Issues, causes and interventions. Human Capital Development and Operation Policies Working Paper*.
- Sümer, H. H. (2017). *İş hukuku* (Gözden Geçirilmiş 22. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Süzek, S. (2019). *İş hukuku* (17. Baskı). İstanbul: Beta.
- Tekin Yılmaz, T. (2014). Çocuk işçiliğinin yeni formları: Çocuk oyuncular. *Çalışma ve Toplum*, 1(40), 211-230.
- Tokol, A. (2013). Özel olarak korunması gereken gruplar-I (Çocuklar-gençler-yaşlılar). A. İ. Oral & Y. şişman (Ed.), *Sosyal Politika II* (ss. 55-80). Ankara: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Tunçcan, N. (2000). Çocuk işçiliği, nedenleri, boyutları ve küreselleşen dünyadaki konumu. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (43-44), 243-259.
- TÜİK. (2013). İstatistiklerle Çocuk, 2012.
- TÜİK. (2020). İstatistiklerle Çocuk, 2019.
- Ünal, C. (2014). Çocukların korunması hakkı kapsamında çocuk işçiliği sorununun çözümü ve çözümsüzlüğü. *Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu VI Bildiriler* (ss. 289-306). İstanbul: Petrol İş Yayımları.
- Urhanoglu Cengiz, İ. (2012). 4857 sayılı İş kanunu’na göre çocuk ve gençlerin iş sözleşmesi ehliyetlerinin sınırlandırılmasına yönelik düzenlemeler. *TBB Dergisi*, (98), 203-230.
- Uşan, M. F. (1994). *Çıracılık sözleşmesi*. Konya: Mimoza Yayınları.

- Uyan Semerci, P., Erdoğan, E., & Durmuş, G. (2017). *Çalışan çocuk: Bağcılar ve Küçükçekmece pilot araştırması*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Yıldız, N. (2017). AB ve Türkiye mevzuatında çocuk işgücünün iş sağlığı ve güvenliği. *Mülkiye Dergisi*, 41(3), 111–145.

