

İşyerinde Küçüklere Yönelik Şiddet¹

Doç.Dr. Kadriye BAKIRCI

i.T.Ü. İşletme Fakültesi

Hukuk Anabilim Dalı

İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku

Öğretim Üyesi

I. Genel Olarak

Çocukların öldürülmesi, terk edilmesi, dövülmesi, terörize edilmesi ve cinsel olarak şiddete maruz kalması insanlık tarihi ve kültüründe derin kökleri olan bir sorundur. *Lloyd de Mause* çocukluk tarihinin "son zamanlarda uyanmaya başladığımız bir karabasan"² olduğunu belirtmektedir.

Küçüklere yönelik şiddet, toplumun her katmanında, aile içinde, okulda, islahevinde, cezaevinde, yuva ve yurtlarda söz konusu olduğu gibi, işyerinde de söz konusudur. Bunda küçüklerin kişisel veya maddi ve manevi bütünlük haklarının tam olarak tanınmaması veya bu hakların korunmaması ve yetişkinlere küçükler üzerinde geniş yetkiler tanınmasının önemli bir rol oynadığı söylenebilir.

Türkiye’de, işyerinde şiddete ilişkin rakamlar yoktur. Çalışan küçüklere ilişkin bazı araştırmalarda, çalışan küçüklerin maruz kaldığı şiddet konusunda örnekler bulunmakla beraber, küçüklerin kolayca başvuracağı bir merkez henüz bulunmadığından, Türkiye’deki tam boyutları belli değildir. Başbakanlık 2006 yılında, "Çocuk ve Kadınlara Yönelik Şiddet Hareketleriyle Töre ve Namus Cinayetlerinin Önlenmesi İçin Alınacak Tedbirler" (2006/17) başlıklı bir genelge yayımlamış olmasına rağmen, küçüklere yönelik şiddetle ilgili ülke genelinde hiçbir verinin bulunmaması, devletin bu konuya verdiği önemi göstermesi açısından önemli bir saptamadır. Nitekim Türk Hukuku’nda da küçüklere yönelik şiddete ilişkin düzenlemeler yetersizdir.

II. İşyerinde Küçüklere Yönelik Şiddet Biçimleri

İşyerinde küçüklere yönelik şiddet dört gruba ayrılmak gerekir.

- 1.Ekonomik şiddet
- 2.Fiziksel şiddet
- 3.Duygusal (psikolojik) şiddet

¹ Bu konuda geniş bilgi için bkz. Bakırcı, K. (2004), Uluslararası Bölgesel ve Türk Hukuku Açısından Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması, Beta Yayınları, İstanbul.

² De Mause, L. (ed.) (1991), The History of Childhood, Bellew Publishing Co., London.

4.Cinsel şiddet

Ekonomik şiddet (asgari ücret ve ücrette yaşa dayalı ayrımcılık)³ başlı başına bir çalışma konusu olabileceğinden ve niteliği gereği diğer şiddet biçimlerinden farklı olduğundan, bu makalede son üç şiddet biçimi üzerinde durulacaktır. Belirtmek gerekir ki sözkonusu şiddet biçimleri daha çok aile içi şiddetle bağlantılı olarak tanımlandığından ve işyerinde sözkonusu şiddet biçimlerine ilişkin tanımlar mevcut olmadığından yazar tarafından aşağıda işyerinde küçüklere yönelik şiddete ilişkin bazı tanımlar önerilecektir.

1. İşyerinde Küçüklere Yönelik Fiziksel Şiddet

Fiziksel şiddet genellikle küçüğe yalnızca fiziksel zarar veren kasıtlı icrai (aktif) davranışlarla sınırlandırılır, ancak buna katılmak olanaklı değildir. Küçüğe yönelik şiddet, kasıtlı davranışlar yanında taksirli davranışları da kapsamalıdır ve bu davranışlar icrai (aktif) nitelikte olabileceği gibi ihmali (pasif) nitelikte de olabilir. Dolayısıyla işverenin, küçüklerin yetişkinlerden farklı gelişimsel ihtiyaçları nedeniyle daha geniş olan gözetme borcu dikkate alınarak işyerinde küçüğe yönelik fiziksel şiddet, işveren ve/veya işveren vekili veya üçüncü kişilerin (diğer işçiler veya müşterilerin) küçüğe yönelttiği fiziksel zarar verici kasıtlı veya taksirli her türlü davranış olarak tanımlanmalıdır. Örneğin fiziksel zarar veya hastalığa yol açan her türlü kaza dışı davranış yanında küçüğün temel fiziksel ihtiyaçlarının geçici veya sürekli olarak yeterince karşılanamadığı hallerde de fiziksel şiddet söz konusudur.

2. İşyerinde Küçüklere Yönelik Cinsel Şiddet

İşyerinde cinsel şiddet ise, küçüklerin haklarını karşılayacak, sağlıklı ve güven içinde gelişimini teşvik edecek biçimde ve işverenin gözetme borcu dikkate alınarak geniş olarak tanımlanmalıdır. Dolayısıyla kanımca işyerinde küçüklere yönelik cinsel şiddet, 18 yaşın altındaki çocuk ve gençlere işveren ve/veya işveren vekili veya üçüncü kişiler (diğer işçiler veya müşteriler) tarafından yöneltilen ve Medeni Kanun (MK) ve Türk Ceza Kanunu (TCK) ile güvence altına alınmış kişilik haklarını ihlal eden ya da belli bir kişiye yönelik olmamakla beraber rahatsız edici bir çalışma ortamı yaratan/işyeri düzenini bozan TCK kapsamında suç oluşturan veya İş Kanunu (İŞK) kapsamında ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı, cinsel nitelikli veya cinsiyete veya cinsel yönelim temeline dayalı fiziksel, sözsözsel ve görsel davranış ve çocuğun her türlü cinsel sömürüsüdür.

³ Bkz. Bakırcı (2004); Bakırcı, K. (2006),“Sendikalar Kanunu’nda Çocuk ve Genç İşçilerin Sendikal Haklarına Yönelik Ayrımcılık”, Türk-İş, S.372, Mayıs-Haziran; Bakırcı, K. (2007),““Türk İş Hukukunda Çocuk ve Genç İşçilere Yönelik Ayrımcılık”, Cahit Talas Anısına Güncel Sosyal Politika Tartışmaları (Yay. Haz. Berrin Ceylan Ataman), Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayın No. 595, Ankara.

3. İşyerinde Küçüklere Yönelik Duygusal (Psikolojik) Şiddet

İşverenin, küçük işçilere yönelik daha geniş olan gözetme borcu dikkate alınarak, kanımca işyerinde duygusal şiddet şöyle tanımlanabilir: İster işveren ve/veya işveren vekili ister üçüncü kişiler (diğer işçiler veya müşteriler) tarafından yöneltilsin, işyerinde küçüğün duygusal ve davranışsal gelişimine zarar verici boyuttaki her türlü davranış (örneğin, utandırma, azarlama, tehdit etme, küçültücü sözler söyleme, korku ve endişeye neden olucu davranışlarda bulunma, küçüğün davranışı ve performansından hiçbir zaman tatmin olmadığını gösterme, küçüğün kendini ifade etmesine uygun olmayan tepkiler verme, sürekli korkmasına yol açma, dışlama ya da soyutlama; **ve** işveren veya işveren vekilinin küçükle arasına mesafe koyarak küçüğün stres ve endişe belirtilerini, yardım taleplerini, ilgi, rahatlama, güven, teşvik ve kabul edilme gibi duygusal gereksinimlerini görmezden gelmesi/kayıtsız kalması) işyerinde duygusal şiddeti oluşturur. Ancak kanımca, duygusal şiddetten sözedilebilmesi için, söz konusu davranışlarda bir süreklilik olmalıdır.

III. İşyerinde Küçüklere Yönelik Şiddete Karşı Hukuksal Koruma

1. İşyerinde Küçüklere Yönelik Şiddetin İhlal Ettiği Haklar

İşyerinde şiddet, herşeyden önce, uluslararası belgeler, Avrupa belgeleri, AY (m.12, 17, 19, 20), MK (m.23, 24, 24/a), Borçlar Kanunu (BK) (m.47, 49), İŞK (m.24/II (b), (c), (d)), Deniz İş Kanunu (DenİŞK) (m.14/II (c)) ve TCK (m.84, 86, 89, 96, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 226, 227, 232) ile güvence altına alınmış olan kişilik haklarının ihlalidir.

İşyerinde şiddet, çocuğun fiziksel ve/veya psikolojik sağlığını bozabileceği gibi, şiddete uğrayan çocuğun iş kazasına yol açması ya da şiddetin iş kazası niteliğini alması olanaklıdır⁴. İşyerinde şiddet, işçilerin sağlık ve güvenliği, verimliliği ve çalışma isteği için tehlike oluşturarak, stresli ve rahatsız edici bir çalışma ortamı yaratmakta, dolayısıyla işçilerin elverişli koşullarda/elverişli bir ortamda çalışma hakkını ihlal etmektedir (AY m.50).

İşyerinde ekonomik şiddet küçüklere yönelik ayrımcılık oluşturduğu gibi, TCK m.117/2 ile güvenceye bağlanmış olan iş ve çalışma özgürlüğünün ihlalini oluşturur.

Özellikle işyerinde cinsel şiddetin belirli türleri (işveren veya işveren vekillerinin yönelttiği şiddet), yetkinin kötüye kullanılması ve güvenin ihlalini oluşturur.

Öte yandan işyerinde cinsel şiddet, cinsel şiddete uğrama korkusuyla 18 yaşından küçük genç kızların çalışma yaşamına girmekten kaçınmasına ya da "kadın işi" olarak bilinen ve daha düşük ücretli işlerde çalışmayı tercih etmelerine ya da mağdurların cinsel şiddet nedeniyle işten ayrılmalarına ya da işten çıkarılmalarına yol açtığı için de, aynı zamanda yine uluslararası belgeler, Avrupa belgeleri ve AY ile güvence altına alınan çalışma hakkı (m.49/1) ve özgürlüğünün (m.48/1) ihlalidir.

⁴ Bkz. Bakırcı, K. (2000), İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz, Yasa Yayınları, İstanbul.

18 yaşından küçük kız çocuklarına ya da genç kızlara yönelik cinsel şiddet, bir cinsiyet grubundakilerin kişilik haklarını, çalışma hak ve özgürlüklerini ihlal ettiği, daha elverişsiz koşullarda çalışmaya zorladığı ve dolayısıyla bir cinsiyet grubundakileri diğerine kıyasla mağdur hale getirdiği için de, cinsiyet ayrımcılığı oluşturur. Bu nedenle çeşitli uluslararası belgeler, Avrupa belgeleri ve AY'nın eşitlik ilkesini düzenleyen 10'uncu maddesinin ihlalidir.

Son olarak işyerinde küçüklere yönelik şiddet, uluslararası belgeler, Avrupa belgeleri ve Türk Hukuku'nun 18 yaşından küçük çocuk ve gencin "özel olarak korunması ve gözetimi"ni öngören hükümlerinin ihlalidir.

Türk Hukuk mevzuatında ne genel olarak ne de işyerinde küçüklere yönelik şiddete ilişkin bir özel bir düzenleme mevcuttur.

2. İş Kanunlarındaki Düzenlemeler

İşK veya BK'nun iş sözleşmesine ilişkin hükümlerinde işyerinde küçüklere yönelik şiddete ilişkin özel bir düzenleme yoktur. İşK. m.24/II (b), (c), (d) ve m.25/II (c) ve (d) anlamında "ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri"nin, DenİşK m.14/II (b) ve (c)'deki düzenlemelerin ve BK m.344, f.1 hükmünün işyerinde küçüklere yönelik şiddeti kapsadığı söylenebilir. Bu düzenlemelerin hepsi iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine ilişkindir. Dolayısıyla bu hükümler uyarınca şiddete maruz kalan bir küçük işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.

3. Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu'ndaki Düzenlemeler

Medeni Kanun'da işyerinde şiddetten söz edilmemektedir ancak işyerinde şiddete uğrayan bir küçük (MK m.23, 24, 24/a) koşulları varsa gözetme borcuna aykırı davranan işverene karşı tazminat davası açabilir (BK m.47, 49)⁵.

3.Türk Ceza Kanunu'ndaki Düzenlemeler

a. Fiziksel şiddet

TCK'nda, işyerinde küçüklere yönelik fiziksel ve duygusal şiddeti yasaklayıcı özel düzenlemeler bir yana, işyerlerinde bile belli ölçüde (yetkinin kötüye kullanılması sayılmayacak derecede) fiziksel ve doğal olarak duygusal şiddete izin verilmektedir. TCK'nun "Kötü muamele" başlıklı 232. maddesinin 2. fıkrası uyarınca "*İdaresi altında bulunan veya büyütme, okutmak, bakmak, muhafaza etmek veya bir meslek veya sanat öğretmekle yükümlü olduğu kişi üzerinde, sahibi bulunduğu terbiye hakkından doğan disiplin yetkisini kötüye kullanan kişiye bir yıla kadar hapis cezası verilir*". Görüldüğü gibi TCK, ana baba yanında işveren ve işveren vekillerinin bile küçük üzerinde terbiye veya itaat ettirme hakkına sahip olduğunu kabul etmekte ve yetkinin kötüye kullanılması boyutunda olmayan fiziksel şiddete izin vermektedir. Terbiye hakkından doğan disiplin yetkisinin kapsamına hangi fiillerin girdiği açık değildir.

⁵ Bkz. Bakırcı (2000).

Bu hakkın kapsamının mevcut değerlerle doldurulması halinde bugün Batılı ülke hukuk sistemlerinde ve psikoloji disiplini açısından fiziksel şiddet olarak kabul edilen, ancak Türk Hukuku açısından yetkinin kötüye kullanılması olarak kabul edilemeyecek davranışlar yaptırma bağlanamayacaktır. Bu durumda ancak koşulları varsa TCK'nun intihara yönlendirme (m.84), kasten yaralama (m.86), taksirle yaralama (m.89), cebir (m.108) veya eziyet (m.96) başlıklı maddeleri uygulama alanı bulabilir. Ancak intihara yönlendirme, kasten yaralama, taksirle yaralama ve cebir suçlarında, suçun küçüklere yönelik olarak işlenmesi özel olarak düzenlenmemiştir. "Eziyet" başlıklı 96. maddede ise, ancak eziyet boyutundaki davranışların çocuğa karşı işlenmesi, ağırlaştırılmış bir yaptırma bağlanmıştır. TCK'ndaki eziyet suçunun kapsamına hangi fiillerin gireceği belli değildir. Bu suçun kapsamına giren fiillerin dar yorumlanması halinde, pek çok fiziksel ve duygusal şiddet oluşturan davranış yaptırma bağlanamayacak ancak ağır şiddet biçimleri eziyet kabul edilecektir.

Oysa eski MK'ndaki anne ve babaya tanınmış olan tedip hakkı (m. 267) yürürlükten kaldırılmış bulunmaktadır. Dolayısıyla velayet hakkı nedeniyle küçük üzerinde egemenlik hakkına sahip olduğu kabul edilen anne ve babaya MK ile tedip hakkı tanınmazken TCK ile bu hak hem anne ve babaya hem de küçük üzerinde hüküm ve nüfuz sahibi üçüncü kişilere tanınmış olmaktadır. TCK açısından kanımca doğru olan çözüm, terbiye hakkı ile ilgili 232. maddenin 2. fıkrasının Kanun'dan çıkarılması ve işyerinde çocuğa yönelik fiziksel ve duygusal şiddetin yasaklanmasıdır.

Öte yandan MK'nda velayetin bir hak olarak değil bir görev olarak düzenlenmesi küçüklerin haklarının korunması, birey muamelesi görebilmeleri, şiddete uğramamaları için daha uygun bir çözüm olacaktır.

b. Duygusal şiddet (Psikolojik şiddet)

Duygusal şiddet TCK'nda özel olarak düzenlenmemiştir. Ancak koşulları varsa TCK'nun tehdit (m.106), şantaj (m.107), kişiyi hürriyetinden yoksun kılma (m.109) gibi maddeleri işyerinde duygusal şiddet halinde uygulama alanı bulabilir. Belirtmek gerekir ki tehdit ve şantaj suçlarında suçun küçüklere yönelik olarak işlenmesi özel olarak düzenlenmemiştir.

c. Cinsel şiddet

TCK'nda küçükleri cinsel şiddete karşı koruyan düzenlemeler sınırlıdır.

TCK'nun "çocukların cinsel istismarı" başlıklı 103. maddesinde cinsel istismarın tanımı, küçüğün onbeş yaşını tamamlamış olup olmamasına göre ayrı ayrı yapılmış, onbeş yaşını tamamlamamış veya tamamlamış olmakla birlikte fiilin hukuki anlam ve sonuçlarını algılama yeteneği gelişmemiş olan küçüklere karşı gerçekleştirilen her türlü cinsel davranış cinsel istismar kabul edilirken; onbeş yaşını tamamlamış küçüklere karşı sadece cebir, tehdit, hile veya iradeyi etkileyen başka bir nedene dayalı olarak gerçekleştirilen cinsel davranışlar cinsel istismar kabul edilmektedir. Bu düzenleme işyerinde

cinsel şiddet açısından yetersizdir. Örneğin, işyerinde işveren ya da işveren vekili tarafından cinsel şiddete maruz kalınmasında cebir, tehdit, hile veya iradeyi etkileyen başka bir neden aranmasının hiçbir haklı gerekçesi olamaz. Çünkü kanımca küçük üzerinde işveren veya işveren vekilinin ya da yaşça büyük diğer işçilerin sahip oldukları güç tek başına iradeyi etkileyen bir nedendir.

Cinsel istismarın vücuda organ veya sair bir cisim sokulması suretiyle gerçekleştirilmesi durumu ayrıca yaptırıma bağlanmış ve fail için sekiz yıldan onbeş yıla kadar hapis cezası öngörülmüştür (m.103/2). TCK'ndaki önemli bir eksiklik, çocuğa cinsel tecavüz sonucu bir hastalık bulaştırılması veya gebe bırakılması halinin veya çocuğun intihar etmesinin bir yaptırıma bağlanmamış olmasıdır. Oysa küçükler bu tür saldırılar sonucu HIV/ AIDS dahil pek çok cinsel yolla bulaşan hastalığa yakalanabilmekte, gebe kalabilmekte ya da intihar edebilmektedirler. Dolayısıyla yapılacak bir eklemeye çocuğa cinsel tecavüz sonucu bir hastalık bulaştırılması, gebe bırakılması veya intihar edilmesi hali ağırlaştırılmış bir yaptırıma bağlanmalıdır.

TCK'nda işyerinde cinsel taciz de yaptırıma bağlanmıştır (m.108). Bu maddede, bir davranışın cinsel taciz oluşturması için, cebir, şiddet, tehdit unsurları aranmazken; 103. maddede onbeş yaşından büyüklere yönelik cinsel istismar için bu unsurların aranması büyük bir çelişkidir. Cinsel istismarı düzenleyen maddenin yetersizliği karşısında, kanımca cinsel şiddete uğrayan onbeş yaşından büyük bir küçük koşulları varsa bu maddeye dayanarak dava açabilir.

TCK'nun 104. maddesi reşit olmayanla cinsel ilişkiyi, 227. maddesi fuhşa teşviki düzenlemektedir. 227. maddede çocuğun fuhşa teşviki özel olarak yaptırıma bağlanmıştır⁶.

1117 sayılı Küçükleri Muzır Neşriyattan Koruma Kanunu ise, sınırlı da olsa, işyerinde de, 18 yaşından küçüklerin maneviyatı üzerinde muzır tesir yapacağı anlaşılan (müstehcen) mevkute ve mevkute tanımına girmeyen diğer basılmış eserlere karşı korunmasına ilişkin düzenlemelere yer vermektedir. Kuşkusuz ki bu düzenleme oldukça yetersizdir.

TCK'nunda çocuk pornografisi özel olarak düzenlenmemiştir ancak müstehcenlikle ilgili maddesinde (m.226) küçüklerin müstehcenliğe karşı korunmasına ilişkin bir düzenleme mevcuttur, ancak bu düzenleme yetersizdir.

ç. Ekonomik şiddet

TCK'nun "iş ve çalışma hürriyetinin ihlali" başlıklı 117. maddesinin 2. fıkrası küçükler için ekonomik şiddet hallerinde uygulanabilir ancak bu maddede küçükler için özel bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

⁶ Geniş bilgi için bkz. Bakırcı, K. (2004); Bakırcı, K. (2007), Çocuk Cinsel Sömürüsü: Çocuk Fuhuşu ve Pornografisi, Güncel Hukuk Dergisi, Ocak 2007/1.

IV. Sonuç

Sonuç olarak, TCK'nda işyerinde küçüklere yönelik ekonomik, fiziksel, duygusal ve cinsel şiddeti yaptırıma bağlayan özel düzenlemelere ihtiyaç olduğu gibi, işyerinde küçüklere yönelik şiddetin her türü İşK'na eklenecek hükümlerle de açıkça yasaklanmalı ve yaptırıma bağlanmalıdır.

İşK ve TCK'ndaki düzenlemeler eğitimsel bir etki yapacaktır. Amaç daha çok kişi hakkında soruşturma açmak değil, yaklaşım ve uygulamaları değiştirmek ve küçüklere yönelik şiddeti yetişkinlere yönelik şiddet kadar kabul edilemez kılmaktır. Küçüklere şiddeti yasaklamakla, kanun koyucu, küçüğün, kişiliğine tam saygı gösterilmesini hak eden ve şiddete karşı korunmaya yetişkinler kadar sahip olması gereken bağımsız bireyler olduğunu göstermiş olacaktır.

Küçüklere yönelik şiddetin önlenmesi çok boyutlu bir olay olarak gözükmektedir. Hem kanunların düzenlenmesi hem toplumsal eğitimin yapılması gerekmektedir. Dolayısıyla Devletin işveren, küçük işçiler ve ailelerine ve işyeri müfettişlerine yönelik eğitim çalışmalarına, bu konuda duyarlılığı artırıcı, şiddeti körükleyici geleneksel görüşlerde değişikliği sağlayıcı, işyerinde küçüklere yönelik şiddeti ortadan kaldıracı bilgiler de dahil edilmelidir.

İşverenin İşK çerçevesinde küçük işçilere vereceği yasal haklarına ilişkin eğitim çalışmalarına işyerinde şiddet de dahil edilmelidir.

İşyerinde şiddete uğrayan küçüklerin başvurabileceği bir sosyal hizmet birimi kurulmalıdır. Şiddete uğrayan küçükler için rehabilitasyon merkezleri kurulmalıdır.

İşyerinde küçüklere yönelik şiddetin saptanmasında araştırmalar çok önemli olduğundan bu konuda araştırmalar yapılmalıdır. Bu tip olguların araştırılması, rapor edilmesi, tedavi ve takibi konusunda da profesyonellerin görev yaptığı sistemlerin devletçe desteklenip geliştirilmesi gerekmektedir.