

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI YAYIN ORGANI

CİLT 8

SAYI 5

EYLÜL 1994

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

KURULUŞU

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası: 28.11.1964 tarihinde;

- ✓ Anadolu Çimentoları T.A.Ş.
- ✓ Ankara Çimento Sanayii T.A.Ş.
- ✓ Aslan ve Eskişehir, Müttehit Çimento ve Su Kireci Fabrikaları A.Ş.
- ✓ Eskişehir Çimento Fabrikası T.A.Ş.
- ✓ İzmir Çimento Fabrikası T.A.Ş.
- ✓ Türk Çimentosu ve Kireci A.Ş.

tarafından o tarihteki iş kolları yönetmeliğinin 16 sıra numaralı Çimento Sanayii İş Kolunda faaliyette bulunmak üzere kurulmuştur.

ÜYELERİ

1964 yılında altı kurucu üye ile faaliyetine başlayan

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası'nın bugün 24 üyesi bulunmaktadır.

- ADANA (ÇUKUROVA) ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- AKÇİMENTO A.Ş.
- ASLAN ÇİMENTO A.Ş.
- AŞKALE ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- BAŞTAŞ - BAŞKENT ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- BATICİM - BATI ANADOLU ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- BATISÖKE - SÖKE ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- BOLU ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- BURSA ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.
- ÇANAKKALE ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- ÇİMENTAŞ - İZMİR ÇİMENTO FABRİKASI T.A.Ş.
- ÇİMSA - ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- ESKİŞEHİR ÇİMENTO FABRİKASI T.A.Ş.
- GÖLTAŞ - GÖLLER BÖLGESİ ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- KONYA ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- MARDİN ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- NUH ÇİMENTO SANAYİ A.Ş.
- SET AFYON ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- SET ANADOLU ÇİMENTOLARI T.A.Ş.
- SET ANKARA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- SET BALIKESİR ÇİMENTO SANAYİ T.A.Ş.
- SET TRAKYA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ÜNYE ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- YİBİTAŞ-YOZGAT İŞÇİ BİRLİĞİ İNŞAAT MALZEMELERİ TİC. VE SAN. A.Ş.

AMACI

Sendikanın amacı, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, mevzuat çerçevesinde, ortak ekonomik ve sos-yal hak ve menfaatlerini korumak, geliştirmek, aralarında karşılıklı yardımlaşmalarını sağlamak, işkolunda kurulmuş ve kurulacak olan işyerlerinin verimli ve ahenkli çalışmasına yardımcı olmak, üyelerini temsil etmek, toplu iş sözleşmesi akdetmek, çalışma barışını kurmak ve devam ettirmek; bu amaçla Türkiye çapında faaliyette bulunmaktadır.

Bu amacın gerçekleştirilmesi için, Devletin Ülkesi ve Milleti ile bölünmez bütünlüğünün, millî egemenliğin ve Cumhuriyetin korunması ve Atatürk İlkelerinin yaşatılması, Demokratik ilkelerden ayrılmadan faaliyet göstermesi asıldır.

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

tarafından iki ayda bir yayınlanır.

EYLÜL 1994
CİLT 8 • SAYI 5

Çimento Müstahsilleri İşverenleri
Sendikası Adına
İMTİYAZ SAHİBİ
A. Mesut EREZ

□
SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ
Av. I. Sancar BAYAZIT

□
İDARE YERİ
Gazi Mustafa Kemal Bulvarı
Akyol İşhanı 83/7-8
Maltepe 06570 • ANKARA
Tel: (0-312) 231 19 52 - 231 19 53
Telefax: (0-312) 231 03 22

□
ÇİMENTO İŞVEREN
Basın Ahlâk Yasasına Uymayı
Taahhüt Eder. Dergide yayınlanan
yazıların her hakkı saklıdır. Yazılı izin
alınmadan iktibas edilemez.

□
Dergiye gönderilen yazılar
yayınlanmasa dahi iade edilemez.

□
Dergide yayınlanan yazılar yazarın
kişisel görüşüdür.
Çimento Müstahsilleri İşverenleri
Sendikası'nı bağlamaz.

□
BU DERGİ
ÜNAL OFSET MATBAASI'nda
basılmıştır.
G.M.K. Bulvarı 83/Zemin
06570 Maltepe / ANKARA
Tel: (0-312) 229 82 47 - 230 61 86
Fax: (0-312) 230 07 62

İÇİNDEKİLER

5 NİSAN EKONOMİK İSTİKRAR
PROGRAMI VE UYGULAMA
SONUÇLARI
3

TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDE
GERİYE ETKİLİ YÜRÜRLÜK VE
YÜRÜRLÜĞÜN BAŞLANGICI
5

HABER
10

GENÇLERİN
İŞ GÜVENLİĞİ
11

HUKUK
32

İSTATİSTİK
33

5 Nisan Ekonomik İstikrar Programı Uygulama ve Sonuçları (*)

A. Mesut EREZ

Sayın Başkan, Devletimizin en üst düzeyindeki sorumluluk mevkilerinde görev yapan değerli bürokratlarımız;

Türkiye'de öteden beri kaynak yetersizliği vardır. Kaynak yetersizliğine çare bulunmadan ekonomik problemlerimizi çözüme kavuşturmak imkanı yok gibidir. Bunun için önce milli tasarrufları (cebri tasarrufları, gönüllü tasarrufları) arttırmak lazımdır. Problemler hep aynıdır. Örnek vereyim, bütçe denkleğini sağlamak için 1940'lı yıllarda "İktisadi Buhran Vergisi, İktisadi Muvazene Vergisi" kanunları uygulanmıştı. Şimdi "Ekonomik Denge Vergisi" kanunu uygulanıyor.

5 Nisan kararlarının üç aylık uygulamasından, çok olumlu sonuçlar alınmıştır:

- Kamu açıkları azalmış,
- Cari işlemler açığı azalmış,
- İhracatın ithalatı karşılama oranı artmış,
- Fiatlar düşmüş,
- Faizler düşmüş,
- Döviz fiatlarında nisbi istikrar sağlanmış.

Şimdi, açıklığa kavuşturulması gereken husus şudur;

Bu olumlu sonuçlara sağlıklı ve kalıcı olarak mı ulaşıldı, sağlıklı ve geçici olarak mı? Bu konuda esaslı kuşku vardır.

Kamu açıkları niçin azalmıştır? Çünkü uygulayanların bile şikayetçi oldukları son derece sert ya da sıkı tasarruf tedbirleri alınmıştır. Ekonomik Denge Vergisi, Net Aktif Vergisi gibi yeni vergiler

ihdas edilmiştir. Tasarruf tedbirleri uzun zaman sürdürülemez, yeni vergiler geçicidir. Bu yıl bitiyor. 1995 yılında kamunun gelir gider dengesi nasıl sağlanacaktır? Maliyenin bütün gücüyle kayıt dışı ekonomiye hakim olmaya çalışması lazımdır. Kapı kapı dolaşarak hangi işyerinde kim ne yapıyor, vergi sicil numarası var mıdır? Araştırılıp tesbit edilmelidir. Bir dostumuz anlattı. Kumkapı'da bir akşam yemek yemiş, fiş istemiş, çok güçlükle alabilmiş. Bütün masalar doluydu, çok para harcanıyordu. Sanıyorum bir tek ben fiş isteyip alabildim, diyordu.

Dış Ticaret açıklarının, cari işlemler açıklarının azalmasına gelince, bunun sebebi Eskişehir Ticaret Odası Başkanı Suat Kutlu'nun dediği gibi; yalnız döviz fiatlarının artması dolayısıyla ithalatın pahalılaşması değildir. Yatırım malları ithal edilmiyor, çünkü yatırım yoktur. Ara malları ithal edilmiyor, çünkü üretim azalmıştır. Açığın azalmasının nedeni ihracatın artması değildir. Beş altı aylık ihracat artışı ortalaması alınırsa bunun %7, %8 gibi bir şey olduğu görülür, bu önemli bir artış sayılmaz, asıl sebep ithalat hacminin düşmüş olmasıdır.

Bugün ekonomide resesyon yaşamaktayız. Ne iç satışlar ne de dış satım yeterlidir. Ekonomik durgunluktan çıkmak için kamu harcamalarını ve özel sektör harcamalarını harekete geçirmek lazım. Böyle bir imkan şimdilik mevcut değil. Dış kredi imkanı da çok kısıtlı, evvelce alınmış dış krediler ödeniyor yerine yenileri gelmiyor.

(*) 5 Nisan Ekonomik İstikrar Programı ve Uygulama Sonuçları ile ilgili olarak tertiplenen bölge toplantılarının devamı niteliğinde, Devlet Bakanı ve Hükümet Sözcüsü Yıldırım Aktuna'nın başkanlığında 17 Ağustos 1994 tarihinde, bazı çevre illerin de katıldığı Eskişehir Bölge Toplantısında Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Mesut EREZ'in Eskişehir Sanayi Odası Meclis Başkanı sıfatıyla yapmaya çalıştığı ve yarım kalan konuşmasının tam metnini okuyucularımıza sunuyoruz.

(BURADA OTURUMU İDARE EDEN BAŞKANIN ZAMANIN KISITLI OLDUĞUNU HATIRLATMASI ÜZERİNE YÖNETİM KURULUMUZ BAŞKANI A.MESUT EREZ KONUŞMASINA SON VERMİŞTİR. BUNDAN SONRAKİ BÖLÜM BAŞKANIMIZIN SÖYLEMEK İSTEYİP DE SÖYLEYEMEDİKLERİDİR.)

Faiz hadlerinin düşürülmesi konusuna da kısaca değinmek isterim. Yüksek faiz politikasının, yüksek faizlerle borçlanmanın hem kamu maliyesi hem de ekonomik istikrar için zararlı olduğu şüphesizdir. Önemli olan faizlerin hangi hadlere kadar indirilmesinin uygun olacağını iyi saptamaktır.

Sıcak paranın arzu edilmediği, faizlerin bu paranın memlekete gelmesini önleyecek seviyelere indirilmek istendiği anlaşılıyor. Döviz arzının döviz fiatlarını makul seviyelerde tutmak bakımından önem taşıdığı açıktır. Bilinen bir başka nokta daha vardır, tasarruflu faiz hadlerini yakından takip eder, faiz tatminkar değilse alternatif yatırım sahalarına yönelir. Bu nedenle döviz fiatları faiz hallerine karşı çok hassastır. Bir, iki ay önce dolar fiatlarının 42 bin liraya kadar yükselmesinde düşük faiz politikasının etkisi olmuştur. Bu konuda çok dikkatli davranılması gerektiğini düşünüyorum.

Bilindiği gibi piyasa ekonomisinin kurallarına uygun olarak faizler serbest bırakılmıştır. Serbest bırakılmalı mıydı tartışılabilir. Serbest faiz politikasında geri adım atılmıştır. Şimdi faizler yarı serbest gibidir.

T.C. Merkez Bankası onbeş bankanın uyguladığı faiz hadlerinin ortalamasını alarak ve bunun üzerine birkaç puan ekliyerek faiz belirlemekte ve bankalara bunu uygulayacaksınız demektir. Onbeş bankanın isimlerini de ilan edip kamuya duyurmuştur. Bu şekilde faiz belirlemenin ne dere-

ceye kadar isabetli olduğunun tartışılması bir yana, bu tutumyla bankalar arasında ayrıcalık yaratmıştır. T.C. Merkez Bankası nezdinde itibarlı olan ve olmayan bankalar!

Son derece sakıncalı bir davranıştır, haksız rekabete yol açan serbest rekabet ilkelerini zedeleyen bir davranıştır. Onbeş bankanın isimlerini birer birer sayarak niçin kamuya duyurmuştur, anlamak zordur.

Bir başka konuya daha değinerek sözlerime son vermek istiyorum: Bugün ekonomide istikrarı sağlamak için bir savaş veriyoruz. Başarı için savaşın tek bir merkezden idare edilmesi gerekir. Askerlikte buna kumandada vahdet (kumandada birlik) prensibi denilmektedir. Maliye Bakanlığı ile Hazinesinin ayrılmış olması bu prensibe aykırı düşmektedir. Maliyesiz Hazine, hazinesiz maliye düşünemiyorum. Bunun mahzurlarını sayıp tartışarak zamanınızı

almak istemiyorum. Ekonomiye yön veren Sayın Bakanlarımız ve değerli bürokrat arkadaşlarımız bunu yakından yaşamakta ve görmektedirler.

Benim maksadım hükümetimizin ekonomide istikrarı sağlamak için harcadığı çabaları, aldığı tedbirleri, olumlu sonuçları küçümsemek değil, bazı kaygılarımı dile getirmektir.

Başkanımız Mesut Erez'in konuşmasının kesilmesi ile ilgili olarak Eskişehir'de münferit İstikbal gazetesinin 18.8.1994 tarihli nüshasındaki yorum aynen iktibas edilmiştir.

Toplantıyı Devlet Bakanı ve Hükümet Sözcüsü Yıldırım Aktuna yönetti.

Yönetirken de "acelesi varmış" gibi bir hava yarattı.

Konuşmacı sayısı ve konuşma süresi konusunda sık sık uyarıda bulundu.

Bu tür toplantılarda zaman tasarrufunun büyük önemi var.

Konu dışına çıkmak ve söylenenleri tekrarlamak boşuna zaman kaybına neden oluyor.

Bu bilindiği halde nedense dikkat edilmiyor.

Onun için de bazen uyarı yapmak kaçınılmaz oluyor.

Bakan Aktuna'nın uyarıda bulunmasını yadırgamak zor.

Ama konuşmak için konuşanlar dururken ciddi tesbit ve uyarılarda bulunan Mesut Erez'i uyarmasını anlamakda olanaksız.

Müfettişlikten Bakanlığa kadar Devletin her kademesinde görev yapmış bir Mesut Erez'in söylediği her sözden alınacak çok ders vardı.

Ama sözlerini tamamlama olanağı bulamadı.

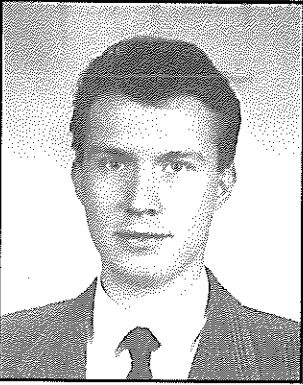
Kurduğu bir cümlenin yarısında iken Bakan Aktuna'nın müdahalesi ile karşılaşıverdi.

Erez'in bu müdahale karşısında ısrarcı olması beklenemezdi.

Olmadı da.

"Ben de burada kesiyorum" deyip daha cümlesini bile tamamlamadan mikrofonu bıraktıverdi.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDE GERİYE ETKİLİ YÜRÜRLÜK VE YÜRÜRLÜĞÜN BAŞLANGICI



Hakan KESER

1967 yılında İzmir'de doğdu. İlk ve orta öğrenimini İzmir'de tamamladı. 1985 yılında girdiği Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesinden 1989 yılında mezun oldu. Aynı yıl Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde Özel Hukuk Ana Bilim Dalında Yüksek Lisans çalışmalarına ve Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalında Arş. Gör. olarak çalışmaya başladı. 1992 yılında "Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma" konulu yüksek lisans tezini vererek aynı yıl doktora çalışmalarına başladı. Doktora çalışmaları halen devam etmektedir.

I- TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDE GERİYE ETKİLİ YÜRÜRLÜK

A. Geriye Etkili Yürürlük Kavramı

Yapılan bir toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe konulabilmesinin ön şartı, söz konusu işyerinde uygulanmakta olan başka bir toplu iş sözleşmesinin bulunmaması ya da uygulanmakta olan önceki sözleşmenin sona ermesidir. 2822 sayılı TSGLK. m.7'de düzenlenen bu şart, Anayasanın 53. ve TSGLK. 3. maddesinde ifade edildiği üzere "aynı dönem içerisinde birden fazla toplu iş sözleşmesi yapma ve uygulama yasağı" ile de ilgili bulunmaktadır.

Bu şartın gerçekleşmesi koşulu ile, toplu iş sözleşmesinin ne zaman yürürlüğe gireceği konusu çoğu kez sözleşmede belirtilmektedir. Ancak

sözleşmede bu yönde bir düzenleme yapılmamış ise sözleşme tarafların imza koydukları tarihte yürürlüğe girmiş olacaktır(1).

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresinin başlamasına ilişkin genel kural yanında, eski 275 sayılı kanun döneminde olduğu gibi, 2822 sayılı kanun uygulanmasında da sözleşmenin başlangıcının imzadan önceki bir tarihe götürülmesi ihtiyacı doğabilmektedir. Zira yetki tespiti ve toplu iş sözleşmesinin yapılmasının tabi olduğu prosedür, uzun bir zaman almaktadır. Bununla birlikte, grev ve lokavtin söz konusu olduğu hallerde bu süre daha da uzamaktadır. Bu durumda; önceki kanun döneminde de olduğu gibi, yürürlük tarihinin imza tarihinden daha önceki bir tarih olarak kabul edilmesi uygulaması oldukça sık ortaya çıkmaktadır (2).

(1) Yarg.9.HD. 19.9.1978 t.E.9353, K.10612, (BERKSUN, Abdullah - EŞMELİOĞLU İbrahim; Açıklamalı Gerekçeli İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Ankara 1989, s.179; TUNÇOMAĞ, Kenan; İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1989, s.401.

(2) Ayrıntılı bilgi için bkz. ÇELİK, Nuri; İş Hukuku Dersleri 11.Bası, İstanbul 1992, s.434 vd. ÇELİK, Nuri; "Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma", TÜHİS, C.10, S.1, Ocak 1986, s.6; REİSOĞLU, Seza; 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s.32; OĞUZMAN, M.Kemal; Hukuki Yönden İşçi - İşveren İlişkileri C.1, 4.Bası, İstanbul 1984, s.81 vd; TUNÇOMAĞ, s.401 vd.

2822 sayılı kanunda bunu engelleyen bir hüküm bulunmamaktadır. Hatta toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın başlama zamanını belirleyen 9/II'deki hükümlerle, dolaylı olarak yürürlük tarihinin imza tarihinden öncesinden başlayabileceği kabul edilmiş olmaktadır(3). Ayrıca; Çelik'in de belirttiği gibi; gerçekte de kanun koyucu gibi kurallar koyabilme özerkliğine sahip olan toplu sözleşme taraflarının, genel hukuk kurallarına aykırı olmamak koşulu ile bu konuda yetkili olduklarını kabul etmek gerekmektedir(4). Yargıtay da bu görüştedir(5).

Görüldüğü üzere geriye etkili yürürlük; uygulamada ortaya çıkmış ve yeni imzalanmış bir toplu iş sözleşmesinin bazı hükümlerinin, imza tarihinden önceki bir tarihten itibaren geçerli olmasını sağlayan bir düzenlemedir. Ancak burada geriye etkili yürürlük tarihinin, önceki sözleşmenin sona ermesi tarihinden önceye götürülemeyeceğine dikkat edilmelidir.

B. Yürürlüğü Geriye Götürülebilecek Sözleşme Hükümleri

Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin geçmişe etkili olması hususunu genel prensipler ve düzenlenen ilişkilerin niteliği ile sınırlandırmak gerekmektedir. Uygulamada geçmişe etkili olarak, toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe konması, parasal haklar dışındaki haklar açısından önemli sorunlar yaratmıştır. Yargıtay çeşitli kararların da ancak fiili uygulama olanağı bulunan hallerde, toplu iş sözleşmesinin geçmişe etkili hükümlerinin geçerli olabileceği sonucuna varmıştır. Şöyle ki, Yargıtaya göre; işçilerin taşınması konusunu düzenleyen hükümlerin(6), hizmet sözleşmesinin feshi ile ilgili hükümlerinin(7), fazla çalışma ile il-

gili hükümlerin(8) ve çalışma süresine ilişkin hükümlerin(9), fiilen uygulanabilirlikleri olmaması nedeni ile, toplu iş sözleşmesi ile geriye etkili kılınmaları mümkün olmamaktadır(10).

Bunlar dışında, toplu iş sözleşmesinin normatif kısmına girmekle birlikte; hizmet aktinin şekline, yasaklanmasına, yapılmasına ilişkin ya da yapılmasını emreden hükümler ile hizmet aktinin sona ermesine ilişkin hükümlerin geriye etkili kılınması kabul edilemeyecektir(11). Ayrıca toplu iş sözleşmesinin Borçlar Hukukuna ilişkin kısmına giren toplu iş sözleşmesinin uygulanması ve denetimi, uyuşmazlıkların çözümü ile ilgili hükümlerinin geçmişi etkilemesi düşünülmeyecektir(12).

Bu durumu gözönüne alan Oğuzman'a göre (13); bir toplu iş sözleşmesinin gerçek anlamda geriye etkili olarak yürürlüğe konması mümkün değildir. Taraflar toplu iş sözleşmesinin gerek normatif gerek borç ilişkisi hükümlerini geçmişte varkılamazlar, ancak sözleşme daha evvel mevcut olsa idi, imza tarihine kadar elde edilecek mali hakları, imza tarihinden sonra karşılamayı kabul edebilirlerdi. Buna göre; gerçekte geriye etkili yürürlük olarak ifade edilen şey, toplu iş sözleşmesindeki paraya ilişkin hakların, belirlenen önceki bir tarihten itibaren hesaplanıp imza tarihinden sonra ödenmesinin taraflarca kabul edilmesi demektir. Zira, gerçek anlamda toplu iş sözleşmesini geriye etkili olarak yürürlüğe koymak mümkün olsa idi, bu sözleşmenin imzasından önce yapılmış olan taşınmanın, feshin, fazla çalışmanın ve bu gibi hususların bu toplu iş sözleşmesine aykırı olduğunu iddia edebilmek gerekirdi(14).

Kanımızca da Oğuzman'ın düşünme tarzı esas alınarak, geriye etkili yürürlüğün mali nitelik-

(3) ÇELİK, s.435; EKONOMİ, Münir; "Toplu İş Sözleşmeleri ile İlgili Yeni Yasal Düzenlemeler", Çalışma Hayatı ile İlgili Yeni Yasal Düzenlemeler Semineri, Ankara 1984, s.5.

(4) ÇELİK, s.435.

(5) Yarg.HGK. 17.5.1989 t. E.10250, K.361, TÜHİS, Ağustos 1989, s.19-22. Bkn. Eski kararlara örnek olarak; Yarg.9HD. 13.11.1968 t. E.8816, K.10668, İşveren Dergisi C.IX, S.9, Haziran 1970, s.22. Yarg.9HD. 19.10.1970, E.98665, K.10804, İşveren Dergisi C.9, S.3, Aralık 1970, s.21; Yarg.HGK. 1.12.1975, E.9511, K.707, İHU TSGLK,1, No:6, AKYOL, Şener İncelemesi; Yarg.9HD. 19.11.1974, E.29983, K.25452, İHU İK.13, No:12, OĞUZMAN İncelemesi; Yarg.9HD. 19.9.1978, E.9353, K.10612, İHU TSGLK 15, No:16 ULUCAN İncelemesi.

(6) Yarg.9HD. 25.12.1973 t. E.16098, K.35573, İHU TSGLK 1, No:3, ÇELİK, Nuri İncelemesi.

(7) Yarg.9HD. 26.11.1979 t. E.13980, K.14325, İHU TSGLK 1, No:14 ULUCAN, Devrim İncelemesi.

(8) Yarg.9HD. 19.9.1978 t. E.9353, K.10612, İHU TSGLK 1, No:15 ULUCAN, Devrim İncelemesi.

(9) Yarg.9HD. 10.6.1981 t. E.6993, K.8227, İHU TSGLK 1, No:17 GÜZEL, Ali İncelemesi.

(10) Farklı görüş için bkz. ÇELİK, s.437, yazar haftalık çalışma süresinin azaltılmasına, fesih bildiri sürelerinin veya yıllık izin sürelerinin arttırılmasına ilişkin hükümlerin de geçmişi etkileyici nitelikte olduklarını savunmaktadır.

(11) ULUCAN, (TSGLK.1, No:14 İHU inceleme)

(12) ÇELİK, s.438

(13) OĞUZMAN, (İşçi-işveren ilişkileri) s.71; Yarg.9HD. 19.11.1974 t. E.29983, K.25452, İHU İK No:2, OĞUZMAN inceleme.

(14) Nitelik, bu yönde bir karar için bkz. Yarg.9HD. 19.4.1984 t. E.9692, K.2929, Tekstil İşveren Dergisi, C.XXIII, S.11 Ağustos 1985, s.18.

teki haklara özgü özel bir uygulama şekli olduğu kabul edilebilecektir. Zira, bu görüş yerine; geçmişe etkili yürürlükle tüm sözleşme hükümlerinin geçmişe etkili olarak yürürlüğe gireceği kabul edilirse, uygulamada çok büyük karışıklıklar ve tereddütler doğacaktır.

II- GERİYE ETKİLİ OLARAK YÜRÜRLÜĞE KONULAN BİR TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YÜRÜRLÜĞÜNÜN BAŞLANGICI

A. Sendika Üyeleri Yönünden

1. Sözleşmenin İmzası Tarihinde İşyerinde Çalışanlar

Yürürlük başlangıcı geriye götürülen bir toplu iş sözleşmesinin, geçmiş dönemle ilgili haklarından yararlanma konusunda yine 2822 sayılı TSGLK. m.9'daki ayırım gözönüne alınacaktır.

Buna göre, toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinde işyerinde çalışan taraf sendika üyesi işçiler, sözleşmeden, yürürlük tarihinden itibaren yararlanacaktır. Buna karşılık, toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde işyerinde çalışmakla birlikte imzadan sonra sendikaya üye olanlar ise, üyeliklerinin taraf sendikaya işverene bildirildiği tarihten itibaren sözleşmeden yararlanabileceklerdir (m.9/II). TSGLK'de yer alan bu hüküm uyarınca; toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte işyerinde çalışmakta olup taraf sendikaya üye olanlar, geçmiş dönemde sendika üyesi olmasalar bile; geçmişe ilişkin haklardan herhangi bir yükümlülük altına girmeksizin yararlanacaklardır(15). Bu işçilerden, toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıcı tarihi ile imza tarihi arasında işe girenler işe giriş tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başlayacaklardır.

2. Sözleşmenin İmzası Tarihinden Önce İşten Ayrılanlar

Eski 275 sayılı TSGLK döneminde olduğu gibi, 2822 sayılı TSGLK döneminde de toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıcından sonra; ancak sözleşmenin imzalanması tarihinden önce hizmet sözleşmesi sona eren taraf sendika üyesi işçilerin sözleşmeden yararlanıp - yararlanamayacakları sorunu ile karşılaşılabilir. tedir.

Eski kanun gibi bu kanunda da bu sorunu çözümlenmeye yönelik herhangi bir düzenleme yer almamıştır. Bu sebeple de sorun yine doktrin görüşleri ve yargıtay içtihatları çerçevesinde çözümlenmeye çalışılmıştır. Yargıtaya göre(16); toplu iş sözleşmesinin imzası tarihi ile yürürlük tarihi arasında hizmet sözleşmesi sona eren sendika üyesi işçi kural olarak toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaktır. Ancak toplu iş sözleşmesinde imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında işyerinden ayrılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanacaklarına dair bir hüküm varsa, o takdirde bu durumda olanların da yararlanmaları mümkün olacaktır. Bununla birlikte, Yargıtay böyle bir yaralandırma amaçlayan düzenlemelerin "İstisnai" hükümler olduğu ve dolayısıyla dar yorumlanması gerektiği görüşündedir(17). Ancak Yargıtay, son yıllarda vermiş olduğu kararlarında; işverenin işçinin hizmet aktini; işçinin toplu iş sözleşmesinin geriye etkili yürürlüğünden yararlanmasını önlemek amacıyla, toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından çok kısa bir süre önce ihbar önelerine ait ücreti peşin ödemek suretiyle feshetmesi durumunda işverenin kötü niyetli olduğunu dikkate alarak sendika üyesi işçilerin fesihten çok kısa bir süre sonra (bir gün gibi) imzalanan ve yürürlüğü geriye götürülen toplu iş sözleşmesinden yararlanması gerektiği görüşünü belirtmektedir(18).

- (15) Burada önemli olan, imza tarihinde sendika üyesi olmaktır. Buna karşın TUNÇOMAĞ'ın da belirttiği gibi imza tarihinde sendika üyesi olmayan işçi açısından; toplu iş sözleşmesi, işçinin sendika üyeliği devam ettiği zamana kadar önceye etkili kılınmış olsa bile, hüküm değişmez. Yararlanma mümkün olmaz. TUNÇOMAĞ, s.415.
- (16) Yarg.9HD. 8.4.1987 t. E.3350, K.3637, Tekstil İşveren Dergisi, Aralık 1987, s.21; Yarg.9HD. 26.3.1987, E.2921, K.3184, Tekstil İşveren Dergisi, Kasım 1987, s.21; Yarg.HGK. 5.6.1987 t. E.986/9-66, K.987/457, Tekstil İşveren Dergisi, Mart 1988, s.20-21; Yarg.9HD. 10.11.1987 t. E.9764 K.9997 Tekstil İşveren Dergisi, Ağustos 1989 s.20, Yarg.9HD. 10.3.1988 t. E.691 K.2792, İşveren Dergisi, C.XXVI, S.2, Kasım 1988 s.17, Yarg.9HD. 22.9.1988 t. E.6109, K.8454, Tekstil İşveren Dergisi, Kasım 1988 s.19; Yarg.9HD. 2.4.1991 t. E.990/13766 K.991/6802 Tekstil İşveren Dergisi, Kasım 1991, s.20. Yarg.9HD. 5.6.1992 t. E.806, K.6132, Tekstil İşveren Dergisi, S:172, Mart-Nisan 1993, s.42, Yarg.9HD. 11.5.1993 E.1992/13024, K.1993/8004, Tekstil İşveren Dergisi, S:173 Mayıs-Haziran 1993, s.47.
- (17) Buna göre, toplu iş sözleşmesinde imza tarihinden önce muvazzaf askerlik, malülen emekliye ayrılma, ölüm ve emeklilik sebebi ile işten ayrılan işçiler için aylık hüküm getirilmemesi durumunda; sözleşmeden yararlanma sözkonusu olamayacaktır. Yarg.9HD. 2.4.1987 t. E.3055, K.3443, Tekstil İşveren Dergisi, Temmuz 1987, s.19; Yarg.9HD. 14.11.1991 t. E.9821 K.14282, Tekstil İşveren Dergisi, S.169, Eylül-Ekim 1992, s.41. Yarg.9HD. 13.5.1993 t. E.1992/13910, K.1993/8316, İşveren Dergisi, C.XXXII, S.1, Ekim 1993, s.18.
- (18) Yarg.9HD. 30.4.1992 t. E.16845, K.4784, İşveren Dergisi, C.XXXII, S.3, Aralık 1993, s.18; Ayrıca Krş. Yarg.9HD. 8.4.1991, E.1990/14473, K.1991/7311, C.XXX, S.4, Ocak 1992, s.17.

Doktrinde(19) de, imza tarihi ve yürürlük tarihi arasında hizmet sözleşmesi biten işçinin; kural olarak toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağı ancak sözleşme taraflarının bunun aksine düzenleme getirebileceği esası genellikle kabul edilmektedir. Ancak Çelik(20), TSGLK m.9'da sırf imza tarihinde sözleşmeye taraf sendikaya üye olanlarla ilgili hükümlere yer verilmiş olmasından; yürürlük başlangıcı ile imza tarihi arasında hizmet akti son bulmuş olanların sözleşmeden yararlanmalarının mümkün olmadığı sonucuna varılamayacağı görüşündedir. Zira, bu hükümle güdülen amaç sözleşmenin imza tarihinde taraf sendika üyesi bulunanların, geçmişte taraf sendikaya üye olup olmadıklarına bakılmaksızın sözleşmeden yararlanmalarını sağlamak ve tarafların aksi yönde bir kararlaştırma yapmalarını engellemektir. Böylece Çelik'in görüşüne göre; yasakoyucunun 275 sayılı kanunda olduğu gibi, bu konuda herhangi bir hükme yer vermeyerek taraflara kararlaştırma yapma yetkisi tanınmış olduğu kabul edilmektedir. Bu durumda tarafların; hizmet akti toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinden önce sona ermiş olanlarla ilgili olarak, sözleşmeye konacak hükümler geçerli olacaktır. Ancak, bu konuda taraflarca bir kararlaştırma yapılmamış olması hali önem taşıyacaktır. Çelik, burada Yargıtay görüşünden ayrılmıştır. Buna göre; sözleşmenin yürürlüğünün geriye götürülmesi, tarafların sözleşmenin imzalanmasından önceki, yürürlük başlangıcına kadar olan döneme ilişkin çalışma koşullarını geliştirmek amacını ortaya koymaktadır. Tarafların hizmet aktileri sona ermiş olanlar hakkında, aynı istekte olmadıklarını kabul etmek için herhangi bir neden yoktur. Şu halde, taraflarca sözleşmede, imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında işyerinden ayrılmış olanların durumu ile ilgili bir hükme yer verilmemişse, bu durumdaki sendika üyesi işçiler de toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerdir(21).

ÇELİK, ayrıca Yargıtayın yukarıda belirttiği-miz; tarafların sözleşmede düzenlemeleri şartı ile; hizmet akti sözleşmenin imzalanmasından

önce son bulmuş olanların sözleşmeden yararlanabilecekleri görüşünü; yine Yargıtayın 9. madde hükümlerini emredici nitelikte kabul eden kendi görüşü ile(22) çelişkili olması sebebiyle de eleştirmektedir(23).

Kanımızca Yargıtayın ve doktrinde birçok yazarın kabul ettiği görüş olan; tarafların toplu iş sözleşmesinde düzenleme yapmaları koşulu ile, imza tarihinden önce, yürürlük tarihinden sonra hizmet akti sona erenlerin, sözleşme hükümlerinden yararlanabilmeleri görüşü yerindedir. Zira toplu iş sözleşmeleri kural olarak kapsamalarına aldıkları işyerlerinde, hizmet akti ile çalışan işçilerin, yine hizmet aktine ilişkin konularda haklarını ve borçlarını düzenleyen sözleşmelerdir. Toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işveren; mevcut hizmet aktilerini gözönüne alarak toplu iş sözleşmesini yapmaktadır. Bu sebeple toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında yapılan görüşmelerde, mevcut hizmet akti ile çalışan işçiler dışında, geriye etkili yürürlüğün sözkonusu olması halinde; yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında hizmet akti sona erenlerin sözleşmeden yararlandırılmalarının taraflarca kararlaştırılması ve uygulanması kabul edilebilecektir; buna karşın, bu şekilde özel bir düzenleme yapılmaksızın, sözleşmenin kendiliğinden, imza tarihinden önce yürürlük tarihinden sonra hizmet sözleşmesi sona eren işçilere uygulanması TSGLK'nun ruh ve amacına aykırı olacaktır.

B. Dayanışma Aidatı Ödeyerek Yararlanacaklar Yönünden

2822 sayılı TSGLK'nun 9/III. maddesinde düzenlenen "dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir" kuralı; toplu iş sözleşmelerinin geriye etkili olarak yürürlüğe konuldukları hallerde tartışmalı durumlara yol açmaktadır.

Aslında kanundaki düzenleme çok açıktır ve emredici niteliktedir(24). Buna göre; yararlanma kesin olarak, dayanışma aidatı ödemek sureti ile toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın, taraf sendika üyesi olmayan işçi tarafından talep edilmesi

(19) OĞUZMAN, (İşçi-işveren ilişkileri), s.83; REİSOĞLU, s.141; TUNÇOMAĞ, s.415; EKONOMİ, (Yeni Yasal Düzenlemeler) s.52; ESENER, İş Hukuku Dersleri 3. Bası, Ankara 1978, s.479-480.

(20) ÇELİK, Nuri, (Yargıtayın İş Hukuku Kararlarını Değerlendirme Semineri 1988), s.200, ÇELİK, Nuri, "Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma" TÜHİS, C.10, S.1, Ocak 1986, s.9-10; ÇELİK, s.441-442.

(21) Yargıtay bazı eski kararlarında ÇELİK'in bu görüşüne uyan kararlar vermiştir. Yarg.9HD. 19.10.1970 t. E.8665, K.10884, İşveren Dergisi, C.IX, S.3, Aralık 1970 s.21-22. Yarg. HGK. 1.1.21971 t. E.9-511 K.707, İHU, TSGLK 1, No: 6.

(22) Yarg.9HD. 31.3.1986, t. E.2492, K.3578, TÜHİS, Mayıs-Temmuz 1986, s.12-14. Yarg.9HD. 28.3.1988, t. E.1310, K.3570, Tekstil İşveren Dergisi, Nisan 1989, s.21

(23) ÇELİK, s.442.

(24) Yarg.9HD. 31.3.1986 t. E.2492, K.3578, TÜHİS, Mayıs-Temmuz 1986, s.12-14.

tarihinden itibaren mümkün olacaktır. Yargıtayın da yerleşmiş içtihadı bu yöndedir(25).

2822 sayılı kanunda yapılan düzenleme, Yargıtayın mevcut kararlarına uygun olarak yapılmıştır(26). Buna göre kanun da eski uygulama esasları benimsenmiş bulunmaktadır. Zira, Yargıtay 1980 yılından beri vermiş olduğu kararlarda hep; yararlanmanın geçmişe değil, geleceğe yönelik olduğu sonucuna varmıştır(27).

Ancak kanuni düzenleme ve Yargıtay içtihadı bu yönde olmakla birlikte doktrinde bu düzenleme eleştirilmekte ve farklı çözüm yolları önerilmektedir.

Çelik'e göre(28), 2822 sayılı kanundaki; sözleşmenin geçmişe yönelik olarak sağladığı haklardan yararlanabilme konusunda, imza tarihinde taraf sendikaya üye olanlarla, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmak isteyenler arasında yapılan ayırım, sendikaya üye olmaya zorlanamama yolundaki anayasal (A.Y. m.51/IV) ve yasal (S.K.m.22/1) ilkeye ters düşmektedir. Zira, kanun hükümleri karşısında, toplu iş sözleşmesinin geçmişe etkili haklarından yararlanabilme için sendikaya üye olmak istemeyen işçiler de sözleşmenin imzalanması tarihinde, sendikaya üye olmak zorunda kalacaktır. Yine, Çelik'e göre, kanunda yapılacak bir değişiklikle sözleşmenin imzalanması tarihinde dayanışma aidatı ödemeyi kabul edenlerin de, üyeler gibi yürürlük tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanmaları sağlanmalıdır.

Toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte dayanışma aidatı ödemek suretiyle sözleşmeden yararlanma talebinde bulunan işçinin, sözleşmenin tüm hükümlerinden bu arada geçmişe etkili hükümlerinden de yararlanması gerektiği görüşünde olan Oğuzman ise(29) Yargıtay görüşünü gerçek-

ten de negatif sendika özgürlüğünü ihlal edici bulmakla birlikte; bunun çözümü için kanun değişikliğine ihtiyaç olmadığı kanaatindedir. Oğuzman'a göre; bir toplu iş sözleşmesinde; bu sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih de o sözleşmenin bir hükümdür. Buna göre, o sözleşmenin imzalandığı tarihte, dayanışma aidatı ödemeye talip olan kimse, bu toplu iş sözleşmesinin kendisine uygulanmasını istemektedir. Bu durumda, bu işçiye sözleşmenin tüm maddelerinin uygulanmasını, sadece yürürlüğe ilişkin bir maddenin uygulanmamasını kabul etmek mümkün olmayacaktır.

Narmanlıoğlu'na göre ise(30), toplu iş sözleşmesinden yararlanma bir toplu iş sözleşmesinin varlığına bağlandığından, sözleşmenin imzasından önce yapılmış bir talebi, imza tarihi itibarıyla yapılmış saymak ve kanundaki "talep tarihinden itibaren yararlanmayı" imza tarihinden sonra yapılan normal taleplere hasretmek gerekir. Buna göre, talep, sözleşmenin imzalanması tarihinden önce, yapılmış olsa da, dayanışma aidatı ödemek sureti ile toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın başlangıcı, sözleşmenin yürürlüğü geriye götürülse dahi en erken toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarih olabilecektir(31). Tunçomağ da aynı görüştedir(32).

Kanımızca, kanundaki açık düzenleme karşısında; işçi lehine getirilebilecek en iyi çözüm Çelik'in de belirttiği gibi; yeni bir kanuni düzenleme yaparak, toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde dayanışma aidatı ödemeyi kabul edenlerin de üyeler gibi yürürlük tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanmaları sağlanmalıdır. Aksi halde bugünkü düzenleme uyarınca, dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanacak işçinin, geçmişe etkili toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanabilmesi mümkün görülme-

- (25) Yarg.9HD. 20.3.1986, t. E.1531, K.3176, Tekstil İşveren Dergisi, Şubat 1987, s.21. Yarg.9HD. 30.9.1986, t. E.6715, K.8604, Tekstil İşveren Dergisi, Ocak 1987, s.21. Yarg.9HD. 16.4.1985, t. E.2154, K.4167 (YKD.Haziran 1985, s.829) İHU, TSGLK, 9.No:1; NARMANLIOĞLU, inceleme. Yarg.9HD. 30.12.1986, t. E.10711, K.12122, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 1987, s.36 Yarg.9HD. 31.3.1986, t. E.2492, K.3578, TÜTİS, Mayıs 1986, s.12. Yarg.9HD. 6.4.1989 t. E.246, K.3185 (Kamu-İş, Nisan 1989, s.12)
- (26) MİS-ÖZSOY, s.38.
- (27) Yarg.9HD. 21.4.1980, t. E.4205, K.3655, İHU, TSGLK, 7, No:7, ÇELİK inceleme. Yarg.9HD. 11.8.1981, t. E.8864, K.9591, TÜTİS, Kasım 1991, s.15 vd. Yarg.9HD. 11.8.1981, t. E.9941, K.9643, TÜTİS Kasım 1991, s.15 vd. Yarg. HGK. 10.12.1980, t. E.1980/9-2543-2651, K.1980/2647/2755 TÜTİS, Kasım 1981, s.1314, Yargıtayın Gerekeşi ÇELİK, s.412. Yarg.9HD. 28.7.1980, t. E.8560, K.8357, İHU, TSGLK, 7, No:8, EYRENCİ inceleme. Yarg.9HD. 4.12.1980, t. E.11523, K.12757, İHU, TSGLK 7, No:9, EYRENCİ inceleme. Yarg.9HD. 8.7.1982, t. E.5425, K.667, TSGLK, 7, No:10, EYRENCİ inceleme.
- (28) ÇELİK, s.422.
- (29) OĞUZMAN, (İşçi-İşveren ilişkileri), s.83; OĞUZMAN, (Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 1988 Genel Görüşmeler, s.201).
- (30) İHU inceleme, Yarg.9HD, 16.4.1985, t. E.2154, K.4167, TSGLK 9, No:1.
- (31) Bu yönde Yargıtay kararları için bkz. Yarg.HGK. 15.2.1985, t. E.983-9-389, K.95, İşveren Dergisi, C.XXIII, S.8, Mayıs 1985, s.8. Yarg.9HD. 16.4.1985, t. E.2154, K.4167, İşveren Dergisi, C.XXIII, S.8, Mayıs 1985, s.17, Yarg.9HD. 28.3.1988, t. E.1310, K.3570, Tekstil İşveren Dergisi, Nisan 1989, s.21-22.
- (32) TUNÇOMAĞ, s.420.

mektedir. Ancak; mevcut düzenleme karşısında, Narmanlıoğlu'nun belirttiği üzere, toplu iş sözleşmesinden yararlanma, bir toplu iş sözleşmesinin varlığına bağlı olduğundan, sözleşmenin imzasından önce yapılmış talebi imza tarihi itibarıyla yapılmış saymak ve kanundaki "talep tarihinden" sonra yararlanmayı, imza tarihinden sonra yapılan normal taleplere hasretmek yerinde olacaktır. Bu durumda dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen işçi en azından imza tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecektir.

C. Sendikanın Yazılı Muvafakati ile Yararlananlar Yönünden

Bir toplu iş sözleşmesinin geriye etkili olarak yürürlüğe konulması halinde; sendikanın yazılı muvafakati ile toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecek olan işçinin, sözleşmeden yararlanmaya

başlama zamanını, yine mevcut kanun hükümlerinde yer alan genel esasları gözönüne alarak tespit edebiliriz.

TSGLK m.9 sadece imza tarihinde, taraf sendika üyesi olan işçilerin, sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanabileceklerini kabul etmiştir. Bunun dışında yukarıda belirtildiği üzere dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanacak olan işçiler de ancak talep tarihi sonrası için sözleşmeden yararlanabileceklerdir.

Bu durumda; sendikanın muvafakati ile toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecek olan işçilerin de; ancak sendikanın yazılı muvafakatının işverene tebliği tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanabileceği; yürürlük tarihinden itibaren yararlanabilmelerinin mümkün olmadığı kabul edilecektir.

H A B E R

ASGARİ ÜCRET BELİRLENDİ

17 Mayıs 1994 tarihinde çalışmaya başlayan Asgari Ücret Tespit Komisyonu uzun süre devam eden çalışmalarını 5 Ağustos 1994 gününde tamamlamıştır.

1475 sayılı İş Kanunu'nun 33. maddesi ile Asgari Ücret Tüzüğü'nün 9. maddeleri gereğince hizmet akdi ile çalışan ve İş Kanunu'nun kapsamına giren her türlü işçi ile gemi adamı ve gazetecilerin asgari ücretlerini belirleyen 05.08.1994 tarih ve 1994/1 sayılı, İş Kanunu'nun geçici 4. maddesi hükmünce de tarım ve orman işçilerinin asgari ücretlerini belirleyen aynı tarih ve 1994/2 sayılı kararlarını vermiştir.

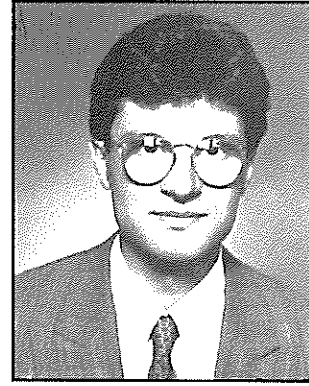
Her iki karar 10 Ağustos 1994 tarih ve 22017 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yayımını takip eden ay başından (1 Eylül 1994) itibaren yürürlüğe girecektir.

Sanayide ve tarım kesiminde yeni asgari ücret 16 yaşından büyüklerde 4.173.750'i 16 yaşından küçüklerde 3.487.500. TL. olarak belirlenmiştir. Belirlenen yeni asgari ücret rakamlarının ülkemiz ve çalışanlar için yararlı olmasını diliyoruz.

ÇİMENTO İŞVEREN

GENÇLERİN İŞ GÜVENLİĞİ

Murat ENGİN
Ar. Gör.



1966 İstanbul doğumlu olan yazar 1989 yılında A.Ü. Hukuk Fakültesini bitirmiş ve araştırma görevlisi olarak aynı fakülteye intisap etmiştir. Halen doktora tez çalışmalarını sürdürmektedir.

GİRİŞ

Güçsüzlerin korunması, güncel hukuk sorunları arasında öncelikli bir yere sahiptir. Çocuk ve gençlerin korunması, güçsüzlerin korunması sorunu içinde özel bir önem taşır. Çocuk ve gençlerin biyolojik güçsüzlüğü, sağlıklı yetişebilmeleri için çocukluk dönemini çalışma yaşamının dışında geçirmelerini ve gençlik döneminde de sınırlı olarak çalıştırılmalarını zorunlu kılar(1).

Bir tanıma göre çocuk, yetişkinler dünyasına bağımsız bir birey olarak katılma yeteneğini kazanıncaya kadar, bedensel, zihinsel ve kültürel gelişmesi için yetişkinin korumasına ihtiyacı olan kişidir. Çocukluğun temel özelliği, korunmasız yaşayamamadır. Bu koruma, öncelikle aile ve eğitim kurumları tarafından sağlanır(2).

Ailenin ve eğitim kurumlarının koruma görevini yapmaması halinde çocuk, erken yaşta çalış-

ma hayatına itilir. Az gelişmiş ülkelere özgü bir durum olan çocuk çalıştırmanın başlıca nedenleri, ailenin yoksulluğu ve okulsuzluktur. Sanayileşmesini henüz tamamlayamamış bir ülke olan Türkiye'de de çocuk çalıştırma yaygındır. Ülkemizde aile gelirlerinin az, çocuk sayısının fazla olması nedeniyle çoğu çocuk ve genç öğrenim görememekte, küçük yaşta çalışmaya başlamaktadır(3). Ülkemizde, zorunlu temel ilköğretim henüz tam anlamıyla yaygınlaştırılmadığı gibi, zorunlu öğrenim süresi pek çok ülkenin gerisindedir. Bu durumda çocuklar, okulda geçirmeleri gereken zamanı çalışarak geçirmektedirler.

Bir işyerinde düzenli olarak çalışanlar yanında, ayakkabı boyacılığı, araba yıkayıcılığı, park bekçiliği gibi marjinal işlerde de çocukların çalıştığı görülmektedir(4).

Çocuk ve gençlerin çalıştırılmalarını kolaylaştıran bir diğer etken, el emeğinin daha ucuza ma-

(1) Centel, Tankut, Çocuklar ile Gençlerin İşgüvenliği, İstanbul, 1982, 1 vd.

(2) Luz Silva, Maria de la, Urban poverty and child work: Elements for the analysis of child work in Chile, Child work, poverty and underdevelopment, International Labour Office, Geneva, 1981, 160.

(3) Tunçomağ, Kenan, İş Hukuku, C.1, b.4, İstanbul, 1986, 333; Centel, İş Güvenliği, 233 vd.

(4) Süral, Nurhan, Legal framework for child labor in Turkey, 1.

İlmasıdır. Maddi açıdan doyurulmaları ve iş disiplinini altına alınmaları yetişkinlere oranla daha kolay ve ucuz gibi görünmektedir. Ancak, ülke genelinde ve uzun vadede düşünüldüğünde, çocuk ve genç işçi çalıştırmanın maliyetinin, yararından çok daha büyük olduğu anlaşılmaktadır. Gerçekte, çocuk ve genç elemeği iktisadi değildir. İş güvenliğinden yoksun olarak erken yaşta ve uygunsuz koşullarda çalıştırılan çocuk ve gençlerin, beden ve ruh yapılarının gelişme olanağı bulamaması nedeniyle, yetişkin dönemleri çok daha az verimlidir. Çalışma yaşamına erken yaşta atılan çocuklar, bir sanat ve mesleği öğrenme olanağından yoksun kalmakta ve yetişkin dönemlerinde niteliksiz işçi ya da işsiz duruma düşmektedirler(5).

Buna karşılık, çocukluk çağını çalışma yaşamı dışında, öğrenim olanağı sağlanarak geçiren çocuklar, daha sağlıklı ve nitelikli, iktisadi açıdan daha fazla ve daha uzun süre verimli olabilirler.

Bir ülkenin en önemli yatırım unsuru insan, insan unsurunun kaynağı da çocuklardır. Ülkenin maddi kaynaklarının kıt olması çocuk ve gençlerin korunarak iyi yetiştirilmeleri için engel kabul edilmemelidir. Kıt olanakların geliştirilmesi, ülkenin az gelişmişlikten tamamen kurtulması, çocuklara yapılacak planlı, kararlı ve uzun vadeli yatırımla mümkün olabilir.

Nüfus planlaması, daha uzun bir temel zorunlu öğrenimin her çocuk için sağlanması, mevcut koruyucu mevzuatın geliştirilmesi ve mevzuatın denetiminin sağlanması, çocuklara yönelik temel sosyal bir programın ayrılmaz parçalarıdır. Konu ile ilgili çok yönlü bir sosyal program hazırlanıp titizlikle uygulanmadıkça, çocukların korunmasına salt hukukun katkısı son derece sınırlı kalır(6).

Çalışmamızın konusu, çocuk ve gençlerin iş güvenliği yönünden korunmasıdır. Çalışmamızda, konu ile ilgili uluslararası hukuk düzenlemeleri ele alınacak, uluslararası sözleşme ve bildirimlerde görülen eğilimler ışığında çocuk ve gençlerin iş güvenliği ile ilgili Türk mevzuatı değerlendirilecektir. Türk mevzuatının değerlendirilmesinde genç işçi ve çırakların durumlarını ayrı ayrı inceleyeceğiz.

I. ULUSLARARASI İŞ HUKUKUNDA ÇOCUK VE GENÇLERİN İŞ GÜVENLİĞİ

Çocuk ve gençlerin zorunlu öğrenimi ve iş gü-

venliği ile ilgili olarak, çeşitli uluslararası kuruluşlar soyut ilkelere somut hükümlere uzanan değişik düzenlemeler getirmişlerdir.

Birleşmiş Milletler Örgütü'nün 20.11.1959 gün ve 841 sayılı oturumunda kabul edilen Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Bildirisi m.7 ye göre, hiç değilse ilk öğretim devresinde, çocuğun parasız ve zorunlu öğretimden yararlanma hakkı vardır. Çocuğun bu haktan yararlanabilmesi için toplum ve kamu kurumları çaba göstermekle yükümlüdürler.

Aynı bildirinin 9. maddesine göre, çocuk hiçbir durumda sağlığına ve öğrenimine zarar verebilecek ya da bedence, ruhça, ahlakça gelişimine sekte vurabilecek bir meslekte ya da işte çalıştırılmayacaktır.

Türkiye'nin yakın zamanda onayladığı 20.11.1989 tarihli BM. Çocuk Hakları Sözleşmesi m.28, çocukların eğitim hakkını düzenlemektedir. Sözleşmenin 32. maddesi ise çocuğun ekonomik sömürüye ve her türlü tehlikeli işte ya da eğitimine zarar verecek, sağlığı veya bedensel, zihinsel, ruhsal gelişmesi için zararlı olabilecek nitelikte çalıştırılmasına karşı korunmasını hükme bağlamıştır. Aynı madde ile, işe kabul için asgari yaş sınırı getirilmesi, iş süresinin düzenlenmesi ve bu maddenin etkili biçimde uygulanabilmesi için uygun yaptırımlar öngörülmesi hükme bağlanmıştır(6a).

18.10.1961 tarihinde Avrupa Konseyi üyesi on üç devlet tarafından imzalanmış ve 16.6.1989 tarihinde Türkiye tarafından onaylanmış bulunan Avrupa Sosyal Şartı(7) II. Bölüm m.7 de, çocuk ve gençlerin korunma hakkı somut hükümlerle düzenlenmiştir. Türkiye, şartın bu maddesini kısmen kabul etmemiştir. Kabul edilmeyen 1, 2, 7 ve 10. bentler sırasıyla, çocukların sağlık, ahlak ve eğitimleri için zararlı olmayacağı belirlenen hafif işlerde çalışmaları hariç olmak üzere, asgari çalışma yaşının en az 15 olması, tehlikeli ve sağlığa aykırı işlerde asgari çalışma yaşını daha da yükseltmeyi, 18 yaşın altındaki çalışan kişilere yılda en az üç haftalık ücretli izin hakkının tanınmasını, çocuk ve gençlerin işlerinden doğan tehlikelere karşı özel olarak korunmalarını sağlamayı hükme bağlamaktadırlar.

Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization-ILO)nün hazırladığı sözleşme ve tavsiye kararları, çocuk ve gençlerin iş güvenliğine ilişkin ayrıntılı hükümler getirmektedir(8).

(5) Centel, İş Güvenliği, 2 vd.; Narmanlıoğlu, Ünal, İş Hukuku I, Ankara, 1988, 426-427.

(6) Çocukların korunması ile ilgili sorunlar ve giderilme çareleri için bkz. Ali Naim İnan, Çocuk Hukuku, İstanbul 1968; aynı yazar, Çocuğun ve çocuk haklarının korunmasına ilişkin mevzuatımızda yetersizlik ve giderilme çareleri, Oğuzoğlu'na Armağan, Ankara, 1972, 271 vd.

(6a) Metin için bkz, Yargı, Haziran 1978, 78.

(7) Metin için bkz. Taşkent, Savaş, İnsan Haklarının Uluslararası Dayanakları, Basisen Yayını No.26, 333 vd.

(8) Çalışmamızda belirtilen ILO sözleşme ve tavsiye kararları için kaynak olarak, International Labour Conventions and Recommendations 1919-1991, VI, VII, Geneva, 1992, den yararlanılmıştır.

Konu ile ilgili ILO sözleşmeleri üç grup içinde toplanabilir(9). Bunlar, en az çalışma yaşı, gece döneminde çalışma ve sağlık yoklaması konularıdır. 5, 7, 10, 15, 33, 58, 59, 60, 112, 123 ve 138 sayılı sözleşmeler en az çalışma yaşı, 6, 79 ve 90 sayılı sözleşmeler genç işçilerin gece döneminde çalışmaları; 16, 77, 78 ve 124 sayılı sözleşmeler genç işçilerin sağlık yoklamaları ile ilgilidir.

En az çalışma yaşı ile ilgili sözleşmeler belirli bir döneme kadar değişik işçi gruplarına göre ayrı ayrı düzenlenmiştir. Bununla birlikte, 138 sayılı sözleşme ve 146 sayılı tavsiye kararıyla, ILO'nun bu konuda tek düzen bir uygulamaya geçtiği görülmektedir.

En az çalışma yaşı ile temel öğrenim arasındaki ilişki de gözden kaçırılmamıştır. 70 sayılı tavsiye kararına göre çocukların çoğunun öğrenim olanaklarına sahip olduğu ülkelerde, öğrenim çağındaki çocukların çalıştırılması yasaklanacaktır (m.17 bend 2). 1945 tarihli Uluslararası Çalışma Konferansı Kararı, okul çağında çalıştırılan çocuklara tam bir öğrenim görme olanağının sağlanmasını, zorunlu temel öğrenimin 16 yaşından önce sona ermeyecek şekilde düzenlenmesini, en azından temel öğrenimi bitirme yaşının en az çalışma yaşı düzeyine yükseltilmesini öngörmektedir.

138 sayılı sözleşmeye göre, en az çalışma yaşı, okula gitme yükünün sona erdiği yaştan ve kesinlikle 15 yaşından aşağı olamaz. Bununla birlikte, ulusal mevzuat 13-15 yaşındakilerin hafif işlerde çalıştırılmasını uygun görebilir (m. 2 f.3, m.7).

ILO sözleşme ve tavsiye kararlarının bir bölümü iş süresinin düzenlenmesi ve gece çalışmaları ile ilgilidir. Örneğin 5, 79 ve 90 sayılı sözleşmeler ile 14 ve 80 sayılı tavsiye kararları genç işçilerin gece çalışmalarına ilişkindir. 52, 101 ve 110 sayılı sözleşmeler bazı hükümleriyle genç işçilerin yıllık dinlenmesini ele almıştır. İş süresinin düzenlenmesine ilişkin sözleşme ve tavsiye kararları ile sanayi, tarım ve deniz işleri ayrı ayrı düzenlenmiştir(11).

Genç işçilerin sağlığının korunması ile ilgili sözleşme ve tavsiye kararlarının bir bölümü teknik iş güvenliğini sağlamaya yöneliktir. Bu düzenlemeler ile, genç işçilerin bazı işlerde çalıştırılmaları yasaklanmakta ya da sınırlanmaktadır (13, 115, 127, 136 sayılı sözleşmeler, 4, 128, 144 sayılı tavsiye kararları). Diğer bir bölüm sözleşme ve tavsiye kararı ile genç işçilerin sağlık yoklamasından geçiril-

mesi öngörülmektedir (15, 16, 77, 78, 124 sayılı sözleşmeler; 70 ve 79 sayılı tavsiye kararları(12).

Türkiye, çocuk ve gençlerin iş güvenliği yönünden korunmasıyla ilgili sözleşmelerin bir bölümünü onaylamıştır. Trimci ve ateşçi sıfatıyla gemilerde işe alınacakların asgari yaşının tespitine dair 15 sayılı sözleşme 25.5.1959 tarihinde, deniz işlerinde çalıştırılacak çocukların asgari yaş haddinin tespiti hakkında 58 sayılı sözleşme 25.5.1959 tarihinde işçilerin yararının radyasyonlara karşı korunması hakkında 115 sayılı sözleşme 7.3.1968 tarihinde, Tek işçinin taşıyabileceği yükün çok ağırlığı hakkında 127 sayılı sözleşme 30.11.1972 tarihinde, Sanayide genç işçilerin sağlık muayeneleri konusunda 77 sayılı sözleşme 16.8.1983 tarihinde, Yeraltı işlerinde çalışma yaşı konusunda 123 sayılı sözleşme 21.5.1991 tarihinde, insan kaynaklarının değerlendirilmesinde mesleki eğitim ve yönlendirmenin yeri hakkında 142 sayılı sözleşme 26.11.1992 tarihinde Sanayi işyerlerine alınacak çocukların asgari yaş sınırını belirleyen 59 sayılı sözleşme 8.1.1993 tarihinde onaylanmıştır(13).

Uluslararası sözleşme ve bildirimlerde, çocuk ve gençlerin iş güvenliği ile ilgili olarak iki eğilim göze çarpmaktadır. Birinci eğilim, çocukların çalışma yaşamı dışında bırakılmaları ve zorunlu temel eğitimden geçirilmeleridir. İkinci eğilim, genç işçilerin sınırlı ve mümkün olduğu kadar hafif işlerde çalıştırılmalarıdır. Buna bağlı olarak, çalışan gençlerin dinlendirilmeleri ve sağlık yoklamasından geçirilmeleri de öngörülmektedir.

II. TÜRK İŞ HUKUKUNDA ÇOCUK VE GENÇLERİN İŞ GÜVENLİĞİ

1982 Anayasasının 50. maddesine göre, "Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar."

Anayasanın bu hükmüne uygun olarak, Türk İş Hukuku mevzuatında gerekli bazı düzenlemeler yapılmış bulunmaktadır. 1475 sayılı İş Kanunu ve bu yasa uyarınca çıkarılan tüzükler, Borçlar Kanunu ve Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, konuya ilişkin hükümler getirmişlerdir. Bununla birlikte, söz konusu yasalar arasında önemli düzenleme ve kapsam farklılıkları vardır. İş kanunu ile getirilen hükümler, bu yasa kapsamına giren işler ve işyerleri ile sınır-

(9) bkz. Centel, İş Güvenliği, 81 vd.

(10) Centel, İş Güvenliği, 94-95.

(11) Bkz. Centel, İş Güvenliği, 109 vd.

(12) Bkz. Centel, İş Güvenliği, 119 vd.

(13) Şahlanan, Fevzi, Sanayide yaş sınırı bakımından çocukların korunmaları, mesleki eğitim ve yönlendirme açılarından onaylanan ILO sözleşmeleri, İş Hukuku Dergisi, Nisan-Haziran 1993, 194 vd.; Taşkent, 273 vd.

lıdır. Bu yasa kapsamına girmeyen (bkz. İK m.2) işler ve işyerlerinde ise Borçlar Kanunu ve Umumi HK. hükümleri uygulanmaktadır(14). İş Kanunu ve ilgili mevzuat ile getirilen hükümlerin, uluslararası sözleşme ve bildirilere genelde uygun olduğu söylenebilir. Buna karşılık, Borçlar Kanununun, hem de uluslararası hukukun gerisinde kalmaktadır.

İş hukuku ile ilgili yasalar arasında, İş Kanunu ve Borçlar Kanunu yanında 854 Sayılı Deniz İş Kanunu ile 5953 sayılı Basın İş Kanunu da yer almaktadır. Deniz ve Basın İş yasalarında boşluk bulunan hallerde uygulanacak genel yasanın İş Kanunu değil, Borçlar Kanunu olduğu kabul edilmektedir(15). Bu durum, Borçlar Kanunu ve ilgili mevzuat ile getirilen düzenlemelerin önemini daha da arttırmaktadır.

Aynı konunun farklı yasalarla düzenlenmesi, çocuk ve genç işçi kavramları arasında karışıklığı da neden olmaktadır. Yasalar arasında en az çalışma yaşı konusunda bir birlik bulunmadığı için, belirli bir yaştan altındakileri "çocuk", bunun üzerindeki "genç işçi" olarak kabul etmek mümkün değildir(16). Bu nedenle, çocuk ve genç işçi kavramlarını aynı anlama gelir şekilde kullanmak zorunluluğu doğmaktadır.

1. ÇALIŞMA YAŞI VE ÇALIŞTIRMA YASAKLARI

a) Genel Yaş Sınırı ve Temel Eğitim Zorunluluğuyla İlişkisi

İş Kanunu m. 67 hükmüne göre, 15 yaşından küçük çocukların çalıştırılmaları yasaktır. Ancak çocukların sağlıklarına okul ve mesleki eğitimlerine zarar vermeyecek nitelikteki hafif işlerde 13 yaşını doldurmuş çocukların çalıştırılmaları mümkündür.

Deniz işlerinde en az çalışma yaşına ilişkin olan ve Türkiye tarafından onaylanmış bulunan 58 sayılı ILO sözleşmesi gereğince, gemilerdeki işlerde 15 yaşından küçük çocuklar çalıştırılmaz.

İş Kanununa tabi olmayan işlerde Borçlar Kanunu ve ilgili mevzuat uygulanır. Borçlar Kanununda en az çalışma yaşına ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamakla birlikte Umumi H.K.m.173 hükmü konuyu düzenlemiştir. Adı geçen hükme göre, on iki yaşından küçük çocuklar çalıştırılmaz(17).

Türkiye'de öğrenim çağında bulunan çocuklar için, temel öğrenimin ilk basamağı olan ilköğretim zorunludur (İlköğretim Eğitim Kanunu m.2). Çocuklar, 6 yaşını bitirdikleri yılın Eylül ayından, 14 yaşını bitirip 15 yaşına girdikleri yılın öğretim yılı sonuna kadar öğretim süresi 5 yıl olan ilkokula gitmekle yükümlüdür (İlköğretim Ek. m.3, m.8).

Adı geçen yasanın 59/İ. maddesine göre, ilköğretim çağında olup da mecburi ilköğretim kurumlarına devam etmeyenler hiçbir resmi ve özel işyerinde veya çalışmayı gerektiren başka bir yerde ücretli veya ücretsiz çalıştırılmaz. Bununla birlikte, aynı yasanın 59/II maddesiyle, ilköğretim kurumlarına devam ettiklerini belgeleyenlerin çalıştırılmalarına, çalışmanın ders saati dışında bulunması koşuluyla olanak tanınmıştır.

Konu ile ilgili İ.K. ve İ.E.K. hükümleri birbiriyle uyumludur. Buna karşılık, Umumi H.K. ve m.173 hükmü diğer yasalarla öngörülen yaş sınırının altında kalmaktadır. İş Kanunu m.5/İ 2 hükmüyle tarım işinde çalışanlar bu yasa kapsamı dışında bırakılmıştır. Ülkemizde iş gücünün hemen yarısının tarım işlerinde çalıştığı hatırlanacak olursa, BK kapsamına giren işçilerin büyük bir sayıya ulaştığı söylenebilir. Aynı maddenin diğer hükümleriyle istisna kılınanlarla birlikte, önemli sayıda çocuk ve genç işçinin Borçlar Kanununa tabi olarak çalıştığı ortaya çıkmaktadır.

Yasa gereğince 6 yaşında başlayan ve aralıksız 5 yıl devam eden ilköğretim zorunluluğunun 11 yaşında sona ermesi beklenir. Bununla birlikte, yasa koyucu, çeşitli ihtimalleri dikkate alarak, ilköğrenimin tamamlanabilmesi için azami 15 yaş sınırını öngörmüştür. Eğitim sorununu henüz yeterince çözümlenememiş olan ülkemizde, özellikle tarımda çalışan çocukların ilköğrenimi değişik nedenlerle 11 yaştan sonra da devam edebilmektedir. Bu nedenle, UHK m. 173 ile öngörülen 12 yaş sınırı yasakoyucunun ilköğrenim ile ilgili amacına ve ülkemiz gerçeklerine ters düşmektedir.

İş Kanunu m.67 ile getirilen, kural olarak 15, hafif işlerde 13 yaşından aşağı çocuk çalıştırma yasağı, Türkiye'nin henüz onaylamadığı en az çalışma yaşına ilişkin 138 sayılı ILO sözleşmesine tamamen uygundur. Buna karşılık, UHK m.173 ile getirilen 12 yaş sınırı oldukça düşüktür. Anılan hükmün İK m.67 ile uyumlu hale getirilmesi gerekir. Bu şekilde, İş Kanunu, Umumi HK ve İlköğre-

(14) İş Kanununa getirilen istisnaların nedenleri ve eleştirisi için bkz. Saymen, Ferit Hakkı, Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, 227 vd.

(15) Bu konuda bkz., Narmanlıoğlu, Ünal, İş Hukuku, I, Ankara, 1988, 265, dnn. 162.

(16) Centel, Tankut, Türk hukuku açısından çocuk ve genç işçi haklarının Avrupa Sosyal Şartı ile korunması, İnsan Hakları Yıllığı, C.XII, 1990, 126; ayrıca bkz. Tunçomağ, 139-140.

(17) Söz konusu hükmün Borçlar Kanununa tabi bütün çocuk ve genç işçiler için genel hüküm olduğu konusunda bkz. Centel, İş Güvenliği, 137; Tunçomağ, 335.

tim EK arasında birlik sağlanabileceği gibi, 138 sayılı ILO sözleşmesini derhal onaylamamız mümkün olabilir.

b) Özel Yaş Sınırları

aa) Gece Çalışmaları

İş Kanunu m.69 hükmüne göre, sanayi işlerinde 18 yaşını doldurmamış erkek çocuklarla her yaştaki kadının gece çalıştırılması yasaktır.

İş Kanununa tabi olmayan işlerde UHK m.174 hükmü uygulanır. Buna göre, 12-16 yaş arası çocukların gece çalıştırılmaları yasaktır.

İki hükmün birlikte değerlendirilmesinden çıkan sonuca göre sanayi işleri dışındaki işlerde, İK.na tabi olsun olmasın, 16-18 yaş arası gençler gece çalıştırılabilir.

6 ve 90 sayılı ILO sözleşmeleri ile, sanayi işyerlerinde 18 yaşından küçük işçilerin gece döneminde çalıştırmayacakları öngörülmüştür (6 sayılı sözleşme m. 2/1, 90 sayılı sözleşme m. 3/1). Aynı sözleşmeler ile bu kurala istisnalar getirilmiştir. 6 sayılı sözleşmeye göre, işyerinde arıza çıkması gibi zorunlu hallerde ya da kamu yararının gerekli kılması halinde, 16-18 yaş arası genç işçilere gece çalışması yaptırılabilir (m. 2, 4, 7) 90 sayılı sözleşme m. 3/1 hükmüne göre de çıraklık ya da diğer bir mesleki eğitimin gerekli kılması halinde 16 yaşından büyükler gece döneminde çalıştırılabilir(18).

Sanayi işleri dışındaki işlerde gece çalışmalarına ilişkin 79 sayılı ILO sözleşmesi 18 yaşından küçüklerin gece döneminde çalıştırılmalarını hükmüne bağlamıştır (m. 3/1).

Sanayide gece çalışmalarına ilişkin İş Kanunu m. 69 hükmü, 6 ve 90 sayılı ILO sözleşmelerine uygun, hatta üzerindedir. Gerçekten, 6 sayılı ILO sözleşmesi gece çalıştırma yasağına bazı istisnalar getirmiş, buna karşılık mevzuatımızda konu ile ilgili herhangi bir istisna öngörülmemiştir.

Buna karşılık, sanayi işleri dışındaki işlere ilişkin olarak, mevzuatımız 79 sayılı ILO sözleşmesinin gerisindedir.

Gece döneminden ne anlaşılması gerektiği İK m.65 f.1 ile hükmüne bağlanmıştır. Anılan hükmüne göre, "İş hayatında (gece) en geç saat 20'de başlayarak en erken saat 6'ya kadar geçen herhalde en fazla 11 saat süren gün dönümdür." Aynı maddenin ikinci bendi ile, çocuk işçiler için gece döneminin başlama ve bitiş saatlerinin belirlenmesi için Çalışma Bakanlığınca tüzük hazırlanabileceği hükmü getirilmiştir.

Umumi HK. m. 174, saat 20'den sonra yapılan çalışmayı gece çalışması saymış, ancak gece çalışmasının bitimi ve süresi konusunda herhangi bir hüküm getirmemiştir.

6 sayılı ILO sözleşmesi, akşam saat 22'den sabah saat 5(e kadar devam eden ve aralıksız en az 11 saat süren dönemi gece dönemi olarak kabul etmiştir (m. 3/1). 6 sayılı sözleşmeyi değiştiren 90 sayılı sözleşme aralıksız en az 12 saatlik süreyi gece dönemi saymaktadır (m. 2/1). Sözleşmeye göre 16 yaşından büyükler için 12 saatlik süre saat 22 ile sabah saat 7 arasındaki dönemi kapsar ve aralıksız en az 7 saati içerir. 16 yaşından küçük genç işçiler için 12 saatlik süre, akşam saat 10 ile sabah saat 6 arasındaki dönemi kapsar (m. 2/1, III).

Sinai olmayan işlerle ilgili 79 sayılı sözleşmeye göre, 14 yaşından küçük ve çalıştırılabilecek olan gençler ile 14 yaşından büyük olmakla birlikte öğrenim görme yükümü bulunan gençler için akşam saat 20 ile sabah saat 8 arasındaki 14 saatlik süre gece dönemidir. 14 yaşından büyük olup öğrenim görme yükümü bulunmayan genç işçiler için, akşam saat 22 ile sabah saat 6 arasındaki 12 saatlik süre gece dönemidir (m.2/1, m.3/1).

İş Kanunu m.65 ile UHK m.174, gece döneminin başlangıcı konusunda ILO sözleşmesine uygundur. Bununla birlikte, İK m.65 de belirtilen 11 saatlik süre 90 sayılı sözleşmenin öngördüğü sürenin altındadır. Söz geçeni hükümle öngörülmuş ancak henüz yayımlanmamış olan çocuk işçiler için gece dönemi ile ilgili tüzük ile 11 saatlik süre 12 saate çıkarılabilir. Bu durumda 90 sayılı ILO sözleşmesini onaylamamız mümkün olabilir. Yapılacak bir değişiklikle UHK m.174 hükmünde de gece döneminin süresi ve bitiş saati belirtilmelidir.

bb) Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırma yasağı

İş Kanunu m.78 hükmüne göre, 16 yaşını doldurmamış olan çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmazlar. Aynı hükmüne göre, 16 yaşını doldurmuş, ancak 18 yaşını bitirmemiş çocukların hangi tür ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri ilgili tüzükte gösterilecektir. Bu hüküm gereğince çıkarılan Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü (RG. 9.4.1973-14502) m.2 f2 hükmüne göre, 16 yaşından küçükler ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz. Aynı hükmün birinci fıkrasına göre, tüzüğe bağlı cetvelde gösterilen işlerde 16-18 yaş arası gençler çalıştırılmaz. Ancak, ihtisas ve meslek eğitimi veren okulları bitirip o konudaki işi meslek edinmiş olan 16 yaşından büyük gençler, cetvelin 35. sırasın-

(18) Çırakların gece çalışması hakkında bkz. III 2 aa.

dan 62. sırasına (62 dahil) kadar olan işlerde çalıştırılabilecektir (f. 3 ve 4).

Deniz işlerine ilişkin olarak, Türkiye tarafından 25.5.1959 tarihinde onaylanmış bulunan 15 sayılı ILO sözleşmesi ve Deniz İK m. 6 f 12 gereğince, 18 yaşını doldurmamış gençler gemilerde trimci ve ateşçi olarak çalıştırılmazlar.

Umumi HK. m.179 f.4 hükmüne göre, 12'den 16 yaşına kadar çocukların istihdamı memnu olan sıhhatte muğayir ve muhataralı işlerin nelerden ibaret olduğu İK.nda tasrih edilecektir. Bu hüküm, ağır ve tehlikeli işler konusunda İş Kanununa yol lamada bulunduğundan, İK. m.78 ve bu hüküm gereğince çıkarılan ATİT, Borçlar Kanununa tabi genç işçiler için de uygulanır. Bununla birlikte, UHK, 16 yaşına kadar olan gençlerin, ağır ve tehlikeli işlerde çalışmaları konusunda İş Kanununu esas almış, ancak 16-18 yaş arası gençlerin durumunu düzenlememiştir.

İş Kanununa tabi olmayan 16-18 yaş arası gençlerin ağır ve tehlikeli bir işte çalışmaları konusunda İş Kanunu ile Umumi HK birlikte değerlendirilerek sonuca varılabilir.

Kanımıza göre, Umumi HK. m.179/f 4, 16-18 yaş arası gençler ile ilgili bir düzenleme getirmekle bu yaşlardaki gençlerin hiçbir sınırlama olmadan ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmalarına zımnen olanak sağlamıştır. İş Kanunu m.5 hükmü ile, tarım işleri, bir ailenin üyeleri tarafından evlerde yapılan işler, 507 sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkarlar Kanununda tarifi verilen üç kişinin çalıştığı işler ve diğer bazı iş ve hizmetler yasa kapsamı dışında bırakılmıştır. Söz konusu işlerde ve işyerlerinde çalışan genç işçilerin Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğünde belirtilen tehlikeli madde ve aletlerle iş görmeleri her zaman için mümkündür.

Avrupa Sosyal Şartı m.7/2, tehlikeli ve sağlığa aykırı sayılan belirlenmiş işlerde en az çalışma yaşının 15 yaşın üstüne yükseltilmesini hükme bağlamıştır. İş Kanunu m. 78/f 1 ile ağır ve tehlikeli işlerde en az çalışma yaşının 16 olarak öngörülmesi şartın anılan hükmüne uygun olmakla birlikte Türkiye bu hükmü onaylamamıştır. Hükmün onaylanmaması bir ihmalden kaynaklanamayacağına göre, İş Kanunu kapsamı dışında kalan 16-18 yaş arası genç işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaları mümkün görülmuş olmalıdır(19).

ILO, hazırladığı sözleşme ve tavsiye kararları ile bir kısım ağır ve tehlikeli işler için özel hükümler getirmiştir. Türkiye'nin 7.3.1968 tarihinde onayladığı

115 sayılı sözleşme, 16 yaşından küçük genç işçilerin iyonizan radyasyonlara neden olan işlerde çalıştırılmamasını öngörmektedir. Aynı sözleşme, 16 yaşından büyüklerin bazı şartlarda bu tür işlerde çalıştırılmalarına olanak vermektedir (m. 7). Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü 16 yaşından büyüklerin de bu tür işlerde çalıştırılmasını yasaklamıştır.

Türkiye'nin 30.11.1972 tarihinde onayladığı tek işçinin taşıyabileceği en fazla yük ile ilgili 127 sayılı sözleşme, genç işçilere ağır yüklerin beden taşıması işlerinde sınırlama getirmiştir. Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü bu sözleşmeye uygundur.

İş Kanunu ve ilgili tüzüklerle getirilen hükümler anılan ILO sözleşmelerine uygun olmakla birlikte, İK.na tabi olmayan 16-18 yaş arası gençlerin hiçbir sınırlama olmaksızın ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaları mümkündür. Bu nedenle, Umumi HK. m.179 f 4'teki 16 yaş sınırı 18'e yükseltilmelidir.

cc) Yer ve Su altında çalışma yasağı

İş Kanunu m.68 hükmüne göre, 18 yaşından küçüklerin yer ve su altında çalıştırılması yasaktır. Bu hüküm yeraltı ya da su altında yapılan bütün işleri kapsamaktadır. Yapılan işin türü önemli değildir(20).

151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun m.2'ye göre, maden ocakları içinde 18 yaşından küçüklerin çalıştırılması yasaktır.

Umumi HK. m.173 f.1 hükmüne göre de 12 yaşından küçük çocukların maden işlerinde çalıştırılması yasaktır.

İş Kanunu m.5 ile bu yasa kapsamı dışında bırakılan işler arasında yeraltı ya da sualtı çalışmaları yoktur. Bu nedenle, bütün yeraltı ve sualtı çalışmaları İK m.68 hükmüne tabidir ve 151 sayılı yasa ile UHK. m.173 f.1 pratik önemini yitirmiştir(21).

İş Kanunu m.68 ile getirilen yeraltı işlerinde 18 yaş sınırı, Türkiye'nin 21.5.1991 tarihinde onayladığı Yeraltı madenlerinde işe alınmada yaş ile ilgili 123 sayılı ILO sözleşmesine uygun, hatta üzerindedir. Gerçekten, söz konusu sözleşme ile getirilen yaş sınırı 16'dır (m.2).

dd) Eğlence işleri

Umumi HK m.176 hükmüne göre, "Mahalli belediyelerce bar, kabare, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda onsekiz yaşından aşağı çocukların istihdamı men olunur." Bu hükümde

(19) Centel, Şart, 131.

(20) Centel, Tankut, 123 sayılı Sözleşmenin Türk-İş mevzuatına etkisi, İş Hukuku Dergisi, Ekim-Aralık 1991, 596; Narmanlıoğlu, 427.

(21) Centel, 123 sayılı sözleşmenin Türk iş mevzuatına etkisi, İş Hukuku Dergisi, Ekim-Aralık 1991, 597.

sayılan yerler sınırlı değildir. Hüküm ile genel olarak eğlence işlerinin yapıldığı yerlerde 18 yaşından küçüklerin çalışması yasaklanmaktadır(22).

2559 sayılı Polis Vazife ve Selahiyet Kanunu m.12 f 2 ile bu sınır 21 yaş olarak öngörülmüştür. Bu hüküm UHK'na göre özel hüküm olduğundan öncelikle uygulanır(23).

2. İŞİN DÜZENLENMESİ

a) İş Süresi

İş Kanunu m.61 hükmüne göre, genel bakımdan iş süresi haftada en çok 45 saattir. Günlük iş süresi ise haftada 6 iş günü çalışılan işlerde günde 7,5 saattir. Cumartesi günü kısmen ya da tamamen tatil edilen işyerlerinde günlük iş süresi 45 saatin çalışılan günlere eşit olarak bölünmesiyle uygulanır. Örneğin haftada 5 gün çalışılan işyerlerinde günlük iş süresi 9 saattir.

Genel nitelikteki bu hüküm yanında, İK m.67 f.3 ile, okula gidenlerin iş saatlerinin okul saatlerine engel olmayacak şekilde düzenleneceği ve ders saatlerinin 7,5 saatlik çalışma süresinden sayılacağı hükmü getirilmiştir. Bu hüküm, aynı maddenin 1. ve 2. fıkraları ile birlikte değerlendirildiğinde, 13-15 yaş arası çocukların günlük çalışma süresinin en fazla 7,5 saat olabileceği ve okul saatlerinin iş süresinden sayılacağı sonucuna varılabilir.

Bir görüşe göre(24), maddede ilkokul yerine okul terimine yer verildiği için 18 yaşını doldurmuş tüm çocukların, ortaokul, meslek okulu gibi herhangi bir okula devamları halinde günlük çalışma süreleri en fazla 7,5 saattir.

Kanımızca, İK m.67, sadece 13-15 yaş arası çocukların durumunu hükme bağlamaktadır. Nitekim 2.fıkrafta 13-15 yaş arası çocukların okula devamlarının düzenlendiği görülmektedir. Ayrıca Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Tüzüğü m.5/b bendi ile, 15 yaşını doldurmuş çocukların günde en fazla 7,5 saat çalıştırılabileceği hükme bağlanmıştır. Bu nedenle, günde en fazla 7,5 saat çalıştırılabilecek olan çocuklar İK'na tabi 13-15 yaş arası ile sınırlıdır(25).

Umumi H.K. m.173 f.2'ye göre, 12-16 yaş arasında bulunan çocuklar günde en fazla 8 saat çalıştırılabilir. Bu hüküm öncelikle İK'na tabi olmayan işlerde çalıştırılan çocuklara uygulanacaktır.

Bunun yanında, anılan hüküm İK'na tabi bir işte çalışan 15-16 yaş arası çocuklara da uygulanabilir. UHK. m.173'ün, çocuk ve gençlerin iş güvenliğini sağlamaya yönelik genel bir koruma normu olması bu sonuca varmamıza olanak sağlamaktadır.

Şu halde, İK'na tabi olmayan işlerde çalışan 12-16 yaş arası çocuklar günde en fazla 8 saat, İK'na tabi bir işte çalışan 13-15 yaş arası çocuklar 7,5 saat, 15-16 yaş arası çocuklar 8 saat çalıştırılabilir(26). 16 yaş üzerindeki bütün genç işçiler ise, işyerinde uygulanan günlük olağan iş süresine tabidir.

İş Kanununa tabi olmayan genç işçilerin korunabilmesi için UHK m.173 hükmü İK m.67 ile uyumlu hale getirilmelidir.

Genç işçilerin iş süresi konusunda ILO sözleşmeleri ile genel bir düzenleme yapılmamıştır. Sadece 153 sayılı Tavsiye Kararı, genç deniz işçilerinin normal iş süresinin günde 8, haftada 40 saati aşmamasını önermektedir.

Deniz İş Kanunu m.26 da iş süresinin günde 8, haftada 48 saat olması öngörülmüş genç deniz işçileri için herhangi bir hüküm getirilmemiştir. Deniz İş Kanununda hüküm bulunmayan hallerde genel yasa olan Borçlar Kanunu ve Umumi HK uygulanır(27). Türkiye tarafından onaylanmış bulunan 58 sayılı ILO sözleşmesi gereğince gemilerde 15 yaşından küçükler çalıştırılmaz. Anılan sözleşme ve yasa hükümleri birlikte değerlendirildiğinde çıkan sonuca göre, 15-18 yaş arası gençler gemilerdeki işlerde günde en fazla 8 saat çalıştırılabilir.

b) Fazla Çalışma

İş Kanunu m.35/f bendi gereğince çıkartılan Fazla Çalışma Tüzüğü m.4/a hükmüne göre, 15 yaşından küçükler fazla çalışma yaptırılmaz. İş Kanununa tabi olan 15-16 yaş arası çocuklara İK m.67 ve UHK m.173 gereğince en fazla 8 saate kadar fazla çalışma yaptırılabilir. Söz konusu çocuklar günlük olağan çalışması 8 saat ise fazla çalışma yaptırılmaz. 16 yaşından büyüklere ise, yasal sınırlar dahilinde fazla çalışma yaptırılabilir.

Fazla çalışma konusunda ILO sözleşmeleri ile herhangi bir düzenleme getirilmemiştir. Bununla birlikte, 116 sayılı Tavsiye Kararı, fazla çalışmalarında genç işçilerin özel durumunun dikkate alınmasını önermektedir(28).

(22) Centel, İş Güvenliği, 140; Narmanlıoğlu, 428.

(23) Ekonomi, Münir, İş Hukuku I, İstanbul 1984, 95 dn. 93.

(24) Tunçomağ, 335-336.

(25) Aynı yönde, Narmanlıoğlu, 429.

(26) Aksı görüş, Tunçomağ'a göre 15-16 yaş arası çocuklar günde 8 saat çalıştırılabilir. Tunçomağ, 335.

(27) bkz. dn. 14

(28) bkz. Centel, İş Güvenliği, 110.

c) Ara Dinlenmesi

Ara dinlenmesi, günlük yasal iş süresi içinde işçilere verilen dinlenme zamanıdır(29). Çocuk ve genç işçilerin ara dinlenmeleri konusunda mevzuatımızda herhangi bir özel hüküm öngörülmemiştir. İş Kanunu kapsamındaki çocuk ve genç işçiler, ara dinlenmesine ilişkin İK. m.64 hükmünden yararlanırlar.

İş Kanunu kapsamı dışındaki çocuk ve genç işçiler için BK. m.334 f.1'in uygulanması düşünülebilir. Bu hükmeye göre, "İş sahibi işçinin istirahatı için mutad olan saat ve günlerde müsaade etmekle mükelleftir". Kanımıza göre, söz konusu hüküm, BK.na tabi genç işçilere ara dinlenmesi hakkı tanıyacak şekilde yorumlanabilir(30). Hükümde geçen "mutad" kelimesi kesinlikten yoksun olmakla birlikte, yapılacak yorumda İK. m.64 hükmünden yararlanılabilir.

d) Hafta Tatili, Ulusal Bayram ve Genel Tatiller

394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun m.1 ve İş Kanunu m.41 gereğince, haftada altı gün çalışan işçiye en az bir gün tatil verilecektir. Hafta tatili yönünden genç işçiler için özel bir hüküm getirilmemiştir.

İş Kanununa tabi olmayan genç işçilerin hafta tatili konusunda BK. m.334 f.1 uygulanabilir. Burada da, bir yorum kuralı olarak İK. m.41 hükmünden yararlanılabilir. Ayrıca, 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu, BK.na tabi çocuk ve genç işçiler yönünden de uygulanır(31). Bununla birlikte, BK.na tabi genç işçiler İK m.41 de öngörülen hafta tatili ücretinden yararlanamazlar(32).

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun, hem Borçlar Kanununa, hem de İş Kanununa tabi genç işçiler için uygulanır(33). İş Kanunu m.42 gereğince, bu yasa kapsamına giren işçiler genel tatil ücretinden yararlanır. Buna karşılık, İş Kanunu kapsamı dışında kalan işçiler böyle bir haktan yararlanamazlar(34).

Türkiye tarafından 11.2.1946 tarihinde onaylanan Sınai müesseselerde hafta tatili yapılması ile ilgili 14 sayılı ILO sözleşmesi, her 7 günlük

dönem içinde 24 saat hafta tatili verilmesini öngörmektedir (m. 2/1). Türk mevzuatı bu sözleşmeye uygundur.

e) Yıllık Ücretli İzin

İş Kanunu m.49 f.3'e göre, 18 ve daha küçük yaşta işçilere yılda en az 18 gün, yıllık ücretli izin verilir. Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda genç işçilerin yıllık ücretli iznine ilişkin özel bir hüküm öngörülmemiş olmakla birlikte yıllık ücretli izne ilişkin Deniz İK m.40 ve Basın İK m.21'den genç işçiler de yararlanır.

Borçlar Kanununa tabi genç işçiler için yıllık ücretli izne ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.

82 Anayasası m.50 f 3 ve 4 hükümlerine göre, "Dinlenmek çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir." Anayasa bu hükmüyle yıllık ücretli izni ve bunun yanında ücretli hafta ve bayram tatillerini sosyal hak olarak kabul etmiştir. Bununla birlikte, m.50 f.4 de yer alan hüküm, program hüküm niteliğindedir. Doktrinde kabul edildiğine göre, program hükümler kişilere doğrudan bir talep hakkı vermezler, yasakoyucuya, ödev yüklerler(35). Bu nedenle, ücretli tatil ve izin hakkının yasayla düzenleneceğini öngören anayasa hükmüne dayanarak kişisel talep hakkı ileri sürmek mümkün değildir. Yasakoyucunun ücretli izinleri yasa ile düzenlemesi gerekir.

Yasakoyucu, iş yasalarıyla ücretli tatil hakkını düzenlemiş, ancak Borçlar Kanununa tabi işçiler için bu konuda bir hüküm getirmemiştir. Yıllık ücretli izinden yararlanmanın ön şartı iş yasalarına tabi olarak çalışmaktır (İK. m.49). Bu nedenle, Borçlar Kanununa tabi genç işçiler yıllık ücretli izin hakkından ve diğer ücretli tatil haklarından yararlanamazlar(36).

Borçlar Kanununa tabi çocuk ve genç işçilerin teknik anlamda yıllık ücretli izin ile ücretli hafta ve bayram tatillerinden yararlanma hakları bulunmama ile birlikte, ücretsiz de olsa yıllık izin hakları olduğu savunulabilir. Anayasa m.50 f.3 de, dinlenmenin, çalışanların hakkı olduğu hükmüne bağlan-

(29) Ekonomi, 314-315; Narmanlıoğlu, 388-389; Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 11.bası, İstanbul, 1992, 239.

(30) Çıraklar yönünden benzer görüş bkz. Uşan, M.Fatih, Çıraklık Sözleşmesi, Konya, 1994, 94.

(31) bkz. Centel, İş Güvenliği 171.

(32) Narmanlıoğlu, 407-408; Saymen, 522.

(33) RG. 19.3.1981, 17821.

(34) Saymen, 522.

(35) Kapani, Münci, Kamu hürriyetleri, 6.bası, Ankara 1981, 124; Tanör, Bülent, Anayasa hukukunda sosyal haklar, İstanbul 1978, 190 vd.

(36) Çöğenli, M.Taner, Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, İstanbul 1983, 63 vd.; Tunçomağ, 315.

miştir. Anılan hüküm, dördüncü fıkranın aksine, program-hüküm değil, çalışanlara tanınmış ve kişisel talep hakkı veren bir sosyal hakktır.

Yıllık dinlenme hakkının Anayasa yanında bir diğer kaynağı, işverenin işçiyi gözetme borcudur. Doktrinde kabul edilen görüşe göre(37), işverenin, işçisine yılda bir kez sağlığını koruması, yeniden ruhi ve bedeni güç kazanması için işinden bir süre ayrılma olanağı tanıması işçiyi gözetme borcu içine girer. Özellikle çocuk ve genç işçiler bakımından yıllık iznin önemi daha da büyüktür. Borçlar Kanununa tabi çocuk ve genç işçilere işveren, gözetme borcunun bir sonucu olarak, ücretsiz de olsa yıllık izin vermeye yükümlüdür.

Uluslararası Çalışma Örgütü, hazırladığı çeşitli sözleşmelerle yıllık ücretli izni düzenlemiştir. Gemi adamları dışında, bütün çalışanlara uygulanması öngörülen 132 sayılı sözleşme ile, yıllık ücretli izne hak kazanmak için en az çalışma süresinin 6 ayı geçemeyeceği (m.5/2) hükmü getirilmiştir. Bunun yanında, 54, 72, 91 ve 146 sayılı sözleşmelerle gemi adamlarının, 101 ve 110 sayılı sözleşmelerle tarımda çalışanların yıllık ücretli izni düzenlenmiştir(38).

Genç işçilerle ilgili olarak, 52 sayılı sözleşme, Çıraklar dahil, 16 yaşından küçüklere aralıksız bir yıllık çalışma sonucunda en az 12 iş günü yıllık ücretli izin verilmesini hükme bağlamıştır (m.2/2). Bunun yanında, 101 ve 110 sayılı sözleşmelerde genç işçilere ilişkin hükümler bulunmaktadır.

Türkiye, söz konusu ILO sözleşmelerinin hiç birini onaylamamıştır.

Avrupa Sosyal Şartı m.7/7, "18 yaşın altındaki çalışan kişilere yılda en az 3 haftalık ücretli izin hakkını tanıma" yükümlülüğü getirmiştir. İş Kanununa tabi işçiler bakımından 18 günden az olamayacağı hükme bağlanan (İK m.49 f.3) yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan diğer tatil günlerinin izin süresinden sayılmayacağı (İK m.52 f.5) dikkate alınır, İş Kanunu düzenlenmesinin Avrupa S.Ş. m.7/7'ye uygun olduğu görülür. Buna karşılık BK.na tabi işçilere yıllık ücretli izin hakkı verilmediğinden, Şartın anılan hükmü Türkiye tarafından onaylanmamıştır(39).

3. ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLERİN SAĞLIK YOKLAMASI

İş Kanunu m.80 hükmüne göre, "13'den 18 yaşına kadar (18 dahil) çocukların herhangi bir işe

alınmalarından önce, işin niteliğine ve şartlarına göre vücut yapılarının dayanıklı olduğunun raporlarla belirlenmesi ve bunların 18 yaşını dolduruncaya kadar en az altı ayda bir aynı şekilde doktor muayenesinden geçirilmesi zorunludur."

Anılan yasanın 79. maddesine göre, ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe girişlerinde ve işin devamı müddetince, bu tür işlere elverişli olduklarına dair rapor almaları zorunludur.

Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü m.3 hükmüne göre de, 16-18 yaş arası çocukların işe girişte ve işin devamı süresince her 6 ayda bir rapor almaları gerekir.

Söz konusu hükümler, İş Kanununa tabi genç işçiler için uygulanacaktır. Buna karşılık, Borçlar Kanununa tabi genç işçilerin sağlık yoklamaları konusunda mevzuatta herhangi bir hüküm öngörülmemiştir. Bu eksiklik, İK m.80 ile uyumlu bir düzenlemenin BK.na tabi genç işçiler bakımından da getirilmesiyle giderilebilir.

Genç işçilerin sağlık yoklamasından geçirilmesine ilişkin ILO sözleşmeleri değişik iş alanlarında çalışan genç işçiler için ayrı ayrı düzenlenmiştir. Türkiye'nin 16.8.1983 tarihinde onayladığı 77 sayılı sözleşme, sanayi işyerlerinde çalıştırılacak genç işçilerin sağlık yoklamalarının, 18 yaşın sonuna kadar sürdürülmesini hükme bağlamıştır. Aynı sözleşme ile, ağır ve tehlikeli işlerde işin devamınca yapılacak sağlık yoklamasının, ilgilinin en az 21 yaşını dolduruncaya kadar sürdürülmesi öngörülmektedir (m.3/1, m.4/1). Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğünde yaş sınırı 18 olarak öngörülmüştür. Türkiye bu sözleşmeyi onayladığından, 18 yaş sınırının 21'e yükseltilmesi gerekmektedir.

Türkiye'nin henüz onaylamadığı 124 sayılı sözleşme, maden ocakları ile kuyularında çalıştırılacak 21 yaşından küçük genç işçilerin düzenli olarak sağlık yoklamasından geçirilmesini öngörmektedir (m.2/1). İş Kanunu m.68 de hükme bağlanan yeraltı ve sualtı işleri için sağlık kontrolü yaşının, İK m.80'e konulacak bir hükümle 21'e yükseltilmesi düşünülmelidir.

78 sayılı ILO sözleşmesi, sınıai olmayan işlerde 18 yaşa kadar düzenli sağlık yoklaması yapılmasını öngörmektedir (m.2/1). Türkiye'nin henüz onaylamadığı bu sözleşme İK m.80 hükmü ile uyumludur. Borçlar Kanununa tabi işler sınıai olmayan işleri kapsadığından (İK m.5, m.6), 78 sayılı

(37) Tunçomağ, 314; Çöğenli, 59-60.

(38) Anılan sözleşmelerle ilgili geniş bilgi için bkz. Çöğenli, 27 vd.

(39) Centel, Şart, 134.

sözleşmenin onaylanarak iş hukuka geçirilmesiyle bu konudaki yasal boşluk doldurulabilir. Gerçekten, Anayasa m.90 f.5 hükmüne göre, "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir". 78 sayılı sözleşmenin onaylanmasıyla başka herhangi bir yasal düzenlemeye gerek kalmadan, BK.na tabi genç işçilerin korunması sağlanabilir.

4. ÇOCUK VE GENÇLERİN İŞ GÜVENLİĞİNE AYKIRILIĞIN YAPTIRIMLARI

İşçi sağlığı ve iş güvenliğine aykırılığın yaptırımları özel hukuk ve kamu hukuku yaptırımları olarak ikiye ayrılır. Özel hukuk yaptırımları genellikle işçilere verilen zararlar nedeniyle tazminat ödenmesi, hukuka aykırı işlemin geçersiz sayılması gibi biçimlerde ortaya çıkar(40). Çalışmamızda özel hukuk yaptırımlarına girmeyecek, kamu hukuku yaptırımlarını inceleyeceğiz.

İş güvenliği önlemlerini almayan işverene uygulanacak olan kamu hukuku yaptırımları idari ve cezai yaptırımlar olmak üzere ikiye ayrılır.

İdari yaptırımlar, yasaların yetki verdiği hallerde, idarenin, araya bir yargı kararı girmeksizin, doğrudan doğruya bir işlemi ile, idare hukukuna özgü usullerle vermiş olduğu cezalardır. Hukuksal ve cezai yaptırımlardan farklı olarak, idari yaptırımın uygulanabilmesi için herhangi bir yargı kararına gerek yoktur. Bu şekilde idari yaptırımlar, yaptırım uygulanmasında sürat ve etkinliği sağlarlar(41).

İş hukukunda idari yaptırımların en yaygın uygulama alanı, İş Kanunu hükümlerine aykırı davranışlara uygulanan idari para cezalarıdır. 3.11.1988 tarih ve 3495 sayılı yasa ile, kıdem tazminatı (m.98/D) ile iş ve işçi bulmaya ilişkin (m.105) olanlar dışında İş Kanununda yer alan tüm ceza yaptırımları idari para cezasına çevrilmiştir. Konumuzu ilgilendiren işin düzenlenmesine (m.100) ve işçi sağlığı-iş güvenliğine (m.101-104) ilişkin para cezaları ceza mahkemelerince değil, doğrudan doğruya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Çalışma Müdürlüklerince, iş müfettişlerinin yapacakları denetimler sonucunda verilir (İK m.108).

İdari para cezaları dışında, iş güvenliği konusunda uygulanabilecek diğer idari yaptırımlar, işin durdurulması, işyerinin kapatılması ve işçilerin çalışmaktan alıkonmasıdır.

İşin durdurulması ve işyerinin kapatılması, işyerlerinde işçilerin sağlığı ve iş güvenliği açısından yaşamsal bir tehlikenin varlığı halinde Bölge Çalışma Müdürü başkanlığında, iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisinden oluşan komisyon kararıyla uygulanan yaptırımlardır(42) (İK m.75A ve B).

İş güvenliği konusunda uygulanabilecek bir diğer idari yaptırım, işçilerin çalışmaktan alıkonmasıdır. İş Kanunu m.75/4 hükmüne göre, bir işyerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumlarının böyle bir işyerinde çalışmaya engel olduğu saptanırsa bu işçiler çalışmaktan alıkonulur.

Çocuk ve gençlerin temel öğrenimi ve iş güvenliği kurallarına aykırılık halinde işverenlere uygulanacak cezai yaptırımlar Umumi HK m.282, İlköğretim EK m.59 f.1 de hükme bağlanmıştır. Bunun yanında, genel olarak işçi sağlığı iş güvenliğine ilişkin cezai müeyyideler Deniz İK m.49, 51, 53; Basın İK.m.24, Hafta Tatili Kanunu m.10, Öğle Tatili Kanunu m.7 de yer almaktadır. İş Kanununda yer alan iş güvenliğine ilişkin ceza yaptırımları, yukarıda gördüğümüz gibi idari para cezasına dönüştürülmüştür.

İş güvenliğine özgü ceza hükümleri yanında, Türk Ceza Kanunu da genel yasa olarak uygulama alanı bulur. İş mevzuatı ceza hükümlerinde boşluk bulunan hallerde genel yasa olan Türk Ceza Kanunu uygulanır(43).

İşyerlerinde iş müfettişleri tarafından yapılan denetimler sonucunda mevzuata aykırı suç oluşturulan durumlar belirlendiği takdirde, sanığa (işveren veya işveren vekili)(44) bir önel verilebilir ya da derhal ceza kovuşturması süreci başlatılabilir. Türkiye tarafından 16.12.1950 tarihinde onaylanmış bulunan, Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkında 81 sayılı ILO sözleşmesi (m.13, 17) ve İş Teftiş Tüzüğü (m.22/3) gereğince müfettişler kural olarak, önel vermek ya da derhal ceza kovuşturması talebinde bulunmak konusunda takdir hakkına sahiptirler. Müfettişlerin takdir hakkının iki istisnası vardır. İşçi sağlığı açısından yakın bir tehlikenin

(40) İşgüvenliği ile ilgili özel hukuk yaptırımları konusunda bkz. Süzek, Sarper, İş güvenliği hukuku, Ankara 1985, 176 vd.; aynı yazar, İş hukuku yaptırımları, İş Hukuku Dergisi, Nisan-Haziran 1993, 165 vd.

(41) Süzek, Yaptırımlar, 180 ve dn. 41 vd.nda belirtilen yazarlar.

(42) İşin durdurulması ve işyerinin kapatılması hakkında geniş bilgi için bkz. Süzek, İş güvenliği, 265 vd.

(43) Süzek, Yaptırımlar, 173.

(44) İş yasalarının çeşitli hükümlerinde sanık işveren veya işveren vekili olarak belirlenmiştir (bkz. İK m.98 vd.; Deniz İK m.50 vd.; Basın İK m.26 vd.).

varlığı halinde müfettiş önel veremez, derhal ceza kovuşturmasını başlatmak zorundadır (81 sayılı Söz.m.13/2, b; İTT m.22/3). Mevzuatta önel verme zorunluluğunun öngörüldüğü durumlarda müfettiş işverene uygun bir önel vermek zorundadır (İTT m.22/3).

Anılan hükümler gereğince, müfettiş kural olarak önel vermek zorunda değildir, bu konuda takdir hakkı vardır. Bununla birlikte, uygulamada iş güvenliği kurallarına aykırı davranan işverenlere her durumda ve birden çok önel tanınmaktadır. Önel müessesesinin amacını aşan bu uygulama nedeniyle cezai yaptırımın uygulanması gecikmekte ve yaptırımların etkinliği önlenmektedir(45).

İş müfettişlerinin takdir hakkını ceza kovuşturması sürecini başlatmak yönünde kullanması ya da verilen önel içinde mevzuata aykırılıkların giderilmemesi halinde, müfettiş tarafından hazırlanan rapor iş müfettişleri grup başkanlığı tarafından Bölge Çalışma Müdürlüğüne iletilir. Bölge Çalışma Müdürlüğü ceza kovuşturması yapılması için Cumhuriyet savcılığına başvurur (İTT 22/5,6).

Cumhuriyet savcısı yaptığı hazırlık soruşturması sonucunda kamu davası açılmasına gerek bulunup bulunmadığına karar verir. Ancak savcı, Türk Ceza Kanunu m.119 da yer alan koşullar varsa sanığa önödeme önerisinde bulunmak zorundadır. Önödeme kabul edilip para cezası ödendiği takdirde, kamu davası açılmaz. Önödeme, para cezası ya da yukarı haddi üç ayı aşmayan suçun failine belirli bir para ödemek suretiyle hakında kamu davasının açılmasını önleme olanağı tanır. Çok önemli olmayan bazı suçlardan dolayı dava açılarak zaman kaybedilmesinin önlenmesi amaçlanmaktadır(46).

Cezai yaptırımlara etkinlik sağlayan, yargı organı önünde yargılanma ve mahkum olmadır. Bu özellikler önödeme ile ortadan kalkmaktadır(47). Ancak, İş Kanununda yer alan ceza yaptırımlarının hemen tamamı idari para cezasına dönüştürüldüğünden, bu cezalar Bölge Çalışma Müdürlüğüne verilecek, önödemeye konu olmayacaktır(48). Bunun yanında, örneğin Umumi H.K. m.282, üç aydan daha yüksek bir hapis cezasını öngördüğü için önödemeye konu olmaz.

İş Kanununda yer alan ceza yaptırımlarının idari para cezasına dönüştürülmesiyle önödemenin uygulama alanı daralmıştır. Bununla birlikte, iş güvenliğine ilişkin ceza hükümlerinin hemen tamamı para cezasını öngördüğünden, cezai yaptırımın etkinliğini azaltan önödeme müessesesi kaldırılmalıdır. Ayrıca, bir çok yabancı ülke hukukunda olduğu gibi, para cezasına mahkumiyet yanında hükmün ilanı ve basında yayınlanması yoluna gidilmelidir(49).

5. ÇOCUK VE GENÇLERİN İŞ GÜVENLİĞİNİN DENETİMİ

İş güvenliği mevzuatına uyulmasında en hayati konu, yeterli bir denetimin varlığıdır. Yeterli ve gelişmiş bir mevzuat var olsa da, mevzuata uyulup uyulmadığı denetlenmedikçe, bütün çabalar sonuçsuz kalır.

Ülkemizde, çocuk ve gençlerin iş güvenliğine ilişkin hükümleri denetleyecek ayrı bir denetim örgütü bulunmamaktadır. Konuyla ilgili mevzuatın denetimi işyerlerinin genel iş güvenliği, denetimine bağlıdır. Genel denetim örgütündeki yapısal sorunlar, çocuk ve gençlerin iş güvenliği denetimine de yansımaktadır.

İş güvenliği denetimi yapan kuruluşlar birden çoktur. Çalışma Bakanlığına bağlı İş Teftiş Kurulu yanında, Sağlık Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Milli Savunma Bakanlığı, Sosyal Sigortalar Kurumu, İl Özel İdareleri ve belediyeler denetimle yetkili kılınmışlardır. Aralarında eşgüdüm eksikliği bulunan bu kuruluşların değişik hükümlere dayanarak aynı amaç için çalışmaları, az kişiyle çok iş yapılmasını engellemekte ve gereksiz tekrarlara neden olmaktadır(50).

İş güvenliği mevzuatının denetlenmesinde en önemli kuruluş, Çalışma Bakanlığına bağlı İş Teftiş Kuruludur (İK m.88 f.2, İş Teftişi Tüzüğü m.3). Kurula bağlı iş müfettişleri eliyle denetimin yapılmasına çalışılmaktadır.

İş Kanunu m.81 vd. hükümlerine dayanılarak çıkarılmış bulunan İş Teftiş Tüzüğü (İTT m.31), esas olarak İş Kanununa tabi işyerlerinde yapılan denetimi düzenler. Ayrıca Deniz İK. m.49 ve Basın İK. m.24 gereğince, anılan yasalara tabi işyerlerinde denetimde de İş Teftiş Tüzüğü uygulanır.

(45) Önel müessesesi ve ortaya çıkan sorunlar hakkında bkz. Süzek, İş güvenliği, 297 vd.

(46) Önödeme konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Bıyıklı, Hasan, Sosyal Ceza hukuku, Ankara 1983, 361 vd.; Süzek, İş güvenliği, 332 vd.

(47) Bıyıklı, 375.

(48) Süzek, Yaptırımlar, 178.

(49) Bıyıklı, 375; Süzek, İş güvenliği, 335.

İş Kanunu kapsamı dışında kalan işyerlerinin denetiminden Sağlık Bakanlığı sorumludur. Umu mi HK m.179 ve m.268 vd. ve 12 Mart 1948 tarihli İş Kanununun Şumülü içinde Tasnif Edilmemiş Olan Küçük İşyerlerinin Teftiş ve Murakabesi Hakkında Yönetmelik m.6 gereğince, Sağlık Bakanlığı, belediye sınırları dışında kalan işyerlerini denetlemekle yükümlüdür. İş Kanunu kapsamı dışında olup da belediye sınırları içinde bulunan işyerlerinin denetiminden 1580 sayılı Belediye Kanunu m.15 bend 38 ve 76 gereğince, belediyeler sorumludur(51).

İş Kanunu m.88 f.2 hükmüne göre, denetimler, ihtiyaca yetecek sayıda müfettiş tarafından yürütülecektir. 81 sayılı sözleşmede de, iş müfettişlerinin denetimi etkili biçimde yerine getirmeye yetecek sayıda olması hükme bağlanmıştır (m.10). İş Teftiş Tüzüğü m.17 f.4'e göre ise, işyerlerinin denetimi olanaklar ölçüsünde kısa aralıklarla yapılacaktır.

Anılan hükümlere rağmen, ülkemizde iş güvenliği denetimlerinin yeterli sayıda müfettiş tarafından yapıldığı söylenemez. Müfettiş sayısının azlığı yanında, küçük işyeri sayısının fazla oluşu denetimi olumsuz etkilemektedir. Pek çok işyeri hiç denetlenmezken, bazı işyerlerinde gereğinden fazla denetim yapılmaktadır. Müfettişlere, denetim görevi yerine, fazla sayıda idari görev verilmektedir(52). Bu uygulama, iş müfettişlerine verilecek idari görevlerin, asıl görevlerini yapmalarına engel olmaması gerektiğini hükme bağlayan 81 sayılı Sözleşme m.3/2'ye aykırıdır.

İş güvenliğinin sağlanması yeterli ve etkili bir denetimin yapılmasına bağlıdır. Farklı görev alanlarına sahip birden çok denetim örgütünün bulunması denetimin etkinliğini engellemektedir. Ülke çapında yetkili tek bir denetim örgütünün kurulması ve olanaklar ölçüsünde nitelikli iş müfettişi sayısının artırılması gereklidir. Kurulacak böyle bir örgütün yetki alanına, İş Kanunu kapsamında olsun olmasın tüm işyerleri girmelidir. Mevcut denetim örgütlerinin birleştirilmesiyle fazla harcama gerekmeden tek bir denetim örgütü oluşturulabilir ve denetimin dağınlığından kaynaklanan güç, zaman ve mali kaynak kaybı giderilebilir(53).

III. ÇIRAKLARIN İŞ GÜVENLİĞİ

1. ÇIRAKLIKLA İLGİLİ MEVZUAT

Gelişmekte olan ülkelerin sanayileşmelerini tamamlamaları için nitelikli işgücü yetiştirmeleri zorunludur. Küçük yaştan başlayan eğitim öğretim yoluyla kazanılacak işgücü, ülkenin kalkınmasına katkıda bulunur. Doğru ve etkin bir çıraklık eğitimi ile, yaygın eğitim sorunu bir ölçüde çözümlenir, ülkenin işgücü verimliliği artar, kişilerin yeteneklerine uygun bir işte sürekli çalışmaları sağlanır. İşgücünün eğitilmiş olması, iş kazası meslek hastalığı oranını önemli ölçüde azaltır(54).

Mevzuatımızda çıraklık, Borçlar Kanunu, İş Kanunu ve Çıraklık Meslek Eğitimi Kanunu ile düzenlenmiştir. Her üç yasanın kapsamı birbirinden farklıdır ve çıraklar konusunda değişik hükümler getirmişlerdir.

3308 sayılı ÇMEK, mesleki eğitim sorununu çözebilmek amacıyla çıkarılmış ve çıraklık eğitimi yanında mesleki ve teknik liselerde öğrenim gören öğrencilerin işletmelerde meslek eğitimini düzenlemiştir(55). Yasanın 2. maddesi ÇMEK.nun kapsamını hükme bağlamaktadır. Buna göre, 507 sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkarlar Kanunu, 5590 sayılı yasaya göre kurulmuş ticaret ve sanayi odaları ile Ticaret Borsaları Birliği Kanununa göre kurulmuş mesleki kuruluşlara üye işyerleri ve bazı kamu kurumlarına bağlı işyerlerini kapsar (m.2/a). Ayrıca yasa, 507 sayılı yasaya tabi işyerleri yönünden çıraklık eğitiminin yapılacağı il ve meslek alanlarını sınırlamıştır (m.13 f.1). Buna göre, 3308 sayılı yasa, esnaf ve küçük sanatkar işyerleri yönünden Millî Eğitim Bakanlığı tarafından kapsama alınan iller ve meslek alanlarıyla sınırlıdır. Bazı kamu kuruluşları işyerleri ile ziraat odaları, baro, tabip eczacı, mimar ve mühendis odalarına kayıtlı meslek sahiplerine ait işyerleri ile henüz Bakanlık tarafından ÇMEK kapsamına alınmamış il ve mesleklerde faaliyette bulunan esnaf ve küçük sanatkar işyerleri Borçlar Kanunu hükümlerine tabidir.

İş Kanunu m.5 hükmüne göre, 18 yaşını bitirmiş çıraklara bu yasa hükümleri uygulanır. Ancak ÇMEK m.13 f.4 ile, bu yasa kapsamına giren alanlarda İş Kanunu ve Borçlar Kanununun uygulan-

(50) Centel, İş güvenliği, 208 vd.; Süzek, İş güvenliği, 88 vd.

(51) bkz. Süzek, İş güvenliği, 88 vd.; Saymen, 137-138.

(52) Denetim konusunda geniş bilgi için bkz. Süzek, İş güvenliği, 125 vd.; Centel, İş güvenliği 213-214.

(53) Konuyla ilgili öneriler için bkz. Süzek, İş güvenliği, 110 vd.

(54) Saymen, 419; Erkan, Gülsevin, İş Hukuku ile sosyal sigorta hukuku açısından çırakların hukuksal durumları, Yargıtay D.C.II, 1976, 95; Tuncay, Can, Karar İncelemesi, İHU, SSK 3 (No.1), 2; Demircioğlu, Murat, Karar İncelemesi, İHU İşK.5 (No.2), 2.

(55) Geniş açıklama için bkz. Kutal, Metin, Çıraklık ve Mesleki eğitim alanında kabul edilen yeni bir yasa ve öngörülen modelin başlıca özellikleri, İktisat Maliye Dergisi C.XXXII, Kasım 1986, 282 vd.

mayacağı hükme bağlandığından, İş Kanunundan, sadece BK.na tabi olup da 18 yaşını geçmiş çıraklar yararlanır.

Öte yandan Türkiye, insan kaynaklarının değerlendirilmesinde mesleki eğitim ve yönlendirmenin yeri hakkında 142 sayılı ILO sözleşmesini 26.11.1992 tarih ve 3850 sayılı yasa ile onaylamıştır(56). Sözleşme, ilke niteliğinde bazı kurallar getirmektedir. Sözleşmenin 1. maddesine göre, her üye devlet istihdamla yakından ilişkili gelişmiş mesleki rehberlik ve mesleki eğitim politikaları ve programları geliştirecektir. Sözleşme m.3/l'e göre, her üye devlet, mümkün olan en geniş şekilde sakat ve özürlü kişiler de dahil olmak üzere bütün çocuk, genç ve yetişkinlere mesleki rehberlik sistemlerini geliştirecektir. Dördüncü maddeye göre, her üye devlet kademeli olarak, ekonomik faaliyetlerin bütün dallarındaki gençlerin ve yetişkinlerin mesleki yetişme ihtiyaçlarını karşılayacak mesleki eğitim sistemlerini uyumlandıracaktır.

Anayasa m.90/4 gereğince onaylandığı tarihten itibaren iç hukuka geçmiş olan 142 sayılı sözleşme, 3308 sayılı yasa ile başlayan gelişmenin hedeflerini saptamaktadır. Yasakoyucunun görevi, anılan sözleşme doğrultusunda 3308 sayılı yasayı geliştirmek ve tamamlamaktır(57).

3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununun kabulüyle, ilkokulu bitiren çocukların mesleki eğitimleri konusunda önemli bir adım atılmıştır. Yasa, çırak olabilmeyi en az ilkokulu bitirme koşuluna (m.10/b) bağlı tuttuğu ve çırağı öğrenci kabul ettiği (m.11) için, çıraklık kurumu ortaöğrenimin bir parçasıdır. Yasanın temel amacı, mesleki yetişmeyi ve çıraklık eğitimini milli eğitim politikasının bir parçası olarak düzenlemektir(58). Yasa ile, çıraklar yanında teknik meslek liselerinde okuyan öğrencilerin işletmelerde mesleki eğitimlerinin düzenlenmesi de eğitimin bütünlüğü açısından isabetlidir.

2. ÇIRAK-GENÇ İŞÇİ AYIRIMI

Çıraklık ilişkisi, çırak ile işveren arasındaki çıraklık sözleşmesine dayanır (BK. m.318, ÇMEK

m.13). Çıraklık sözleşmesi, işverenin belli bir meslek ve sanatı çırağa öğretmesi taahhüdüne karşılık, çırağın bu meslek ve sanatı öğrenmesi ve kendisine verilen görevleri yerine getirmesi ve işyeri disiplinine uyması taahhüdünü içerir(59).

Çıraklık sözleşmesinin konusu, bir meslek ve sanatın öğrenilmesidir. İş sözleşmesinde tarafların temel borçları, işçinin işgörmeye, işverenin ücret ödeme borçları iken, çıraklık sözleşmesinde ustanın çırağa bir sanat ve mesleği öğretmesi borcuna karşılık, çırağın ustanın işinde çalışması borcu vardır(60).

İş görmenin bir meslek ve sanatın öğrenilmesi yerine üretim amacına yönelmesi durumunda, çıraklık sözleşmesinden çok iş sözleşmesinden bahsetmek gerekir. Üretim amacına yönelik olarak faaliyette bulunan genç de, çırak değil, genç işçidir(61).

Çıraklık sözleşmesindeki ücret iş sözleşmesinde işverenin borcu olan ücretten farklıdır. İş sözleşmesinde ücret, sözleşmenin zorunlu bir unsurudur. Borçlar Kanununa göre ücret, çıraklık sözleşmesinin zorunlu bir unsuru değildir(62). Buna karşılık ÇMEK ücreti zorunlu bir unsur olarak kabul etmiştir (m.25 f.1). Ancak bu ücret bir iş yapma karşılığında ödenmeyip, çırağın bazı zorunlu giderlerinin karşılanmasını amaçlayan ve yasadan doğan bir sosyal ücrettir(63).

Çırak, ustaya bağımlı olarak çalışır. Çırağın ustaya bağımlı olarak çalışması, ustanın emir ve talimatına uygun bir şekilde çalışarak bir meslek ve sanatı öğrenmesi amacına yöneliktir. Bu bakımdan çıraklık sözleşmesindeki bağımlılık unsuru, sadece emir ve talimat altında çalışmayı öngören iş sözleşmesindeki bağımlılık unsurundan farklıdır(64).

Çıraklık sözleşmesinin yukarıda sayılan özelliklerinden çıkan sonuca göre, çırak işçi değildir. Bununla birlikte uygulamada, iş ve sosyal güvenlik hukuku mevzuatının öngördüğü yükümlülüklerden kurtulmak, özellikle çok düşük ücret ödemek amacıyla çırak adı altında genç işçi çalıştırıldığı görülmektedir(65). Aile gelirlerinin az, çocuk sayısının

(56) bkz. Şahlanan, 194 vd.

(57) Şahlanan, 196.

(58) Tuncay, Yeni çıraklık yasası karşısında çırakların hukuki durumu, Açık Oturum, Yargı, 1978, 19, Anılan görüş eski 2089 sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu ile ilgili olmakla birlikte, 3308 sayılı yasa yönünden de geçerliliğini korumaktadır, ayrıca bkz. Elbir Halid Kemal, İş Hukuku 9.bası, İstanbul 1987, 38.

(59) Saymen, 421; Berki, Şakir, Borçlar hukuku, Özel hükümler, Ankara, 1973, 138; Çelik, 45; Elbir, 37; Uçan, 43.

(60) Centel, İş güvenliği, 44 ve dn. 53'de belirtilen yazarlar.

(61) Centel, İş güvenliği, 44; Tuncay, Can, Karar incelemesi, İHU, SSK. 3 (No.1), 2; Saymen, 423.

(62) Berki, 142; Saymen, 429.

(63) Ekonomi, 46; Saymen, 429; Uşan, 82-83.

(64) Centel, İş güvenliği, 46; Uşan, 45.

(65) Çelik, 43; Centel, İş güvenliği, 47; Tuncay, Can, İHU, SSK 3 (No.1), 4-5; Serozan, Rona, Yeni çıraklık yasası karşısında çırakların hukuki durumu, Açık oturum, Yargı, Haziran 1978, 20.

fazla olması nedeniyle okutulmayan çocuklar çok düşük ücretlerle çalıştırılmaktadır. İşverenler de, asgari ücret ve sosyal sigorta yükümlülüklerinden kurtulmak amacıyla genç işçileri çırak adı altında çalıştırmaktadırlar. Çoğu zaman, çalışmanın belirli bir meslek ve sanatın öğrenilmesi için gerekli olan sürenin çok üzerinde bir süre ile genç işçilerin yetişkin yaşlarına kadar çırak adı altında çalıştırıldığı görülmektedir. Yargıtay, verdiği pek çok kararla konuya değinme fırsatı bulmuştur(66). Yargıtayın çıraklık ilişkisi ile ilgili kararlarında, taraflar arasındaki ilişkinin gerçekten çıraklık ilişkisi mi yoksa hizmet ilişkisi mi olduğunun araştırılması gereği belirtilmiştir. Gerçekten, Yargıtaya göre(67), uygulamada çıraklığın yozlaştırıldığı, salt işgücünden yararlanılan kimselerin çırak adı altında işyerlerine alındığı ve yasal yükümlerden kaçıldığı görülmektedir. Bu bakımdan, sözleşmede diğer tarafa verilen ad'a göre değil, gerçek çalışma ilişkisine bakarak bir kimsenin işçi veya çırak olduğu saptanmalıdır. Bunun yanında Yargıtay, taraflar arasındaki hukuki ilişkinin gerçek niteliğinin saptanmasında meslek ve sanatın öğrenim süresini ölçü olarak almaktadır. Yargıtaya göre, Çıraklık belli bir sanatı öğrenmek için teorik ve pratik bilgilerin alındığı ve az çok sanat becerisinin kazanıldığı bir süre ile sınırlı olmak gerekir. Halıcılık gibi bir sanatın öğreniminin hadisede olduğu gibi 11 yıl devam ettiğini kabul etmek hayat görgü ve bilgisi ile çelişir(68).

İş Kanunu m.5/6 hükmüyle 18 yaşını bitirmiş çırakların İş Kanunu kapsamına alınmasının, uygulamada ortaya çıkan aksaklıkları giderme amacıyla yönelik olduğu söylenebilir. Gerçekten 18 yaşını geçen çırakların İş Kanunu ve ilgili mevzuattan yararlandırılmasıyla çıraklık konusunda kanuna karşı hile uygulamalarının bir ölçüde önüne geçilmiş olmaktadır.

3308 sayılı yasada da, konuyla ilgili kanuna karşı hile uygulamalarını engelleyici hükümlere yer verilmiştir. Yasada çıracın bir öğrenci olduğu belirtilmekte (m.11), çıraklığa başlamak için en az ve en çok yaş emredici bir hükümlerle düzenlenmektedir (m.10/a). Ayrıca, çok isabetli bir hükümlerle, 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununa tabi işyerlerinin, Bakanlıkça tespit edilecek il ve meslek dallarında 19 yaşından gün almamış kimseleri, çıraklık

sözleşmesi yapmadan çalıştıramayacağı belirtilmiştir (m.13 f.1). Bu şekilde, tespit edilen il ve meslek dallarında faaliyet gösteren işyerlerinde çalışan gençlerin hukuki durumu açıklığa kavuşturulmuştur. Belirtilen işyerlerinde çalışan gençler yasa gereği çıraktır ve 3308 sayılı yasa hükümlerinden yararlanırlar. Anılan hüküm, çıraklara ücret verilmesini zorunlu kılan ve kısa vadeli sigorta kollarından yararlanmalarına olanak sağlayan m.25 f.1 ve 4 birlikte değerlendirildiğinde, önceden çırak adı altında genç işçi çalıştırılmasına neden olan ücret ve sosyal sigorta yükümlülüklerinden kurtulma amacının bir ölçüde önlediği görülmektedir. Konuyla ilgili bir diğer önemli maddeyle yasakoyucu, çıraklık sözleşmesinin 3-4 yıl süreğini ve bu sürenin mesleklerin özelliklerine göre Bakanlıkça belirleneceğini hükme bağlamıştır (m.14 f.2). Bakanlık mesleklere göre öğrenim süresini saptamıştır(69).

3308 sayılı yasa ile getirilen düzenlemeler olumlu olmakla birlikte, tüm çırakları kapsamına almamıştır. Yasa kapsamı dışında kalan işyerlerinde çırak adı altında işçi çalıştırılmasını engelleyecek hiçbir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle, Borçlar Kanunu kapsamındaki çırakların korunabilmesi için 3308 sayılı yasa öncesi dönemde ileri sürülen görüşler bugün de geçerliliğini korumaktadır. 3308 sayılı Yasa öncesi doktrinde ileri sürülen görüşe göre, çırakların iş hukukunun koruyucu mevzuatından yararlandırılması için çıraklık ilişkisi hizmet ilişkisi olarak kabul edilmelidir(70). Gerçekten, birçok yabancı ülke hukukunda çıraklık, hizmet ilişkisinin özel bir türü olarak kabul edilmekte ve çırakların iş hukuku mevzuatından yararlanması sağlanmaktadır(71).

Kanımıza göre, Borçlar Kanununa tabi çırakların çalışmasının iş sözleşmesinin özel bir türü olarak kabul edilmesi önerisine Türk hukuku yönünden ihtiyatla yaklaşılmalıdır. Öncelikle, çıraklık ilişkisi özel bir tür iş sözleşmesi kabul edilse bile, İK m.5'de yapılacak bir değişiklikle, BK'na tabi çıraklar İK hükümlerinden yararlandırılmadıkça böyle bir düzenlemenin olumlu katkısı az olacaktır. Yukarıda genç işçilerle ilgili olarak gördüğümüz gibi, BK.na tabi genç işçilerle İK.na tabi genç işçiler arasında koruyucu mevzuat bakımından büyük fark vardır.

(66) Y.10.HD, 24.6.1976, 0033/4992; Y.10HD, 29.11.1974, 5703/6922, Çenberci, Mustafa, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara 1977, 926-929; Y.9.HD, 28.3.1973, 36093/6625; Y.10.HD, 20.2.1975, 321/982, İHU, İşK 5 (No.2).

(67) Y.10.HD, 29.11.1974, 5703/6922, İHU, SSK 3 (No.1); Y.10.HD, 24.6.1976, 9933/992, Çenberci, Şerh, 927.

(68) Y.9.HD, 14.9.1977, 9778/13293, İHU, İşK 5 (No.2).

(69) Bu konuda bkz. Atay, Vedat, 3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu hakkında genel bilgi, Türk Kamu-Sen, Mart 1988, 22.

(70) Tuncay, Can, Karar İncelemesi İHU SSK 3 (No.1), 2 vd.; Demircioğlu, Murat, Karar İncelemesi, İHU İşK. 5 (No.2), 3 vd.

(71) bkz. dn.63.

Ayrıca, ülkemizde sorun, çırakların meslek öğrenimi amacıyla çok, işyerinde üretim amacıyla kullanılmalarıdır. Kutal'ın da belirttiği gibi(72), uzun yıllar boyunca en kirli ve zor işler çırak adı altında çocuklara yaptırılmıştır. Çırağın bir işçi değil, bir öğrenci olduğunun kabulü, kısacası zihniyetin değişmesi ülkemizde sanıldığı kadar kolay olmayacaktır. Bu nedenle, çıraklık ilişkisinin özel bir hizmet ilişkisi sayılması, zaten meslek öğretmekten çok üretim amacıyla kullanma zihniyetindeki işverenlere daha kolay ve yasal dayanağı da olan sömürme imkanı sağlar.

Bize göre, ülkemizdeki yetişmiş insan ihtiyacı gözönüne alınarak BK.na tabi çırakların da öğrenci niteliği vurgulanmalı ve bu çıraklar bir an önce 3308 sayılı yasa kapsamına alınmalıdır. Borçlar Kanununa tabi çırakların 3308 sayılı yasa kapsamına alınmaları çeşitli nedenlerle henüz mümkün görülüyorsa, en azından BK.nda yapılacak bir değişiklikte, çıraklığa alınmada yaş sınırı 3308 sayılı yasayla uyumlu hale getirilmelidir. Bunun yanında, BK.na tabi çırakların çalıştıkları mesleklerin öğrenim süresi 3308 sayılı yasadaki olduğu gibi, her mesleğe göre ayrı ayrı belirlenmeli(73) ve ücret BK.nda yer alan çıraklık sözleşmesinin de zorunlu unsuru sayılmalıdır.

3. ÇALIŞMA YAŞI VE ÇALIŞTIRMA YASAKLARI

a) Genel Yaş Sınırı

Çıraklık MEK m.10/a hükmüne göre, bu yasa kapsamında yer alan bir işyerinde çırak olabilmek için 13 yaşını doldurmuş, 19 yaşından gün almamış olmak gerekir. Bu hüküm, çocukların gelişmelerine, sağlık durumlarına, okul ve meslek eğitimlerine engel olmamak kaydı ile 13 yaşını doldurmuş çocukların çalıştırılabileceğini hükme bağlayan İK m.67 ile uyumludur.

Çıraklık MEK m.10/a hükmüne göre, bu yasa kapsamında yer alan bir işyerinde çırak olabilmek için 13 yaşını doldurmuş, 19 yaşından gün almamış olmak gerekir. Bu hüküm, çocukların gelişmelerine, sağlık durumlarına, okul ve meslek eğitimlerine engel olmamak kaydı ile 13 yaşını doldurmuş çocukların çalıştırılabileceğini hükme bağlayan İK m.67 ile uyumludur.

Çıraklık MEK m.10/b hükmüne göre de, çıraklığa başlayabilmek için en az ilkökul mezunu olmak gerekir.

Anılan yasanın 9. maddesi hükmüne göre ise, ilkökul bitirmiş olanlar, bir mesleğe hazırlık amacı ile çıraklık dönemine kadar işyerinde aday çırak olarak eğitilirler. Yasa, çocuğun çıraklığa başlamadan önce, işyeri ortamını tanıması öğrenim ve çalışma koşullarına hazırlanması amacıyla aday çıraklık kurumunu düzenlemiştir (ÇMEK m.3/b). Bununla birlikte, çırak olabilmek için aday çıraklık döneminden geçmeye gerek yoktur(74).

3308 sayılı yasa aday çıraklık için ilkökulu bitirme koşulu getirmiş olmakla birlikte, aday çıraklıkta en az yaşı düzenlememiştir. Bizim de katıldığımız bir görüşe göre, burada işçi ve çırak olarak çalışma için en az 12 yaş koşulu getirmiş olan UHK m.173 f.1 uygulanmalıdır(75).

Borçlar Kanununa tabi çıraklar için en az yaş UHK m.173 gereğince 12'dir. Borçlar Kanununa tabi çıraklar yönünden çıraklığa başlanması için bir üst sınır öngörülmemiştir. Bu nedenle yetişkin kişiler de BK.na göre çıraklık sözleşmesi yapılabilir. Ancak İK m.5 f.b gereğince, BK.na tabi ve 18 yaşından büyük çıraklara İş Kanunu hükümleri uygulanır.

b) Özel Yaş Sınırları

aa) Gece Çalışmaları

Borçlar Kanunu m.330 f.3 hükmüne göre, çırak kural olarak gece çalıştırılmaz. Umumi HK. m.174 hükmüne göre de, 12-16 yaş arası çocuklar saat 20'den sonra gece çalıştırılmazlar. Bu hükümler gereğince 12-16 yaş arası BK.na tabi çıraklar saat 20'den sonra gece çalıştırılmazlar. 16 yaşından büyük çıraklar ise, istisnaen ve öğrenilen mesleğin gece çalışmasını gerektirdiği hallerde gece çalıştırılabilirler(76). İstisnaen ve gerekli hallerde 16 yaşından büyük çırakların gece çalıştırılması gençlerin sanayide gece çalışması ile ilgili 90 sayılı İLO sözleşmesine uygundur (m. 3/1 ve 2).

Çıraklık MEK m.12 f.4'e göre, pratik eğitimde İK m.69 gözönünde bulundurulur. İş Kanunu m.69'a göre, sanayi işlerinde 18 yaşından küçük çocukların çalışması yasaklandığından, 18 yaşından küçük çıraklar sanayide gece çalıştırılmazlar.

(72) Kutal, Metin, 3308 sayılı yasadaki çıraklık statüsü, eğitimi ve çırakların korunması, İktisat Maliye Dergisi, C.XXXIII, Aralık 1986, 324-325.

(73) bkz. Hasan, Baysan, Türkiye'de çırakların konumu, Yargı, 1978, 26.

(74) Kutal, Çıraklık statüsü, 319-320.

(75) Uşan, 6.

(76) Saymen, 430, Uşan, 66.

Çıracılık MEK'na tabi ve sınıai olmayan işlerde çalışan çıracılar konusunda genel koruma normu olan UHK m.174 uygulanmalıdır. Anılan hükümle, 16 yaşından küçüklerin gece çalışması yasaklandığından, 3308 sayılı yasaya tabi 16 yaşından küçük çıracılar sınıai olmayan işlerde gece çalıştırılmazlar. 16 yaşından büyük çıracıların sınıai olmayan işlerde gece çalışmaları ise serbesttir. 3308 sayılı yasa, kapsamına giren alanda ilgili Borçlar Kanunu hükümlerinin uygulanmayacağını hükme bağladığından (ÇMEK m.13 f.4), BK.m.330 f.3 ile gece çalışmalarına getirilen sınırlama, ÇMEK'na tabi 16 yaşından büyük çıracılar için uygulanamaz(77).

bb) Ağır ve tehlikeli işler

Borçlar Kanununda, çıracıların ağır ve tehlikeli işlerde çalışmalarını düzenleyen bir hüküm yoktur. Umumi HK.m.179 f.4, "12'den 16 yaşına kadar çocukların istihdamı memnu olan sıhate mugayir ve muhataralı işlerin İş Kanununda belirtileceğini hükme bağlamıştır. Kanımızca bu hüküm genç işçiler için olduğu kadar, çıracılar için de uygulanabilir(78). Umumi HK 173 vd. maddeleri işçiler hıfzısıhhası başlığı altında düzenlenmiş olmakla birlikte, çalıştırma yaşına ilişkin 173. madde "amele ve çıracılar" ifadesini kullanmış, devamı maddelerinde de işçi ve çıracı ayırımı yapılmadan "çocuklar" ifadesine yer verilmiştir.

İş Kanunu m.78, 16 yaşını doldurmamış çocukların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacaklarını hükme bağladığından, BK'na tabi 16 yaşından küçük çıracılar ağır ve tehlikeli bir işte çalıştırılmazlar. Çıracılığın konusu bir mesleğin öğrenimi olduğundan, buradaki çalıştırma kavramı meslek öğrenimini de kapsar şekilde geniş anlaşılmalıdır. Umumi HK.m.173 hükmü böyle bir yorum uygundur. O halde BK'na tabi 12-16 yaş arası çıracılar ağır ve tehlikeli bir işe ilişkin meslek eğitimi göremezler ve böyle bir işte çalıştırılmazlar.

Kanımıza göre Borçlar Kanununa tabi 16-18 yaş arası çocukların da ağır ve tehlikeli bir işte çalıştırılması mümkün değildir(79). Ağır ve TİT.m.2, 16 yaşını doldurmuş çocukların ağır ve tehlikeli bir işte çalıştırılabilmesi için ihtisas ve meslek eğitimi veren okulları bitirip o konudaki işi meslek edinmiş olmayı aramaktadır. Bu hüküm, teknik meslek liselerini bitiren kişileri kapsamına aldığından,

dan, çıracılar bu kapsamın dışında kalmaktadır. Bunun yanında, çıracılık, mesleğin öğrenilmesi anlamına gelmektedir. 16 yaşını doldurmuş olsa da çıracı sıfatını taşıyan çocuk henüz mesleği öğrenme aşamasındadır. Tüzük 16 yaşını doldurmuş çocukların ağır ve tehlikeli bir işte çalıştırılabilmesi için mesleği edinmiş olmayı aramaktadır. Yukarıda vardığımız sonuca göre, BK'na tabi çıracılar ağır ve tehlikeli bir işe ilişkin meslek öğrenimi göremeyeceklerinden, böyle bir meslekte uzmanlaşıp çalıştırılmaları 16 yaşını geçtikten sonra da mümkün değildir.

Çıracılık ve Meslek Eğitimi Kanunu m.10 f.5 hükmüne göre, ağır, tehlikeli veya özellik arzeden mesleklere alınacak çıracıların öğrenim ve yaş durumu, ilgili kuruluşların görüşü alınarak Bakanlıkça belirlenir. Milli Eğitim Bakanlığı, bu tür mesleklere çıracı olmak isteyenlerde aranacak yaş ve öğrenim durumunu belirlemiştir. Bazı meslek alanlarında çıracılığa başlama yaşı 14 veya 15 olarak belirlenirken, bazı mesleklere yaş koşulu yanında ortaokul mezunu olma koşulu getirilmiştir(80).

cc) Eğlence işleri

Umumi H.K.m.176 hükmü ile 18 yaşından küçüklerin eğlence işlerinde çalıştırılması yasaklanmıştır. Polis Vazife ve Selahiyet Kanunu m.12 ile buradaki yaş sınırı 21'e yükseltildiğinden, bu yaştan küçük çıracıların eğlence işlerinde çalıştırılması mümkün değildir (bkz. ÇMEK m.10/a).

4. ÇALIŞMANIN DÜZENLENMESİ

3308 sayılı yasa, gece çalışmaları ile ağır ve tehlikeli işlere ilişkin hükümler dışında (m.12 f.3, m.10 f.2) günlük iş süresi, ara dinlenmesi, hafta tatili, yıllık ücretli izin gibi konuları açıkça düzenlememiştir. Benzer şekilde, Borçlar Kanununda da bu konulara ilişkin hüküm bulunmamaktadır. Sadece, BK'na tabi 18 yaşından büyük çıracılar İK m.5/6 hükmü gereğince, konuya ilişkin İş Kanunu hükümlerinden yararlanırlar.

a) Çalışma Süresi

3308 sayılı yasa, çalışma süresine ilişkin herhangi bir hüküm getirmemiştir. Bununla birlikte, ÇMEK m.12 f.3 gereğince çıkarılan Çıracılık Eğitim Yönetmeliği(81) m.24 f.2, çıracıların işye-

(77) Aynı yönde, Uşan, 67.

(78) Aynı yönde, Uşan, 65.

(79) Aksi görüş, Uşan, 65.

(80) bkz. Uşan 66, dn.144.

(81) R.G. 16.12.1986, 19313

rindeki çalışma saatlerine uygun olarak çalışacaklarını hükme bağlamıştır. Anılan hüküm gereğince, işyerinde çalışma saatlerine ilişkin İK m.61, 67 ve gençlerin çalışma sürelerine ilişkin genel koruma normu olan UHK.m.173 f.2, çırakların günlük ve haftalık çalışma sürelerinde uygulama alanı bulur.

Buna göre, yukarıda genç işçiler için vardığımız sonuçlara uygun olarak(82), 3308 sayılı yasaya tabi 13-15 yaş arası çıraklar günde 7,5 saat, 15-16 yaş arası çıraklar günde en fazla 8 saat çalıştırılabilir. 16 yaş üzerindeki çıraklar ise, haftalık çalışma süresinin çalışılan günlere bölünmesiyle bulunan günlük iş süresi kadar, örneğin 9 saat çalıştırılabilir.

Borçlar Kanununda, çırakların çalışma süreleri ile ilgili bir hüküm yoktur. Sadece BK.m.318 f.2, günlük çalışma süresinin sözleşmede belirtileceğini hükme bağlamakla yetinmiştir. Bu durumda, UHK m.173 f.2 gereğince, 16 yaşına kadar çıraklar günde en fazla 8 saat, 16 yaşından büyük çıraklar günlük olağan iş süresi kadar çalıştırılabilir. Sözleşme ile bu sürelerden daha kısa çalışma süresi kararlaştırılması mümkündür.

b) Fazla Çalışma

Çıraklık E.Y. m.24 f.2 de çırakların işyerindeki çalışma sürelerine uygun olarak çalıştırılacakları hükme bağlandığından, İK m.35 gereğince yayımlanan Fazla Çalışma Tüzüğü(83) çıraklar hakkında da uygulanır. Fazla Çalışma Tüzüğü ile UHK m.173 f.2 birlikte değerlendirildiğinde çıkan sonuca göre, ÇMEK.na tabi 15 yaşından küçük çıraklara fazla çalışma yaptırılamaz (F.Ç.T. m.4/a, Ç.E.Y. m.24 f.2). 15-16 yaş arası çıraklar UHK m.173 f.2 gereği en fazla 8 saat çalıştırılabilir. 16 yaşından büyük çıraklara ise yasal sınırlar içinde fazla çalışma yaptırılabilir (UHK m.173 f.2).

Borçlar Kanununa tabi 12-16 yaş arası çıraklara, UHK m.173 f.2 gereğince, günde en fazla 8 saate kadar fazla çalışma yaptırılabilir. 16 yaşından büyük çıraklar işyerinde uygulanan fazla çalışma sürelerine tabidir.

c) Ara Dinlenmesi

3308 sayılı yasaya tabi çıraklara, ÇMEK m.12 f.4 ve ÇEY m.24 f.2 gereğince, ara dinlenmelerine ilişkin İK m.64 hükmü uygulanır.

Borçlar Kanununda, ara dinlenmesine ilişkin bir hüküm yoktur. Bununla birlikte, "iş sahibi işçinin istirahati için mutad olan saat ve günlerde müsaade vermekle mükelleftir" hükmünü getiren BK. m.334 f.1, çıraklar için kıyasen uygulanabilir(84). Gerçekten, çırağın gün boyu aralıksız çalıştırılması, çocukların korunması gereğine ve dinlenmenin çalışanların hakkı olduğunu hükme bağlayan Anayasa m.50 f.3'e aykırıdır. Burada bir gerçek yasa boşluğu vardır ve BK m.334 f.1 kıyasen çıraklar hakkında uygulanabilir. Hükümde geçen "mutad" sözcüğü kesinlikten yoksun olmakla birlikte, mutadın belirlenmesinde İK m.64 bir yorum kuralı olarak dikkate alınabilir(85).

d) Hafta Tatili ve Yıllık Ücretli İzin

Borçlar Kanunu m.330 f.3, çırağa kural olarak pazar günleri iş verilemeyeceğini hükme bağlamıştır. Bu hüküm gereğince BK.na tabi çırakların, kural olarak pazar günü, istisnaen haftanın diğer bir günü tatil hakları vardır. Buna karşılık, BK'na tabi çıraklar, hafta tatili ücretinden yararlanamazlar.

3308 sayılı yasaya tabi çıraklar ÇMEK m.12 f.4 ve ÇEY m.24 f.2 gereğince İK m.41'de düzenlenen ücretli hafta tatilinden yararlanırlar.

Borçlar Kanununda çırakların yıllık ücretli izni ile ilgili herhangi bir düzenleme yoktur. Bu nedenle, BK.na tabi çıraklar yıllık ücretli izin hakkından yararlanamazlar(86). Ancak, çırağın ücretsiz de olsa yıllık dinlenmeye hakkı olduğu savunulabilir. Yukarıda, BK.na tabi genç işçilerin yıllık izni konusunda vardığımız sonuçlar, kanımıza göre çıraklar için de geçerlidir. Dinlenmenin çalışanların hakkı olduğunu hükme bağlayan Anayasa m.50 f.3'e dayanarak, çırağın yıllık dinlenme hakkının varlığı ileri sürülebilir. Bunun yanında, iş sözleşmesine ilişkin hükümlerin kıyasen çıraklık sözleşmesine uygulanmasını öngören BK.m.313 f.3'e dayanılarak, işçinin istirahati için

(82) bkz. yuk. II 2 a.

(83) R.G. 4.4.1973, 14497.

(84) Benzer görüş, Uşan, 93; ayrıca bkz. yuk. II 2. c.

(85) Yasa boşluğu ve kıyas hakkında bkz. Edis, Seyfullah, Medeni hukuka giriş ve başlangıç hükümleri, 107 vd. 127 vd.; Oğuzman, Kemal, Medeni hukuk dersleri, giriş, kaynaklar, temel kavramlar, bası 3, İstanbul, 1978, 71 vd. 82.

(86) Uşan, 95; Çelik, 43-44; Ekonomi, 46.

mutad olan gün ve saatlerde izin verileceğini hükme bağlayan BK. m.334, çıraklara da uygulanabilir. "Mutad"ın belirlenmesinde ÇMEK m.26 dan yararlanılabilir.

3308 sayılı yasa, çırakların yıllık ücretli izinden yararlanmasına imkan vermiştir. Yasanın 26. maddesinde çıraklara her yıl tatil aylarında bir ay ücretli izin verileceği hükme bağlanmıştır.

5. ÇIRAKLARIN SOSYAL GÜVENLİĞİ

Çıraklık MEK m.25 f.4 hükmüne göre, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun iş kazaları ve meslek hastalıkları ile hastalık sigortaları hükümleri çıraklar için de uygulanır. Sosyal Sigortalar Kanunu m. 3.11 B hükmüne göre de, özel kanunda tarifi ve nitelikleri belirtilen çıraklar hakkında analık, malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları uygulanmaz.

Anılan hükümler gereğince, ÇMEK.na tabi çıraklar iş kazaları ve meslek hastalıkları ile hastalık sigortalarından yararlanırken, uzun vadeli sigorta kollarından yararlanamazlar.

Borçlar Kanununa tabi çırakların kısa vadeli sigorta kollarından yararlanmalarının mümkün olup olmadığı tartışmalıdır. Tuncay'a göre(87), BK.na ve İK.na tabi çırakların sosyal güvenlikleri SSK. m.3 II B çerçevesinde sağlanacaktır. Bu kategoriye giren çırakların iş kazası ve meslek hastalıkları ile hastalık sigortalarından yararlanmaları gerekir. Çenberci'ye göre ise(88), anılan hükümdeki açıklık karşısında, BK.na tabi çırakların sosyal sigortalardan yararlanmaları mümkün değildir.

Sosyal Sigortalar Kanunu m.3 II B de, özel yasaya -burada ÇMEK- tabi çırakların uzun vadeli sigorta kollarından yararlanamayacakları belirtilmiş, dolayısıyla kısa vadeli sigorta kollarından yararlanacakları hükme bağlanmıştır. Ancak BK.na tabi çırakların sigortalı olup olmayacağı konusunda yasada bir hükme yer verilmemiştir. Bununla birlikte, ilgili hüküm ile özel yasaya tabi çırakların sigortalılığı açıkça düzenlendiğinden, yasakoyucunun BK.na tabi çırakları SSK kapsamı dışında bıraktığı sonucuna varılmalıdır(89).

Benzer şekilde, BK.na tabi olan ve 18 yaşını geçtiği için İK.na tabi kılınan (İK. m.5/6) çıraklar da sigortalı sayılmazlar. Gerçekten İK. m.5/6, 18 ya-

şını geçen çırakların İK hükümlerinden yararlanmasını düzenlemekte, SSK'dan yararlanmaları hakkında bir hüküm getirmemektedir.

Borçlar Kanununa tabi çırakların sosyal güvenden yararlanamamaları Anayasada yerini alan sosyal devlet ve sosyal güvenlik ilkelerine aykırıdır. 1982 Anayasası m.60 hükmüne göre, "Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar. Doktrinde, anılan hükmün devlete görev yükleyen bir program-hüküm olduğu kabul edilmektedir(90). Program-hükümler, kişilere somut talep hakkı sağlamayıp, sadece devlete yapma görevi yüklediklerinden, devletin bu görevi yerine getirmemesi halinde kişiler söz konusu hükümlere dayanarak hak talep edemezler.

Bununla birlikte, durumun, herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğunu hükme bağlayan An.m.60 f.1'e ve sosyal devlet ilkesine aykırı olduğu açıktır. Yapılacak bir düzenleme ile, BK'na tabi çırakların da kısa vadeli sigorta kollarından yararlandırılmaları gerekir. Her ne kadar, An m.65 ile devletin sosyal ve ekonomik görevlerini yerine getirmesi mali kaynakların yeterliliği ölçüsüne bağlanmışsa da, tüm çırakların sosyal güvenliğe kavuşturulmasının ağır bir mali külfet getireceğini sanmıyoruz. Çıraklara sosyal güvenlik hakkı tanıyan 3308 sayılı yasanın kapsamı oldukça geniştir. Borçlar Kanununa tabi çırakların da aynı hakka sahip kılınması nisbeten az bir mali külfetle gerçekleştirilebilir.

6. ÇIRAKLARIN SAĞLIK YOKLAMASI

3308 sayılı yasa m.10/c hükmüne göre, çırakın bünyesi ve sağlık durumu gireceği mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun olmalıdır. Çıraklık Eğitim Yönetmeliği m.9/b ve m.10/c hükümleri de, aday çırak ve çırakların bünye ve sağlık durumlarının girecekleri mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun olduğunun doktor raporuyla belgelendirilmesini istemektedir. Bu hükümler gereğince, hem olağan, hem de ağır ve tehlikeli mesleklere alınacak çırakların, mesleğe uygun olduklarına dair sağlık yoklamasından geçirilmesi gerekmektedir.

Çıraklık dönemi boyunca periyodik sağlık yoklaması yapılması konusunda mevzuatta herhangi bir hüküm yoktur. Bununla birlikte, gençle-

(87) Tuncay, A. Can, Sosyal güvenlik hukuku dersleri, İstanbul 1992, 143; aynı yazar, İHU, SSK 3 (No.1), 5.

(88) Çenberci, 138.

(89) Aynı yönde, Uşan, 27.

(90) Tanör, 190 vd; Kapanı, 124.

rin sanayide işe elverişlilikleri yönünden sağlık yoklamasına tabi tutulmalarına ilişkin 77 sayılı ILO sözleşmesi, çıraklar yönünden de uygulanabilir. Türkiye'nin 16.8.1983 tarihinde onayladığı sözleşme, çırak-geç işçi ayırımı yapmadan sanayide çalışan bütün gençlere yönelik olarak hazırlanmıştır. Usulüne göre yürürlüğe konmuş uluslararası andlaşmaların yasa hükmünde olduğunu belirten Anayasa m.90/5 gereğince, somut ve açık hükümler içeren (m.2 vd) sözleşme, iş güvenliği mevzuatımızın bir parçasıdır ve doğrudan doğruya uygulanabilir. Sözleşmenin 2. maddesi gereğince 18 yaşından küçük çıraklar mesleğe girişte doktor raporu almalı ve 3.madde gereğince, bu rapor engeç yılda bir yenilenmelidir. Ayrıca, ağır ve tehlikeli mesleklerde periyodik muayene, çırağın 21 yaşını doldurmasına kadar sürdürülmelidir (m.3/1, m.4/1).

Borçlar Kanununa tabi çırakların sağlık yoklamasına ilişkin olarak mevzuatta herhangi bir hüküm öngörülmemiştir. Kanımıza göre, 77 sayılı sözleşme, BK.na tabi çıraklar bakımından kıyasen uygulanmalıdır. Borçlar Kanunu kapsamına giren çıraklar, sınıai olmayan mesleklerde eğitim görürler(91). 77 sayılı sözleşme ise, sanayide çalışan çocuklarla ilgilidir. Bu nedenle, 77 sayılı sözleşme doğrudan uygulanamamakla birlikte, BK.na tabi çırakların sağlık yoklamaları ile ilgili olarak mevzuatta boşluk bulunduğundan kıyasen uygulaması mümkündür(92).

7. ÇIRAKLARIN İŞ GÜVENLİĞİNE AYKIRILIĞIN YAPTIRIMI VE DENETİMİ

Borçlar Kanununa tabi çırakların iş güvenliğine ilişkin özel idari ve cezai yaptırımlara mevzuatımızda yer verilmemiştir. Bu konuda uygulanabilecek tek cezai yaptırım UHK m.282' de yer almaktadır.

Denetim konusunda ise, İş Teftiş Tüzüğü, Borçlar Kanununa tabi çırakların iş güvenliği denetiminde uygulanabilir. Gerçekten, tüzüğün 2. maddesinde "çırak" deyimine açıkça yer verildiği gibi, 31. maddede tüzüğün sanayi ve ticarete iş teftişi hakkında 81 sayılı ILO sözleşmesinin onanmasına dair yasaya dayanılarak hazırlandığı belirtilmiştir. Türkiye tarafından 16.12.1950 tarihinde onaylanan 81 sayılı sözleşme gereğince

BK.na tabi çıraklar da genel iş güvenliği denetiminden yararlanırlar.

Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu m.41, cezai yaptırımları ve denetimi düzenlemektedir. Maddenin 4 vd. fıkralarında cezai yaptırımlar belirtilirken, 1 ve 2. fıkralarda denetim düzenlenmiştir. Birinci fıkrada denetimden Milli Eğitim ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlıklarının sorumlu olduğu, ikinci fıkrada denetlemenin esas ve usullerinin bu bakanlıkların müştereken çıkaracakları bir yönetmelikte düzenleneceği hükme bağlanmıştır.

3308 sayılı yasa m.41 f.2 gereğince çıkarılan Çıraklık ve İşletmelerde Yapılan Meslek Eğitiminin Denetimi Hakkında Yönetmelik(93) m.5 vd. hükümleri ile denetimin Milli Eğitim ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlıkları ve Sosyal Sigortalar Kurumu müfettişleri tarafından yapılacağı belirtilmektedir. Yönetmeliğin 7. maddesinde, iş müfettişlerinin denetimi ayrıntılı olarak düzenlenmiş ve müfettişlerin kendi mevzuatları çerçevesinde ve teftiş programlarına göre işyerlerinde yapacakları denetimler sırasında, ÇMEK hükümlerine uyulup uyulmadığını denetleyecekleri hükme bağlanmıştır (m.7 f.2). Aynı maddede, ÇMEK.na göre yapılacak denetimler için ayrı bir program düzenlenmeyeceği ve denetim sonucu tanzim edilecek raporların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bölge Müdürlüklerince II Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kuruluna gönderileceği belirtilmektedir.

Anılan hükümler gereğince, ÇMEK.na ve BK.na tabi çıraklar işyerlerinin geniş güvenliği denetimine tabi olduklarından, genç işçilerin iş güvenliği denetimi konusunda getirdiğimiz eleştiriler burada da geçerlidir(94).

GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Çocuk ve gençlerin korunması ile iş güvenliğinin sağlanması uluslararası nitelikteki hemen her sözleşme ve bildirin başlıca konularındandır. Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Bildirisi ve BM Çocuk Hakları Sözleşmesi bu konuda evrensel genel ilkelere yer vermektedir. Genel ilkelere yer veren uluslararası metinler yanında, Avrupa Sosyal Şartı ve ILO sözleşmeleri çocukların korunması ile ilgili somut hükümler getirmektedir.

(91) bkz. yuk. III 1.

(92) bkz. Edis, 107 vd.; 127 vd.; Oğuzman, 71 vd.

(93) RG. 1.4.1987, 19418

(94) bkz. yuk. II, 5

Çocuk ve gençlerin korunması ile ilgili en ayrıntılı düzenlemeler ILO sözleşmelerinde yer almaktadır. Kurulduğu günden bu yana, değişik sektörlerde çocuk ve gençlerin iş güvenliğine ilişkin özel düzenlemeler getiren ILO, istihdamda en az yaşa ilişkin 138 sayılı sözleşme ile tüm sektörleri kapsayan genel kurallar geliştirmeye başlamıştır. Bununla birlikte, henüz en az yaşa ilişkin 138 sayılı sözleşme dışında, tüm sektörleri kapsayan yeknesak sözleşmeler hazırlanamamıştır. Genç işçilerin örneğin sağlık yoklamaları, gece çalışmaları gibi değişik konular farklı sörkterlere göre ayrı ayrı düzenlenmiştir. Ayrıca, genç işçilerin iş süreleri, ara dinlenmesi hafta tatili gibi konularda ILO çalışmaları önemli boşluklar içermektedir(95).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün hazırladığı sözleşmeler oldukça ileri hükümler içermekle birlikte, çocuk ve gençlere eksiksiz bir işgüvenliği sağlayacak düzeye gelememesinin başlıca nedeni, örgüte üye ülkeler arasındaki gelişmişlik farklarıdır. Sanayileşmesini tamamlamış üye ülkelerle henüz gelişmekte olan üye ülkeler arasındaki gelişmişlik farkı, sözleşmelerin niteliğine de ister istemez yansımaktadır.

Özellikle az gelişmiş ülkelere özgü bir durum olan çocuk çalıştırma, sanayileşmesini henüz tamamlayamayan ülkemizde de yaygındır. Ülkemizde aile gelirlerinin az, çocuk sayısının fazla olması nedeniyle çoğu çocuk ve genç yeterli öğrenim görememekte, erken yaşta çalışma yaşamına atılmaktadır(96). 1989-1990 verilerine göre (97), Türkiye'de 12-19 yaş arası genç sayısı 9.298.500 dür. Bu gençlerin 4.063.545'i çalışma hayatının içindedir. Çalışan gençler genel toplamın % 40,4'ünü oluşturmaktadır. Resmi istatistiklere yansıyan bu rakamlar yanında, bilinmeyen sayıda çocuk, ayakkabı boyacılığı, araba siliciliği gibi marjinal işlerde ve fabrikalarda kaçak işçi olarak çalıştırılmaktadır. Söz konusu çocukların önemli bir kısmının 12 yaşından küçük olduğu da bilinmektedir.

Çocuk ve gençlerin gerçekten korunabilmesinin bazı ön koşulları vardır. Bunlar, aile yaşam düzeyinin yükseltilmesi(98), nüfus planlaması, her

çocuk için daha uzun bir zorunlu temel eğitim ve eksiksiz bir iş güvenliği uygulaması ile denetiminin sağlanmasıdır. Aile yaşam koşullarının iyileştirilmesi ve nüfus planlaması ülkemizin genel kalkınma düzeyi ile ilgilidir ve büyük ölçüde konumuz dışındadır.

Konumuzla doğrudan doğruya ilgili bulunan zorunlu temel eğitim konusunda alınması gereken ilk tedbir, her çocuğun zorunlu temel eğitimden geçmesinin sağlanmasıdır. Bunun yanında zorunlu temel eğitimin süresi, uzatılmalı, gelişmiş ülkelerde görüldüğü gibi, örneğin sekiz yıla çıkarılmalıdır. Türkiye'de, ilkokul mezunlarının sadece %50'si ortaokula devam etmekte, geri kalanı herhangi bir mesleki eğitimden geçmeden çalışmaya başlamaktadır(99).

Türkiye'nin, insan kaynaklarının değerlendirilmesinde mesleki eğitim ve yönlendirmenin yeri hakkında 142 sayılı ILO sözleşmesini 26.11.1992 tarihinde onaylamış olması olumlu bir gelişmedir. İlke niteliğinde kurallar getiren sözleşme, yasakoyucuya mesleki eğitim ile ilgili olarak 3308 sayılı yasa ile başlayan çalışmanın geliştirilmesi konusunda ödev yüklemektedir(100).

Mesleki eğitim konusundaki olumlu gelişmenin, klasik eğitimin başlangıcı olan zorunlu temel eğitimin yaygınlaştırılması ve süresinin uzatılmasıyla tamamlanması gerekir. Yaygın ve etkili zorunlu eğitim, diğer yararları yanında, kendiliğinden işleyen bir iş güvenliği denetimi de sağlar. En az çalışma yaşının altındaki çocukların çalıştırılması, etkili temel eğitimle büyük ölçüde engellenebilir(101).

Yukarıda belirttiğimiz genel nitelikte önlemler yanında çocuk ve gençlerin iş güvenliğine ilişkin mevzuatın önemli bazı eksikliklerinin giderilmesi gerekmektedir.

Çocuk ve gençlerin iş güvenliğine ilişkin hükümler, Türk hukuk sistemi içinde dağınık bir görünüme sahiptir. Ayrıca, aynı konuyu düzenleyen değişik yasalar arasında önemli farklılıklar vardır. İş Kanununa tabi genç işçilerle aynı yasanın 5. maddesi nedeniyle Borçlar Kanununa tabi genç

(95) Centel, İş güvenliği, 229.

(96) Tunçomağ, 333.

(97) Kaynak, Annuaire des statistiques du travail 1989-1990, ILO Publication.

(98) İnan, Çocuk haklarının korunması, 285.

(99) Centel, İş güvenliği, 237-238.

(100) Şahlanan, 96.

(101) Centel, İş güvenliği, 237-238.

işçilerin iş güvenliği birbirinden farklı hükümlerle düzenlenmiştir. Aynı durum, 3308 sayılı ÇMEK.na tabi çıraklarla Borçlar Kanununa tabi çıraklar arasında da gözlenmektedir. İş Kanunu ve ÇMEK.na tabi genç işçi ve çıraklar ile ilgili düzenlemeler ILO normlarına genelde uygun ve bazı hallerde üzerindeyken, Borçlar Kanununa tabi genç işçi ve çıraklar ile ilgili hükümler, diğer ulusal ve uluslararası düzenlemelerin oldukça altındadır. Bu şekilde, mevzuatımızda adeta 1.sınıf genç işçi ve çıraklar ile 2.sınıf genç işçi ve çıraklar ayırımı yapılmaktadır.

Söz konusu durumun en açık örneğini, en az çalışma yaşına ilişkin hükümlerde bulmak mümkündür. İş Kanununa tabi genç işçiler için en az çalışma yaşı kural olarak 15, istisnai hallerde 13 olarak düzenlenmiş iken (İK. m.67 f.1), BK.na tabi işçiler için en az çalışma yaşı 12 dir (UHK m.173). Aynı durum çıraklar için de geçerlidir (ÇMEK m.10/a, UHK m.173). Yapılacak bir düzenlemeyle UHK. m.173 hükmünün İş Kanunu ve ÇMEK ile uyumlu hale getirilmesi gerekmektedir. Belirtmek gerekir ki, Umumi HK. m.173, zorunlu temel eğitimin 15 yaşına kadar süreceğini hükme bağlayan İlköğretim E.K. m.2 ve 3 ile de çatışmaktadır.

Bir diğer örnek, ağır ve tehlikeli işlerle ilgili olarak verilebilir. Ağır ve tehlikeli işlerle ilgili İş Kanunu ve ilgili mevzuat hükümleri olumludur. Buna karşılık, BK.na tabi olan 16-18 yaş arası gençlerin, hiç bir sınırlama olmaksızın ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaları mümkündür. Nitekim Türkiye, Avrupa Sosyal Şartı m.7/2 hükmünü, kanımızca bu nedenle onaylamamıştır(102).

En az yaş ile ağır ve tehlikeli işler dışında, günlük iş süresi, ücretli hafta tatili ve yıllık ücretli izin gibi konularda da mevzuatın bütünleştirilmesi gerekmektedir. Borçlar Kanununa tabi genç işçilerin yıllık ücretli izin ve ücretli hafta tatili hakları bulunmamaktadır. Bu konuda yasakoyucuya önemli bir görev düşmektedir.

Borçlar Kanununa tabi genç işçilerin işe alınmalarına ve işin devamı süresince sağlık yoklamasına tabi tutulmalarına ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle, konuya ilişkin İK m.80 kapsamına BK.na tabi gençler de alınmalı ya da anılan genç işçiler yönünden de İK m.80 ile uyumlu bir düzenleme getirilmelidir.

Türkiye'nin onayladığı 77 sayılı ILO sözleşmesinde, ağır ve tehlikeli işlerde periyodik sağlık yoklamasının 21 yaş doluncaya kadar sürdürülmesi öngörülmüştür. Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğünde yaş sınırı 18 olarak hükme bağlanmıştır.

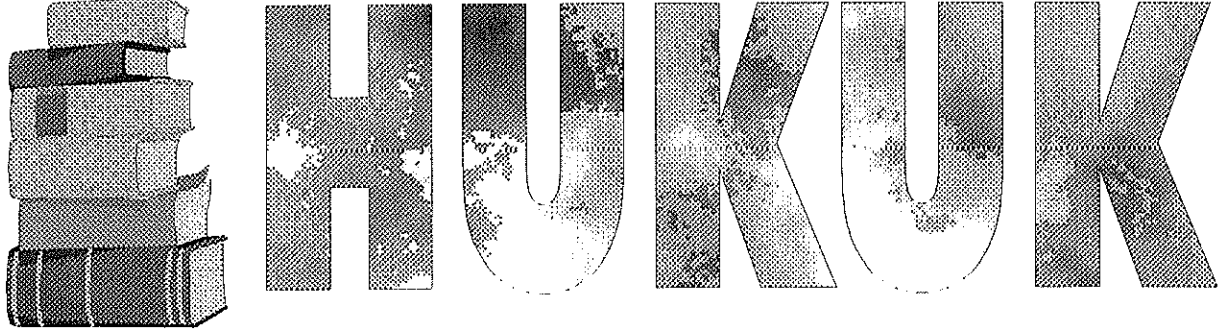
Tüzükteki yaş sınırınının 18'den 21'e çıkarılarak adı geçen sözleşmeye aykırılığın giderilmesi gerekmektedir.

Günlük iş süresi, ücretli tatiller gibi konularda benzer farklılıklar çıraklar için de söz konusudur. Ancak, 3308 sayılı yasaya tabi çıraklarla BK.na tabi çıraklar arasında en önemli fark, sosyal sigortalardan yararlanma konusundadır. İş kazası meslek hastalığı ve hastalık sigortalardan Borçlar Kanununa tabi çırakların da yararlanması sağlanmalıdır. Bunun yanında, çıraklık kurumunun yozlaştırılması ve çırakların sömürülmesinin önlenmesi için, 3308 sayılı yasa ile uyumlu olarak, çıraklığa başlamada en çok yaş, BK.na tabi çıraklar yönünden de belirlenmeli ve her meslek için ayrı bir öğrenim süresi saptanmalıdır.

Çocuk ve gençlerin iş güvenliği ile ilgili olarak, özellikle üzerinde durulması gereken konu denetimdir. Etkili bir denetim sağlanmadıkça, mevzuatın geliştirilmesi hiçbir önemli katkı sağlamayacaktır.

Çocuk ve gençlerin iş güvenliği mevzuatımızın uluslararası normlarla olan ilişkisinde göze çarpan bir nokta, Türkiye'nin mevzuatımızda düzenlenmiş olan belirli konularla uyumlu uluslararası sözleşmeleri onaylaması, buna karşılık, mevzuatın üzerinde yükümlülükler getiren uluslararası sözleşmeleri onaylamaktan kaçınmasıdır. Nitekim Türkiye, Avrupa Sosyal Şartının mevzuatımız ile uyumlu hükümlerini onaylamış, ancak yeni yükümlülükler getiren hükümlerine çekince koymuştur. Benzer durum ILO sözleşmeleri için de geçerlidir. Halbuki, bir ülkenin çalışanlarına sağladığı sosyal korumanın genişliği, onaylanan uluslararası sözleşmelerin sayısı ile değil, onaylanacak sözleşmenin yasakoyucuya getireceği sosyal yükümlülüğe göre belirlenir(103). Uluslararası saygınlık da sayıyla değil, devletin üstlendiği sosyal yükümlülükle sağlanır.

Türk yasakoyucusu, bütün çocuk ve gençleri, giderek bütün çalışanları kapsayacak tek bir iş güvenliği yasası oluşturmaktadır. Diğer yandan, Avrupa Sosyal Şartına konulan çekinceler kaldırılmalı ve tüm sektörler için tek bir asgari çalışma yaşı öngören 138 sayılı ILO sözleşmesini imzalamalıdır. Adı geçen sözleşmeler ile getirilen yükümlülükler mevzuatımızda kapsamı sınırlı tutularak düzenlenmiştir. Aynı durum henüz onaylamadığımız diğer ILO sözleşmeleri için de söylenebilir. Yapılması gereken, uluslararası normlara uygun olan mevzuatımız hükümlerinin kapsamını genişletmektir.



**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

**ESAS NO : 1994/11308
KARAR NO : 1994/11197
TARİH : 14.7.1994**

KARAR ÖZETİ:

Özel güvenlik görevlileri sendikalara üye olamayacağı için dayanışma aidatı ödemek suretiyle de işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar.

DAVA

Davacı, ihbar ve kötü niyet tazminatı, ücret ikramiye, izin parası, sosyal yardım farkları alacağıının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

YARGITAY KARARI

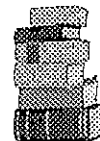
2822 sayılı yasanın 9. maddesine göre; işçinin TİS'den yararlanabilmesi için sözleşme-ye taraf işçi sendikasının üyesi olması veya

dayanışma aidatı ödemek suretiyle TİS'den yararlanmak için işverene başvurması gerekir.

Davacı, davalıya ait işyerinde 2495 sayılı yasa uyarınca özel güvenlik görevlisi olarak çalışmakta iken akdi fesih edilmiştir. Söz konusu yasa, özel güvenlik görevlilerinin işçi sendikasına üye olmalarını yasaklamıştır. Bu nedenle, TİS'den yararlanması mümkün değildir. Davacının dayanışma aidatı ödemek suretiyle TİS'den yararlanmak istediğine ilişkin bir iddia ileri sürülmediği gibi, sendikaya üye olması yasaklanan ve 2495 sayılı yasaya tabi güvenlik görevlisi olarak çalışanların dayanışma aidatını ödemek suretiyle de olsa, toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları söz konusu olamaz. Bu durumda, davanın reddine karar vermek gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

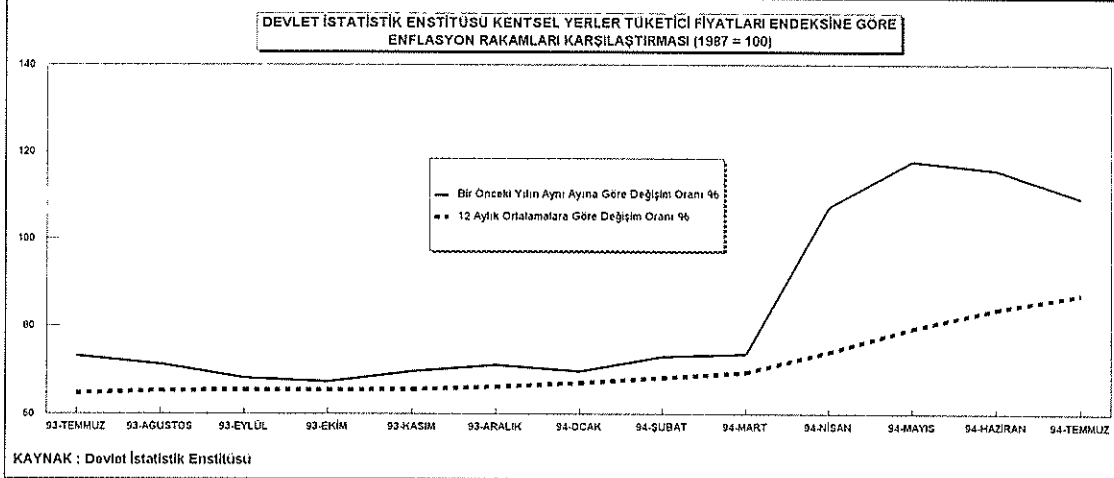
Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle bozulmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.7.1994 gününde oybirliğiyle karar verildi.



Devlet İstatistik Enstitüsü
Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları İndeksi
(1987 = 100)

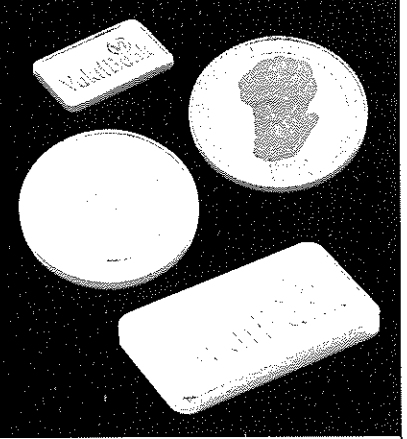
Yıl	ve	Ay	Türkiye	Ankara	İstanbul	İzmir
1988			173.7	171.7	172.9	166.3
1989			283.6	281.1	275.6	279.5
1990			454.6	455.9	439.0	458.8
1991			754.5	769.0	733.7	747.7
1992			1283.1	1361.9	1220.5	1286.1
1993			2131.2	2287.7	2015.9	2165.1
1993		I	1672.3	1794.8	1592.5	1702.9
		II	1738.8	1851.5	1648.9	1775.8
		III	1821.7	1932.1	1716.6	1851.6
		IV	1901.6	2032.5	1780.7	1933.5
		V	1991.4	2149.3	1840.8	2023.2
		VI	2027.9	2187.8	1888.5	2052.0
		VII	2126.9	2271.1	1982.7	2140.5
		VIII	2183.7	2354.0	2055.2	2203.4
		IX	2305.8	2497.3	2187.4	2340.0
		X	2464.7	2657.0	2361.5	2509.7
		XI	2622.3	2820.4	2510.0	2696.0
		XII	2717.2	2904.6	2626.3	2752.5
1994		I	2837.0	3013.5	2735.2	2929.4
		II	3007.5	3206.2	2888.7	3058.7
		III	3163.3	3376.1	3009.2	3168.2
		IV	3944.8	4177.2	3726.6	3893.7
		V	4337.4	4646.6	4028.6	4386.0
		VI	4377.0	4570.3	4094.8	4444.8
		VII	4452.6	4643.8	4181.8	4401.0

	93-TEMMUZ	93-AĞUSTOS	93-EYLÜL	93-EKİM	93-KASIM	93-ARALIK	94-OCAK	94-ŞUBAT	94-MART	94-NİSAN	94-MAYIS	94-HAZİRAN	94-TEMMUZ
ÖNCEKİ YILIN AYNI AYI	73,1	71,2	68,2	67,2	69,6	71,1	69,6	73	73,6	107,4	117,8	115,8	109,3
12 AYLIK ORTALAMA	64,6	65,2	65,3	65,3	65,5	66,1	66,9	68,1	69,3	74,0	76,3	83,8	87,1





Tüm
Bankacılık
İşlemlerinizde
VakıfBank
Her Zaman
Yanınızda




VakıfBank
21. Yüzyıl Bankacılığı