

**AVRUPA BİRLİĞİ MÜKTESEBATI BAĞLAMINDA TÜRKİYE’DE
ÇIRAKLIK VE STAJYERLİK MÜESSESESİ**

Zeynep HOŞ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Nuray GÖKÇEK KARACA

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Ağustos, 2012

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

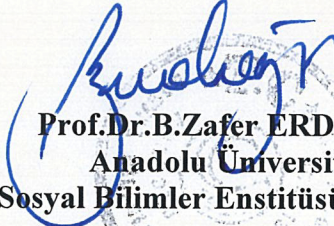
Zeynep HOŞ'un, "Avrupa Birliği Müktesebatı Bağlamında Türkiye'de Çıracılık ve Stajyerlik Müessesesi" başlıklı tezi 17 Ağustos 2012 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca toplanan Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında, yüksek lisans tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Üye (Tez Danışmanı) : Doç.Dr.Nuray GÖKÇEK KARACA

Üye : Prof.Dr.Ufuk AYDIN

Üye : Doç.Dr.Verda CANBEY ÖZGÜLER

İmza


Prof.Dr.B.Zafer ERDOĞAN
Anadolu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Yüksek Lisans Tez Özü

AVRUPA BİRLİĞİ MÜKTESEBATI BAĞLAMINDA TÜRKİYE’DE ÇIRAKLIK VE STAJYERLİK MÜESSESESİ

Zeynep HOŞ

**Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ağustos 2012
Danışman: Doç. Dr. Nuray GÖKÇEK KARACA**

Günümüzde bilim ve teknolojiye hızlı değişim süreci nitelikli insan gücüne duyulan ihtiyacı arttırmış ve bu kapsamda gerek meslek öğrenmenin geleneksel yollarından biri olan çıraklık ve gerekse stajyerlik bu ihtiyaca cevap vermeye yönelik uygulamalar olarak önem kazanmıştır. Çıraklık ve stajyerlik uygulaması ile kişilerin mesleki bilgileri iş içerisinde geliştirilmekte ya da teorik bilgi iş içinde uygulanmakta ve geliştirilmektedir.

Bu çalışmanın temel amacı Türkiye’de çıraklık ve stajyerlik müessesesinin eğitim sistemi, yasal düzenlemeler ve Avrupa Birliği müktesebatı bağlamında Avrupa Birliği’ne uyum süreci bakımından durumunun değerlendirilmesidir. Çalışma kapsamında, Türkiye’de çıraklık ve stajyerlik müessesesi mesleki ve teknik eğitim sistemi ile ilişkili olarak yasal yönleriyle ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir. Ayrıca söz konusu amaca uygun olarak çıraklık ve stajyerlik müesseselerinin Dünya’daki ve Türkiye’deki tarihsel gelişimi ile uluslararası ve ulusal hukuki düzenlemeler inceleme konusu yapılmıştır. Bunun yanında Türkiye’de çıraklık ve stajyerlik müessesesi mesleki eğitim ile iş ve sosyal güvenlik hukuku açısından incelenmiş, Avrupa Birliği düzenlemeleri, bazı Avrupa Birliği ülkeleri uygulamaları ve Avrupa Birliği ilerleme raporları, konunun Avrupa Birliği müktesebatı bağlamında değerlendirilmesi bakımından inceleme konusu yapılmıştır. Ülkemizde çıraklık ve stajyerlik müessesesinin gerek kurumsal yapı, eğitim süreci ve yasal düzenlemeler ve gerekse uygulamadan ve konuya ilişkin algı ve anlayış tarzından kaynaklanan ciddi sorunları

bulunmaktadır. Avrupa Birliği müktesebatı bağlamında bu sorunların çözümüne yönelik önlemler alınması ise Avrupa Birliği'ne uyum süreci bakımından önem arz etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Çıraklık, stajyerlik, mesleki ve teknik eğitim, Avrupa Birliği.

Abstract

APPRENTICESHIP AND INTERNSHIP IN TURKEY IN THE CONTEXT OF ACQUIS

Zeynep HOŞ

Department of Labour Economy and Endustrial Relations

Anadolu University, Graduate School of Social Scienses, August 2012

Adviser: Assoc. Prof. Dr. Nuray GÖKÇEK KARACA

The rapid change process in science and technology today has increased the demand for qualified workforce and therefore both apprenticeship, a traditional way of acquiring a profession, and internship have come to the fore to meet this demand. In apprenticeship and internship, professional knowledge of individuals are improved at work or theorethical knowledge is practiced and improved at work.

The main aim of this study is to evaluate the practices of apprenticeship and internship in Turkey in the context of the education system, legal framework and the acquis. In the study, the practices of apprenticeship and internship in Turkey were thoroughly investigated in terms of their legal aspects concerning vocational and technical education. To this end, the historical development of apprenticeship and internship in Turkey and the world and the international and national legal regulations were brought into focus. In addition, the practices of apprenticeship and internship in Turkey were investigated in terms of vocational education and labour and social security law and regulations by the European Union, the practices in certain European Union countries and European Union progress reports were investigated in the context of acquis. Apprenticeship and internship practices in Turkey have serious problems not only in regard to the organizational structure, training process and legal framework but also those arising from their implementation and the way they are perceived and understood. Taking measures to solve these problems in the context of acquis bear significance in the adation process to the European Union.

Keywords: Apprenticeship, internship, vocational and technical education, European Union.

14.09.2012

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tez çalışmasının bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerinin sunumunda bilimsel etki ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilemeyen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan bilimsel intihal tespit programıyla tarandığını ve hiçbir şekilde intihal içermediğini beyan ederim.

Her hangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

Zeynep HOŞ



Önsöz

Tez çalışmama başladığım ilk günden bu yana bana yol gösteren, değerli bilgi ve tecrübelerini benimle paylaşarak çalışmamın her aşamasını titizlikle inceleyen tez danışmanım sayın Doç. Dr. Nuray GÖKÇEK KARACA'ya teşekkürlerimi sunarım.

Zeynep HOŞ

Özgeçmiş

Zeynep HOŞ

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Yüksek Lisans

Eğitim

Lise 1999 Ankara Ahmet Yesevi Lisesi
Ls. 2005 Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Kişisel Bilgiler

Doğum yeri/yılı: 29.01.1981/Tunceli Cinsiyeti: Kadın Yabancı Dil:
İngilizce

İçindekiler

Sayfa

Juri ve Enstitü Onayı.....	iii
Öz.....	iv
Abstract.....	vi
Önsöz	ix
Özgeçmiş	x
Tablolar Listesi	xv
Kısaltmalar Listesi	xvi
Giriş	1

Birinci Bölüm

Çıraklık ve Stajyerliğe İlişkin Genel Bilgiler

1. Çıraklık ve Stajyerlik Kavramları.....	3
1.1. Çıraklık Kavramı	3
1.2. Stajyerlik Kavramı.....	4
1.3. Çıraklık ve Stajyerlik Kavramlarının Benzerlik ve Farklılıkları	4
2. Çıraklık ve Stajyerlikle İlgili Kavramlar.....	5
2.1. Mesleki ve Teknik Eğitim.....	5
2.1.1. Tanımı, amacı ve önemi.....	5
2.1.2. Mesleki ve teknik eğitim sistemleri	7
2.1.3. İstihdam ile ilişkisi.....	9
2.2. Çocuk ve Genç İşgücü	11
2.2.1. Tanım.....	11
2.2.2. Çıraklık ve stajyerlikle ilişkisi.....	11

İkinci Bölüm

Çıraklık ve Stajyerliğin Tarihsel Gelişimi ve Hukuki Düzenlemeler

1. Çıraklık ve Stajyerliğin Tarihsel Gelişimi.....	13
1.1. Dünya'daki Tarihsel Gelişimi.....	13
1.1.1. Aile sistemi	13
1.1.2. El sanatları sistemi	13
1.1.3. Lonca sistemi	14
1.1.4. Ev işletmeleri sistemi.....	15
1.1.5. Fabrika sistemi	15
1.1.6. Otomasyon	16
1.2. Türkiye'deki Tarihsel Gelişimi.....	17
1.2.1. Osmanlı dönemi.....	17
1.2.2. Cumhuriyet dönemi.....	20
2. Çıraklık ve Stajyerliğe İlişkin Hukuki Düzenlemeler	21
2.1. Uluslararası Hukuki Düzenlemeler.....	21
2.1.1. Birleşmiş Milletler sözleşmeleri	22
2.1.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi.....	22
2.1.1.2. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi.....	23
2.1.1.3. Çocuk Hakları Sözleşmesi	24
2.1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü düzenlemeleri	25
2.1.2.1. Genel olarak	26
2.1.2.2. 138 Sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi	26
2.1.2.3. 155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme	28
2.1.2.4. 182 Sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme.....	29
2.1.3. Avrupa Konseyi düzenlemeleri	30
2.1.3.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi	31
2.1.3.2. Avrupa Sosyal Şartı	31

2.1.4. Avrupa Birliği düzenlemeleri	34
2.1.4.1. Topluluk Çalışanlarının Temel Sosyal Hakları Şartı.....	35
2.1.4.2. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı	35
2.1.4.3. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin 89/391/EEC Sayılı Yönerge	36
2.1.4.4. Gençlerin İşte Korunmasına İlişkin 94/33/EEC Sayılı Yönerge	37
2.1.4.5. İşe Girişte ve İşte Eşit İşlem Yapılması İçin Genel Çerçeve Oluşturan 2000/78/EEC Sayılı Yönerge	38
2.2. Ulusal Hukuki Düzenlemeler.....	39
2.2.1. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası	39
2.2.2. 6098 Sayılı Borçlar Kanunu	40
2.2.3. 4857 Sayılı İş Kanunu	40
2.2.4. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.....	45
2.2.5. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.....	47
2.2.6. 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu	51
2.2.7. Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği	57

Üçüncü Bölüm

Türkiye’de Çıraklık-Stajyerlik Müessesesi ve Avrupa Birliği’ne Uyum Süreci

1. Türkiye’de Çıraklık ve Stajyerlik Uygulaması.....	59
1.1. Türkiye’de Çıraklık ve Stajyerlik Müessesesinin İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi.....	61
1.1.1. İş hukuku bakımından	61
1.1.2. Sosyal güvenlik hukuku bakımından	64
1.2. Türkiye’de Çıraklık ve Stajyerliğe İlişkin Denetim Mekanizması.....	65
1.3. Türkiye’de Çıraklık ve Stajyerliğe İlişkin Sorunlar.....	66
1.3.1. Kurumsal yapı ve eğitim sürecinden kaynaklanan sorunlar.....	66

1.3.2. Yasal düzenlemelerden kaynaklanan sorunlar.....	69
1.3.3. Uygulamadan kaynaklanan sorunlar.....	69
1.3.4. Algı ve anlayış tarzından kaynaklanan sorunlar.....	75
1.3.5. Çocuk emeğinin istismarı.....	76
2. Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimde Yeniden Yapılanmanın Çıraklık ve Stajyerlik Müessesesine Etkileri.....	79
2.1. Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimde Yeniden Yapılanma.....	79
2.2. Çıraklık ve Stajyerlik Müessesesine Etkileri.....	87
3. Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinin Değerlendirilmesi	87
3.1. Genel Olarak	87
3.2. Avrupa Birliği Ülkelerindeki Uygulamalar Bakımından Değerlendirilmesi.....	93
3.2.1. İngiltere	93
3.2.2. Almanya	94
3.2.3. Fransa	95
3.2.4. İtalya	96
3.2.5. Hollanda	97
3.3. İlerleme Raporları Bakımından Değerlendirilmesi.....	97
3.3.1. 2008 yılı ilerleme raporu	98
3.3.2. 2009 yılı ilerleme raporu	99
3.3.3. 2010 yılı ilerleme raporu	100
3.3.4. 2011 yılı ilerleme raporu	101
Sonuç.....	103
Kaynakça.....	111

Tablolar Listesi

Tablo 1 : Meslek Liseleri Okul, Öğretmen, Öğrenci Sayıları.....	66
Tablo 2 : Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	71
Tablo 3 : Çalışmaya Katılan Çocukların Çalışma Koşullarına Ait Bazı Özellikler.....	74
Tablo 4 : Araştırma Grubunun Yaş Gruplarına Göre İş Kazası Geçirme Durumu.....	77

Kısaltmalar Listesi

AB	: Avrupa Birliği
M.S	: Milattan Sonra
TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği
EĞİTİM SEN	: Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
RG	: Resmi Gazete
BM	: Birleşmiş Milletler
AİHS	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
T.C	: Türkiye Cumhuriyeti
MEK	: Mesleki Eğitim Kanunu
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
GSS	: Genel Sağlık Sigortası
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
SK	: Sendikalar Kanunu
TİSGLK	: Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu

MTEY	: Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İMO	: İnşaat Mühendisleri Odası
CEDEFOP	: Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
KOB	: Katılım Ortaklığı Belgesi

Giriş

Bilim ve teknolojideki hızlı değişim sürecinin başta sanayi olmak üzere, tüm sektörlerde nitelikli işgücüne olan gereksinimi arttırmasına bağlı olarak, söz konusu nitelikli işgücü gereksiniminin karşılanabilmesi, kökleri çok eskilere dayanan çıraklık müessesesini yeniden önemli hale getirdiği gibi, stajyerlik müessesesinin de önemini arttırmıştır.

Çıraklık, meslek öğrenme açısından başvurulmuş en eski yöntemlerden biri olup işletmeye dayalı, pratik ağırlıklı ve teorik yanı az olan bir eğitim yöntemi olarak günümüzde de geçmişte olduğu gibi Türkiye’de gereksinim duyulan nitelikli işgücünün yetiştirilmesi amacıyla uygulama alanı bulmaktadır.

Kişilerin meslekleri ile ilgili sektördeki uygulamaları yerinde görmeleri, gelişmeleri yakından izlemeleri ve almış oldukları teorik bilgileri pratikle birleştirmeleri konuyu kavrama ve uygulayabilme açısından oldukça önemli olup yürütecekleri işin niteliği ve güvenilirliği açısından da bir gerekliliktir. Bu bakımdan stajyerlik müessesesi eğitim sürecinde kazanılan bilginin teknolojiyle buluşması ve üretime katkı sağlaması, bireylerin hızlı karar alabilme ve inisiyatif alma iradesi göstererek iş hayatına hazırlanması bakımından oldukça önemlidir.

Nitelikli işgücü gereksiniminin çıraklık ve stajyerlik müesseseleri yoluyla karşılanabilmesi, bu alanda iyi bir eğitim sistemi ile birlikte yasal bir alt yapıyı gerekli kılmaktadır. Türkiye’de bu alandaki eğitim sisteminin ve yasal düzenlemelerin Avrupa Birliği (AB) müktesebatı bağlamında yeterli olup olmadığının değerlendirilmesi amacıyla yapılan bu çalışmada, Türkiye’de çıraklık ve stajyerlik müessesesi mesleki ve teknik eğitim sistemi ile ilişkili olarak tüm yasal yönleriyle ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir.

Söz konusu amaca uygun olarak çalışmanın birinci bölümünde, çıraklık ve stajyerlikle ilgili kavramlar üzerinde durulmuştur. Çalışmanın ikinci bölümünde ise, kategorik bir yaklaşımla çıraklık ve stajyerlik müesseselerinin Dünya’daki ve Türkiye’deki tarihsel gelişimi ile uluslararası ve ulusal hukuki düzenlemeler inceleme konusu yapılmıştır. Son olarak çalışmanın üçüncü bölümünde Türkiye’de çıraklık ve stajyerlik müessesesi mesleki eğitim ile iş ve sosyal güvenlik hukuku açısından irdeleme konusu yapılmış ve

karşılaşılan sorunlar çeşitli boyutlarıyla ele alınmıştır. Konu, AB düzenlemeleri, bazı AB ülkeleri uygulamaları ve AB ilerleme raporları ışığında AB'ye uyum süreci bakımından değerlendirilmiştir.

Birinci Bölüm

Çıraklık ve Stajyerliğe İlişkin Genel Bilgiler

1. Çıraklık ve Stajyerlik Kavramları

1.1. Çıraklık Kavramı

Kişilerin bilgilerini ve yapacakları işleri bir bilenin yanında yaparak ve yaşayarak öğrenmesi, dünyadaki en eski eğitim tarzıdır. Bilgi ve becerinin buna ehil kişilerde bulunması ile bu bilgi ve beceri sonucu elde edilebilecek menfaatlerin sağlanması, düzene sokulması, korunması ve paylaşılması bu eğitim süreci için önem arz etmektedir (Dülger, 1990: 11).

Çıraklık, “yetkili otoritelerce benimsenmiş, çıraklık standartlarına göre düzenlenmiş çırak ya da kanuni temsilcisi ile işveren arasında imzalanmış bir çıraklık sözleşmesi esaslarına göre, mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını ilke olarak iş içerisinde geliştirme süreci” olarak tanımlanabilir (Alkan vd., 2001: 3).

Yapılan bu tanımdan da anlaşılabileceği üzere çıraklıkta asıl amaç, bir işçi gibi iş görmek değil, bir sanat veya işin öğrenilmesidir (Akyiğit, 2003’ten aktaran Murat ve Şahin, 2011). Zira çıraklığın konusu bir meslek ya da sanatın öğretilmesidir.

Bilindiği üzere, çıraklık bir meslek ve sanatın öğrenilmesi açısından başvurulmuş en eski yöntemlerden biri olup, günümüzde de geçmişte olduğu gibi ihtiyaç duyulan kalifiye işçilerin yetiştirilmesi bakımından uygulama alanı bulmaktadır (Çelik, 2006: 35).

İşletmeye dayalı, pratik ağırlıklı ve teorik yanı az olan bir eğitim yöntemi olarak çıraklığın dünyadaki uygulamaları incelendiğinde, okul-işletme işbirliğine dayanan ikili sistemin ağırlıklı olarak uygulandığı ülkeler dışında, çıraklık eğitiminin eğitim

yaşındaki gençlerin küçük bir kısmının devam ettiği ve daha çok geleneksel meslek dallarında uygulanma şansı olan bir eğitim türü olduğu görülür.¹

1.2. Stajyerlik Kavramı

Stajyerlik, bir meslek hakkında kuramsal bilgilere sahip olunup işyerindeki uygulamalar çerçevesinde, mesleki ve teknik bilgilerin geliştirilme sürecidir. Stajyer öğrenmiş olduğu bir meslek ya da sanatı geliştirmek, uygulama tecrübesi kazanmak için çalışmaktadır (Şakar, 2009: 31).

Kişilerin meslekleri ile ilgili sektördeki uygulamaları yerinde görmeleri, gelişmeleri yakından izlemeleri ve almış oldukları teorik bilgileri pratikle birleştirmeleri konuyu kavrama ve uygulayabilme açısından oldukça önemli olup yürütecekleri işin niteliği ve güvenilirliği açısından da bir gerekliliktir. Eğitim sürecinde kazanılan bilginin teknolojiyle buluşması ve üretime katkı sağlaması, bireylerin hızlı karar alabilme ve inisiyatif alma iradesi göstererek iş hayatına hazırlanmasını sağlar (Sağlam, 2011:159).

1.3. Çıraklık ve Stajyerlik Kavramlarının Benzerlik ve Farklılıkları

Çıraklık ve stajyerliğin bir meslek ya da sanatın öğrenilmesi amacına hizmet etmesi ve bu bağlamda bir mesleki eğitim sürecin parçası olması, kavramların temel ortak yanını oluşturmaktadır. Her iki kavram mesleki anlamda belirli bir yeterliliğe ulaşma noktasında birleşmekte ve işçilik vasfının bulunmaması bakımından da benzeşmektedir.

Ancak, çıraklık bir meslek ya da sanatı tümüyle öğrenip işçi haline gelmek amacıyla yapıldığı halde, stajyer temelde var olan mesleğe ilişkin teorik bilgisini, uygulamayı izleyerek pratik açıdan da işyerinde geliştirmek amacını taşımaktadır (Süzek, 2008: 130-131). Çırak ağırlıklı olarak iş ortamında edindiği bilgiyi yine iş ortamında geliştirmekte, stajyerlikte ise ağırlıklı olarak eğitim kurumlarından edinilen bilgi iş ortamında uygulanmakta ve süreç gözlemlenerek iş ortamı ve ilişkileri konusunda bilgi edinilmektedir.

¹ <http://www.tesk.org.tr/tr/yayin/88/2.html>.(Erişim tarihi: 05.02.2012).

2. Çıraklık ve Stajyerlikle İlgili Kavramlar

2.1. Mesleki ve Teknik Eğitim

Çıraklık ve stajyerlik kavramlarının esas itibariyle bir eğitim sürecini ifade etmesi ve bu anlamda mesleki ve teknik eğitim kapsamında bulunması ve bu alana ilişkin düzenlemeler çerçevesinde değerlendirilmesi; çıraklık ve stajyerlik uygulamasının gerek özelliklerinin ve gerekse sorunları ve çözüm önerilerinin belirlenmesi, mesleki ve teknik eğitim kavramının tanımı, amacı, önemi ve uygulama modelleri bakımından incelenmesini gerekli kılmaktadır.

2.1.1. Tanımı, amacı ve önemi

Bir ülkenin gelişimini etkileyen faktörlerin başında doğal kaynaklar ve insan gücü gelmektedir. Bir ülkede yüksek düzeyde üretim ve gelişimi sağlayabilmek için, bu iki faktörden etkili biçimde yararlanabilmek gerekir. Bu sürecin temel araçlarından biri ise eğitimidir (Alkan vd., 2001: 7). Nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi büyük ölçüde, değişimin ve gelişimin esas unsurlarından biri olan eğitim sisteminin görevidir. Genel olarak, geri kalmış ülkeler ulusal kalkınma çabalarının ihtiyaç duyduğu insan kaynaklarını etkili şekilde yetiştirme konusunda yetersizken, gelişmiş ülkeler ekonomilerinin gerektirdiği nitelik ve nicelikte insan gücünü sağlamada önemli adımlar atmışlardır (Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği [TÜSİAD], 1999: 19).

İş, insanoğlunun ihtiyaçlarının gidermede bir araçtır ve çalışmayı öğrenme süreci de çeşitli deneyimler neticesinde ortaya çıkmıştır. Üretim sistemi ve eğitim kavramları mesleki eğitimin dayandığı kuramsal esasları belirlemede önemli rol üstlenmiş; taklit, evde organize eğitim, uzmanlaşmış meslekler arası ilişkiler, organize okul eğitimi gibi uygulamalar mesleki eğitimi etkilemiştir (Yıldırım ve Fındık, 2006: 74).

Genel anlamda mesleki ve teknik eğitim, *“bireysel ve toplumsal yaşam sürecinde zorunlu olan belirli bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve uygulama yeteneklerini*

kazandırarak bireyi sosyal, ekonomik ve kişisel yönleriyle dengeli şekilde geliştirme süreci”dir (Alkan vd., 2001: 3-6).

Günümüzde mesleki ve teknik eğitim kavramı, eğitim süreci bütününe ekonomik boyutunu oluşturan bir faktörü ve de birey, meslek ve eğitim boyutlarının dengeli olarak bir araya getirildiği bir eğitim süreci olarak algılanmaktadır. Yapılan tanımdan da anlaşılacağı üzere, mesleki ve teknik eğitimin esas aldığı üç temel hedefi vardır. Bunlar; uygun öğrenme ortamını sağlamak, gerekli becerileri geliştirmek ve istenilen davranışları oluşturmak şeklinde ifade edilebilir (Alkan vd., 2001: 3-6).

Mesleki ve teknik eğitim ile iş gelişimi dünyanın hemen her yerinde geleneksel yapı ve sosyokültürel yaşantıyla iç içe olmuş ve bunlardan sürekli etkilenmiştir. Batıda Rönesans ve reform hareketlerini izleyen dönemde, özellikle 17. ve 18. yüzyıllarda eğitim anlayışında pek çok yeniliğin gerçekleştiği görülmektedir. Dönemin ünlü eğitimcileri iş kavramını okul sistemine uygulamışlar, özellikle fakir ve suçlu çocukların eğitimi için endüstri okulları açılmaya başlanmıştır. Bir yandan da öncü eğitim hareketleri, çağdaş teknik eğitimin iş-eğitim bütünlüğü çerçevesinde işin eğitsel değerini ortaya koyan kuramsal temeller geliştirmişlerdir (Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası [EĞİTİM SEN], 2004: 7).

1760’lı yıllarda İngiltere’de tekstil endüstrisinde makinenin kullanılmasıyla başlayan endüstri devrimi, mesleki ve teknik eğitimi büyük ölçüde etkilemiş, toplumsal kurumların, yönetimin, okul ve ailenin yapı ve işlevinde birtakım değişiklikler ortaya çıkarmıştır. Bu kapsamda; ortaöğretimde artan öğrenci sayısı gençliğin geleneksel eğitim yöntemleriyle eğitilmesinin yetersizliğini ortaya koymuş, endüstrinin yarattığı yeni talepleri karşılayabilecek sorumluluk ve yaratıcı olanakların sağlanması zorunluluğu anlaşılmış, meslek yapılarındaki değişim birçok alanda mevcut becerileri geçersiz hale getirmiş, çalışan yetişkinler arasında rekabet artmış, çıraklık eğitimi görmüş gençlerin iş bulma olanakları azalmış, değişen sosyal yapı iş ve yaşam arasındaki eski bağları zayıflatarak ailenin üretici yapısını değiştirmiş; ekonomik yaşam için gereken iş olanağının aile içinde sağlanamaması, sosyal kurumlar ile hükümet, okul

ve aile arasında ortak bir sorumluluğun gerekliliğini ortaya koymuştur (Alkan vd., 2001: 23-24).

Nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi, eğitim-işgücü-istihdam dengesinin sağlanmasını ve mesleki eğitim sisteminin bu ortamı sağlamaya uygun olmasını gerektirir. Bu ortamın sağlanması ise; çağa uygun yeni meslek alanlarının belirlenmesi, meslek ve işgücü analizlerinin yapılmasını, eğitim programlarının düzenlenmesini ve etkili bir yöntem sürecinin uygulanmasını gerektirir (Güney ve Oğuz, 2002: 85).

Mesleki ve teknik eğitim bir taraftan maddi kaynakları diğer taraftan insan kaynaklarını değerlendirerek iki yönlü bir hizmet sunmaktadır. Bir üretimin bütünüyle makina tarafından mekanik olarak gerçekleştirilmesi mümkün değildir. Her tür iş bir miktar insan beceri ve kabiliyetini gerektirmektedir. Gerek endüstriyel gerekse tarımsal olsun doğal kaynaklar ve insan gücü, bir toplumun zenginlik ve üretimi için iki temel unsurdur. Bu unsurların korunması ve değerlendirilmesi etkin bir mesleki ve eğitim sisteminin varlığıyla yakından ilişkilidir (Alkan vd., 2001: 48).

Bilim ve teknolojideki hızlı değişim süreci sanayinin nitelikli ara insan gücüne olan ihtiyacını arttırmıştır. Küreselleşme olgusu, bireyin sorumluluk alma, yaratıcı düşünme, değişime uyum gösterme, kolay iletişim kurma, farklı teknolojik sistemleri anlayabilme, işbirliğine yatkın olma gibi yeteneklerini geliştirebilmesini gerekli kılmaktadır. Bireyi iş yaşamına hazırlayan, çevresiyle uyumlu, verimli ve üretken kılma amacını taşıyan mesleki ve eğitimin başarısı, yetiştirdiği elemanların niteliğine yaptığı katkı ile ölçülmektedir. Çağdaş teknolojiyi kullanarak bunu üretmek ve geliştirmek, çok yönlü ve maliyetli bir iş olup kaynakların kıt olduğu, koordinasyonun ve eğitim altyapısının yetersiz olduğu sistemlerde bu amacın gerçekleştirilmesinin oldukça güç olduğu ortaya çıkmıştır (Düzcükoğlu vd., 2006: 78-79).

2.1.2. Mesleki ve teknik eğitim sistemleri

Birçok ülkede ortaöğretim “*genel*” ve “*mesleki ve teknik*” olmak üzere iki alt sistemden oluşmaktadır. Genel eğitim veren kurumlara devam eden gençler çoğunlukla akademik

bir programı tamamlayıp yükseköğretime hazırlanırken, mesleki ve teknik eğitim programlarına katılan gençler genel kültürün yanında belli bir meslek alanında uygulama ağırlıklı eğitim alıp iş yaşamına katılır ya da yükseköğretim kurumlarına giderler (TÜSİAD, 1999: 19).

1994 yılı sonunda Paris’te düzenlenen Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) mesleki ve teknik eğitim toplantısında varılan sonuca göre, dünyadaki mesleki ve teknik eğitim uygulamalarını üç farklı sistem altında toplamak mümkündür:

- Tam zamanlı örgün eğitim ağırlıklı okul modeli,
- Çıraklık eğitiminin ağırlıklı olduğu model,
- Her iki modelin birleşimi ya da karma model (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu [TİSK], 1997: 66).

Mesleki ve teknik eğitim modelleri ülkelerin ekonomik, sosyal ve kültürel özelliklerine göre farklılık göstermekte olup ülkelerin işgücü gereksinimleri ve olanakları çerçevesinde belirlenmektedir. Bu nedenle ülkelerin mesleki ve eğitim modelleri farklı özellikler taşımaktadır. Genel olarak mesleki ve teknik eğitim modelleri, çıraklık ağırlıklı ve okul ağırlıklı mesleki ve teknik eğitim modeli olarak sınıflandırılabilir. Çıraklık ağırlıklı mesleki eğitim modeli, işletme-okul işbirliğine dayanmaktadır. Bu sistemin işlevsel ve uygulanabilir olması, iş hayatının gelişmişlik düzeyine, çıraklık eğitimi için işletmelerin taleple uyumlu eğitim olanağı sunabilmesine, emek pazarında nitelikli işgücü talebinin olmasına ve mesleki eğitimin işletmelerin yararına olduğu anlayışının benimsenmesine bağlıdır. İşgücünün yetiştirilmesinde mesleki ve teknik okul modelini benimseyen sistemlerde, mesleki ve teknik okul, öğrenciye iş için gerekli bilgi, beceri ve işe ilişkin tavır, tutum ve iş alışkanlığını kazandıracak şekilde yapılandırılmıştır ve bireyin bir işe girebilmesi için gereken mesleki davranışlar kişiye okul ortamında kazandırılmaya çalışılmaktadır (Özcan ve Boynak, 2008: 323).

2.1.3. İstihdam ile ilişkisi

Bilginin stratejik bir üretim faktörü olarak ekonomik yönünün ön plana çıkması, mesleki ve teknik eğitim sisteminin örgütlenmesi ve uygulanmasına yönelik ilginin artmasına neden olmuştur. İşsizliğin önlenmesi, işletmelerin verimlilik düzeylerinin yükseltilerek kalkınmanın sağlanması gibi ekonomik etkilere sahip olan mesleki ve teknik eğitim, sosyal tarafların son dönemlerde üzerinde yoğunlukla durdukları önemli konulardan biri haline gelmiştir. Mesleki ve teknik eğitim ekonomik, sosyal ve siyasal boyutları olan son derece hassas bir konu olup eğitim alanında yaşanan gelişmelerden ayrı düşünülemeyeceği gibi işgücü piyasasındaki gelişmelerden de etkilenmektedir. Bu yüzden mesleki ve teknik eğitim konusu ele alınırken, eğitim alanında yaşanan gelişmeler ile işgücü piyasası dinamiklerinin dikkatle izlenmesi gerekmektedir. Nitekim yaşanan ekonomik krizler ve istikrarsızlık işgücü piyasalarında sürekli istihdam şansını azaltmış ve gelinen noktada tam süreli istihdam hedeflerinden çok, işgücü piyasalarında bulunabilme becerisini ifade eden istihdam edilebilirlik kavramını ön plana çıkarmıştır (Özaydın, 2009: 62).

Bir kişinin istihdam edilebilirliğinin uzun dönemde belirleyen faktörler beşeri sermaye değişkenleri olan “eğitim”, “iş deneyimi” ve “göç”tür. Bunlardan eğitimin en azından başlangıçta belirleyici etmen olduğu ileri sürülebilir. Çünkü bir kişi ilk kez iş aradığında beşeri sermayenin tek bileşenini eğitim düzeyi oluşturacaktır. Eğitim, bilgi ve beceriyi beraberinde getirmekte ve eğitime yapılan yatırım beşeri sermaye birikimi sağlamaktadır. Beşeri sermaye de istikrarlı ekonomik büyümeye katkı sağlamakta ve dolayısıyla gelir artışlarına yol açmaktadır. Yine eğitim sayesinde insanların istihdam edilebilirliği de artmaktadır. Tüm bu olumlu etkileri ile ekonomik büyümeye ve dolayısıyla kalkınmaya katkısı ile eğitim, yoksulluğun azaltılmasına yardımcı olmaktadır. Ayrıca, yoksulların elindeki başlıca varlık olan emeğin daha verimli şekilde kullanılmasını sağlamaktadır. Tüm bu olumlu etkilerine rağmen, eğitimin başlı başına ekonomik büyüme sağlamayacağı unutulmamalıdır (Ercan, 2007: 25-26).

İşsizlik toplumun her kesimi açısından önemli bir sorun olup bütün sosyal kesimler açısından çok önemli sonuçlar doğurur. Ancak, toplumun kendini yeniden üretme süreci

olarak algılanan gençliğin içinde bulunduğu işsizlik; ekonomik, sosyal ve psikolojik sonuçları bakımından toplumu daha derinden etkilemektedir. Genç işsizler arasında okuldan yeni ayrılanların önemli bir yer tutması, genç istihdamı politikalarının geliştirilmesinde, eğitim sistemleri ve eğitimden çalışma yaşamına geçişi, üzerinde durulması gereken konular olarak ortaya koymaktadır (Gündoğan, 2001: 29-36).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kriterlerine göre, bir kişinin işsiz olarak tanımlanabilmesi için, bu kişinin çalışabilir çağıdaki kurumsal olmayan nüfusa dahil olan kişilerden (15 ve yukarı yaş) olması, referans döneminde bir işi olmayıp iş arama konusunda bir girişimde bulunması ve iş bulduğu takdirde iş başı yapabilecek durumda olması şartlarının birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir (Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], 2007: 28).

İşsizlik olgusunun ve istihdama ilişkin sorunların yapısal ve dönemsel çeşitli nedenleri bulunmakta ve bu nedenlerden birisini de eğitim istihdam ilişkisinin zayıflığı ve eğitim çıktılarının kalite güvencesinin sağlanamaması oluşturmaktadır. Örgün ve yaygın mesleki ve teknik eğitim kurumlarından mezun olanların niteliklerin iş dünyasının işgücünde aradığı vasıflarla uyumlu olmasının yanında, mesleki nitelikler, teknolojik gelişmeler ve iş organizasyonlarındaki gelişmeler ve yeni mesleklerin ortaya çıkması, işgücünün istihdam edilebilir kalması için sürekli kendini geliştirmesi ve yeni beceriler edinmesini gerekli kılmaktadır (Akbaş, 2010: 51-52).

Genç istihdamı konusunda, OECD Bakanları tarafından 2000 yılında Londra’da yapılan toplantıda, ekonomik sistem ve istihdamda sağlam ve sürekli bir gelişme açısından etkin ve başarılı bir geçiş için;

- İşletmelerde geniş eğitim olanaklarının sunulduğu, öğrenciler için yarı zamanlı ya da tatilde çalışabilecekleri işlerin bulunduğu, iş piyasalarına yeni girenler açısından karşılaşılan engellerin sınırlandırıldığı iş piyasaları,
- İyi örgütlenmiş bir eğitim sisteminin varlığı,
- Okul eğitimine devam eden öğrencilere aynı zamanda bir işyerinde tecrübe kazanabilme olanağının sunulması,

- İyi bilgilendirme ve mesleki danışmanlık sistemi,
- Etkin kurumsal yapı ve politikaların varlığı; unsurlarının gerekliliği vurgulanmıştır (Gündoğan, 2001: 37-38).

2.2. Çocuk ve Genç İşgücü

2.2.1. Tanım

Genel anlamda on sekiz yaşına kadarki dönemi kapsayan süreçte kişiler küçük olarak tanımlanmaktadır. Bu dönem çeşitli ihtiyaç, yetenek ve potansiyel farklılıklarını içerdiğinden bu gruptakilerin çocuklar ve gençler olarak sınıflandırılması ihtiyacı doğmuştur. Bu dönemler hukuksal anlamda yaş ölçütü kullanılarak tanımlanmaya çalışılmakta ancak bu dönemlerin başlayış ve bitiş zamanları konusunda her ulus ve kültür farklı yaş ölçütleri kullanmaktadır. Uluslararası düzenlemeler bakımından ise, Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi'nin 1. maddesinde; ulusal hukuk daha erken bir yaş sınırını kabul etmedikçe, on sekiz yaşın altındaki herkesin çocuk olduğu belirtilmiştir. ILO 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi kapsamında ise, on beş yaşın altında olup çeşitli nedenlerle çalışan ya da çalıştırılanlar *çalışan çocuk*, on beş on sekiz yaş aralığındakiler ise *çalışan genç* olarak kabul edilmiştir (Bakırcı, 2004: 80-83).

2.2.2. Çıraklık ve stajyerlikle ilişkisi

Çıraklık ve stajyerlik durumlarında, kişiler açısından doğrudan üretim sürecinde yer alınması başlı başına bir amaç olmayıp bir meslek ya da sanat, iş içerisinde öğrenilmekte ya da alınan teorik bilgi iş ilişkileri bağlamında uygulanmakta ve geliştirilmektedir. Ancak, kavramların bir eğitim sürecini ifade etmesine rağmen uygulamanın çalışma ilişkileri kapsamında ve çalışma ortamında gerçekleşmesi, çalışan çocuk ve çalışan genç kavramlarıyla arasındaki yakın ilişkiyi ortaya koymakta, nitekim bazı durumlarda bu farklılık ortadan kalkarak uygulamada çırak ve stajyerliğin bir çalışma biçimine dönüştüğü ve işçiliğe yaklaştığı görülmektedir.

Günümüzde çocuk ve gençlerin özellikle çalışan çocuk ve gençlerin haklarının özel olarak korunması gerekliliği bütün hukuk sistemleri tarafından kabul gören bir yaklaşımdır. Bu bağlamda gerek çırak ve stajyerler ve gerekse çalışan çocuk ve gençler için özel düzenlemelerin varlığı söz konusu olmaktadır.

Çırak, stajyer, çalışan çocuk ya da genç olarak çalışma yaşamında yer alan bu kişilerin tümü için, güvenlik gereksinimleri büyüklerin güvenlik gereksinimlerinden farklı olup denetim sürecinde bu özgün gereksinimlerin göz önünde bulundurulması, makineler, maddeler ve çalışma sürecinden kaynaklanabilecek risklere karşı fiziksel anlamda korunmalarına özen gösterilmesi ise bir zorunluluktur (Derrien, 1994:66).

Bu kavramları ortaya çıkaran sosyo-ekonomik koşulların benzerliği ise, kavramlar arasındaki ilişkinin bir diğer yönünü ortaya koymaktadır. Bu uygulamalarla çalışma yaşamı içinde yer alan, özellikle çalışan çocuk ve gençler ya da bir çalışma biçimine dönüşmüş çıraklık-stajyerlik uygulamasında bu duruma katlanılması gerektiği yönündeki davranışsal durum çoğu zaman düşük ekonomik gelire sahip bir sosyal yapı ya da aileden gelindiğine işaret etmektedir. Bu uygulamaların yaygınlığı ise toplumun gerek gelişmişlik düzeyi gerekse sosyo-kültürel yapısı bakımından ipuçları vermektedir.

İkinci Bölüm

Çıraklık ve Stajyerliğin Tarihsel Gelişimi ve Hukuki Düzenlemeler

1. Çıraklık ve Stajyerliğin Tarihsel Gelişimi

1.1. Dünya'daki Tarihsel Gelişimi

Daha önce değinildiği üzere gerekli bilgi ve becerinin bir kişiden diğerine aktarılması yöntemine dayalı meslek öğrenmenin tarihi çok eskilere dayanır (Yörük ve Diğerleri, 2002: 300). Üretime ilişkin rollerin öğrenilmesi süreci ve işle ilgili bilgi ve becerilerin kazanılması; yaparak öğrenme, ailede öğrenme, usta çırak ilişkisiyle öğrenme gibi çeşitli yollarla gerçekleşmiştir. Kapitalist üretim biçimiyle birlikte, önce iş başında yetiştirme, sonra okulda öğrenme ağırlık kazanmış, daha sonra iş başında yetiştirme ve okulda öğrenmenin çeşitli biçimleri birlikte uygulanmıştır (Özcan ve Boynak, 2008: 322).

1.1.1. Aile sistemi

Toplumsal yaşamda ilk görülen üretim sistemi olan aile sisteminde örgütlenme oldukça basittir. Aile kendine yeterli bir birim niteliğinde olup basit ve çeşitliliği az olan mallar üretilirdi. Bazı durumlarda sipariş üzerine çok sınırlı hallerde ise genel satış için iş yapılırdı. Mesleklerin devamı, bilgi ve becerilerin aile içinde kuşaktan kuşağa aktarılmasıyla sağlanırdı (Doğan vd., 1997: 9).

1.1.2. El sanatları sistemi

On birinci yüzyılın başlarından itibaren kentleşme ve kentler arası ticari ilişkilerin artması, gereksinimlerin çeşitlenmesi, üretim kapasitesinin artması gibi nedenler yeni işbölümü ve uzmanlaşma alanları yaratmıştır. Aile içinde meslek eğitimi yerini aile dışında seçkin sanatkârlar tarafından meslek adamı yetiştirilmesi yöntemine bırakmış ve çıraklık, kalfalık ve ustalık aşamalarından oluşan üç kademeli bir meslek yapılanması

geliştirilmiştir. Sistem içinde deneme-yanılma yöntemi uygulanmakta ve taklit esas alınarak önceden saptanmış sonuçlara ulaşmaya çalışılmaktaydı (Alkan vd., 2001: 19).

1.1.3. Lonca sistemi

Tarihsel gelişimi incelendiğinde, üretimin el sanatlarıyla yapıldığı Milattan Sonra (M.S) 1000-1500 yılları arasında geleneksel çıraklık eğitim sistemini ifade eden lonca yapılanmasının ortaya çıktığı görülür. Avrupa'daki meslek yapılanmaları daha çok loncalar gibi kapalı örgütlenme şekillerine yatkın olmuşlardır (TİSK, 1997: 8).

Bir tür üretim sistemi olan, tüccar ve sanatkârlar tarafından geliştirilen loncaların iki temel amacı vardır. Bu amaçlardan ilki, ustalar arasında eşitliği sağlamak ve diğeri ise, toplumda ekonomik anlamda bir güç sağlamaktır. Ortaçağda çalışanlara eğitim olanağı sağlayan bu kuruluşlar, üretim yanında din, ahlak ve sosyal yardım alanında da aktif rol oynamaktaydılar. Uygulanan teknikler el becerisine dayalı olup belirli bir standart ve mekanizasyon bulunmamaktaydı (Alkan, 2001: 19-20).

Her zanaatkâr veya tüccar bir loncaya üye olmak isterken ya da onun izniyle çalışırken, loncaya giriş serbest ve kolay değildi ve yetişkin kişi önce gerekli beceri ve karaktere sahip olduğunu kanıtlamalı, bir kefil bulmalı ve giriş bedellerini ödemeli idi. Bir faaliyet dalına katılmak isteyen bir genç ise; lonca üyesinin yanında çırak olarak, çalışkan, dürüst ve itaatkâr olup kurallara uyacağına ilişkin bir çıraklık sözleşmesi kapsamında çıraklık devresini geçirmek zorunda olup bu süreçte ustasının emirlerine itaat etmeli, mallarını hırsızlığa, kayba ve saldırıya karşı korumalı ve sırlarını saklamalıydı. Bunların yanında meyhane ve oyun salonlarına gitmemeli, evlilik sözleşmesi yapmamalı, başka yere kaçmamalı ve ustasına laf getirici herhangi bir davranışta bulunmamalıydı. Bunların karşılığında sanata ve mesleğe ilişkin bilgiler kendisine öğretilecek, beslenmesi sağlanacak, giydirilecek ve gerekirse barındırılacak, ustasına kötü hizmet ettiğinde ise cezalandırılabilirdi. Eğitimin süresi, elde edilmesi beklenen becerinin niteliğine göre değişiklikler göstermiştir. Çırak zamanını doldurduğunda usta bir zanaatkâr olmayı talep edebilir, bu taleple birlikte belli

aşamalardan geçirilir, kentli ve lonca üyesi olmanın ücretini öder, becerisi sınavdan geçirilir ve işyeri teftiş edilirdi (Heaton, 1995: 188).

On altıncı yüzyıldan itibaren sistem; ticaretle yeni ithal malların piyasaya çıkması, sermayenin belirli kişilerde toplanması, tekel kurma eğilimi, usta olabilme gücü, bazı loncaların ticari loncaya dönüşerek diğerlerini nüfuz altına alması gibi nedenlerle çökme sürecine girmiştir. Bu dönemde görülen icat ve keşifler, sermaye ve tüccar sınıfının gelişmesi beraberinde pek çok sosyal ve ekonomik değişimi getirmiştir. Bu gelişimlere karşın geleneksel yöntemlere bağlı kalan loncalar, sınırlı mesleklerin dışına çıkamamaları üretimlerini verimsiz ve pahalı hale getirmiş; sermaye sınıfı loncalar dışında üretime ilişkin yeni yollar aramaya başlamıştır (Alkan vd., 2001: 20).

1.1.4. Ev işletmeleri sistemi

Sermaye sınıfının loncalar dışında üretime ilişkin yeni arayışları, on beş ve on altıncı yüzyıllarda zirveye ulaşan ve lonca sistemine kıyasla farklılıklar taşıyan, ev işletmeleri sisteminin gelişmesine neden olmuştur. Ortaya çıkan bu sistemde, aralarındaki ilişki sadece para ölçütüne dayanan, çalışanlar ve işverenler ayrı birer grup oluşturmakta; makine ve takımlar çoğunlukla sermaye sahibince sağlanmakta ve aile üyelerinin katılımı ile evde üretilen ürün işverene bedeli karşılığında verilmekteydi. Çalışanları kontrol gücü, malzeme kaybı, mevsime bağlı iş değişiklikleri gibi durumlar sistemin başlıca sakıncalarını oluşturmaktaydı (Alkan vd., 2001: 20-21). Uzun yıllar evde sonraları küçük atölyelerde yapılan üretim için ihtiyaç duyulan sanatkarlar çıraklık yoluyla yetiştirilirdi. Çeşitli ekonomik gelişmeler mal ve hizmetlere ilişkin talepleri arttırmış ve sipariş üzerine iş yapılması yerini genel üretimin yapıldığı fabrika sistemine bırakmaya başlamıştır (Doğan vd., 1997: 10).

1.1.5. Fabrika sistemi

Ev işletmeleri sisteminin ortaya çıkardığı sakıncalar, sermaye sahiplerini ev üretiminden daha verimli bir çalışma ortamı oluşturma çabasına yöneltmiştir. Sermaye sahiplerinin ev üretiminden daha verimli bir çalışma ortamı oluşturma yönündeki bu çabaları üretim,

bina, takım ve makinelerin kendi kontrolleri altında olduğu fabrika sisteminin gelişmesine neden olmuştur. Bu süreçte sanatkâr bağımsızlığını yitirerek yevmiyeli işçi durumuna gelmiş, işçiler çıraklık sisteminde olduğu gibi belli bir ustaya bağılı olmaktan çıkmış, bazı meslekler değerini kaybederken bazı alanlarda ise yeni meslekler ortaya çıkmıştır. 1760'lı yıllarda İngiltere'de tekstil endüstrisinde makinenin kullanılmasıyla endüstri devri başlamış, makinelerin geliştirilmesi ve on dokuzuncu yüzyıl başlarında ortaya çıkan seri endüstriyel icatlar ulusların ekonomik yaşamlarında köklü değişimlere yol açmış, çalışanlar açısından yeni koşullara uyum gereksinimini ortaya çıkarmıştır (Alkan vd., 2001: 21).

Meslek grupları menfaat alanlarını genişletmiş, ticarete yönelmiş, sermaye sahibi olmuş ve pazarlarını arttırmışlardır. Gelişen teknoloji, ticaret sermayesinin sanayi yatırımlarında kullanılması imkanını sağlamış, üretim ve pazarlar artmış, sanayi sermayesi oluşmuş ve rekabet düzeyi artmıştır. Eski esnaf-zanaatkar ve küçük sanayiciler artık orta ve büyük boy sanayilere ve büyük ticaret şirketlerine dönüşmüşlerdir. Küçük işverenler gelişerek büyük işletmeleri meydana getirirken, işverenin çırak yetiştirme yaklaşım ve usulleri gibi bazı gelenekleri de beraberinde taşımışlardır. Amacı; çağın bilgi ve mahareti ne ise buna sahip olunması ve bundan azami kar elde edilmesi olan sermayedar ve işveren menfaati gereği, çırakların yetiştirilmesini kendi sorumluluğu ve denetimi altında tutmuştur. Rekabet üstünlüğü açısından, üretim unsurlarının en önemlisi olan vasıflı işgücünü kendi düzeni ve ihtiyaçlarına göre hazırlamış, kullanmış ve rakip şirketlere kaçırmamak için gerekli tedbirleri almıştır (Dölger, 1990: 13-14).

1.1.6. Otomasyon

Otomasyon kavramı otomatik işlemler aracılığıyla seri üretimin yapılmasını ifade etmektedir.

Otomasyona dayalı teknolojik gelişmeler işletmelerde çalışacak elemanların eğitim durumunu da etkilemiş, otomatik makinelerin kullanımı yeni meslek ve işbölümü biçimlerini ortaya çıkarmıştır. Bu meslekler karmaşık üretim sistemlerini anlayabilmek

bakımından teknolojik bilgi ve beceri gerektirmektedir. Bu süreç endüstriyel kuruluşların yapılarını da karmaşık hale getirmiş, örgütsel yapıların yeniden gözden geçirilmesini zorunlu kılmıştır (Doğan vd., 1997: 16).

1.2. Türkiye’deki Tarihsel Gelişimi

Ülkemizde çıraklık ve mesleki-teknik eğitimin tarihi gelişim süreci “*Osmanlı Dönemi*” ve “*Cumhuriyet Dönemi*” olmak üzere iki başlıkta incelenebilir:

1.2.1. Osmanlı dönemi

Türk esnaf ve sanatkârlarının teşkilatlanmasıyla ortaya çıkan ve çıraklık eğitimi olarak adlandırılan eğitim şekli, on ikinci yüzyılda Selçuklular döneminde Ahilik oluşumuyla başlamıştır. Bu dönemde Anadolu’ya gelen Türkler arasındaki esnaf ve sanatkarlar Anadolu’da bulunan meslektaşlarına kendilerini kabul ettirebilmek için bir teşkilat kurulması ihtiyacını duymuşlardır (TİSK, 1997: 8).

Bir meslek, sanat ya da ticaretle ilişkisi olmayan kişilerin katılamadığı ahi örgütünde, sanatkârlara işyerinde yamak, çırak, kalfa ve usta hiyerarşisi ile mesleğin incelikleri ve sırları öğretilirken; akşamları toplanılarak ahlak eğitimi, haftanın belli günlerinde ise silah talimleri ve ata binme öğretimi yoluyla askerlik eğitimi yaptırılırdı. Ahi birlikleri özellikle büyük şehirlerde örgütlenmişlerdi ve her birliğin eğitim ve eğlence olanaklarına da sahip bir sosyal tesis özelliği taşıyan zaviyesi vardı. Bu esnaf birlikleri o meslekle ilgili işleri yönetir, üyeleri arasındaki uyuşmazlıkları çözer, esnafla devlet arasındaki ilişkileri düzenlerdi. Bu birlikler ürünlerin kalitesi, ücretler, fiyatlar, çalışma şartları konularında düzenleme yaparlardı. Ahi birliklerinde esnafın sadece mesleki sorunlarıyla değil, tüm sorunlarıyla yakından ilgilenilirdi (Gemici, 2010: 74). Yardımseverlik, doğruluk, bir meslek ya da sanat sahibi olmak, üyelerin gündüz tezgâh ve atölyelerde iş başında, sonraki zaman dilimlerinde ise sosyal ve ahlaki konularda eğitmek ve bilinçlendirmek; ahiliğin kurum olarak en belirgin özelliklerini oluşturmaktaydı (Çağatay, 1990: 41).

Ahi birlikleri eğitim siteminde;

- Mesleki, dini ve sosyal bilgilendirme bir bütün olarak gerçekleştirilir,
- İş başında yapılan eğitim ile iş dışındaki eğitimin bütünleşmesi sağlanır,
- Eğitim ömür boyu süren bir faaliyet olarak algılanır,
- Eğitim yetkili kişilerce gerçekleştirilir,
- Eğitimden ücretsiz faydalanılırdı (Poyraz, 1996: 143).

Ahılık sisteminde üretim süreci ve ilişkileriyle ilgili olarak; standartlara uymayan mal üretilmesi halinde önce ikaz ve nasihatle bulunulması, devam edilmesi halinde dükkân kapatma ve meslekten ihraç yollarına başvurma, üretimde kalite ve şekil koşullarına uyma, fiyat tespiti ve denetiminin yapılması, çırak, kalfa, usta işyeri sahibinin ürün kalitesinden müştereken sorumlu tutulması, izinsiz çırak çalıştırma ve yetiştirilmesini engellemek, üreticilerin birbirlerinin sahasına girmelerine engel olmak, çırak ve kalfaların izinsiz olarak başka işverenin yanına girmesini engellemek ve ücretleri belirlemek gibi tedbir ve uygulamalar gerçekleştirilirdi (Demir, 1996: 36-37).

Her ahinin bir meslek ya da sanat sahibi olması zorunluluğu bulunmakta, yamaklık, çıraklık, kalfalık ve ustalık aşamalarının oluşturduğu hiyerarşiden geçilerek ahi olunurdu (Çağatay, 1990: 42). Mesleki eğitim, iş başında kalfa ve ustalar tarafından verilir ve meslek hayatının ilk aşaması olan yamaklık en çok on yaşında olan çocuğun velisi tarafından ustaya bir sanat öğrenmesi amacıyla verilmesi ile başlardı. İki yıl ücretsiz yamaklık yapanlar, usta, kalfalar, esnaf şeyhi ve velinin de katıldığı özel bir törenle çıraklığa yükseltilir ve haftalık ücreti tayin edilirdi. Her meslekte farklı sürelerde olmakla beraber en az bin gün olması gereken çıraklık döneminde, çırak ustasına itaat etmek, usta ise çırağa mesleğe ilişkin bütün incelikleri ve iş hayatı için gerekli olan bilgileri öğretmek zorundaydı. Çıraklık süresini doldurup sanatında kalfalığa yükselecek bilgi ve yeterliliğe sahip olanlar, usta ve kalfasının yardımıyla geçireceği bir imtihanla kalfalığa yükseltilirdi. Bütün meslekler için üç yıl olan kalfalık döneminde eğitimlerini başarıyla tamamlayanlar ustalığa yükselmek için imtihan niteliğinde bir törene katılırlar ve törende sanatları ile ilgili bir eser hazırlayarak ustalar

meclisine sunarlardı. İş ustalar tarafından beğenildiği takdirde genç kalfa ustalığa yükseltildi (Ekinci, 1988: 66-68).

Ahilik kurumu faydalı ekonomik ve toplumsal görevler üstlenmiş ve etkinliğini 17. yüzyıla dek sürdürmüştür. Osmanlı İmparatorluğu'nun egemenliğinde Müslüman olmayan halkın da bulunması, farklı dinler arasında ortak çalışma durumunun oluşması ve farklı koşulların ortaya çıkması, uygulamanın eski niteliğinden fazla bir şey kaybetmeden yerini yeni yapılanmalara bırakmasına neden olmuştur ancak ahilik uygulamasından gelen; yönetim anlayışı, mesleğe başlama, mesleki eğitim, meslekte yükselme ve işyeri açma usulleri uzun yıllar uygulanmış ve sonrasında hazırlanan hukuk kurallarına da ışık tutmuştur (TİSK, 1997: 8-9). Bu süreçte, dinsel ayırım gözetilmeksizin, sanat ve ticaretle uğraşabilme yetkisini ifade eden, tekel ve imtiyaz anlamını taşıyan gedik usulü uygulanmış ve etkisini 1760'lı yıllara dek sürdürmüştür (Çağatay, 1990: 36). Ahilik teşkilatının Osmanlı sisteminde kurumsal düzeydeki devamı niteliğinde olan loncalar, bir malın üretimi ve pazarlanması aşamaları ile sağlanan gelirin paylaşımı ve bunun tüketime yönelmesi gibi süreçleri içeren zanaat faaliyetlerini düzenlemişlerdir. Bu fonksiyonlar yerine getirilirken, genel bir toplumsal gereksinim olan, malın belirli bir miktar, kalite, fiyat ve şekil koşulları bakımından sunum standardının teminine ve çalışanların sosyal güvenliği ile eğitimlerinin sağlanmasına ilişkin işlevler üstlenmişlerdir (Çelik, 2011: 71).

19. yüzyılla birlikte Batı'da endüstri alanında meydana gelen devrim niteliğindeki gelişmeler ve Avrupa'da ucuza mal edilen sanayi ürünlerinin Osmanlı pazarına girmesi ile beraber, Osmanlı'da çoğu el emeğine dayanan ve pahalıya mal edilen ürünlerin üretim süreci gerilemiş ve üretim tezgâhları kapanmıştır (Gemici, 2010: 79). Bu süreçte Avrupa'da fabrika üretim sistemine geçilmiş olması, yapılan üretimin Avrupa iç pazarında tüketilemeyecek boyuta gelmesi ve ülke sınırlarını aşarak Osmanlı pazarlarını kaplaması, yabancılar lehine ekonomik ayrıcalıkların tanınmasına neden olmuş ve meslek örgütlenmeleri üzerinde olumsuz etkiler doğurmuştur.

Osmanlı devletinin iç dinamikleri yanında sanayi devrimiyle beraber ortaya çıkan üretim, taşıma ve iletişim teknolojilerindeki gelişme mal miktarı açısından mevcut arz-

talep sınırlamalarını ortadan kaldırmış, daha geniş pazarları bir araya getirdiği için yerel üretici ve tüketiciyi koruma fonksiyonunda farklılaşma yaratmış ve buna bağlı olarak siyasal-idari otorite bu alanı yeniden düzenleme ihtiyacı duymuştur (Çelik, 2011: 71).

1913 yılında Gedik Usulü, 1924 yılında ise Esnaf Teşkilatı resmen yürürlükten kaldırılmıştır. Bugünkü iş hayatını düzenleyen, her sınıftan esnafı örgütleyen, sosyal güvenlik esasına dayanan, alanı itibarıyla işçi-işveren ilişkilerine odaklanan, mesleki ve toplumsal anlamda dayanışmayı esas alan bazı kuruluşların ilk uygulamaları da bu dönemde gerçekleşmiştir (Gemici, 2010: 79).

1.2.2. Cumhuriyet dönemi

Bugünkü eğitim kuruluşlarının temeli sayılabilecek ilk mesleki ve teknik eğitim kuruluşu ise 19. yüzyılda Mithat Paşa tarafından kimsesiz çocukların yatılı olarak eğitildiği ve meslek edinmelerini sağlamaya yönelik olarak açılan ıslahhanelerdir. Böyle olmakla birlikte okula dayalı yaygın ve sistemli meslek ve teknik eğitimi ise Cumhuriyet dönemiyle beraber başlamıştır (Eğitim-Sen, 2004: 7). Cumhuriyetle beraber mesleki ve teknik eğitim, okula dayalı yeni bir yapıda ele alınmış ve 1926 yılında Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) bu okullarla ilgili görev üstlenmiştir.

Ülkemizde 1927 yılına gelinceye kadar il ve belediyeler meslek okulu açabilmekte ve okulların öğretim ve yönetime ilişkin faaliyetlerini doğrudan doğruya yürütmekte idiler. Meslek okulları her ilin imkânlarına ve meslek okulu anlayışına göre, bir şekil ve yön almış durumdaydı. Okullar arasında öğretim, program, yönetim, ders araçları, öğrenci kabul ve kayıt şartları, öğretmen ve memurların yeterlilikleri gibi konularda bir uyum ya da birlik söz konusu değildi. Bu kapsamda, programlı bir mesleki teknik eğitim sisteminin oluşturulması ve bu alanda ortak bazı eğitim standartlarının belirlenmesi amacıyla 1927 yılında 1052 sayılı Meslek Mektepleri Hakkında Kanun kabul edilmiştir. Bu döneme kadar il ve belediyelere bağlı olan okullar MEB'e bağlanmış ancak bakanlığın bu faaliyete ilişkin teşkilatı bulunmadığından, mesleki ve teknik eğitime ilişkin faaliyetlerin Yükseköğretim Genel Müdürlüğünce yürütülmesi kararlaştırılmıştır. 1933 yılında MEB merkez örgütü 2287 sayılı kanunla yeniden düzenlenmiş; mesleki ve

teknik okulların plan ve programlarını hazırlamak ve gelişmelerini sağlamak amacıyla MEB bünyesinde Mesleki ve Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü, 1941 yılında ise Mesleki ve Teknik Öğretim Müsteşarlığı kurulmuş ve böylece mesleki ve teknik öğretim hizmet ve destek birimleri oluşturulmuştur (Alkan v.d., 2001: 60-61). 1935 yılından itibaren 2765 sayılı Kanun ile okulların masrafları bütünüyle devlet tarafından karşılanmaya başlanmıştır. Eğitim sisteminin kanunlar çıkarılarak desteklendiği, 1940 ve 1950'li yıllarda mesleki ve teknik eğitim hızla gelişmiş ve yaygınlaşmıştır. Bu dönemde, çıraklık sistemi geleneksel yöntemlerle sürdürülmüş, devlet çıraklık okullarının açılması için de çaba göstermiştir (Yörük ve Diğerleri, 2002: 301).

Ülkenin ihtiyaç duyduğu Çıraklık Kanunu'nun çıkarılması 1963 yılı faaliyet planında yer almış, 1974 yılında 1591 sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) tarafından kabul edilmiş fakat Cumhurbaşkanınca yeniden incelenmesi için meclise iade edilmiştir. Kanunun çıkarılması 1974 yılı faaliyet planında yeniden yerini almış ve 1977 yılında 2089 sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu çıkarılmış, aynı yıl Resmi Gazete (RG)'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (R.G., T. 05.07.1977). Bu kanunla çıraklık eğitime ilişkin hizmetler Milli Eğitim Bakanlığı sorumluluğuna verilmiş, özelliği ve önemi sebebiyle bağımsız bir genel müdürlükçe yürütülmesi uygun görülerek 1978 yılında Çıraklık Eğitimi Genel müdürlüğü kurulmuştur. 1980 yılından sonra Mesleki ve Teknik Öğretim Müsteşarlığı kaldırılmış, 179 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yeniden Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü kurularak hizmetleri birleştirilmiştir (TİSK, 1997: 9-10).

2. Çıraklık ve Stajyerliğe İlişkin Hukuki Düzenlemeler

2.1. Uluslararası Hukuki Düzenlemeler

Çıraklık ve stajyerliğe ilişkin uluslararası dayanaklar incelendiğinde, doğrudan veya dolaylı olarak birçok uluslararası kuruluş tarafından düzenleme yapıldığı görülür. Kuşkusuz bu kuruluşlardan ilki Birleşmiş Milletler (BM)'dir. Diğer bir kuruluş ise çalışma yaşamına ilişkin düzenlemeler yapan ILO'dur. Çıraklık ve stajyerlikle ilgili

Avrupa Konseyi ile AB'nin de düzenlemeleri vardır. Söz konusu düzenlemeler uluslararası kuruluşlar bazında şu şekilde sıralanarak açıklanabilir:

2.1.1. Birleşmiş Milletler sözleşmeleri

BM'nin “*İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi*”, “*Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi*” ve “*Çocuk Hakları Sözleşmesi*”nde doğrudan olmamakla birlikte eğitim ve çalışma hakkının düzenleme konusu yapıldığı hükümlerinde mesleki ve teknik eğitim bağlamında çıraklık ve stajyerlikle ilgili düzenlemelere de yer verdiği görülmektedir.

2.1.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

BM Genel Kurulu'nun 10Aralık 1948 tarihinde kabul ettiği İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 26. maddesine göre;

- Herkes eğitim hakkına sahiptir. Eğitim, en azından ilk ve temel eğitim aşamasında parasızdır ve ilköğretim zorunludur. Teknik ve mesleki eğitim herkese açıktır. Yükseköğretim, yetenekleri çerçevesinde herkese tam bir eşitlikle açık olmalıdır.
- Eğitim insan kişiliğini tam geliştirmeye ve insan haklarıyla temel özgürlüklere olan saygıyı güçlendirmeye yönelik olmalıdır. Eğitim, bütün uluslar, ırklar ve dinsel topluluklar arasında anlayış, hoşgörü ve dostluğu özendirici ve Birleşmiş Milletlerin barışı koruma yolundaki çalışmalarını geliştirici nitelikte olmalıdır.²

Sözleşmenin 23. maddesine göre;

- Her şahsın çalışma, işini serbestçe seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizlikten korunma hakkı vardır.
- Herkesin, hiçbir fark gözetilmeksizin, eşit iş karşılığında eşit ücret alma hakkı vardır.

² <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf> (Erişim tarihi: 14.01.2012).

- Herkesin kendisine ve ailesine insanlık haysiyetine uygun bir yaşayış sağlayan ve gerekirse her türlü sosyal koruma vasıtalarıyla da tamamlanan adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.³

2.1.1.2. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi

BM Genel Kurulu tarafından 1966 yılında kabul edilip 1976 yılında yürürlüğe giren sözleşmenin çalışma hakkına ilişkin 6. maddesine göre;

- Bu sözleşmeye taraf devletler herkesin çalışma hakkını tanır ve bu hakkı korumak için gereken tedbirleri alır. Çalışma hakkı, herkesin kendi seçtiği ve girdiği bir işte çalışarak geçimini sağlama imkanına ulaşma hakkını da içermektedir.
- Sözleşmeye devletlerin çalışma hakkını tam olarak gerçekleştirmek amacıyla alacağı tedbirler arasında, teknik ve mesleki rehberlik hizmetleri ile öğretim programları yapmak, bireyin temel siyasal ve ekonomik özgürlüklerini koruyan şartlar çerçevesinde ekonomik, sosyal ve kültürel gelişme ile tam ve üretken istihdamı sağlamak için gerekli politikaları ve yöntemleri uygulamak da yer alır.⁴

Sözleşmenin eğitim hakkına ilişkin 13. maddesine göre; bu sözleşmeye taraf devletler, herkese eğitim hakkı tanır. Taraf devletler, eğitimin insan kişiliğinin ve onurunun tam olarak gelişmesine ve insan haklarına ve temel özgürlüklere saygıyı güçlendirmesine yönelik olarak verilmesi noktasında birleşirler. Devletler ayrıca herkesin özgürlükçü topluma etkili bir biçimde katılmasını sağlayacak, bütün uluslar ile bütün ırksal, etnik ve dinsel gruplar arasında anlayış, hoşgörü ve dostluğu geliştirecek ve Birleşmiş Milletlerin barışın korunması için yaptığı faaliyetlerini ilerletecek nitelikte bir eğitim verilmesi konusunda anlaşır ve bu sözleşmeye taraf olan devletler eğitimin tam olarak gerçekleşmesini sağlamak amacıyla, şu yükümlülükleri yerine getirirler:

- İlköğretim zorunludur ve herkes için ücretsiz ilköğretim sağlanır;

³ <http://www.unicankara.org.tr/index.php?LNG=1&ID=41> (Erişim tarihi: 15.01.2012)

⁴ <http://www.belgenet.com/arsiv/bm/bmekohak.html> (Erişim tarihi: 15.01.2012)

- Teknik ve mesleki eğitim de dahil ikincil eğitimin farklı türleri, özellikle başlangıçta verilecek ücretsiz geliştirme eğitimi gibi her türlü uygun vasıtalarla, kural olarak herkesin girmesine ve yararlanmasına açık duruma getirilir.
- Yükseköğrenim, özellikle başlangıçta verilecek ücretsiz geliştirme eğitimi gibi her türlü uygun vasıtalarla, yetenek ölçüsüne göre herkesin eşit olarak yararlanmasına açık hale getirilir.⁵

2.1.1.3. Çocuk Hakları Sözleşmesi

BM Genel Kurulu Tarafından 20 Kasım 1989 tarihinde kabul edilen, Çocuk Hakları Sözleşmesi'nin 1. maddesi; çocuğa uygulanabilecek kanuna göre daha erken yaşta reşit olma hariç, on sekiz yaşına kadar her insanı çocuk saymaktadır. Sözleşmenin 3. maddesine göre; yasama organları, idari makamlar, mahkemeler, kamusal veya özel sosyal yardım kuruluşları tarafından yapılan ve çocukları ilgilendiren tüm faaliyetlerde temel düşünce; çocuğun yüksek yararıdır. Sözleşmenin 26. maddesinde, taraf devletlerin her çocuğun, ulusal hukuka uygun şekilde sosyal sigorta dahil sosyal güvenlikle yararlanma hakkını tanımaları ve bu hakkın gerçekleşmesi için gerekli önlemleri almaları üzerinde durulmuştur (Eşmelioğlu ve Bayazıt, 1990: 119).

Sözleşmenin 32. maddesine göre; taraf devletler, çocuğun, ekonomik sömürüye ve her türlü tehlikeli işte ya da eğitimine zarar verecek ya da sağlığı veya bedensel, zihinsel, ruhsal, ahlaki ya da toplumsal gelişimi bakımından zararlı olabilecek şekilde çalıştırılmasına karşı korunma hakkını kabul ederler. Taraf devletler, bu maddenin uygulamaya konulmasını sağlamak için yasal, idari, toplumsal ve eğitsel tüm önlemleri alırlar. Bu amaçlar ve diğer uluslararası belgelerin ilgili hükümleri göz önünde tutularak, taraf devletler özellikle şu önlemleri alırlar:

- İşe kabul için bir ya da birden çok asgari yaş sınırı tespit ederler;
- Çalışmanın saat olarak süresi ve koşullarına ilişkin uygun düzenlemeleri yaparlar.

⁵ http://www.tihv.org.tr/index.php?option=com_content&task=view&id=716&Itemid=83 (Erişim tarihi: 16.01.2012)

- Bu maddenin etkili biçimde uygulanmasını sağlamak için ceza veya başka uygun yaptırımlar öngörürler (Eşmelioğlu ve Bayazıt, 1990: 120).

Sözleşmenin 28. maddesi uyarınca taraf devletler, çocuğun eğitim hakkını kabul ederler ve bu hakkın fırsat eşitliği temeli üzerinde gerçekleştirilmesi çerçevesinde özellikle:

- İlköğretimi herkes için zorunlu ve parasız hale getirirler,
- Ortaöğretim sistemlerinin genel olduğu kadar mesleki nitelikte de olmak üzere çeşitli biçimlerde örgütlenmesini teşvik ederler ve bunların tüm çocuklara açık olmasını sağlar, gerekli durumlarda mali yardım yapılması ve öğretimi parasız kılmak gibi uygun tedbirleri alırlar,
- Uygun araçları kullanarak, yükseköğretimi kişilerin yetenekleri doğrultusunda herkese açık hale getirirler,
- Eğitim ve meslek seçimine ilişkin bilgi ve rehberliği bütün çocuklar için ulaşılabilir hale getirirler.⁶

2.1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü düzenlemeleri

Türkiye'nin 1932 yılında üye olduğu ILO, 1919 yılında, insan haklarının, sosyal adaletin ve çalışma haklarının iyileştirilmesi için oluşturulmuş bir BM ihtisas kuruluşudur.

Uluslararası çalışma standartlarını oluşturan ve sürekli bir yapıya sahip olan ILO'nun en önemli işlevlerinden biri, uluslararası çalışma standartlarını düzenleyen sözleşmeler ile politika ve uygulamalara yön veren tavsiye kararlarının üçlü yapılanma halindeki (hükümetler-işverenler-işçiler) Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabulünü sağlamaktır (Ateşoğulları, 1997: 23).

ILO'nun çıraklık ve stajyerlikle ilgili düzenlemelerinden ilkinin genel olarak belirlediği stratejik temel hedefler bağlamında açıklayabilmek mümkündür. ILO'nun çıraklık ve stajyerliğe yönelik diğer düzenlemeleri ise; “138 Sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi”, “155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme”, “182 Sayılı En

⁶ www.gundemcocuk.org (Erişim tarihi: 16.01.2012)

Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme”dir.

2.1.2.1. Genel olarak

ILO’nun çalışma yaşamına ilişkin standartlar, temel ilke ve haklar geliştirmek ve gerçekleştirmek, kadın ve erkeklerin insana yakışır işlere sahip olabilmeleri için daha çok fırsat yaratmak, sosyal koruma programlarının kapsam ve etkinliğini arttırmak, üçlü yapı ve sosyal diyalogu güçlendirmek olarak belirlenen dört temel stratejik hedefe birtakım yolları izleyerek ulaşmaya çalışmaktadır. Bu yollar;

- Temel insan haklarını geliştirmek, çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmek ve istihdam olanakları yaratmak üzere uluslararası politika ve programlar oluşturmak,
- Uluslararası çalışma standartları ortaya koymak ve bu standartların uygulanmasının izlenmesi için uygun mekanizmayı oluşturmak, politika ve standartların hayata geçirilmesinde ulusal merciler açısından yol gösterici olmak,
- Ülkelerin söz konusu politikaları gerçekleştirmelerine yardımcı olmak için, kapsamlı bir uluslararası teknik işbirliği programını tarafların katılımı ile oluşturmak ve uygulamak,
- Bu çabaların tümünün geliştirilmesi açısından eğitim, öğretim, araştırma ve yayın faaliyetleri gerçekleştirmektir (Taşkın, 2011: 461).

2.1.2.2. 138 Sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi

ILO tarafından 1973 yılında kabul edilip Türkiye tarafından 1998 yılında onaylanan 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi’nin 2. maddesinde, sözleşmeyi onaylayan her üyenin onay belgesine ekleyeceği bir açıklamayla, kendi ülkesinde istihdama ve çalışmaya kabul için asgari yaş sınırını belirleyeceği, ancak belirlenen asgari yaş sınırının zorunlu öğrenim yaşının bittiği yaşın altında ve her durumda 15 yaşın altında olmayacağı belirtilmiştir.

Sözleşmede genel asgari yaş sınırı tespit edilmiş ancak belli şartların varlığı halinde istisnalara da yer verilmiştir. Şöyle ki; ulusal mevzuat 13-15 arası yaşlardaki kişilerin,

- Sağlıklarına veya gelişmelerine zarar verme ihtimali bulunmayan ve,
- Okula devamlarını, yetkili makamın onayladığı mesleğe yöneltme veya mesleki eğitim programlarına katılmalarını veya derslerden yararlanmalarını engellemek koşuluyla hafif işlerde çalışmalarına ya da istihdamlarına izin verebilir. Ayrıca ulusal mevzuat çerçevesinde en az 15 yaşında olmakla birlikte henüz zorunlu öğrenimlerini tamamlamamış olan kişilerin yukarıda belirtilen koşullara uygun işlerde çalışmalarına veya istihdamlarına da izin verilebilir.⁷

138 sayılı Sözleşme'nin 6. maddesine göre; çocuk ve gencin yaşı ne olursa olsun, genel mesleki ya da teknik eğitim veren okullarda ya da eğitim kurumlarında yaptığı işlere uygulanmayacaktır. Ayrıca sözleşmenin, asgari on dört yaş ve üstü çocuk ve gençler tarafından, işletmelerde çıraklık veya benzer eğitim programlarının bir parçası olarak yapılan işlere de uygulanmayacağı belirtilmiştir. Fakat bu istisnanın uygulanabilmesi için, işin yetkili makamların, ilgili işveren ve işçi örgütlerinin görüşü alındıktan sonra belirlenen koşullarda yapılması gerekmektedir. Bunun yanında işin;

- Esas olarak bir okul ya da bir eğitim kuruluşunun sorumlu bulunduğu bir eğitim veya öğretim kursunun,
- Yetkili makamca onaylanmış olup büyük ölçüde veya tamamen bir işyerinde yürütülen bir eğitim programının,
- Eğitim ya da meslek seçimini kolaylaştırmak amacıyla hazırlanmış bir yönlendirme ya da rehberlik programının ayrılmaz parçası halindeki işlere uygulanmaz (Bakırcı, 2004: 149).

ILO Uzmanlar Komitesi, bu tür bir istisnayı, bu tür işlerin tamamen eğitimin bir parçası olması ve mesleki eğitim gören bir çocuk veya gencin, işçi bir çocuk ya da genç gibi zararlı etkilere maruz kalmayacağı düşüncesiyle kabul etmiştir. Fakat bu tür bir istisna yasa dışı çocuk çalışmasıyla mücadeleye ilişkin hükümlerden kaçmanın aracı olmamalı;

⁷ http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_138.htm (Erişim tarihi: 17.01.2012)

mesleki eğitim öğretim ve çıraklık programlarındaki gençlerin tehlikeli işlerden korunmaları ve eğitim sürecinin sözleşmenin kriterlerini yerine getirmesi şarttır. Ayrıca 146 sayılı Tavsiye Kararı, çocuk ve gençlerin mesleki rehberlik ve eğitim aldıkları koşulları gözetleme ve denetlemeye ilişkin tedbirlerin önemini vurgulamaktadır (Bakırcı, 2004: 149).

2.1.2.3. 155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme

ILO tarafından 03.06.1981 tarihinde kabul edilen ve Türkiye tarafından 07.01.2004 tarihli kanunla kabul edilerek aynı yıl R.G’de yayımlanan (R.G,T.13.01.2004, S. 25345) 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, çalışma ortamına ilişkin tüm tehlike unsurlarının en aza indirilerek çalışanların kaza ve sağlıklarını tehdit eden faktörlere karşı korunmasını amaçlamıştır. Sözleşmeye göre; her üye devlet, ulusal koşullar ve uygulamaya göre ve en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamına yönelik tutarlı ve amacı kazaları mümkün olan en alt sınıra indirerek önlemek olan bir ulusal politika geliştirip uygulayacak ve periyodik olarak gözden geçirecektir (Oğuz, 2011: 31).

Sözleşmenin kapsam olarak bütün ekonomik faaliyetlere uygulanacağı, ancak ilgili işçi ve işveren kuruluşlarına danışıldıktan sonra, işin niteliği gereği özel sorunlar yaratan deniz taşımacılığı ve balıkçılık gibi belli ekonomik faaliyet alanları ile uygulanmasında özel güçlüklerin bulunduğu sınırlı iş kategorilerinin tamamen ya da kısmen Sözleşmenin uygulama alanı dışında tutulabileceği, ancak Sözleşmeyi onaylayan her üyenin sözleşmenin uygulanmasına ilişkin vereceği ilk uygulama raporunda, uygulama alanı dışında tutulan her bir faaliyet kolu ile işçi kategorilerinin kapsam dışında tutulma nedenleri belirtilecek ve bu kollarda çalışanların yeterli biçimde korunması için alınan önlemler tanımlanacaktır. Sözleşmenin işletme düzeyinde eylem başlıklı 16. maddesinde; işverenlerden makul olduğu ölçüde, kontrollerindeki işyerleri, makine, teçhizat ve usullerin sağlık ve güvenlik açısından risk taşımamalarının sağlanması, kontrolleri altındaki kimyasal, fiziksel ve biyolojik madde ve etkenlerin gerekli önlemlerle sağlık için risk oluşturmamasının sağlanması ile gerektiğinde kaza riski ile

sağlık üzerindeki olumsuz etkilerin önlenmesi için uygun koruyucu elbise ve donanımı sağlamalarının isteneceği belirtilmiş; 19. maddede ise işletme düzeyinde yapılması gerekenler şu şekilde sıralanmıştır:

- İşverenin yükümlülüklerini yerine getirebilmesi için işçiler ile işçi temsilcilerinin işverenlerle işbirliğinin sağlanması,
- İşletmedeki işçi temsilcilerine, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için yeterli bilgi verilmesi, ticari sırların açıklanmaması kaydıyla, kendilerini temsil eden kuruluşlarca bu bilgilerin istişare edilmesi,
- İşçi ve işçi temsilcilerine iş güvenliği ve işçi sağlığı konusunda gereken eğitimin verilmesi,
- İşçilerin, işçi temsilcilerinin ve bulunması halinde işletmedeki temsilci kuruluşların iş sağlığı ve güvenliğinin bütün aşamalarındaki incelemelere katılmaları, bu doğrultuda karşılıklı anlaşma halinde işletme dışından teknik danışmanlar getirebilmeleri,
- İşçi, hayatı ve sağlığı açısından ciddi bir tehlike oluşturduğuna ve yakında ortaya çıkacağına haklı gerekçelerle inandığı herhangi bir durumu, derhal bir üstüne rapor eder; işveren bu durumun giderilmesi için gerekli tedbiri alıncaya kadar yaşam ve sağlık açısından ciddi tehlike oluşturmaya devam eden çalışma alanına işçilerin dönmelerini isteyemeyeceği belirtilmiştir (Karakaş, 2007: 30-32).

2.1.2.4. 182 Sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme

Çocuk işçiliğinin yasaklanması, çalışan çocukların çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve nihai olarak çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması ile ilgili olarak pek çok sözleşme ve tavsiye kararı kabul etmiş olan ILO'nun, 17.06.1999 tarihinde kabul ettiği 182 sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme, TBMM tarafından 2001 yılında onaylanmıştır (Alpar, 2002).

Sözleşmenin konusunu, hiçbir çocuk ve gencin yapmaması gereken dayanılmaz derecede, çok kötü işler oluşturmakta ve sözleşme gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun,

taraf devletlerin tümüne, çocukların en kötü biçimlerdeki çocuk çalışmasına karşı korunmaları yükümlülüğünü yüklemektedir. Sözleşme bu tür işler açısından, Çocuk Hakları Sözleşmesi'nin çocuğa ilişkin genel tanımında benimsenen on sekiz yaş sınırıyla uyumluluk göstermekte ve sözleşme hükümlerinin uygulanması bakımından bu yaş sınırını ölçüt almaktadır. Ayrıca 182 Sayılı Sözleşme, 138 Sayılı Sözleşme'nin 6. maddesinde öngörülen staj ve mesleki eğitime ilişkin bir istisna içermediğinden, çıraklık, mesleki eğitim ya da stajyerliğin, çocukları çocuk çalışmasının en kötü biçimlerine maruz bırakması halinde, çocukların bu işlerde çalışmalarının yasaklanması sonucunu doğuracaktır (Bakırcı, 2004: 97-149).

Kendi amaçları bakımından on sekiz yaşın altındaki herkesi çocuk olarak tanımlayan Sözleşme, çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri;

- Çocukların alınıp satılmaları, seks ticaretinde kullanılmaları, askeri çatışmalarda zorla kullanılmaları ve zorla çalıştırılmaları da dahil olmak üzere köleliğin her biçimi ile kölelik benzeri uygulamalar,
- Çocuğun fuhuş amacıyla, pornografik yayınların üretiminde ya da pornografik gösterilerde kullanılması, bunlar için temini ya da sunumu,
- Çocuğun özellikle ilgili uluslararası anlaşmalarda belirtilen uyuşturucu maddelerin üretimi ve ticareti gibi yasal olmayan faaliyetlerde kullanılması, bunlar için temini ya da sunumu,
- Doğası veya yapıldığı koşullar itibarıyla çocukların sağlık, güvenlik ya da ahlaki gelişimlerini olumsuz etkileyebilecek olan işler, olarak belirlenmiştir (Uluslararası Çalışma Örgütü [ILO], 2001: 13-14).

2.1.3. Avrupa Konseyi düzenlemeleri

Avrupa Konseyi'nin doğrudan olmamakla birlikte, çıraklık ve stajyerlikle de ilgili olan belli başlı düzenlemeleri, “*Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi*” ile “*Avrupa Sosyal Şartı*”dır.

2.1.3.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS), Avrupa Konseyi'ne üye ülkelerin yasal yetkisi altında bulunanların belirli insan hakları ve temel özgürlüklerini güvence altına alan uluslararası bir antlaşmadır. Söz konusu Antlaşma 1950 yılında Roma'da imzalanmış ve 1953 yılında yürürlüğe girmiştir. Sözleşme ile güvence altına alınan hakların uygulanmasını denetlemek üzere, Avrupa İnsan Hakları Komisyonu (1954) ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (1959) olmak üzere iki ayrı bağımsız organ kurulmuştur. Sözleşme kapsamında;

- Bireyin yaşama, özgürlük ve güvenlik hakkı,
- Hukuk ve ceza işlerinde adil yargı hakkı,
- Seçme ve seçilme hakkı,
- Düşünce, vicdan ve din özgürlüğü,
- Medya dahil ifade özgürlüğü hakkı,
- Mülkiyet hakkı güvence altına alınmıştır.⁸

2.1.3.2. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı, 18 Ekim 1961 tarihinde Torino'da imzalanmış, 26.02.1965 tarihinde ise yürürlüğe girmiştir. Türkiye ise, Avrupa Sosyal Şartı'nı 1961 yılında imzalamış, 1989 yılında onaylamıştır.⁹

Avrupa Konseyi'nin ortak mirası niteliğindeki ideal ve ilkelerin gerçekleştirilmesi ve korunması amacıyla üyeleri arasında daha güçlü bir birliğin sağlanması, insan hakları ve temel özgürlüklerin gerçekleştirilmesi ve sürdürülmesi yoluyla sosyal ve ekonomik gelişmenin kolaylaştırılması hususu dikkate alınarak; 5 Kasım 1990 tarihinde Roma'da yapılan İnsan Hakları konusunda Bakanlar Konferansında, bir yandan kişisel, siyasal, ekonomik, sosyal ya da kültürel olsun bütün insan haklarının bölünmezliğinin korunması ve diğer yandan da Avrupa Sosyal Şartı'na yeni bir atılım kazandırılması gereği vurgulanmış, özellikle Şart metninin kabul edildiği tarihten bu yana ortaya çıkan temel sosyal değişimler dikkate alınarak Şartın içeriğinin güncelleştirilmesi ve

⁸ http://www.avrupakonseyi.org.tr/akih.htm#P12_1112 (Erişim tarihi: 18.01.2012)

⁹ insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr (Erişim tarihi: 18.01.2012)

uyarlanması doğrultusunda, Avrupa Sosyal Şartı'nın yerini almak üzere değiştirilmiş bir şartın gerekliliği üzerinde durulmuştur.¹⁰

Kişisel ve siyasal hakları güvence altına alan AİHS'nin ekonomik ve sosyal alandaki eşi olarak kabul edilen Avrupa Sosyal Şartı; çalışma ortamında korunma, zayıf kesimler için çalışma ortamı dışında özel koruma ile çalışma ortamı ve bu ortamın dışında nüfusun tümü için sosyal koruma olmak üzere, üç temel alanda koruma getirmektedir (Kenny, 1998: 8-9).

Temel sosyal ve ekonomik hakların bütün yönlerini garanti altına alan tek sözleşme niteliğindeki, 1961 tarihli şartın boşluklarını telafi eden ve çağın gereklerine uyarlanmış bir Avrupa insan hakları koruma belgesi olma niteliğini taşıyan 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın, çocuk ve gençlerin korunma hakkına ilişkin 7. maddesine göre, akit taraflar, çocukların ve gençlerin korunma hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

- Çocukların sağlık, ahlak ve eğitimleri açısından zararlı olmayacağı belirlenen hafif işlerde çalıştırılmaları durumu dışında asgari çalışma yaşının 15 olmasını sağlamayı;
- Tehlikeli veya sağlığa zararlı olduğu belirlenen işlerde, asgari çalışma yaşının 18 olmasını sağlamayı;
- Henüz zorunlu eğitim çağında olanların, eğitimlerinden tam anlamıyla yararlanmalarını önleyecek işlerde çalıştırılmamalarını sağlamayı;
- 18 yaşından küçüklerin çalışma sürelerinin, gelişimleri ve öncelikle de mesleki eğitim gereksinimleri uyarınca sınırlandırılmasını sağlamayı;
- Çalışan gençlere ve çıraklara adil bir ücret ve diğer uygun ödemelerden yararlanma hakkını tanımayı;
- Gençlerin, işverenlerin iznini alarak normal çalışma saatlerinde mesleki eğitimde geçirdikleri sürenin, günlük çalışma süresinden sayılmasını sağlamayı;
- 18 yaşın altındaki çalışanlara yılda en az dört haftalık ücretli izin hakkını tanımayı;

¹⁰ www.avrupakonsevi.org.tr (Erişim tarihi: 19.01.2012)

- 18 yaşın altındaki kişilerin, ulusal yasalar ve yönetmeliklerle tespit edilen işler dışında gece içinde alıştırılmamalarını sağlamayı;
- Ulusal yasalar veya yönetmeliklerle belirlenen işlerde çalışan 18 yaşın altındaki kişilere düzenli olarak sağlık kontrolü yapılmasını sağlamayı;
- Çocukların ve gençlerin özellikle doğrudan veya dolaylı olarak işlerinden kaynaklanan tehlikeler başta gelmek üzere, uğradıkları fiziksel ve manevi tehlikelere karşı özel olarak korunmalarını sağlamayı; taahhüt ederler (Avrupa Konseyi, 2001: 82-143).

Mesleki eğitim hakkının etkin şekilde kullanılmasına yönelik olarak 10. madde kapsamında;

- Gerektiğinde, engelliler de dahil herkese, işveren ve çalışanların örgütlerine danışarak teknik ve mesleki eğitim olanağı sağlanması ya da bunu teşvik etmek ve salt kişisel yeteneğe dayalı olmak üzere yüksek teknik eğitim ile niversite öğrenimi görme kolaylığının sağlanması,
- Tüm gençlerin çeşitli işlerde çalışırken eğitilmeleri için bir ıraklık sistemi ve başka sistematik düzenlemelerin sağlanması ya da teşvik edilmesi,
- Gerektiğinde alışan yetişkinler için yeterli ve kolay ulaşılabilir eğitim olanakları ile teknolojik gelişmelerin veya yeni alıştırma eğilimlerinin sonucu olarak çalışan yetişkinlerin duyduğu yeniden eğitim gereksinmelerini karşılamak için özel kolaylıkların sağlanması ya da teşvik edilmesi,
- Gerektiğinde, uzun süreli işsiz kalanların tekrar eğitilmesi ve işe yeniden uyumlarının sağlanması için gerekli özel önlemlerin alınmasının sağlanması veya teşvik edilmesi,
- Harç ve masrafların azaltılması ya da kaldırılması, uygun durumlarda mali yardım yapılması, çalışanın işi sırasında işverenin talebi ile grdğ ek eğitimde geçirdiği sürenin normal çalışma süresinden sayılması, yeterli denetim yoluyla işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışılarak, ıraklık ve gençlerin eğitimiyle ilgili olarak yapılan diğer düzenlemelerin etkililiğinin sağlanması ve genel olarak genç işçilerin yeterli şekilde korunmaları gibi

uygun tedbirlerle sağlanan olanakların tam olarak kullanılmasının özendirilmesi öngörülmüştür.¹¹

Sözleşmenin çocukların ve gençlerin sosyal, yasal ve ekonomik korunma haklarına ilişkin 17. maddesi, çocukların ve gençlerin genel olarak çalışma hayatı dışında da korunmaları ve geliştirilmelerini amaçlamaktadır. Madde kapsamında devlete çocuk ve gençlerin gelişmeleri için uygun bir ortam sağlama; eğitim, yardım ve bakım kurumları oluşturma görevi verilmektedir. Ayrıca, devlet tarafından çocuk ve gençlerin ihmal, şiddet ve sömürü karşısında korunmaları, ailelerinin desteğinden geçici ya da sürekli olarak yoksun kalanların korunarak yardım almalarının sağlanması ile parasız ilk ve orta öğrenim ile beraber çocuk ve gençlerin okula devam etmelerinin özendirilmesi öngörülmüştür (Sur, 1995:104).

2.1.4. Avrupa Birliği düzenlemeleri

AB temelleri 1957 Roma Anlaşması ile atılmış olan sermayenin, malların, hizmetlerin ve emeğin serbest dolaşımı ve rekabet serbestisi esasları çerçevesinde ekonomik amaçlarla oluşturulmuş ortak pazarı hedefleyen bir yapılanmadır. Ortak pazar hedefine doğru yol alındıkça, pazarlar arası engellerin ortadan kalkması ile sosyal politikalardaki farklılıklar eşit rekabeti engelleyici bir unsur olarak belirginlik kazanmış ve topluluk hukukuna sosyal bir boyut kazandırılması çabası ortaya çıkmıştır.

Birlik yetkilerini hukuksal çerçeveye belirlenmiş sınırlarda kullanmakta ve Birlik hukuku kaynağını; üye devletlerarasındaki ve üçüncü devletlerle yapılan anlaşmalardan oluşan birincil kaynaklar; yönetmelikler, direktifler, karar, tavsiye ve görüşlerin oluşturduğu ikincil kaynaklar ile Avrupa Adalet Divanı içtihatları ve bu çerçevede geliştirilen genel ilkelerden almaktadır.

¹¹ www.avrupakonsevi.org.tr (Erişim tarihi: 19.01.2012)

2.1.4.1. Topluluk Çalışanlarının Temel Sosyal Hakları Şartı

AB Konseyi tarafından 9.12.1989 tarihinde Strazburg'da kabul edilen *Topluluk Çalışanlarının Temel Sosyal Hakları Şartı*'nın 20. paragrafında genç kişilerin, daha lehe olan kurallar saklı kalmak üzere, asgari çalışma yaşının asgari okulu bitirme yaşının altında ve her durumda on beş yaşın altında olamayacağı belirtilmiş ve devamında, çalışan gençlerin gelişimleri ve mesleksel eğitimleri ile çalışmaya yönelik gereksinimlerinin karşılanması için, çalışma yaşına ilişkin düzenlemeler yapılması, çalışma süresinin sınırlandırılması ile on sekiz yaşından küçüklere gece çalışmasının yasaklanması gerektiği öngörülmüştür (Bakırcı, 2004: 100).

2.1.4.2. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı

Aralık 2000'de yapılan Nice Zirvesi'nde kabul edilen AB Temel Haklar Şartı, Birlik yurttaşlarının siyasi, medeni, ekonomik ve sosyal hakları tek metinde bir araya getirerek hakların bölünmezliği prensibini gerçekleştirmiş, siyasi ve medeni haklar ile ekonomik ve sosyal hakların ayrı hukuksal metinlerde ele alınmasına son vermiştir. Temin edilecek haklar birlik yurttaşları için kabul edilen haklar saklı olmak üzere, vatandaşlık ayrımı yapılmaksızın tüm insanlar için geçerli olacaktır. Şartın hangi gereksinimlere cevap vereceğine ilişkin beklentiler üç grupta ele alınabilmektedir;

- Şart AB'deki mevcut temel hakları düzenleyip bir araya getirerek, Birliğin değerler topluluğu olarak nitelendirilmesini sağlayacaktır.
- Temel hakların insanların mücadelesiyle kazanılması bağlamında, şartın açık ve şeffaf bir yöntemle, AB yurttaşlarının geniş katılımıyla oluşması uygun görülmüştür.
- Şartın Avrupa entegrasyonun şeffaflığının daha fazla kabul görmesi bakımından, AB yurttaşları tarafından dava konusu yapılabilmesi sağlanmalıdır (Arsava, 2003: 2).

Şartın çocukların hakları başlıklı 24. maddesinde, çocuğun görüşlerine saygı, çocuğun çıkarlarının korunmasına öncelik tanınması, çocuğun anne ve babasıyla düzenli şekilde

kişisel ve doğrudan ilişkisini sürdürebilme hakları düzenlenmiş; 32. madde kapsamında ise, çocukların çalıştırılmasının yasak olduğu ve asgari çalışma yaşının gençler için öngörölmüş daha elverişli kurallar saklı kalmak kaydıyla ve sınırlı istisnalar dışında, zorunlu eğitimi bitirme yaşından küçük olamayacağı, işe alınan gençlerin yaşlarına uygun çalışma koşullarına sahip olmaları gerektiği ve güvenliklerine, sağlıklarına ya da fiziksel, zihinsel, ahlakî veya sosyal gelişmelerine zarar verecek veya eğitimlerini engelleyecek nitelikte her tür işten ve ekonomik sömürüden korunmaları gerektiği belirtilmiştir (Bakırcı, 2004: 101).

2.1.4.3. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin 89/391/EEC Sayılı Yönerge

Avrupa Bakanlar Konseyi tarafından 12.06.1989 tarihinde onaylanıp 01.01.1993 tarihinde yürürlüğe konulan *İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin 89/391/EEC Sayılı Yönerge*, “Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Önlemler Alınmasına İlişkin Çerçeve Yönerge” başlığını taşımakta; mesleki tehlikelerin önlenmesi, sağlık ve güvenliğin korunması, kaza ve tehlike faktörleri, bilgilendirme, danışma, dengeli katılım, işçi ve temsilcilerinin eğitimi konularında genel ilkeler ile uygulamaya ilişkin yöntemleri içermektedir. Yönergenin 5. ve 12. maddeleri arasında işverenler için geniş bir yükümlölükler listesi belirlenmiş, işverenlerin genel yükümlölükleri başlıklı 6. maddesinde işverenlerin, çalışanların sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemleri aşağıdaki genel ilkelere uygun olarak alacağı belirtilmiştir:

- Tehlikelerden kaçınmak,
- Tehlikelerle kaynağında mücadele etmek,
- İşleri kişilere uygun hale getirerek işyeri tasarımında, iş makineleri ile çalışma ve üretim yöntemlerinin seçiminde, üretim temposunun sağlığa etkisini göz önünde tutmak ve tek düzeliliğini azaltmak,
- Teknik gelişmelere uyum sağlamak,
- Tehlikelilerin yerine tehlikesizleri ya da daha az tehlikelileri ikame etmek,
- Çalışma ortamına ilişkin tüm koşulları, teknolojiyi, iş organizasyonu ile sosyal ilişkileri birlikte değerlendirip birbirini destekler nitelikte bir tedbirler politikası geliştirmek,

- İşçilere uygun talimatları vermek (Tuncay, 2008: 50-51).

1989/391 sayılı Yönergenin, “*Koruyucu ve Önleyici Hizmetler*” başlığını taşıyan 7. maddesinde, işverenin bir veya daha fazla sayıda işçiyi, işletme ile ilgili olası mesleki risklerin önlenmesi ve bunlardan korunma ile ilgili faaliyetleri yürütmek için görevlendireceği belirtilmiştir. Aynı direktif, işyerinde yeterli uzman personel bulunması halinde işyeri içi örgütlenmeye işaret etmiş, bulunmaması halinde ise bu hizmetin dışarıdan alınabilmesine olanak tanımıştır. Ancak dışarıdan hizmet verecek kişilerin gerekli bilgi ve malzeme donanımına sahip olmaları gerektiği üzerinde özellikle durulmuştur (Akın, 2005: 5).

Yönergeye göre işçiler, aldıkları eğitime ve işverenin talimatlarına göre makine, araç ve gereçleri, tehlikeli maddeleri, kendilerine verilen koruyucuları doğru kullanmalı, gelişigüzel değiştirmek ve çıkartmaktan kaçınmalı, korunma önlemlerindeki eksiklikler sebebiyle ciddi ve acil bir tehlike fark ettiklerinde işvereni ya da işçi sağlığı ve iş güvenliği temsilcilerini derhal haberdar etmeli, bu önlemlerin alınması ile ilgili işçi sağlığı ve iş güvenliği temsilcileri ile işbirliği halinde olmalı, işverene ve işçi sağlığı ve iş güvenliği temsilcilerine yasalar çerçevesinde çalışma ortamı ve çalışma koşullarının güvenli olması konusunda yardımcı olmalıdırlar (Tuncay, 2008: 50).

2.1.4.4. Gençlerin İşte Korunmasına İlişkin 94/33/EEC Sayılı Yönerge

Çalışanların işyerinde sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesini teşvik etmek amacıyla gereksinim duyulan en az standartların yönergelerle düzenlenebileceğine ilişkin AB antlaşmasının 137. maddesinin dayanağını oluşturduğu, *Gençlerin İşte Korunmasına İlişkin 94/33/EEC Sayılı Yönerge* 22.06.1994 tarihinde kabul edilmiştir. Yönerge düzenlenirken ILO’nun, çalışmada ve işe girişte asgari çalışma yaşına ilişkin olanlar dahil, küçüklerin işyerinde korunmasına yönelik ilkeleri de dikkate alınmıştır (Bakırcı, 2004: 100).

Yönerge temel felsefe olarak, üye devletlerin çocukların çalışmasını önleyici tedbirler almaları gerekliliğine dayanmaktadır ve üye devletlerin asgari çalışma ve istihdam

yaşının, ulusal mevzuat çerçevesinde tam gün öğrenim yaşı olan asgari yaşı ve her halde on beş yaşı altında olmamasını temin etmeleri gerektiği belirtilmektedir. Yönerge kapsamında, genç insan on sekiz yaşından küçük herhangi bir kişiyi, çocuk ise on beş yaşından küçük olan kişi ya da ulusal mevzuata göre halen tam gün zorunlu öğretime tabi olan kişiyi ifade ettiği belirtilmiş, yönergenin on sekiz yaşı altında olup bir iş mukavelesi ile ya da üye devletler mevzuatı veya idari düzenlemelerine göre bir iş ilişkisi buluna kişilere uygulanacağı üzerinde durulmuştur. Kültürel, sanatsal, sportif veya reklamcılık faaliyetlerinde çocukların istihdamı her olay için yetkili makamın vereceği izne tabi tutulmuştur. Çalışma süresine ilişkin olarak, çalışma-eğitim veya iş başında eğitim-iş süreçlerinin birlikte dikkate alınacağı, uygulama ya da ulusal mevzuatla yasaklanmamış olmak kaydıyla okul dönemlerindeki çalışmanın ders saatleri dışında ve günde iki saatten fazla olamayacağı belirtilmiştir (Kılıçoğlu ve Şenocak, 2008: 716).

2.1.4.5. İşe Girişte ve İşte Eşit İşlem Yapılması İçin Genel Çerçeve Oluşturan 2000/78/EEC Sayılı Yönerge

İşe Girişte ve İşte Eşit İşlem Yapılması İçin Genel Çerçeve Oluşturan 2000/78/EEC Sayılı Yönerge'nin 3. maddesi kapsamında; istihdama ve mesleğe erişim, mesleki rehberlik ve eğitime erişim, işten çıkarma ve ücretler dahil olmak üzere istihdam ve çalışma koşulları ile işçi ve işveren örgütlerine üyelik konularında, gerek kamusal gerekse özel kesimde gerçek ve tüzel kişilerin ayrımcılık içeren uygulamalarına karşı koruma sağlanmakta ve AB Temel Haklar Şartı'nın 21. maddesi¹² konuya ilişkin bir dayanak noktası oluşturmaktadır. Üye devletlerin yaş temelinde farklı davranmalarına izin verilebilecek;

- Genç kişiler, yaşlı işçiler ve bakım sorumlulukları olan kişilerin mesleki entegrasyonlarını arttırmak ya da korunmalarını sağlamak amacıyla istihdamı mesleki eğitime erişim ve işle ilgili özel koşulların getirilmesi,
- İstihdam ve istihdama bağlı belli menfaatlere erişim için yaş, mesleki deneyim veya hizmet kıdemi konularında asgari koşulların tespiti,

¹² Şartın ilgili maddesinde; cinsiyet, ırk, renk, din, dil, siyasi ya da herhangi başka bir görüş sahibi olmak, özürlülük, cinsel yönelim, mülkiyet ya da yaş gibi faktörlere dayanılarak yapılan her türlü ayrımcılığın yasak olduğu belirtilmiştir.

- İşin eğitim gerekleri ya da emekli olunmadan önce makul bir süre istihdam edilme gereği göstermesi halinde istihdam konusunda azami yaş tespiti yapılılabileceği durumlarını içeren istisnaların uygulanabilmesi için bunların objektif, makul ve meşru bir amaca dayandırılması, araçlarla amaç arasında orantılılık ve gerekliliğin bulunması şarttır (Avrupa Komisyonu, 2006: 15-17).

2.1. Ulusal Hukuki Düzenlemeler

Çıraklar ve stajyerlerle ilgili ulusal hukuki düzenlemeler hiyerarşik bir sırayla; “*Türkiye Cumhuriyeti (T.C) Anayasası*”, “*6098 Sayılı Borçlar Kanunu*”, “*4857 Sayılı İş Kanunu*”, “*5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu*”, “*3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu*” ve “*Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği*” şeklinde sıralanabilir.

2.2.1. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 48. maddesine göre, herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir. Anayasa’nın 49. maddesinde ise; çalışmanın herkesin hakkı ve ödevi olduğu, devletin çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışan ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alacağı belirtilmiştir (Güzel ve Ocak, 2010: 6-8).

Anayasa’nın çalışma şartları ve dinlenme hakkına ilişkin; 50. maddesinde kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmayacağı; küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağı ve dinlenmenin çalışanların hakkı olduğu belirtilmiştir. Mevzuatımızı yönlendirici nitelikteki en önemli temel hukuk kuralı olan Anayasanın bu hükmü ile, çocuk ve gençlerin korunması konusu anayasal güvence altına alınmıştır (Alpar, 2002).

Anayasa’da çıraklık ve stajyerlik bakımından mesleki ve teknik eğitimi doğrudan düzenleyen herhangi bir hüküm bulunmamakla birlikte, öğrenim hakkının kapsamının

kanunla tespit edilip düzenleneceğine ilişkin 42. maddesinde, mesleki ve teknik eğitimin kapsamının kanunlarla düzenleneceği öngörülmüştür (Kepenekçi, 2007: 274).

2.2.2. 6098 Sayılı Borçlar Kanunu

İş sözleşmesine ilişkin ilk özel düzenleme getiren kanun olan 22.04.1926 tarihli 818 sayılı Borçlar Kanunu, 11.01.2011 tarihli ve 6098 sayılı yeni Borçlar Kanunu (R.G., T. 04.02.2011, S.27836) ile yürürlükten kaldırılmıştır. Kanunda hizmet sözleşmesi; işçinin işverene bağımlı olarak belirli ya da belirli olmayan süreyle iş görmeyi, işverenin de işçiye yapılan iş veya zamana göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme olarak tanımlanmış, genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerin özel hükümler saklı kalmak üzere kıyasen çıraklık sözleşmesine de uygulanacağı belirtilmiştir. Eski kanunun 313. maddesine karşılık gelen 393. maddede hizmet sözleşmesine ilişkin getirilen bu tanımda, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesinde öngörülen bağımlı olarak iş görme ifadesiyle uyumlu olarak ve kaynak İsviçre Borçlar Kanunu'nun işverenin *emrinde olma* ölçütüne karşılık bağımlılık unsuru getirilmiş; üçüncü fıkrada ise genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerin kıyasen çıraklara uygulanmasında özel kanun hükümleri saklı tutulmuştur. Nitekim 05.06.1986 tarih ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu (MEK) çıraklara ilişkin özel hükümler içermektedir.¹³

2.2.3. 4857 Sayılı İş Kanunu

Çalışanlar ve çalıştıranlar bakımından çalışma hayatını ilgilendiren esaslar ve kurallar; ülkemizdeki çalışma hayatının değişmesi ve gelişmesi doğrultusunda ilerlemiş, dünyada ve ülkemizde özellikle kadın ve çocukların çalışma koşullarının düzeltilmesi ve kontrol edilmesi, çalışma koşulları ve sürelerine ilişkin kanunların yürürlüğe girmesi, çalışma hayatının düzeltilmesi ve denetlenmesine ilişkin faaliyetlere hız vermiştir. Cumhuriyetin ilanından sonra bu yöndeki çalışmalar yoğunlaşmış, kaza ve hastalık halleri, işyerinin sağlık ve güvenlik şartları gibi işçi sağlığı ve güvenliğinin temelini teşkil eden konularda; Borçlar Kanunu, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, 3008 sayılı İş Kanunu, 5502 sayılı Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu gibi

¹³ <http://www.kgm.adalet.gov.tr/duyurular/tbk/> (Erişim tarihi: 20.01.2012)

düzenlemelerle bir yandan iş hukuku diğer yandan iş güvenliği konularındaki boşluklar doldurulmaya çalışılmıştır (Avcı, 2003: 2-3).

Teknolojik ve ekonomik koşullardaki değişimin yanı sıra ülkemizin AB'ne aday ülkeler arasına alınması; çalışma yaşamına ilişkin mevzuatta da değişiklik yapılmasını gerektirmiş, onaylanan uluslararası çalışma sözleşmeleri ile Avrupa Birliği sosyal normlarının gerekleri doğrultusunda çalışmalar yapılmıştır. 1971 yılından itibaren uygulanmakta olan 1475 sayılı İş Kanununun yerini alan ve başta ILO'nun 138 ve 182 sayılı sözleşmeleri olmak üzere AB'nin 94/33 sayılı Direktifiyle uyumlu düzenlemeler içeren 4857 sayılı İş Kanunu, 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

4857 sayılı Kanun'un "istisnalar" başlığını taşıyan 4. maddesine göre, iş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak kaydıyla, Kanun çıraklar hakkında uygulanmayacaktır. Söz konusu hüküm bağlamında, İş Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin beşinci bölümündeki hükümler çıraklara da uygulanacaktır. Aynı zamanda İş Kanunu'nun 77. maddesinde de, Kanun'un iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümleri ile birlikte, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerde de yer alan hükümlerin işyerindeki çıraklara ve stajyerlere de uygulanacağı belirtilmiştir. Madde kapsamında; her işverenin işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli önlemleri alması, bu konuda şartları sağlama ve araçları noksansız bulundurması, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlere uyulup uyulmadığını denetlemesi, işçileri karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler ile yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmesi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermesi ve işyerlerinde meydana gelen iş kazası ile tespit edilecek meslek hastalığını en geç iki iş günü içinde yazı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirmesi zorunluluğu öngörülmüştür. Maddenin gerekçesinde, yalnızca iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasının her zaman iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemede yeterli olmadığı ve sosyolojik bir gerçek olarak işçilerin bir bölümünün alınan tedbirlere uymak konusunda ihmal gösterdikleri ve bunun da büyük ölçüde işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeteri kadar eğitilmemelerinden kaynaklandığı belirtilmiş; işverenlere işçilere mesleki riskler, alınması gereken tedbirler konusunda gerekli eğitimi verme, alınacak tedbirlere uyulup uyulmadığını denetleme ve bilgi

edinme hakkı çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirilmeleri görevi verilmiştir. Ayrıca, işyerlerinde iş kazası ve meslek hastalığı risklerine işçiler kadar çıraklar ve stajyerlerin de maruz kaldığı ve konuya ilişkin Avrupa Birliği Yönergesinde yer aldığı şekilde, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kurallarından çırakların ve stajyerlerin de aynen işçiler gibi yararlanmasının sağlandığı belirtilmiştir (Şakar, 2008: 611-612). 1475 sayılı Kanun'un 73. maddesini karşılayan 77. maddede işverenler için öngörülen iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli her türlü önlemi almak şeklindeki yükümlülük, önceki kanunda *gerekli olanı yapmak* biçimindeki daha dar kapsamlı sorumluluğu, tehlike sorumluluğu yönünde genişletmiştir (Kılıçoğlu ve Şenocak, 2008: 731-732).

“İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmelikleri” başlıklı 78. maddede, Kanuna tabi işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği şartlarının belirlenmesi ve gerekli önlemlerin alınması, işyerlerinde kullanılan araç, gereç, makine ve hammaddeler yüzünden çıkabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve özel durumları sebebiyle korunması gereken kişilerin çalışma şartlarının düzenlenmesi ve belirlenen diğer konulara ilişkin usul ve esasların, Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmeliklerle belirleneceği öngörülmüş ve böylece küçüklerin, kadın işçilerin, özürlülerin, sağlık bakımından zayıf durumda olanların iş sağlığı ve güvenliği açısından korunmaları amacıyla yeni düzenleyici işlemlerin yapılmasına ve hükümler getirilmesine olanak tanınmıştır. 15.05.2008 tarih ve 5763 sayılı “İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun” ile “Sağlık ve Güvenlik Tüzük ve Yönetmelikleri” şeklindeki madde başlığı, “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmelikleri” olarak değiştirilerek Bakanlığın sadece yönetmelik çıkarma yetkisine sahip olduğu açıklığa kavuşturulmuştur (Şakar, 2008: 624-625).

Kanunun 80. maddesinde; sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işverenin bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla ve iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlü olduğu belirtilmiştir. Maddenin gerekçesinde, getirilen yeni düzenlemeyle işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği

kurulu kararlarını uygulamakla yükümlü tutulduğu ve böylece bu konuda önemli işlevler üstlenebilecek bu kurulların etkin hale getirildiği belirtilmiştir. Eski İş Kanunu'nun bu konuyu düzenleyen 76. maddesine göre; Çalışma Bakanlığınca lüzum görülecek işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu kurulmakta ve kurullar danışman kurul niteliğinde olup kararları bağlayıcı değilken; bugün sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştırılan ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı yerlerde bu kurulun kurulma yükümlülüğü kanunla getirilmiş ve kurul kararlarına bağlayıcılık kazandırılmıştır (Kılıçoğlu ve Şenocak, 2008: 880-881).

Kanunun 81. maddesinde işverenlerin, devamlı olarak en az elli işçi çalıştırdıkları işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini belirlemeleri ve uygulanmasını izlemeleri, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işçilerin ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla, işyerindeki işçi sayısı, işyerinin niteliği ve işin tehlike sınıf ve derecesine göre; işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmaları, bir veya birden fazla işyeri hekimi ile gereğinde diğer sağlık personelini görevlendirmeleri, sanayiden sayılan işlerde iş güvenliği uzmanı olan bir veya birden fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmeleri gerektiği belirtilmiştir. İşverenler bu yükümlülüklerinin tamamını ya da bir bölümünü, belli vasıflara sahip personel ile yerine getirebileceği gibi, işletme dışında oluşturulacak ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak da yerine getirebilecektir. Ancak bu şekilde hizmet alınması işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmayacaktır. Maddenin gerekçesinde; işyeri hekimlerinin faaliyetlerini iş sağlığı ve güvenliği konusunda önleyici ve koruyucu hizmetlerde yoğunlaştıracakları, iş sağlığı ve güvenliği konusunun ayrı bir uzmanlık gerektirmesi dolayısıyla işverenler için işyeri hekimleri ile sağlık personeline bu konuda eğitim sağlama zorunluluğunun getirildiği belirtilmiştir. 15.05.2008 tarih ve 5763 sayılı “İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun” çerçevesinde; içeriğe ilişkin değişiklikler yanında, madde başlığı “İşyeri Hekimleri” iken “İş Sağlığı ve Güvenlik Hizmetleri” olarak değiştirilmiş, 81. maddede öngörülen ile 82. maddede öngörülen iş güvenliği ile görevli mühendis ve teknik elemanlarla ilgili maddeler tek madde halinde düzenlenmiş ve 82. madde yürürlükten kaldırılmıştır (Şakar, 2008: 635-637).

Kanunda 23.07.2010 tarih ve 6009 sayılı “Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile değişiklikler yapılmış, üçüncü fıkra madde metninden çıkarılmış ve yeni fıkralar eklenmiştir. Eklenen yeni fıkralarla; işyeri sağlık ve güvenlik birimleri ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin nitelikleri ile işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin nitelikleri, eğitimleri ve belgelendirilmeleri gibi hususların, ilgili tarafların görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği; işyeri hekimlerinin, işyeri sağlık ve güvenlik birimleri ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde görevlendirilmeleri ve hizmet verilen işyerlerinde çalışan işçilerle sınırlı olmak üzere görevlerini yerine getirmeleri konusunda diğer kanunların kısıtlayıcı hükümlerinin uygulanmayacağı; kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanarak kurulan kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuata göre çalıştırılmakta olan hekimlere, öngörülen eğitimlerin aldırılarak ve asli görevleri kapsamında, çalışmakta oldukları kurum ve kuruluşların asıl işveren olarak çalıştırdıkları işçilerin işyeri hekimliği hizmetlerinin gördürüleceği, bu kurum ve kuruluşların diğer personel için oluşturulmuş olan sağlık birimleri, işyeri sağlık ve güvenlik birimi olarak da kullanılabileceği belirtilmiştir.¹⁴

İşçilerin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalması halinde, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilme, kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçinin gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilme, kurul kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirin alınmadığı işyerlerinde iş sözleşmelerini derhal feshedebilme imkanı tanıyan, işçilerin hakları kenar başlıklı ve eski iş kanunu döneminde bulunmayan 83. maddenin gerekçesinde, işçilerin iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alınmayan, mesleki risklerin her an ortaya çıkabileceği bir işyeri ortamında çalışmaya zorunlu tutulamayacakları, bu durumun işçilere haklı nedenle fesih ya da belli koşullarla çalışmaktan geçici bir süre kaçınma hakkı tanıdığı vurgulanmıştır (Kılıçoğlu ve Şenocak, 2008: 888-889).

¹⁴ <http://www.iskanunu.com> (Erişim tarihi: 10.02.2012)

85. madde, on altı yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuk işçiler ile çalıştığı işle ilgili mesleki eğitim almamış işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacağı belirtilmiştir. 2008 yılında 5763 sayılı Kanunla, mesleki eğitim almamış işçilerin de madde kapsamına alınmasına ilişkin gerekçede, mevcut düzenlemelerde, genel anlamda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli eğitim ve bilgilendirmeye dair hüküm bulunmasına rağmen, ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlara yönelik mesleki eğitim şartının aranmadığı; işyerlerinde son yıllarda yaşanan iş kazalarının artışındaki temel sebeplerden birisinin de, mesleki eğitim alınmaksızın ağır ve tehlikeli işlerde işçilerin çalıştırılması olduğu ve bu tür işlerde eğitilmiş işçilerin çalıştırılarak iş kazalarının önlenmesinin hedeflendiği üzerinde durulmuştur. Kanun'un devamında 86. maddede, ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe girişlerinde ya da işin devamı süresince en az senede bir kez, fiziksel olarak bu işlerde çalışmaya elverişli ve dayanıklı olduklarına ilişkin ilgili birimlerce verilmiş sağlık raporları olmadıkça işe alınmaları ya da işte çalıştırılmalarının yasak olduğu belirtilmiştir; 87. maddede ise, on dört yaşından on sekiz yaşına kadar çocuk ve genç işçilerin işe alınmalarından önce işin niteliği ve şartlarına göre bedensel olarak işe elverişlilik ve dayanıklılıklarına ilişkin sağlık raporu ile bunların on sekiz yaşını dolduruncaya kadar çalışmaya devam etmelerinde bir sakınca olup olmadığını gösterir raporun altı ayda bir alınmasının gerektiği vurgulanmıştır (Şakar, 2008: 661-665).

2.2.4. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuat, 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden sonra yeniden yapılanma sürecine girmiş, AB Direktifleri doğrultusunda birçok yönetmelik çıkarılmış, sosyal tarafların konuyla ilgili oluşturulacak stratejilere daha fazla katkı sağlayabilmeleri için “*Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi*” oluşturulmuştur (Şakar, 2008: 627).

10.06.2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında bugüne dek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmeliklerin çoğu AB'nce 12.06.1989 tarihinde yayınlanıp 01 Ocak 1993 tarihinde yürürlüğe konulan 89/391/ EEC sayılı

Çerçeve Direktif ile bu direktif altında çıkarılan yavru direktiflere uyum sağlama çabasıyla çıkarılmıştır. AB 1989 yılında klasik yaklaşımı yerine yeni yaklaşım direktiflerini zorunlu olarak uygulamaya koymuştur. Yeni yaklaşımla ürünlerin güvenliği, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili koşullar asgari koşullar olarak benimsenmiş ve bu standartları aşmak isteyen ülkelere ulusal standartlar belirleyebilme hakkı tanınmıştır. İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin yeni yaklaşım; işyerlerinde risk değerlendirmesinin yapılması, çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması, uzman katkısının sağlanması, çalışanların işyerindeki tehlikeler konusunda bilgilendirilmesi, çalışanlara eğitim verilmesi ile koruma ve önleme bilincinin yerleştirilmesini kapsamaktadır (Turan ve Müezzinoğlu, 2006: 32).

AB müktesebatının üstlenilmesine ilişkin Türkiye Ulusal Programı kapsamında iş sağlığı ve güvenliği konusunda uyum sağlanacak birlik mevzuatı da belirlenmiş ve birliğin konuyla ilgili yönergelerinin iç hukuka aktarılması karara bağlanmıştır. Bu çerçevede iş sağlığı ve güvenliği alanında başlayan mevzuat çalışmalarında, 89/391 sayılı AB Çerçeve Yönergesi esas alınarak hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin yürürlüğünün durdurulması ve iptali istemiyle Danıştay'da açılan davada Yüksek Mahkeme, yürütmenin durdurulması kararının ardından yönetmeliğin tümüyle iptaline¹⁵ karar vermiştir. Yüksek Mahkeme'nin iptal kararı; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemelerin öncelikle üst hukuk normu olan tüzükle düzenlenmeksizin doğrudan yönetmelikle düzenlenmesinin yasa hükmüne aykırı olduğu belirtilerek gerekçelendirilmiştir. Yaşanan yargısal gelişmeler sonucu iş sağlığı ve güvenliği alanının temel bir kanun çatısı kapsamında düzenlenmesi durumu gündeme gelmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin Danıştay tarafından iptaliyle birlikte başlatılan genel bir İş Sağlığı Güvenliği Kanunu çıkarılması yönündeki çalışmalar, Haziran 2012'de sonuçlanmış ve TBMM tarafından kademeli bir geçiş dönemi öngören 20.06.2012 tarihli 6331 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” (R.G., T. 30.06.2012, S.28339) kabul edilmiştir. Söz konusu Kanun'un 38. maddesine göre, Kanunun 6., 7. ve 8. maddeleri kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan

¹⁵ Danıştay 10. HD, 16.05.2006, E. 2004/1942, K. 2006/3007.

işyerleri için yayımı tarihinden iki yıl sonra; 50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren bir yıl sonra; diğer işyerleri için yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra; 9., 31., 33., 34., 35., 36. ve 38. maddeleri ile geçici 5., geçici 6., geçici 7. ve geçici 8. maddeleri yayım tarihinde yürürlüğe girecektir. Kanunun yukarıda sayılan maddeleri dışında kalan diğer maddeleri ise Kanunun yayım tarihi olan 30.06.2012 tarihinden itibaren altı ay geçtikten sonra yürürlüğe girecektir.

Kanunun 1. ve 2. maddeleri kapsamında; kanunun amacının işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek olduğu ve kanunun kamu ve özel sektöre ait tüm işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işveren ve işveren vekilleri ile çırak ve stajyerler de dahil tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacağı öngörülmüştür. Kanunun *İşverenin genel yükümlülüğü* başlıklı 4. maddesinde ise, işverenin çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu ve bu çerçevede; mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi de dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapacağı işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izleyeceği, denetleyeceği ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlayacağı belirtilmiştir.¹⁶

Ancak İş Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümleri TBMM tarafından kabul edilen 6331 sayılı Kanun'un ilgili maddelerinde belirtilen geçiş süreleri dolduğunda yürürlükten kalkacak ve İş Kanunu'nun çıraklar ve stajyerlere uygulanan hükümlerin yerini, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun ilgili hükümleri alacaktır.

2.2.5. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

Sosyal güvenliğin çağdaş uygarlık açısından ulaşılması gereken bir hedef olması ve bu alana ilişkin politikaların hızlı gelişim süreci kavrama evrensel bir boyut kazandırmış ve

¹⁶ <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm> (Erişim tarihi: 20.08.2012)

sosyal güvenlik uluslararası düzeyde ilk kez 10 Aralık 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde (m.22)¹⁷ temel bir hak olarak düzenlenmiştir (Güzel ve Diğerleri, 2008: 37). İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra kabul edilen birçok Anayasada yerini alan sosyal güvenlik hakkı, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 60. maddesinde herkesin sahip olduğu bir hak olarak güvence altına alınmıştır.

Anayasa'ya uygun olarak sosyal güvenlik hakkının ayrıntılarını düzenleyen 16.06.2006 tarihli 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK)'nda çırak ve stajyerlerin sosyal güvenlikleri bakımından da düzenlemelere yer verilmiştir.

16.06.2006 tarihli 5510 sayılı Kanun'un genel gerekçesinde, T.C Anayasası'nın 60. maddesinde herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu, devletin bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alacağı ve gerekli teşkilatı kuracağı belirtilerek, mevcut sosyal güvenlik kurumlarının finansman, örgütlenme ve altyapıyla ilgili çözülmesi gerekli önemli sorunları olduğu, sosyal güvenlik alanında faaliyet gösteren birçok kurumun bulunmasının bu kurumlar kapsamında bulunan kişilerin hak ve yükümlülüklerinin farklılaştığı bir sosyal güvenlik sistemi yarattığı üzerinde durulmuş; bu çerçevede tek bir emeklilik, sağlık ve sosyal yardım sistemi ile bu yapıyı yürütmek üzere tek bir kurumsal yapıyı içeren dört temel unsur kapsamında bir sosyal güvenlik reformu planlandığı, emeklilik ve sağlık sistemlerinde norm birliğinin gerçekleştirilmesinin amaçlandığı vurgulanmıştır (Tezel ve Kurt, 2008: 13-17).

Yasanın 3. maddesinde, sigortalı kavramının kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi ya da kendi adına prim ödemesi gereken kişiyi; kısa vadeli sigorta kollarının iş kazası-meslek hastalığı, hastalık ve analık sigorta kollarını, uzun vadeli sigorta kollarının ise malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta kollarını ifade ettiği belirtilmiştir. Yasanın 4. maddesinde tüm sigorta kollarından yararlanma imkanı tanıyan tam sigortalılık, 5. maddesinde ise uzun ve kısa sigorta kollarının bazılarında yararlanabilecek olanlar açısından kısmi sigortalılık hali düzenlenmiştir. Buna göre;

¹⁷ İlgili maddeye göre; her bireyin toplumun bir üyesi olarak, sosyal güvenliğe hakkı vardır. Ulusal çabalarla ve uluslararası işbirliği yoluyla, her devletin örgütlenmesi ve kaynaklarına göre, herkes onur ve kişiliğinin serbestçe gelişimi için gerekli olan ekonomik, sosyal ve kültürel haklarının gerçekleştirilmesi hakkına sahiptir.

hizmet akdi ile çalışmamakla beraber 3308 sayılı MEK’nda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde meslekî eğitim gören öğrenciler (stajyerler) iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık sigortaları bakımından, dördüncü maddenin birinci maddesinin (a) bendi kapsamında sigortalı sayılmaktadırlar. Tasarı ilk haliyle bu kişiler açısından kısa vadeli sigorta kollarının tümüne atıf yapmakta ve analık sigortası da bu kapsamda yer almaktaydı. Ancak sonrasında komisyon uygulanacak sigorta kolları arasından analık sigortasını çıkarmıştır (Akın, 2007: 28). Çıraklık ve öğrencilik, küçük yaşta mesleki eğitim almak isteyenler için belli yaşlara kadar sağlanmış hukuksal bir statü olup bu durumdakilerin karşılaşılabilecekleri başka riskler varken analık riskinin sigortalanması, sigorta kolları ve yardımlarının tasarıda ayrı ayrı düzenlenmesi yerine kısa ve uzun vadeli sigorta kolları olarak genel bir başlık altında tanımlanmaya çalışılmasından kaynaklanmıştır. Yeni düzenleme kapsamında stajyerlere sosyal güvence sağlanmış ve yüksek öğrenimleri sırasında zorunlu staja tabi tutulan öğrenciler, öncesinde herhangi bir sosyal güvenceye sahip olmadıkları halde, kısa vadeli sigorta kollarından yararlanabilir hale gelmişlerdir (Akın, 2005: 46-47).

Kanun’un 81. maddesinde; aday çırak, çırak ve mesleki eğitim gören öğrencilerin prime esas kazançlarının ilgili kanunlarındaki şekliyle uygulanacağı belirtilmiştir. Bu kapsamda 3308 sayılı MEK’nun 25. maddesine göre; aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören meslek lisesi öğrencilerinin sigorta primine esas kazanç tutarları asgari ücretin %50’si olup prim oranı, prime esas kazancın %1’dir. Meslek liselerinde zorunlu staja tabi öğrencilerin primleri Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ya da eğitim alınan okullar tarafından ödenecektir. Stajyer öğrenciler, gördükleri eğitim gereği, uygulamalı öğrenim yapmaları zorunlu olan öğrencilerdir ve sosyal güvenlik reformu ile yüksek öğrenimleri sırasında zorunlu staja tabi tutulan öğrenciler kapsama alınmış olup, bunlar için gerekli primler öğrenim gördükleri yüksek öğretim kurumları tarafından ödenecektir. Prim oranı ise prime esas kazançlarının %1’i olup prime esas günlük kazancın hesabında bu kazancın alt sınırı dikkate alınacaktır (Tezel ve Kurt, 2008: 45-46). Türkiye İş Kurumunca (İŞKUR) düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler bakımından prim oranı asgari ücretin %1’i olup İŞKUR tarafından ödenecektir (Şakar, 2009: 172).

01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanun'un uygulama sürecinde karşılaşılan eksiklik ve boşlukların dikkate alınarak, bazı hükümlerin değiştirilmesi ve yeni hükümlerin eklenmesi ile ilgili olarak sadece bu alana yönelik ayrı bir yasal düzenleme yapmak yerine, esasında vergi ve prim borçlarının tahsiline ilişkin bir yeniden yapılandırma kanunu olarak gündeme gelen, birbirinden farklı çok sayıda alanla birlikte 5510 sayılı Kanununa ilişkin de değişiklikler içeren, Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında 6111 sayılı Kanun, 25.02.2011 tarihinde RG'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu kapsamda 5510 sayılı Kanun'un kişiler bakımından kapsamını genişleten bir düzenleme olarak; Kanunun 5. maddesinde sadece staj zorunluluğu bulunan yükseköğrenim öğrencilerinin iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolu bakımından sigortalı sayılacakları öngörülmüşken, 6111 sayılı Kanun'un 24. maddesi ile zorunluluk şartı kaldırılmış, lisans ve ön lisans yönetmeliklerinde staj zorunluluğu öngörülmeven yüksek öğrenim öğrencilerinin de sosyal sigorta kapsamına alınmasına imkan tanınmıştır. Bu düzenlemenin, staj zorunluluğu bulunmayan ancak teorik eğitimlerinin pratik iş ve işyeri tecrübesiyle desteklenmesinin istihdam piyasasına girişte önemli bir faktör sayılacağı öğrenciler açısından önemi büyüktür. Genel Sağlık Sigortası (GSS) uygulamasının kapsamını genişleten bir düzenleme olarak; bazı sigorta kolları bakımından sigortalı sayılan kısmi sigortalılardan; çıraklar, mesleki eğitim gören öğrenciler, yükseköğrenimleri sırasında staj gören öğrenciler, üniversitede kısmi zamanlı çalışan öğrenciler ile İŞKUR tarafından gerçekleştirilen kurslara katılan kursiyerler, bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda değilse genel sağlık sigortalısı sayılacaklardır. Bu kapsamda yer alan öğrenci ve stajyerler için öncesinde %1 olan prim oranı, GSS da dahil edilerek % 6'ya, İŞKUR kursiyerleri bakımından ise %1 olan kısa vadeli sigorta kolları prim oranı GSS primi ile birlikte %13.5'e yükseltilmiştir (Alper, 2011: 54-55). Böylelikle anne ve babaları üzerinden sağlık hak sahiplikleri olmayan bu kişiler kendileri genel sağlık sigortalısı sayılacak ve kurum tarafından finanse edilen sağlık hizmetlerinden faydalanabileceklerdir (Bilgili, 2011: 69).

6111 sayılı Kanun ile, prime esas kazancın sınırlarıyla ilgili 82. maddede alt sınıra ilişkin değişiklik yapılarak; prime esas günlük kazancın alt sınırı, sigortalıların yaşlarına

uygun asgari ücretin otuzda biri olarak belirlenmiş, on altı yaşından büyükler için günlük kazanç alt sınırının 6.5 katı şeklindeki üst sınırdan ise bir değişikliğe gidilmemiştir. Alt sınırla ilgili değişiklik ile, sigortalıya ödenen ücretin, prime esas günlük kazancın alt sınırının altında olması halinde aradaki farka ilişkin sigortalı ve işveren priminin tamamı işveren tarafından ödenecektir (Alper, 2011: 61).

5510 sayılı Kanunun 87. maddesinin birinci fıkrası (e) bendine göre; aday çırak, çırak ve işletmemelerde mesleki eğitim görenler için prim ödeme yükümlülüğü, Milli Eğitim Bakanlığı ya da bu öğrencilerin eğitim gördükleri okullara aittir (Bilgili, 2011: 69).

5510 sayılı Kanunun sigortalılığın başlangıcına ilişkin 7. maddesinde; 4. maddenin (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için çalışmaya, meslekî eğitime ya da staja başlama tarihi; sigortalılığın sona ermesiyle ilgili 9. maddede ise; 5. madde kapsamında bazı sigorta kollarına tâbi tutulanların, sigortalı sayılmalarını gerektiren halin sona erme tarihi ölçüt alınmıştır.

2.2.6. 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu

Ülkemizin ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi eğitim sisteminin bütünlüğü içinde mesleki ve teknik eğitimin görevidir. Mesleki ve teknik eğitimin dünyadaki gelişimi bu alana özgü kanun, plan gibi düzenlemelerle gerçekleşmiş, ülkemizde de 05.06.1986 tarihli 3308 sayılı MEK ile mesleki ve teknik eğitimin etkinlik ve verimliliğin yükseltilerek geniş kitlelere ulaşmasının sağlanması amaçlanmıştır.

Çıraklık eğitimi, 1977 yılında çıkarılan 2089 sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu’na¹⁸ kadar kendi geleneksel normları çerçevesinde yürütülmüş, ilk kez 3308 sayılı MEK ile mesleki eğitimin çıraklık eğitimi modeline ilişkin düzenlemeler getirilmiştir. 3308 Sayılı Kanunla 2089 sayılı Kanun’un uygulamasındaki eksiklikler giderilmeye çalışılmış ve mesleki eğitim bütününe parçaları olan örgün mesleki eğitim ve çıraklık eğitimi ilk kez birlikte düzenlenmiştir (Ulukan, 1998: 4). Ayrıca 3308 sayılı Kanunda, mesleki eğitim; “*çıraklık eğitimi*”, “*işletmelerde mesleki eğitim*” ve “*meslek kursları*”

¹⁸ Kanun No: 2089 Kabul Tarihi: 20.06.1977 Yayımlı Tarihi: R.G. 05.07.1977 No:15987.

şeklinde üç yaklaşım çerçevesinde ele alınıp yeniden düzenlenmiştir (Adıgüzel ve Berk, 2009: 222).

05.06.1986 tarihinde Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu adı ile kabul edilen kanunda ilerleyen dönemlerde pek çok değişiklik yapılmış ve 2001 yılında, 4702 sayılı Kanunla¹⁹ yapılan değişiklikle Mesleki Eğitim Kanunu adını almıştır. Kanun'un ilk maddesinde Kanun'un amacının; çırak, kalfa ve ustaların eğitimi ile okullarda ve işletmelerde yapılacak mesleki eğitime ilişkin esasları düzenlemek olduğu, 2. maddesinde ise kanunun, mesleki eğitim kurulunun belirleyeceği mesleklerde, kamu ve özel sektöre ait kurum, kuruluş ve işyerleri ile mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarındaki eğitim ve öğretimi kapsayacağı belirtilmiştir (Kepenekçi, 2007: 275).

3308 sayılı Kanun'da 2. maddede belirtilen amaçlara uygun olarak 3. maddede çırak ve ve çıraklıkla ilgili diğer kavramlar tanımlanmıştır. Söz konusu madde hükmüne göre çırak, *“çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştirilen kişi”* dir. Aday çırak ise, *“çıraklığa başlama yaşını doldurmamış olan ve çıraklık döneminden önce kendisine işyeri ortamı tanıtılan, sanat ve mesleğe ilişkin ön bilgiler verilen kişi”* olarak tanımlanmıştır.

3308 sayılı MEK hükümlerine göre çıraklık koşulları “genel koşullar” ve “işyeri sahibiyle ilişkinin çıraklık sözleşmesine dayanması” şeklinde sıralanarak açıklanabilir.

- Genel koşullar

Çırak olabilmenin öncelikli koşulları olarak ifade edilebilen koşullar 3308 sayılı Kanun'un 10. maddesinde sayılmıştır. Söz konusu madde hükmüne göre çırak olabilmenin koşulları;

- On dört yaşını doldurmuş, on dokuz yaşından gün almamış olmak,
- En az ilköğretim mezunu olmak,

¹⁹ Kanun No: 4702 Kabul Tarihi: 29.06.2001 Yayımlı Tarihi: R.G. 10.07.2001 No:24458.

- Būnyesi ve saēlık durumu yapacaēı mesleēin gerektirdiēi iēleri yapmaya elveriēli olmaktır (ēakar, 2012: 250).

3308 sayılı Kanun'da 4702 sayılı Kanun'la yapılan deēiēiklikle daha ōnce ıraklık eēitimi almamıē olmak kaydıyla 19 yaēından gūn almıē olanların da ıraklık eēitimi alabilmesine olanak tanınmıētır. Bōylece tūrlū nedenlerle belirlenen yaē aralıklarında ıraklık eēitimi alamamıē kiēilerin daha sonraki dōnemlerde eēitim alabilmeleri saēlanarak eēitim kapsam açısından geniēletilmiētir. Bu kiēilerden daha ōnce ıraklık eēitiminden gememiē olanlar, yaē ve eēitim seviyelerine uygun eēitim programları kapsamında ıraklık eēitimi alabileceklerdir. Yaē sınırına iliēkin olarak getirilen bu istisnanın uygulanabilmesi için; kiēinin ōncesinde ıraklık eēitiminden gememiē olması ve ıraklık eēitiminin kiēinin yaēı ve eēitim durumuna uygun bir eēitim programı ile verilmesi ōngōrūlmūētır.

- İēyeri sahibiyle iliēkinin ıraklık sōzleēmesine dayanması

3308 sayılı Kanun'un 10. maddesinde belirtilen ıraklık koēulunu saēlayanların, çırak sayılabilmeleri için iēverenle kurdukları ıraklık iliēkisinin ıraklık sōzleēmesine dayanması gerekir. Zira ırak kavramının tanımlandıēı 3308 sayılı Kanun'un 3. maddesinde ıraklık için gereken mesleki bilgi, beceri ve iē alıēkanlıklarının kazandırılmasının, ıraklık sōzleēmesine gōre belirlenen koēullar çerçevesinde gerekleētirilmesi ōngōrūlmūētır. Ayrıca belirtmek gerekir ki, Kanun'un 13. maddesinde de Kanun kapsamında bulunan il ve mesleklerde faaliyet gōsteren iē yerlerinin, Bakanlıkça tespit edilecek illerde ve meslek dallarında on dokuz yaēından gūn almamıē kiēileri ıraklık sōzleēmesi yapmadan alıētıramayacakları hūkūm altına alınmıētır.

6098 sayılı Borçlar Kanunu hūkūmlerine gōre, ōzel kanun hūkūmleri saklı kalmak kaydıyla, genel hizmet sōzleēmesine iliēkin hūkūmler kıyas yoluyla ıraklık sōzleēmesine de uygulanır (m.393). Bu konudaki ōzel kanun olan 3308 sayılı Kanun hūkūmleri dikkate alındıēında, ıraklık sōzleēmesi, *"sōzleēmenin taraflarından birinin*

(işletme sahibi) diğer tarafa (çırak) belirli bir meslek ve sanatı öğretmeyi, buna karşın diğer tarafın işyeri şartlarına uymayı üstlendiği bir sözleşme” şeklinde tanımlanabilir.

Çıraklık sözleşmesinin yazılı yapılması zorunludur. Aday çırak ve çırağın çalıştırılmaya başlanmasından önce bunların velisi veya vasisi ya da çırak reşit ise kendisi ile çıraklık sözleşmesi yapılması gerekmektedir (m.13). 3308 sayılı Kanun’da esas olarak aday çırak ve çırak arasında bir ayırım yapılmayarak çıraklıkta olduğu gibi aday çıraklığa başlayabilmek için de çıraklık sözleşmesi yapılması gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca 3308 sayılı Kanun’da çırak olunabilmesi için aday çıraklık döneminden geçilmesi gibi bir koşul da aranmamış (m.10), hem çıraklar ve hem de aday çırakların öğrenci statüsünde olduğuna vurgu yapılmıştır.

Çıraklığa, mesleğin özelliğine göre Bakanlıkça (MEB) tespit edilecek ve süresi bir aydan az, üç aydan fazla olmayan bir deneme dönemi ile başlanmaktadır. Deneme döneminden sonra tarafların 10 gün içinde ilgili Mesleki Eğitim Merkezi müdürlüğüne başvuramaları halinde çıraklık sözleşmesi kesinleşmektedir. Deneme dönemi çıraklık süresinden sayılmakta ve bu dönem içinde çırağa ücret ödenmektedir. Aday çıraklık döneminden geçerek çıraklığa başlayanlar ise deneme döneminden muaf tutulmuşlardır (m14).

Çıraklık sözleşmesi devam ederken çırağın reşit olması halinde Kanun sözleşmenin devam edebilmesi için çırağın rızası şartını öngörmüş ve bu aşamada çırağın rızasının bulunması halinde sözleşmenin devam edebileceğini hükme bağlamıştır (m.13)

Çıraklık sözleşmesi devam ederken işyeri sahibinin değişmesi halinde, sözleşmenin devam edebilmesi için, Kanun yeni işyeri sahibinin aynı mesleği sürdürmesi ve rızası koşullarını aramaktadır. Söz konusu hükme göre, işyeri sahibinin aynı mesleği sürdürmemesi halinde ise çıraklık sözleşmesi feshedilir. Fesih durumunda çırağın önceki çalışmaları geçerliliğini koruyacak ve çırak yeni yapacağı çıraklık sözleşmesi ile çıraklık statüsünü devam ettirerek çıraklık süresini ve eğitimini tamamlayabilecektir (m.13).

3308 sayılı Kanun’a göre kalfa, “*bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını kazanmış, meslekle ilgili iş ve işlemleri ustanın gözetiminde kabul edilebilir standartlarda yapabilen kişi*” dir. Kalfa adayının mesleği ile ilgili bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarına iş hayatınca kabul edilebilir seviyede sahip olup olmadığı kalfalık sınavı yoluyla tespit edilir ve çıraklar geçerli ve kabul edilebilir mazeretlerinin bulunması hali dışında çıraklık eğitimi süresinin tamamlanmasından sonra açılacak ilk kalfalık sınavına girmek zorundadırlar (m.16).

3308 sayılı Kanun’da usta, “*bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını kazanmış ve bunları mal ve hizmet üretiminde iş hayatınca kabul edilebilecek standartlarda uygulayabilen; üretimi planlayabilen; üretim sırasında karşılaşılabilecek problemleri çözümleyebilen; düşüncelerini yazılı, sözlü ve resim ile açıklayabilen; üretimle ilgili pratik hesaplamaları yapabilen kişi*” olarak tanımlanmıştır. Söz konusu tanıma göre, bir kişinin usta olarak tanımlanabilmesi için bu kişinin; mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını kazanmış olması, bunları iş hayatınca kabul edilebilir standartlarda uygulayabilmesi ve üretim sürecinde karşılaşılabilecek sorunları çözebilme ve üretimle ilgili pratik hesaplamaları yapabilme yeteneğine sahip olması gerekmektedir (m.3). Mesleklerin özelliğine göre Bakanlıkça belirlenecek süre kadar çalışan ve ustalık eğitimi kurslarını başarı ile tamamlayan kalfalar ustalık sınavlarına girebilme hakkını elde ederler (m.28). Gerek kalfalık gerekse ustalık çıraklar için belli koşulların sağlanması ile elde edilen ve mesleklerindeki ilerleme sürecinde gelinen belli aşamaları ifade etmektedir.

3308 sayılı Kanun’da usta öğretici, “*ustalık yeterliğini kazanmış; aday çırak, çırak, kalfa ile mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları öğrencilerinin işyerindeki eğitiminden sorumlu; mesleki eğitim tekniklerini bilen ve uygulayan kişi*” ve öğrenci ise, “*işletmelerde, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında örgün eğitim görenler*” olarak tanımlanmıştır (m.3). Tanımdan da anlaşılabileceği üzere, bir işyerinde aday çırak ve çırağın bulundurulabilmesi için o işyerinde usta öğretici bulundurulması gerekmektedir (m.15).

Belirli bir öğrenim süreci içinde mesleki ve teknik eğitim alan stajyerler, 3308 sayılı kanundaki hükümlerde *öğrenci* olarak, stajyerlik süreci ise; *işletmelerdeki beceri eğitimi* bağlamında ele alınmıştır.

3308 sayılı Kanun'un *işletmelerde meslek eğitimi* başlıklı 18. maddesine göre; on ve daha fazla personel çalıştıran işletmeler, çalıştırdıkları personel sayısının yüzde beşinden az olmamak üzere mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumu öğrencilerine beceri eğitimi yaptırırlar. 13.02.2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanun'un 62. maddesiyle, işletmelerdeki personel sayısına ilişkin yirmi olan alt sınır on şeklinde değiştirilmiş, beceri eğitimi yaptırılacak öğrenci sayısına ilişkin üst sınırı ortaya koyan *yüzde onundan fazla* ibaresi ise 30.03.2012 tarihli ve 6287 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 12. maddesi ile madde metinden çıkarılmıştır.

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları bakımından staja ilişkin hususlar okul müdürlüğü ile işyeri sahipleri arasında Bakanlıkça belirlenecek esaslara göre düzenlenecek bir sözleşme ile belirlenmektedir.

3308 sayılı Kanunun 22. maddesinin birinci fıkrasında sayılan grev, lokavt, yangın, deprem vb. hallerin ortaya çıkması, öğrencinin okula veya işletmeye devamsızlığı nedeniyle başarısızlığının söz konusu olması, sağlık durumunun işletmedeki eğitimden olumsuz etkilenmesi gibi nedenler dışında sözleşme kurum veya işletme tarafından tek taraflı olarak feshedilemeyecek ve feshi gerektiren bir durum ortaya çıktığında ise taraflar arasında iş birliği yaparak sözleşmenin feshi yoluna gidebileceklerdir.

Mesleki ve teknik yükseköğretim kurumları bakımından staj yapabilme koşulları, staja başlama tarihi ve süresi, staj sürecine ilişkin şekil ve usul kuralları, staj yapılacak işletmelerin niteliği gibi staj sürecine ilişkin koşullar kurumların iç düzenlemeleri ile belirlenmekte ve oluşturulan staj komisyonları aracılığıyla konuyla ilgili işlemler yürütülmektedir.

2.2.7. Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği

3308 sayılı MEK'nun 20. maddesine göre, 03.07.2002 tarih ve 24804 sayılı RG'de yayımlanarak yürürlüğe giren “*Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği (MTEY)*”, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında eğitim, öğretim, yönetim ve üretime ilişkin işlerin yürütülmesi ile kurul, komisyon, ekiplerin oluşturulup çalışmaları; işletmelerde yürütülen eğitim, öğretim ve denetim; kalfalık ve ustalık sınav komisyonlarının oluşturulması ve sınavların yapılması; mesleki teknik eğitim merkezlerinin kurulması gibi ayrıntılara ilişkin düzenlemeler içermektedir.

Yönetmeliğe göre, çıraklık eğitimi süresi, ilgili kurum ve kuruluşların görüşü de alınarak iki ile dört yıl arasında olmak üzere Bakanlık tarafından belirlenir. Ortaöğretim ve daha üst seviyede eğitimden sonra çıraklık eğitimine başlayanlar için ise eğitim süresi, mesleklerindeki çıraklık eğitim süresinin yarısına kadar kısaltılabilecektir (m.35). Çıraklık eğitimi sonrasında, kalfalık sınavına, çıraklık eğitimini tamamlamış ya da Kanunun ilgili hükümleri doğrultusunda bu sınavlara katılmaya hak kazanmış olanlar girebilecektir. Ustalık sınavına ise, en az üç yıl süreli meslekî ve teknik orta öğretim kurumlarından ya da meslekî ve teknik eğitim okul ve kurumlarından diploma almış veya ustalık eğitimini başarıyla bitirmiş olup Bakanlıkça belirlenen süre kadar mesleğinde çalışmış ya da en az beş yıl kalfa olarak çalıştığını belgelendirmiş olanlar girebileceklerdir (m.86).

Aday çırak ve çıraklar, mesleğin özelliği dikkate alınarak hazırlanan eğitim programlarına göre yılda 11 ay süre ile pratik eğitim yaparlar. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 73. maddesi göz önüne alınarak iş yerindeki çalışma saatlerine uygun olarak usta öğretici ya da eğitici personel gözetiminde çalıştırılırlar (m.26).

Yönetmeliğe göre staj; teorik ve uygulamalı eğitimlerinin tamamını kurumda (merkezler, meslekî ve teknik eğitim okul ve kurumlarının her biri) yapan öğrencilerin; mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmelerini, iş hayatına uyumlarını, gerçek üretim ve hizmet ortamında yetişmelerini sağlamak amacıyla yükümlü oldukları çalışmayı ifade etmektedir (m.4). Yapılan tanımdan da anlaşılacağı üzere stajyerlikten

söz edilebilmesi için öncelikle bir okul ya da kurum bünyesinde, mesleki ve teknik eğitim sürecinde yer almak ve bu duruma ilişkin gereken koşulları taşımak gerekmektedir. Zira staj yoluyla, alınan teorik bilginin pratiği yapılmakta, işyeri uygulama ve kuralları yerinde gözlemlenebilmektedir.

Staj süreleri bakımından, sağlık meslek lisesi öğrencilerinin yaz uygulamalarının programlarında belirtilen süre kadar olacağı, diğer mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları öğrencilerinin staj süresinin ise üç yüz saat olduğu, staj çalışmasının 1/3'ünün onuncu sınıfın bitiminde, kalan kısmının ise on birinci sınıftan itibaren yapılabileceği belirtilmiştir (m.59).

Staja ilişkin esasların belirlendiği okul müdürlüğü ile işyeri sahipleri arasında sözleşmeler bakımından yönetmeliğin 182. maddesi, sözleşmelerde tarafların durum ya da koşullarında bir değişiklik olması halinde, sorunun karşılıklı işbirliğinin esas alınarak çözümünü öngörmüştür. Buna göre; öğretim yılı sonunda öğrencinin ya da işletmenin durumunda değişiklik olduğunda sözleşme uzatılır veya karşılıklı olarak feshedilir.

Üçüncü Bölüm

Türkiye’de Çıraklık-Stajyerlik Müessesesi ve AB’ye Uyum Süreci

1. Türkiye’de Çıraklık ve Stajyerlik Uygulaması

Daha önce değinildiği üzere, mesleki ve teknik eğitimin ayrılmaz bir parçası olan çıraklık ve örgün mesleki ve teknik eğitim, yukarıda değinilen modeller ışığında, örgün ya da tam gün okul ağırlıklı okul ve kurumları ile çıraklık eğitimi bakımından mesleki eğitim merkezlerinde yürütülmektedir.

Örgün ya da tam gün okul ağırlıklı meslek eğitimi modeli, Cumhuriyet sonrası ilk sanayileşme hamlelerinin başlatıldığı dönemde, devlet tarafından sanayinin vasıflı işgücü ihtiyacına cevap vermeye yönelik birer örgün mesleki eğitim kurumu olarak açılan meslek okulları ile gündeme gelmiştir (Ulukan, 1998: 5). Söz konusu meslek okulları, “*mesleki teknik ortaöğretim*” ve “*mesleki teknik yükseköğretim*” şeklinde iki başlık altında inceleme konusu yapılabilir.

Mesleki ve teknik ortaöğretimin genel öğretimden farklılık gösteren iki temel amacı vardır. Bunlardan ilki; öğrencilerin sanayi, ticaret ve hizmet sektörlerinde istihdam için nitelikli işgücü olarak eğitilmeleri ve yetiştirilmeleridir. İkincisi ise, öğrencilerin mesleklerinin devamı niteliğindeki yükseköğretim kurumlarına geçiş için gerekli temel eğitimi almalarının sağlanmasıdır (Eşme, 2007: 16).

Mesleki ve teknik okulların ortaöğretim içinde gerek okul türü ve gerekse sayı itibarıyla önemli bir yer tutması; mesleki ve teknik eğitim kavramından çoğunlukla ortaöğretim düzeyindeki meslek eğitiminin anlaşılması sonucunu doğurmaktadır. Ülkemizde örgün meslek eğitimi okulları başlıca dört grupta yer alan; MEB bünyesinde; Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü’ne bağlı meslek okulları, Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü’ne bağlı meslek okulları, Ticaret ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğü’ne bağlı meslek okulları ile Din Öğretimi Genel Müdürlüğü’ne bağlı Din Öğretimi Okullarından oluşmaktadır. Öğrencilere büyük ölçüde okul ağırlıklı bir eğitim

verilmekte olup, din ğretimi okulları dışındaki meslek okullarının son ęitim yılında, iki gün okullarda teorik ęitim,  gün işletmelerde pratik ęitim verilmektedir. Öğretim programları dört yıl olarak tasarlanan ğretim programlarının ilk yılında genel kültür dersleri ile ortak alan dersleri verilmekte, dokuzuncu sınıf programı tüm genel, meslek ve teknik ortaöğretim kurumlarında ortak olarak okutulmakta, bu senenin sonunda ise ğrenci ilgi duyduğu alanı belirlemekte ve onuncu sınıfta bu alanda ęitim-öğretime başlanmaktadır.

Birçok ülkede olduğu gibi, ülkemizde de uygulanmakta olan iki ana meslek ęitimi modelinden biri, ęitimin teorik kısmının okulda, pratik kısmının ise işyerinde verildiği “*ikili meslek ęitimi modeli*” olarak adlandırılan, ıraklık müessesesidir. Tam gün ağırlıklı olarak okulda verilen ve stajyerlik müessesesini de bünyesinde barındıran bir diğer mesleki ęitim modeli ise “*rgn meslek ęitimi modelidir*” (Ulukan, 1998: 5; Ercan, 2011: 46). Geleneksel olarak mesleki ve teknik ęitim “ikili meslek ęitim modeli” ve “rgn meslek ęitimi modeli” şeklinde ikiye ayrılarak incelenmekte olup, son zamanlarda bilgi ve bilişim teknolojisindeki gelişmeler bağlamında yaşam boyu öğrenmenin kazandığı öneme bağlı olarak mesleki ve teknik ęitime “yaygın ęitim modeli” şeklinde yeni bir modelin de eklendiği görülmektedir.

Yaygın ęitim, örgün ęitim dışında kalan her yaştaki kişiye ihtiyaç duydukları ęitimin sosyal, ekonomik, kültürel ve ęitsel kurumlar aracılığıyla gereksinimlere uygun şekilde, pratik yöntemlerle ve çeşitli programlar aracılığıyla sağlanmasını kapsayan, örgün ęitime paralel ve onu tamamlayıcı nitelikteki ęitim türünü ifade etmektedir (Alkan vd., 2001: 6).

1.1. Türkiye’de Çıraklık ve Stajyerlik Müessesesinin İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi

1.1.1. İş hukuku bakımından

Çırak ve stajyerlerin gerek hukuksal düzenlemelerden gerekse işyeri ya da işletme sahibi ile aralarındaki ilişkiden kaynaklanan hak ve borçları bulunmaktadır. Söz konusu hak ve borçlar şu şekilde sıralanarak açıklanabilir.

- *Hakları*

- *Ücret hakkı*

Ücret hakkı kapsamında, 3308 sayılı Kanun’un 6111 sayılı Kanun’la değiştirilen 25. maddesinin birinci fıkrasına göre; aday çırak, çırak ya da işletmelerde meslek eğitimi gören öğrencilere ödenecek ücret ve bu ücretlerdeki artışlar; aday çırak veya çırağın velisi ya da vasisi, kişi reşit ise kendisi, öğrenciler için okul müdürlüğü ile işyeri sahibi arasında, Bakanlıkça belirlenecek esaslara göre düzenlenecek sözleşme ile tespit edilecektir. Ancak işletmelerde meslek eğitimi gören örgün eğitim öğrencilerine asgari ücretin net tutarının, yirmi ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde yüzde otuzundan, yirmiden az personel çalıştırılan işyerlerinde yüzde on beşinden, aday çırak ve çırağa yaşına uygun asgari ücretin yüzde otuzundan az ücret ödenemeyeceği belirtilmiştir (Bilgili, 2011: 68).

Ücret bakımından Kanun’da asgari bir sınır belirlenmiş olup taraflar arasında bu sınır üzerinde de ücret tespiti yapılabilecektir. Asgari sınırın belirlenmesinde ise asgari ücret tutarının ölçüt alındığı görülmektedir.

- *İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinden yararlanma hakkı*

Çırak ve stajyerler yukarıda ayrıntısıyla açıklanan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin koruyucu hükümlerden yararlanabilmektedirler. 4857 sayılı Kanun’un 77. maddesi

çıraklar ve stajyerler açısından iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin beşinci bölümde yer alan hükümlerin uygulanacağını belirtmiş olduğundan, bu bölümde yer alan ve söz konusu önlemlerin alınmasının sağlanması noktasında önem arz eden “*işçilerin hakları*” başlıklı 83. maddenin sağladığı imkânlardan çırak ve stajyerlerin de yararlanabilmeleri mümkün olmalıdır.

Söz konusu hükme göre; iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati nitelikte bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespitini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul aynı gün acilen toplanarak kararını verir, durum tutanakla tespit edilir ve karar işçiye yazılı olarak bildirilir. İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı işyerlerinde talep işveren ya da işveren vekiline yapılır. İşçi tespitini yapılmasını ve durumun kendisine yazılı olarak bildirilmesini istemesi halinde işveren ya da vekili yazılı olarak cevap vermek zorundadır. Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi durumunda işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilecek ve bu dönem içinde ücreti ve diğer hakları saklı kalacaktır (Güven ve Aydın, 2010: 146-147).

Maddede her ne kadar çalışmaktan kaçınma hakkı gibi işçilere özgü durumlara yer verilse de, iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine tabi olan çıraklar ve stajyerlerin de, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulması konusunda bir iç denetim mekanizması oluşturan, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinden yararlanma hakkını güçlendiren bu hükümden, çıraklık ve stajyerlik ilişkisine uygun düştüğü ölçüde yararlanabilmeleri gerekmektedir.

- *Yıllık izin hakkı*

3308 sayılı Kanun’un 26. maddesi kapsamında yıllık izin hakkı güvence altına alınmıştır. Buna göre; aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilere işletmelerce her yıl tatil aylarında bir ay ücretli izin verilecek ve ayrıca mazeretleri kabul edilenlere okul müdürlüğünün görüşü alınarak bir aya kadar ücretsiz izin de verilebilecektir. Konu MTEY’nin “*mesleki eğitimde işletmelerin görev ve*

sorumlulukları” başlıklı 196. maddesinde de çırak ve stajyerlerin talep edebilecekleri bir hak olarak hükme bağlanmıştır.

Çırak ve stajyerlerin *toplu iş hukuku* açısından durumları konuya ilişkin iki temel kanun olan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu (SK) ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu (TİSGLK) bakımından değerlendirilebilir.

07.05.1983 tarihinde yürürlüğe giren 2821 sayılı SK’nun 20. maddesine göre; “*On altı yaşını doldurmuş olup da bu Kanuna göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilirler. On altı yaşını doldurmamış olanların üyeliği kanuni temsilcilerinin yazılı iznine bağlıdır*”. Sendika üyeliği bakımından öngörülen işçi sayılma hali ise 2. maddede , “*hizmet akdine dayanarak çalışmak*” olarak belirlenmiştir. Çıraklar ve stajyerlerin işverenle ilişkilerinin bir iş sözleşmesi kapsamında olmaması bu anlamda sendika üyeliği yolunu kapatmaktadır.

07.05.1983 tarihinde yürürlüğe giren 2822 sayılı TİSGLK’na göre; toplu iş sözleşmelerinden yararlanabilmek için taraf işçi sendikasına üye olunması ya da dayanışma aidatının ödenmesi gerekmektedir (m.9). Çıraklar işçi niteliği taşımadıklarından toplu iş sözleşmelerinden yararlanmaları söz konusu olmamaktadır. Nitekim kanunun 2. maddesinde; toplu iş sözleşmesinin hizmet akitlerinin yapılması, muhtevası ve sona ermesine ilişkin konuların düzenlenmesi amacıyla işçi sendikası ile işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan bir sözleşme olduğu belirtilmiştir.

Böyle olmakla birlikte, toplu iş sözleşmelerine konulacak özel hükümlerle çırakların da sözleşmelerden yararlanmalarının sağlanabileceği yönünde görüşler de mevcuttur. Nitekim kanunda bunu engelleyen bir düzenlemenin bulunmaması, toplu iş sözleşmelerinin nitelik itibarıyla üçüncü kişi yararına akit olma özelliği ve 3308 sayılı Kanun’da mesleki eğitim alanında sendikaların da görevler üstlenmesi²⁰ gibi faktörler

²⁰ Kanunun 4. maddesinde, mesleki ve teknik eğitim programlarının uygulandığı her tür ve derecedeki örgün, yaygın ve çıraklık eğitimi, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları ile işletmelerde yürütülecek mesleki eğitimin planlanması, geliştirilmesi ve değerlendirilmesiyle ilgili kararlar alınması ve Bakanlığa görüş bildirilmesine ilişkin görevler üstlenen Mesleki Eğitim Kurulu üyeleri arasında, en çok işçiyi temsi eden İşçi Sendikaları Konfederasyonu Başkanı ya da üst düzey yetkilisi de üyeler arasında sayılmıştır.

bu görüşü desteklemektedir. Ancak konuya ilişkin emredici hükümler saklı olup toplu iş sözleşmesi hükümleri ile çıraklar işçilik statüsüne sokulup işçiliğe ilişkin sorumluluklar yüklenemeyecek, yetki tespiti ve grev oylaması konularında dikkate alınmayacaklardır. 3308 sayılı Kanun'un 11. maddesinde de çırakların işyerindeki işçi sayısına dahil edilmeyecekleri belirtilmiştir (Uşan, 1994: 30-31). Çıraklar için öngörülen bu hususun, birçok düzenlemede onlarla birlikte ele alınan stajyerler için de geçerli olduğunu söyleyebilmek mümkündür.

1.1.2. Sosyal güvenlik hukuku bakımından

5510 sayılı Kanun'da ayrıntılı şekilde ele alınan sosyal güvenlik hakkı 3308 sayılı Kanun'un 25. maddesi kapsamında da temel bir hak olarak ortaya konmuştur. Buna göre; aday çırak, çırak ve işletmelerde meslek eğitimi gören öğrencilere sözleşmenin akdedilmesi ile iş kazaları ve meslek hastalıkları ile hastalık sigortaları hükümleri uygulanacak, sigorta primleri ise yaşlarına uygun asgari ücretin % 50'si üzerinden Bakanlık ve mesleki ve teknik eğitim yapan yükseköğretim kurumlarının bağlı olduğu üniversitelerin bütçesine konulan ödenekle karşılanacaktır.

Çıraklık sözleşmesinin sona ermesini takip eden aybaşından itibaren Bakanlıkça çıraklar için ödenen her türlü sigorta primlerinin ödenmesine son verilmektedir (m.16). Stajyerler bakımından ise staj sürecinin sona ermesi esas alınacaktır

• Borçları

Çırak ve stajyerlerin 3308 sayılı Kanun'dan doğan en asli borcu, "*işyeri ya da işletmelerin koşullarına ve çalışma düzenine uyma borcu*"dur (m.21). Çırak ve stajyerlerin işyeri şartlarına uyma borcu dışında, yerine getirmeleri gereken diğer borçların neler olduğu ise MTEY'nde düzenlenmiştir. Söz konusu yönetmelik hükümlerine göre, bu borçlar şu şekilde sıralanabilir (m.201):

- Üretim ve hizmetle ilgili gizliliği gerektiren konularda başkalarına bilgi vermemek,

- Kendilerine verilen işleri özenle yapmak,
- İşyerine ait makine, araç ve gereci korumak,
- Pratik ve teorik eğitime düzenli olarak devam etmek ve sınavlara girmek,
- Sözleşme koşullarına uymak.

1.2. Türkiye’de çıraklık ve stajyerliğe ilişkin denetim mekanizması

3308 sayılı Kanun’un 41. maddesinde düzenleme konusu yapılan çıraklık ve stajyerlik müessesesinin denetimi, ayrıntılı bir şekilde MTEY’de düzenlenmiştir. 3308 sayılı Kanunun 41. ve MTEY’nin 287. maddesine göre, MEB’e bağlı eğitim kurumlarının dışında kamu ve özel kurum ve kuruluşlarında yapılan aday çırak, çırak ve kalfaların eğitimi ile işletmelerde yapılan mesleki eğitim, öğrencilerin bu eğitiminden sorumlu işletmelerin bağlı olduğu oda veya birliklerin temsilcilerinin katılımı ile Bakanlıkça; iş ortamı, sosyal güvenlik, iş güvenliği ve sağlık şartları bakımından ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından denetlenir. Söz konusu madde hükmünden de anlaşılacağı üzere denetim eğitim ve eğitim alınan ortamın genel koşulları bakımından olmak üzere iki boyutlu bir süreçtir.

MEK’na göre, işletmelerdeki mesleki eğitimin denetimi için oluşturulacak denetim komisyonu aracılığıyla:

- Fizikî koşullar ve donanım bakımından işletmenin meslekî eğitime uygun olup olmadığı,
- Meslekî eğitimden sorumlu olanların istenilen nitelikleri taşıyıp taşımadıkları,
- Meslekî eğitimin, öğretim programlarına uygun olarak yapılıp yapılmadığı,
- Kanun ve diğer mevzuat hükümlerine uyulup uyulmadığı,
- Önceki denetimde belirlenen aksaklıkların giderilip giderilmediği ve
- İşyerinde çalışanların meslekî eğitim belgesinin olup olmadığı konularında denetim yapılmakta ve bir denetim raporu düzenlenmektedir (m.289).

1.3. Türkiye’de çıraklık ve stajyerliğe ilişkin sorunlar

1.3.1. Kurumsal yapı ve eğitim sürecinden kaynaklanan sorunlar

Ülkemizdeki ortaöğretim sistemi içinde, her meslek için bir lise modeliyle çok sayıda meslek lisesi açılmış ve durum başlı başına bir sorun haline gelmiştir. Gerçekçi bir eğitim planlaması yapılmadan ve kalkınma hedefleri göz önünde tutulmadan, kısa meslek kursları ya da hizmet içi eğitim yoluyla kazandırılacak beceriler için dahi ayrı okullar açılması yoluna gidilmesi, kimi zaman aynı binada etkinlik gösteren, donanımları aynı ve öğrenci sayısının çok az kimi zaman tek sınıftan ibaret olan okulların ortaya çıkmasına neden olmuştur (TİSK, 1999: 98). Aşağıdaki tablo, gelineen noktada gerek mesleki teknik liselerin gerek sayısı gerekse bu eğitim kurumlarına devam eden ve mezun olan öğrenci sayılarında yıllar itibariyle yaşanan artışı ortaya koymaktadır.

Tablo 1. Meslek Liseleri Okul, Öğretmen, Öğrenci Sayıları

	Okul Sayısı	Öğretmen Sayısı			Öğrenci Sayısı		Mezun Sayısı	
-	-	Toplam	Kadın %	Şube	Toplam	Kadın %	Toplam	Kadın %
2007/08	4.450	84.771	39.81	43.226	1 264.870	41.13	108.235	38.53
2008/09	4.622	88.924	40.14	53.971	1 565.264	42.90	182.450	47.58
2009/10	4.846	94.966	40.76	64.240	1 819.448	43.15	263.416	43.7
2010/11	5.179	104.327	41.48	68.848	2 072.487	43.17	314.448	45.14
2011/12	5.501	113.098	42.00	71.095	2 090.220	44.92	-	-

Kaynak: www.tuik.gov.tr (Erişim tarihi: 06.05.2012)

Türkiye’de mesleki ve teknik ortaöğretim tarihsel süreç içinde politik ve ekonomik gelişmeler doğrultusunda pek çok kez yeniden düzenlenmiş, uzun yıllar okul merkezli bir model çerçevesinde yapılandırılmıştır. 1986 yılında 3008 sayılı Kanun’un oluşturulmasıyla sistem okul işletme işbirliğine dayalı olarak yeniden yapılandırılmış, bu dönemden sonra mesleki teknik ortaöğretimin geliştirilmesine yönelik projeler hız kazanmıştır. (Adıgüzel ve Berk, 2009: 222) Ancak sistemin gerek kurumsal gerekse

işleyiş ve eğitim sürecinden kaynaklanan sorunları devam etmekte ve çözüm sürecine yönelik adımlar ülke gerçekleri ve ihtiyaçlarının ölçüt alınmasını gerektirmektedir.

Mesleki ve teknik yükseköğretim kapsamında ise ülkemizde gerek ön lisans gerekse lisans düzeyinde eğitim veren yükseköğretim kurumlarının karşı karşıya bulunduğu başlıca sorunlar aşağıdaki şekilde sıralanabilir;

- Mesleki-teknik yükseköğretim kurumlarının AB ve gelişmiş ülkelerde akredite olabilecek eşdeğeri ve diploma denkliği bulunmamaktadır.
- Ülkemizdeki teknik eğitim fakültelerinin gelişmiş ülkelerin teknik öğretmen yetiştirme sistemleriyle benzerliği bulunmamaktadır.
- Meslek Yüksekokullarının sayısı artmış ancak yeterli fiziksel ve akademik altyapı bulunmadığından öğretim kalitesi düşmüştür.
- Birçok mühendislik fakültesi de dahil olmak üzere bu eğitim kurumları bilgiyi uygulayabilen girişimci bir anlayıştan uzak durumdadır (Altıparmak, 2006: 122).

4702 Sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesiyle mesleki ve teknik ortaöğretim programlarından meslek yüksekokullarına yönelik sınavsız geçiş işlemleri başlamış, ilk uygulama 2001-2002 öğretim yılında gerçekleştirilmiştir. Bu uygulama ile programlar bakımından sağlıklı, tutarlı, birbirini tekrar etmeyen, mesleki ve teknik ortaöğretim ile meslek yüksekokulu arasında devamlılık sağlayan şekilde düzenlenmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır (Ergin ve Yağcı, 2003: 259). Uygulama ile alınan öğrencilerin nitelikleri de tartışılır hale gelmiştir.

Ülkemizde lise, ön lisans ve lisans olmak üzere üç farklı aşamada uygulanmakta olan mesleki ve teknik eğitim sürecinde; uygulanan okul programlarının gerçek ihtiyaçlara cevap veremediği, okulların içe dönük ve iş piyasasından kopuk olduğu, faaliyet değerlendirilmesi konusunda belirli bir sistemin uygulanmadığı, mesleğe yönlendirme, sınıflandırma ve mesleklerle ilgili rehberlik hizmetlerine gereken önemin verilmediği görülmekte ve eğitim kurumlarının altyapı yatırım eksiklikleri ile finans ve araç-gereç eksiklikleri eğitimin niteliğini olumsuz yönde etkilemektedir (Gümüş, 2006: 159).

Çıraklık eğitimi bir taraftan işgücünün verimliliğini arttırmak, bir taraftan da örgün eğitimden kopmuş gençleri eğitim kapsamına almak, ezilmeden ve sömürülmeden küçük yaşlarda meslek edindirmeyi sağlamak amacıyla ülkemizde başvurulan bir eğitim türüdür (Abay, 2002: 109). Günümüzde teknoloji ve otomasyonun üretim sistemleri üzerindeki etkisi, geleneksel çıraklık sistemi içinde insan gücü yetiştirilmesinin daha çok küçük sanayi ve el sanatları kesiminde gerçekleşmesine neden olmuştur (TİSK, 1997: 8). Ülkemizdeki çıraklık eğitimi kapsamında öğrenci, haftada sekiz saatten az olmayacak şekilde mesleki eğitim merkezinde teorik derslere katılmakta, işyerlerinde ise pratik eğitim almaktadır. Çalışılacak yerin bulunmasını çırak adayının kendisi ya da velisi sağlayabileceği gibi Mesleki Eğitim Merkezi de bu konuda yardımcı olabilmektedir. İki ile dört yıl arasında değişen çıraklık döneminin başarıyla tamamlanmasıyla kişi kalfalık ve ustalıkla ilişkin yasal şartları tamamlayarak mesleğinde ilerleyebilmektedir.

2008–2009 öğretim yılı itibariyle MEB’e bağlı 307 adet Mesleki Eğitim Merkezinde, 1.651 aday çırak, 133.215 çırak ve 52.877 kalfa olmak üzere toplam 187.743 kişi çıraklık eğitimi kapsamında eğitim görmektedir. Örgün eğitim ile karşılaştırıldığında çıraklık eğitimi, sayısal açıdan daha küçük bir yer tutmakta olup 2008-2009 öğretim yılı itibariyle çıraklık eğitimi alan öğrenci sayısı örgün mesleki eğitim sistemindeki öğrenci sayısının sekizde biri, meslek yüksek okullarındaki öğrenci sayısının yaklaşık beşte biridir.²¹

Çıraklık eğitimi kapsamında; her meslek dalının kendine özgü sorunları bulunmakla beraber, sistemin bütününden kaynaklanan sorunlar da mevcuttur. Bu bağlamda; eğitim veren okul ve kurumlardaki farklı uygulamalar, bazı meslek dallarındaki öğretmen eksikliği ve bu ihtiyacın alan dışından karşılanması, teorik eğitimlerle işletmelerdeki pratik eğitimin paralelliğinin sağlanması yönünde programların eksikliği, eğitim programları ile işyeri uygulamalarının farklılığı ve işyerinde uygun eğitim ortamının sağlanamamasına bağlı olarak okulda meslek derslerinden alınan bilgilerden

²¹ <http://www.messegitim.com.tr> (Erişim tarihi: 05.03.2012)

işyerlerinde yeterince faydalanılamaması, eğitim merkezlerindeki donanımın yetersizliği, sistemin karşı karşıya bulunduğu başlıca sorunlardır.

1.3.2. Yasal düzenlemelerden kaynaklanan sorunlar

Her ne kadar çıraklık ve stajyerliğe ilişkin yasal düzenlemeler koruyucu bir çerçeve ortaya koysa da temel sorunların gerek mevzuat bağlamında sahip olunan hakların kullanımı ve gerekse bu sürecin denetimi bağlamında uygulama noktasında ortaya çıktığı görülmektedir

Çıraklık ve stajyerlik sürecinin kendisinden beklenen işlevlerini yerine getirebilmesi için yasa hükümlerinin tam olarak uygulanması gerekmektedir. Çırak ve stajyerlerin ücretli izin, sağlık-güvenlik önlemleri ile sosyal güvenlik, ücret gibi haklarından yararlanmaları ve bunun da etkin bir denetim mekanizmasıyla desteklenmesi gerekmektedir. Ücret konusunda yasada belirlenen asgari sınır ülke koşulları bağlamında yetersiz düzeydedir. Mesleki teknik yükseköğretimde staj ile ilgili yasal düzenlemelerdeki yetersizlikler ve yeterli denetimin yapılmaması, konunun kişi ve kurumların girişimleriyle şekillenmesine ve sistematik anlamda bir bütünlüğün yakalanamamasına yol açmaktadır. Çıraklık ve stajyerliğe ilişkin yasal düzenlemelerin dağınık halde farklı kaynaklarda olması ve kimi yasal boşlukların varlığı daha net, bütünlükçü ve koruyucu hükümlere yer veren düzenlemelerin varlığını gerektirmektedir.

1.3.3. Uygulamadan kaynaklanan sorunlar

Çırak ve stajyerler gerek çalışma ilişkileri ve çalışma ortamı ve gerekse teorik bilgilerinden uygulama noktasında faydalanabilmek bağlamında çeşitli sorunlar yaşamaktadırlar. Konu stajyer ve çıraklar açısından aşağıdaki şekilde açıklanabilir.

Sistemli olarak yapıldığında, bir yandan bireye çalışma ortamını yakından izleme ve iş deneyimi kazanma fırsatı sağlayan diğer yandan tarafların karşılıklı olarak sorunları anlama ve bunların çözümüne yönelik ortak davranışlar geliştirmeleri olanağını yaratan, işletme stajlarının verimli olabilmesi için;

- Yürütülen işin eğitim amaçlarına uygun olması,
- Düzenli bir çalışma programının geliştirilmesi,
- Stajyere yardımcı olabilecek yeterlilikte teknik personelin bulunması,
- Etkili ve sürekli bir denetim mekanizmasının varlığı,
- Uyumlu bir çalışma ortamının sağlanması gerekir (Doğan vd., 1997: 54).

Ticaret meslek lisesinden mezun olup sınavsız olarak geçiş yaptıkları meslek yüksekokulunun ilgili bölümünde meslek lisesinde alınmış derslerin ve yapılan stajın etkisinin ne yönde olduğunun ölçülmesi amacıyla yapılan bir araştırmada; öğrenciler, lisede alınan derslerin meslek yüksek okulundaki eğitimlerine fayda sağladığını ancak orta öğretimde yapılan stajların kendilerine fayda sağlamadığını ifade etmişlerdir (Usul v.d., 2007: 243). Öğrencilerin bu tutumu ile, staj sürecinin kendilerine eğitimlerinin ilerleyen aşamalarında yeterli katkıyı sunmadığı anlaşılmaktadır.

Mesleki teknik yükseköğretimde staj ile ilgili düzenlemelerdeki yetersizlikler, stajlara ilişkin denetimlerin yapılmaması, çevreyi tanımayan ve uzman kişilerden rehberlik ya da danışmanlık hizmeti alamayan öğrencilerin amaca uygun olmayan stajlara yönelmesi, staj yerlerini kendi olanaklarıyla bulmaları ve bu anlamda organize olmuş işletmelerde staj yapma şanslarının düşük olması, iş dünyası ile işbirliğinin gereği kadar önemsenmemesi ve beklentilerin göz ardı edilmesi, öğrenciler hakkında işverenlerden bilgi alınamaması ve öğrencinin iş yaşamındaki tutum ve davranışlarıyla ilgili yeterli bilginin edinilememesi; staj sürecine ilişkin yaşanan başlıca sorunlardır (Yükseköğretim Kurulu [YÖK], 2004: 72).

Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi öğrencileri arasında, turizm işletmelerinde yapmış oldukları stajların değerlendirilmesine yönelik görüşlerinin ortaya konulmasını amaçlayan, yüz yüze görüşme ve anket tekniklerinden yararlanılan bir araştırmada, öğrencilerin yapmış oldukları stajlarla ilgili değerlendirmelerinde, karşılaşılan sorunlar bakımından genel anlamda memnun olunmayan bir tablo sergilenmiş; ücret, sigorta imkanı, hizmet içi eğitim gibi konularda olumsuz görüş belirtmişlerdir. Staj süresince alınan ücretten memnuniyet durumuna ilişkin olarak, öğrencilerin %37.8'i *kesinlikle katılmıyorum*, %29.4'ü *katılmıyorum*, %13.4'ü *kararsızım*, %17.6'sı *katılıyorum* ve

%1.7'si *kesinlikle katılıyorum* cevabını vermişler; bu kapsamda öğrencilerin %67'yi aşkın bir kısmı ödenen ücret düzeyinden memnun olmadığını belirtmiştir. Öğrencilerin staj süresince sigorta imkanlarının olup olmadığının tespiti ile ilgili olarak, öğrencilerin %15.2'si bu imkandan faydalandığını ortaya koymuştur. Günlük çalışma saatlerinin uygun olduğuna ilişkin yargıya, öğrencilerin %4.2'si *kesinlikle katılıyorum*, %23.5'i *katılıyorum* ifadesiyle olumlu görüş belirtmiş; %26.1'i *kesinlikle katılmıyorum*, %21.8'i *katılmıyorum* yargısıyla olumsuz görüş belirtmişlerdir. Bu sonuç, öğrencilerin çoğunluğunun staj sürecindeki çalışma saatlerinin kendileri açısından tatmin edici düzeyde bulunmadığını ortaya koymaktadır (Pelit ve Güçer, 2006: 155-156).

Mesleki teknik eğitim sistemi içinde yetiştirilmeleri amaçlanan ara elemanların, sahip olması beklenen özellikler, yetiştirme sürecinde yaşanan sorunlar ve çözüm önerilerinin belirlenmesi amacıyla çeşitli sektörlerdeki işletme temsilcileri ile meslek yüksekokulu öğrencilerinin görüş ve değerlendirmelerini içeren bir araştırmada ise; sistemde yaşanan sorunlar; mesleki-teknik eğitimden kaynaklanan, elemanlardan kaynaklanan ve işletme-çevre ilişkisinden kaynaklanan sorunlar olarak belirlenmiş, bu faktörlerden işletme-çevre ilişkisinden kaynaklanan sorunlar ilk sırada yer almış ve bu kapsamda gerekli yasal ve mali düzenlemelerin yapılmaması en belirgin sorun olarak değerlendirilmiştir. Katılımcı işletmeler ara eleman temininde sorun yaşamamak ve doğru seçim yapabilmek bakımından maliyetler ile işçilik giderlerinde düşüş sağlayacak mali ve yasal düzenlemelerin yapılmasını önemsemektedirler (Zorlu, 2012: 70).

Tablo 2. Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Karşılaşılan Sorunlar	Ortalama	Sanayi Ortalaması	Adayların Ortalaması
Mesleki-Teknik Eğitimden Kaynaklanan Sorunlar	3.2092	2.6282	3.7047
Elemanlardan Kaynaklanan Sorunlar	3.2123	2.6603	3.6853
İşletme-Çevre İlişkisinden Kaynaklanan Sorunlar	3.3690	2.6290	3.9167

Kaynak: Zorlu, 2012: 65.

Akademik ortamda elde edilen bilgilerin pratik çalışmalarla desteklenmesinin sağlanması, mesleki etik değerlerin yerinde gözlemlenebilmesi, meslek hayatına ilişkin bir bakış açısı kazandırılması gibi amaçlara hizmet eden staj uygulamasının, genel durumunu tespit etmek amacıyla hazırlanan ve birinci bölümünde staj eğitiminin genel durumuna ilişkin, ikinci bölümünde stajların değerlendirilmesi ile ilgili, üçüncü bölümünde ise; stajlarda yaşanan zorluklar ile kalitenin arttırılmasına ilişkin görüş ve önerilere yönelik soruların yer aldığı bir anket İnşaat Mühendisleri Odası (İMO) tarafından Türkiye’de bu bölümün yer aldığı bütün üniversitelere gönderilmiş ve %80 oranında katılım sağlanmıştır. Çalışma sonucuna göre; üniversitelerin %78’inde dört yıllık lisans eğitimi süresince staj süresinin 50-60 gün olduğu ve okulların büyük bölümünde öğrenim süresince iki adet stajı yeterli bulmaktadır. Üniversiteler %74 oranında şantiye stajı ve büro stajı gibi alan ayrımı yaparak stajyeri yönlendirmekte, öğrenciler böylece mesleğin iki farklı sahasındaki uygulamayı görme fırsatı bulmakta ancak üniversitelerin çoğunda anabilim dalı (hidrolik, yapı vb.) bazında bir sınırlama getirilmektedir. Tüm bölümlerin %67’sinde öğrencilerin tamamı staj yerlerini kendi imkanlarıyla bulmakta, geriye kalan bölümlerde ise bölümlerin ya da staj komisyonlarının belirli sayıda öğrenciye kişisel çabalarla staj yeri sağladığı ve staj sürecine ilişkin, stajyerlerin yerinde kontrolü bakımından %76 oranında böyle bir uygulanmanın olmadığı belirlenmiştir Karşılaşılan zorluklara ilişkin sorular bakımından 29 bölümden gelen cevaplar değerlendirildiğinde; işyerinde stajyer ile ilgilenilmemesi ve tecrübe paylaşımındaki eksiklik %66 oranla ilk sırada yer almış ve bunu meslek dışı işlerde çalıştırılma ve nitelikli staj yeri bulunmasındaki zorluklar izlemiştir (Koçyiğit vd., 2011: 237-242).

Staj kalitesinin arttırılması için sunulan öneriler kapsamında; İMO’nun öğrencilerin nitelikli işyerlerinde stajlarını yapabilmesi için çalışmalar yapması ve üyelerine ait bilgileri içeren bir veri tabanı aracılığıyla katkıda bulunması; öğrencilerin ekonomik koşullardan ötürü yaşadıkları yerde staj yapmak istemelerine rağmen, mesleğe ilişkin kapsamlı projelerin büyük şehirlerde gerçekleştirilmesinin, öğrencilerin staj süresince ekonomik anlamda desteklenmesini gerekli kıldığı üzerinde durulmuş ve staj süresince, yasal bir düzenlemeyle özlük hakların(yemek, kalacak yer v.b.) sağlanması ve böyle bir

çalışmada meslek örgütleri, üniversiteler ve işveren temsilcileri ile kamu kurumlarının da yer alması; bunun sağlanamaması halinde staj kapsamında maddi destek sağlayacak bir burs fonunun oluşturulmasının gerektiği belirtilmiştir. Firmaların stajyer istihdamının desteklenmesi; genel olarak staj sürecinin niteliksel anlamda denetleme işlevini yerine getiren bir mekanizmanın olmaması ve sorunun çözümüne yönelik üniversite ve meslek örgütleri arasında işbirliğinin sağlanması; okullardaki staj süreleri, konuları ve şekilleri bakımından yaşanan farklı uygulamalar açısından asgari ortak şartların oluşturulması; stajyerlerin iş kazası riskine yeteri kadar bilinçlendirilmesi ve gerekli önlemlerin alınması; yapılan işle ilgili stajyere sorumluluk verilerek güven duygusunun kazandırılması önerilmiştir. Son yıllarda artan üniversite kontenjanları ile staj yapması gereken öğrencilerin sayısındaki artış, staja ilişkin mevcut sorunların artmasına ve konuya ilişkin alınacak önlemlerin öneminin daha belirgin hale gelmesine neden olmuştur (Koçyiğit vd., 2011: 243-244).

Denizli ilinde çıraklık eğitimi çerçevesinde, haftanın bir günü eğitim merkezinde ders alıp diğer günlerinde sanayi bölgesindeki işyerlerinde çalışan 15-18 yaş grubundaki 1276 öğrenciden 229'u ile, sosyo-demografik özellikleri ve çalışma koşullarına ilişkin sorular içeren anket formu kullanılarak yapılan bir araştırma bulgularına göre; çalışmaya katılan çocukların işyerlerinin %11.4'ünde ustalar işin nasıl yapılacağını öğretmemekte, %29.3'ünde ise okul için izin verilmemektedir. Araştırmanın yapıldığı 2005 yılında öğrencilerin %55.9'u 250 TL'nin altında gelir elde etmektedir.²² Çıraklık eğitimi alan öğrencilerin eğitim merkezlerince sigortalılıklarının sağlandığı ve çalışmaya katılan öğrencilerin tümünün sosyal güvenliğinin olduğu belirlenmiştir. Çalışma süreleri bakımından öğrencilerin %44.1'inin günlük çalışma sürelerinin 9-11 saati bulduğu göz önüne alındığında, bu durumun çocuğun çalışmasına benzer bir duruma dönüştüğü söylenebilmektedir. Bu sonuç, çocuğun emeğinin işverenlerce önemli ölçüde istismar edildiğini, yaş küçüklüğü ile gelecekte meslek sahibi olabilmek ve işyeri açabilmek için uzun çalışma sürelerine katlanıldığını düşündürmektedir (Ceylan ve Metin, 2009: 96-97).

²² 2005 yılı asgari ücret tutarı için bkz. Resmi Gazete tarihi: 30.12.2004 Resmi Gazete No: 25686 <http://www.ivdb.gov.tr> (Erişim tarihi: 06.04.2012).

Tablo 3. Çalışmaya Katılan Çocukların Çalışma Koşullarına Ait Bazı Özellikler

Özellikler	Sayı	Yüzde
Usta tarafından mesleki eğitim verilme durumu	203	88.6
Var	26	11.4
Yok		
İşyerinden okul için izin alma durumu		
Evet	162	70.7
Hayır	67	29.3
Gücünü aşan işleri yapma durumu		
Evet	92	40.3
Hayır	137	59.7
Aylık gelir		
250 ve altı	128	55.9
251 ve üstü	101	44.1
Günlük çalışma süresi		
6-8	86	37.5
9-11	101	44.1
12-14	38	16.6
14 saatten fazla	4	1.8
Sosyal güvence		
Var	229	100
Yok	0	0

Kaynak: Ceylan ve Metin, 2009: 94.

Araştırmaya kapsamında; işyerlerindeki çalışma ortamlarının %33.2'sinin havalandırması, %12.6'sının aydınlatması, %35.8'inin ise ısıtmasının yetersiz olduğu; %11.8'inde yemek verilmediği, %10.9'unda ise tuvalet bulunmadığı belirtilmiştir. Çalışma ortamı koşullarına ilişkin bu eksiklikler öğrencilerin gerek fiziksel gelişimlerini gerekse mesleğe ilişkin verimliliklerini olumsuz etkilemektedir (Ceylan ve Metin, 2009: 95-96).

Yukarıda bazı araştırmalar bağlamında ele alınan sorunlar çırak ve stajyerlerin sahip oldukları hakları tam anlamıyla kullandıkları ve uygulama sürecinin teorik eğitimi destekleyip mesleğe ilişkin yeterli bilgi ve tecrübeyi sağladığı yönündeki görüşleri tartışılır hale getirmektedir.

1.3.4. Algı ve anlayış tarzından kaynaklanan sorunlar

Ülkemizde kişilerin mesleki ve teknik eğitime yönlendirilmeleri, öğrencilerin kısa bir zaman dilimi içinde meslek sahibi olmalarının sağlanması ya da öğrencinin ders başarısının düşük olması durumunda genel ve uzun süreli bir eğitim yerine başvurulacak ikinci bir yol olarak algılanması ile gündeme gelmektedir. Bu yönlendirme sürecinde ailelerin gelir düzeyinin düşüklüğü belirleyici bir rol üstlenmektedir.

Eğitim ile ekonomi arasında sıkı bir ilişkinin varlığı bilinen bir gerçek olup bu açıdan bakıldığında eğitimin biri yatırım diğeri tüketim olmak üzere iki özelliği üzerinde durulabilir. Ekonomik yatırımların karlı olanı dönüşü en kısa sürede gerçekleştirir ancak eğitim dönüşü en uzun süren yatırımlardan birisidir. Eğitimin tüketim özelliği ise eğitim süresince yapılan masrafları ifade eder. Eğitim masraflı bir ekonomik faaliyet olup gerek devlet bütçeleri gerekse aile bütçeleri bakımından uzunca bir süre tüketime karşı direnç gerektirir. Bu direnci gösteremeyen az gelişmiş ülkeler ile dar bütçeli ailelerde çocukların küçük yaşta çalışma hayatına katılmaları kaçınılmaz hale gelir. Çocuğun küçük yaşta çalışma hayatına katılması büyük ölçüde, aile gelir düzeyinin yetersizliği, ailenin çocuğun çalışmasından ve aile bütçesine katkısından vazgeçebilecek güçte olmaması ve masraflarına katlanamamasının göstergesi olarak kabul edilmektedir (Abay, 2002: 114).

Bir çıraklık eğitim merkezindeki idareci, öğretmenler ve öğrenciler arasında yapılan araştırmada, 142 çırağa çıraklık eğitimini tercih nedenlerine ilişkin olarak yöneltilen soruya verdikleri yanıtlar değerlendirildiğinde; bunlardan % 35,9'u mesleği sevdiği için, % 27,5'i kısa sürede meslek edinmek için, % 13,7'si okumak istemediği için, % 13'ü okul başarısızlığından dolayı, % 5'i de ailesine katkı sağlamak için çıraklığı seçtiklerini ifade etmişlerdir. Ancak çıraklık eğitimini seçmelerinde ailesine katkıyı düşünenlerin oranı % 5 olduğu halde, aldığı ücreti ailesine verenlerin oranı % 60.3 olarak tespit edilmiş ve bu durum, ailelerin çocukların aldığı ücrete ihtiyaç duyduklarının bir göstergesi olarak kabul edilmiştir. Öğrencilerin % 16,8'inin aldığı ücreti kendisinin harcadığı, % 15.3'ünün biriktirdiği, % 6.1'inin ise bu konuda bilgi vermek istemediği tespit edilmiştir (Abay, 2002: 121).

Çıraklık ve stajyerlik bakımından sosyal tarafların ve toplumun genelinin sahip olduğu, mesleki-teknik örgün eğitim ve çıraklık eğitimine başarısız ya da az başarılı öğrencilerin yönlendirileceğine ilişkin algı ve anlayış, sistemin bütününe yönelik düzeltme ve değişikliklerin yapılması ve gerekli bilgilendirmeye birlikte değiştirilebilecektir. Yukarıda açıklanan ve gerek kurumsal ve yasal ve gerekse uygulamadan kaynaklanan sorunların çözümüne yönelik gelişmeler de çıraklık ve stajyerlik müessesesine yönelik algı ve anlayışın değişimi konusunda etkili olacaktır.

1.3.5. Çocuk emeğinin istismarı

3308 sayılı MEK, meslek ve teknik liseleri, çıraklık eğitim merkezlerini ve meslek alanlarında mal ve hizmet üreten işletmeleri birer eğitim ortamı olarak kabul etmiştir (Doğan v.d.,1997: 98). Ancak araştırmaların ortaya koyduğu sonuçlar bu alanların eğitim işlevinden uzaklaşıp çocuklar için birer çalışma alanına dönüştüğünü ortaya koymaktadır.

Çocukların çalıştığı koşulların değerlendirilmesi, sorunların belirlenerek çözüm önerilerinde bulunması amacıyla Çankırı sanayi sitesinde, yaşları 13-18 arasında değişen 47 çocuğu kapsayan bir araştırma bulgularına göre; öğrenim durumları bakımından çocukların %78.7'sinin öğrenimini sürdürdüğü ve bunların %36.2'sinin çıraklık okuluna, %17'sinin meslek lisesine, %14.9'unun genel ortaöğretime devam ettiği belirlenmiş ve çocukların %78.7'si meslek sahibi olmak, %12.8'i ailesine maddi olarak yardım etmek, %4.3'ü para kazanmak ve öğrenimini sürdürmek için çalıştığını ifade etmiştir. Okuldan ayrılan on çocuğun ayrılma sebeplerine bakıldığında; % 40'ı başarılı olmadığı, % 20'si ailesinin ekonomik durumu yetersiz olduğu; % 10'u para kazanmak ve % 30'u diğer nedenlerle okulu bırakmıştır. Çocukların % 46.8'i çalışmayı ve okumayı; % 27.7'si okumayı; % 25.5'i sadece çalışmayı istemektedir. Araştırma kapsamındaki çocukların çalışma saatleri yasal çalışma sürelerini aşmakta, %34'ü iş kazası geçirmiş olup bu kazalarda el kol yaralanmaları ilk sırada yer almaktadır. Çocukların %48.9'u günlük 9-12 saat çalışmaktadır (Akyan ve Atak, 2004: 143). 4857 sayılı İş Kanunu'na göre; on beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasak olup, on dört yaşını doldurmuş ve ilköğretimini tamamlamış olanlar bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişimlerine engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabileceklerdir. Temel

eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocuklar ise günde yedi haftada otuz beş saatten; on beş yaşını doldurmuş olanlar ise günde sekiz haftada kırk saatten fazla çalıştırılmazlar.²³

Çocukların yaptıkları işlerin niteliğine bakıldığında bunların %72.3'ü yapılan işe yardım etmekte, %51.1'i getir götür işi yapmakta, %42.6'sı hem temizlik hem de asıl işi yapmaktadır. Çocukların %66'sı yapılan işle ilgili korunmaya ilişkin olarak bilgilendirildiğini, %31.9'u bilgilendirilmediğini, %2.1'i ise hatırlamadığını belirtmiştir. İşin yapılması sürecinde makine, araç ya da alet kullanıp kullanmadığı sorulduğunda, çocukların % 87.2'si makine, araç ya da alet kullandığını ifade etmiştir. İşle ilgili bir önlem alınıp alınmadığı sorusu karşısında %87.2'si önlem alındığını ifade etmiş, %27.7'si alınan önlemin yangın tüpü, %14.9'u krikonun kaymaması için kullanılan takoz, %12.8'u eldiven-tulum-gözlük, %10.6'sı ise maske olduğunu belirtmiştir (Akyan ve Atak, 2004: 147).

Tablo 4. Araştırma Grubunun Yaş Gruplarına Göre İş Kazası Geçirme Durumu

Yaş Grupları	İş Kazası Geçirme Durumu					
	Geçirmiş		Geçirmemiş		Toplam	
	N	%	N	%	N	%
13-14	2	25.0	6	75.0	8	100.0
15-16	9	45.0	11	55.0	20	100.0
17-18	5	26.3	14	73.7	19	100.0
Toplam	16	34.0	31	66.0	47	100.0

Kaynak: Akyan ve Atak, 2004: 143.

Çocukların yaş gruplarına göre iş kazası geçirme durumları değerlendirildiğinde, çocukların %66'sının iş kazası geçirmediği, her üç yaş grubunda da iş kazası geçirmeyenlerin oranının geçirenlerden yüksek olduğu, on beş-on altı yaş grubundakilerin iş kazası geçirme oranının diğer yaş gruplarındaki çocuklara göre daha fazla olduğu görülmektedir (Akyan ve Atak, 2004: 143).

²³ 4857 Sayılı İş Kanunu, md.71.

Ülkemizde yapılan araştırmalar, geleneksel anlamda çıraklık kurumunun eğitim ve zanaat aktarma işlevinden uzaklaştığını, çıraklığın işverenlerce çocuk işçiliğini gizlemede ve çocukların yasalara aykırı şekilde çalıştırılmasına yol açan bir kurum olarak kullanıldığını ortaya koymaktadır. Yasal düzenlemeler çırağın aslında öğrenci olduğunu ortaya koymaktadır. Bu çerçevede Borçlar Kanunu'nun temel hükümlerinden birisi olan; sözleşmenin kanuni niteliğinin saptanmasında tarafların asıl amaçlarını gizlemek için kullandıkları deyimlerin değil, gerçek amaçlarının esas alınması gerektiği kuralı karşısında, işyerinde eğitilmeyen ve doğrudan üretime katılan çocuğun 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işçi sayılması gerekmektedir (Bakırcı, 2004:150).

Nitekim Yargıtay, çalışma ilişkisinin çıraklık sözleşmesi ile iş sözleşmesinden hangisine dayanılarak yürütüldüğünün tespitine ilişkin bir davada; öncelikle bir kişiye çırak denilebilmesi için o kişinin durumunun özel Kanunda çıraklar hakkında yapılan tanım ve nitelendirmeye uyması gerektiği, çıraklıkta, akdi ilişkinin üstün niteliğinin çalışma değil kişiye bir meslek ve sanatın öğretilmesi olduğunu belirtmiş; aradaki hukuksal ilişkinin belirlenmesinde mesleği öğretme ile emekten yararlanma unsurları karşılaştırıldığında ağır basan unsurun emekten yararlanma olduğu ve hizmet akdine dayalı olarak çalışıldığını tespit etmiştir.²⁴

Yargıtay başka bir kararında da, çırak ve stajyerlerin iş sağlığı ve güvenliği bakımından 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabi olduklarını ve bu hususa ilişkin çıkan uyuşmazlıkların çözüm merciinin de İş Mahkemeleri olacağını hükme bağlamıştır.²⁵

²⁴ Yargıtay 21.Hukuk Dairesinin 27.06.2007 tarih ve 2006/16841 Esas ve 2007/10423 Karar sayılı kararı. Kararda; aradaki hukuksal ilişkinin emekten yararlanma esasına dayandığının kayıtlara geçmiş tanık anlatımlarıyla da ortaya konulduğu; davacıya ödenen ücretin miktarının etkili olamayacağı ve tespiti istenen bu sürelerin 506 sayılı Yasa'nın 108. maddesinde belirtildiği gibi, sigortalılık başlangıcı olarak kabul edilemeyeceği de göz önünde tutularak davacının 4.8.1981-1.10.1985 tarihleri arasında hizmet akdine dayalı olarak çalıştığının tespitine karar vermek gerekirken yazılı şekilde davanın reddine karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı bulunup bozma nedeni kabul edilmiştir. <http://www.calismatoplum.org/sayi18/abc/69.pdf> (Erişim tarihi: 05.04.2012).

²⁵ Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 22.10.2008 tarih ve 2008/13-631 Esas ve 2008/642 Karar sayılı kararı. Kararda; davacı çıraklık eğitimi merkezi öğrencisi olarak, davalı şirket ile imzalanan çıraklık sözleşmesi uyarınca davalı şirkete ait işyerinde çalışmaya başladığı, davacının yeni işe başlayan bir çırak olarak işi öğrenmekte iken, davalının taşıma makinesinde davacıyı çalıştırması sonucunda iş kazası meydana geldiği ve bu kaza nedeniyle davacının sağ el işaret parmağını kaybettiği ve davacının çıraklık sözleşmesine istinaden işyeri sigortalısı olduğu, kazanın da işyerinde ve işveren tarafından yürütülmekte olan bir iş dolayısıyla meydana gelmesinden dolayı iş kazası niteliğinde olduğu belirtilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesinde, ilgili bölümde ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerde yer alan hükümlerin işyerindeki çıraklara ve stajyerlere de uygulanacağı belirtildiğinden,

2. Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimde Yeniden Yapılanmanın Çıraklık ve Stajyerlik Müessesesine Etkileri

2.1. Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimde Yeniden Yapılanma

Türkiye’de mesleki ve teknik eğitimde yeniden yapılanmaya gereksinim duyulmasının nedenleri ve bu kapsamda yapılanlar, başka bir deyişle yeniden yapılanma arayışları şu şekilde açıklanabilir.

- *Türkiye’de yeniden yapılanmaya gereksinim duyulmasının nedenleri*

İki binli yıllar sosyal, politik, ekonomik, kültürel hemen her alanda değişim sürecini başlatmış, günlük yaşam anlayışları farklılaşmış, toplumsal yaşamın her yönü bu değişim sürecinden olumlu ya da olumsuz anlamda etkilenmiştir. Bu süreçte, meslekler ve mesleki yeterliliklerin kazanılmasında temel rolü üstlenen eğitim sistemi de payına düşeni almış, yeni bilgi ve iletişim teknolojileri üzerinden form ve kimlik değiştirmiştir (Uluğ, 2012: 24).

Gelişen teknolojinin tüm sektörlerde yaygınlaşması, yeni üretim teknikleri ile buna bağlı olarak ortaya çıkan yeni ürün ve sanayi dalları; bu alanlarda yetişen bireylerin teknik bilgi düzeylerinin sürekli biçimde artırılması ve gözden geçirilmesini, mesleki eğitim veren kurumların da bir sistem içinde geliştirilmesini gerekli kılmaktadır (Tok ve Sontay, 2006:108). Ekonomik büyüme sürecinin dünya çapında bütünleşmesi olarak tanımlan küreselleşme olgusunun temel yönlendiricileri olarak; uluslararası ticaret ve sermaye hareketliliklerinin serbestleşmesi, teknolojik sürecin ve bilgi toplumu değerlerinin itici güç olarak ortaya çıkışı ile ortak tanım ve standartların paylaşımı faktörleri çalışma yaşamına yönelik yeni bir biçim ve yaşam anlayışını ortaya koymuştur. (Tatlıdil, 2002: 4-5).

uyuşmazlığa ilişkin davanın İş Mahkemesinde görülmesi gerektiği vurgulanmış; davanın açıldığı yerde ayrı İş Mahkemesi bulunduğu göre, Asliye Hukuk Mahkemesi nezdinde açılan davada dava dilekçesinin görev yönünden reddi gerektiği halde mahkemenin işin esasına girerek yazılı şekilde karar vermesi usul ve yasaya aykırı bulunmuş ve bozmayı gerektirdiği belirtilmiştir. <http://www.kararara.com/yargitay/hgk/k4573.htm> (Erişim tarihi: 06.04.2012).

Birçok ülkede teknoloji gelişimi ve iş piyasalarındaki işgücü talepleri kapsamında yaşanan değişimler özellikle hizmet ve yönetim mesleklerinde artışlara neden olmuştur. Bu yeni yapı Avrupa boyutunda eğitimsel kabuller ve yeni yaklaşımlar konusunda değişimlere neden olmuş, özellikle mesleki eğitimdeki yeni yönelimler ve değişimlerin ortaya çıkması, toplumlarda da büyük değişimlere neden olmuştur. Toplumlarda mesleki eğitim ve öğretimin değişiminde ise; nitel, nicel ve finansal gereklerdeki değişimin önemli rol oynadığı düşünülmektedir. Piyasa koşulları ve mesleki sistemin rehberlik ettiği kalite talebi, belgelendirme ve yeteneklerin geliştirilmesi zorunluluğu geleneksel yöntemlere olan talebi azaltmış olup mesleki eğitim ve öğretimdeki kalite kontrol çalışmaları, öncelikle gelecek nesillere yönelik uygun ulusal, bölgesel ve yerel kuruluşların desteğine ihtiyaç duymaktadır (Hövels, 2003'den aktaran Tuncer ve Taşpınar, 2004: 8).

Mesleki teknik eğitimin yeniden yapılanmasına yönelik girişimlerin en önemli dayanağı; sadece okullarda yapılacak iyileştirmelerle başarıya ulaşılamayacağı, sistemin çalışma yaşamının tüm unsurlarıyla sürekli bir etkileşim halinde olması, yapılacak yeni düzenlemelerde olayların bağl durumunun dikkate alınması gerekliliğidir. Mesleki teknik eğitimin reformdan geçirilmesinde; işsizlik, teknoloji devrimi, küreselleşme, verimlilik gibi evrensel olguların yanında yerel gelişmeler de etkili olmaktadır (TÜSİAD, 1999: 20).

- *Türkiye’de yeniden yapılanma arayışları*

Türkiye’de mesleki ve teknik eğitim alanında ve bu kapsamda çıraklık ve stajyerlik uygulamalarını da kapsamına alan yeniden yapılanma süreci gerek yasal ve gerekse kurumsal anlamda gerçekleştirilmektedir.

Yasal düzenlemeler bağlamında 3308 sayılı Kanuna ilişkin değişiklikler önem arz etmektedir. Daha önce değinildiği üzere, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu’nun oluşturulması mesleki ve teknik eğitimdeki önemli dönüm noktalarından biridir. Zira bu Kanun ile mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları okul-işletme işbirliğine dayalı

olarak; “*çıraklık eğitimi*”, “işletmelerde meslek eğitimi” ve “meslek kursları” şeklinde üç yaklaşım çerçevesinde yeniden yapılandırılmıştır (Adıgüzel ve Berk, 2009: 222).

3308 sayılı Kanun’da 20.06.2001 tarih ve 4702 sayılı Yasa ile özellikle mesleki ve teknik eğitim bağlamında reform niteliğinde yenilikler yapılmıştır. Yasa kapsamında gerçekleştirilen başlıca değişiklikler aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- Kanun kapsamına alınacak meslekleri belirleme yetkisi Mesleki Eğitim Kurulu’na verilmiştir.
- Her çeşit ve derecedeki mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında eğitim görenler öğrenci olarak tanımlanmıştır.
- “*Meslek lisesi öğrencileri*” ifadesi “*mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları öğrencileri*” şeklinde; “*öğrenim kurumu*” ifadesi ise “*okul ve kurumları*” şeklinde değiştirilmiştir.
- “*Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kurulu*” “*Mesleki Eğitim Kurulu*” adıyla, mesleki ve teknik eğitimin en yüksek karar ve danışma organı konumuna getirilerek yeniden yapılandırılmış, “*İl Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kurulu*” adı “*İl Mesleki Eğitim Kurulu*” olarak değiştirilmiştir.
- On dokuz yaşından gün almış olanların da yaşlarına ve eğitim düzeylerine göre çıraklık eğitimine devam etmelerine olanak tanınmıştır.
- Aday çırak ve çırakların teorik eğitimlerinin üst sınırının tayininde esneklik sağlanmıştır.
- Çıraklık eğitim süresi üç-dört yıl yerine iki-dört yıl olarak belirlenmiştir.
- Elli ve daha fazla işçi terimi, yirmi ve daha fazla terimi ile değiştirilmiştir.
- On ve daha fazla öğrenciye beceri eğitimi yaptıracak işletmeler için eğitim birimi kurma zorunluluğu getirilmiştir.
- Aday çırak ve kalfaların eğitimi ile işletmelerde yapılan mesleki eğitimin denetimine, bu eğitimden sorumlu işletmelerin bağlı olduğu oda ya da birlik temsilcilerinin katılımı sağlanmıştır.
- Kanuna eklenen Ek madde 1 ile öncelikle Bakanlıkça belirlenecek küçük yerleşim birimlerinde olmak üzere mesleki ve teknik eğitim merkezlerinin kurulması öngörülmüştür. 4702 Yasayla getirilen bir diğer yenilik de 2547 sayılı

Kanun’da yapılan değişiklikle; mesleki teknik ortaöğretim kurumlarını bitiren öğrencilerin istedikleri takdirde bitirdikleri programın devamı niteliğinde ya da en yakın programların uygulandığı öncelikle, meslek yüksekokullarına sınavsız olarak devam edebilmelerinin sağlanmasıdır (Temel, 2002: 70-73).

Ayrıca 4702 sayılı Kanun ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nda yapılan diğer değişikliklerle;

- Aynı bölgede bulunan meslek yüksekokulları ile mesleki teknik orta öğretim kurumları arasında, öğretim programlarının bütünlüğü ve devamlılığı çerçevesinde ilişkilendirilerek, her ilde en az bir *Mesleki Teknik Eğitim Bölgesi* oluşturulması,
- Vakıfların mesleki teknik eğitim bölgelerinde yer alan sanayi ve hizmet sektörünün ihtiyacı olması kaydıyla, herhangi bir üniversite ya da ileri teknoloji enstitüsüne bağlı olmaksızın, mesleki ve teknik alanlarda meslek yüksekokulu kurabilmeleri,
- Mesleki teknik ortaöğretimden mezun olanların, mezun oldukları programın devamı niteliğinde ya da en yakın programların uygulandığı meslek yüksekokullarına sınavsız geçebilmeleri yanında, meslek yüksekokullarından mezun öğrencilere de alanlarındaki lisans programlarına (mezun öğrencilerin %10’undan az olmayacak şekilde ayrılacak kontenjanlara göre) dikey geçiş yapma olanağının tanınması,
- Aynı mesleki teknik eğitim bölgesinde yer alan meslek yüksekokulları ile mesleki teknik ortaöğretim kurumlarının, aynı bölgedeki kamu ve özel kurum ve kuruluşlar arasında koordinasyon ve işbirliğinin sağlanmasına olanak tanınmıştır (Tarcan, 2001).

Türkiye’de konuya ilişkin yeniden yapılanma süreci bağlamında, ayrıca mesleki ve teknik eğitimin geliştirilmesine yönelik projeler ortaya konulduğu gibi, *kurumsal düzenlemeler* kapsamında mesleki anlamda nitelikli işgücü yetiştirilmesine yönelik olarak “Mesleki Yeterlilikler Kurumu” ve “Ulusal Ajans” ın kurulduğu da görölmektedir.

- Mesleki teknik eğitimin geliştirilmesine ilişkin projeler

Türkiye'nin iş gücünün niteliğini yükseltmek ve ekonominin tüm sektörlerinde istihdam olanaklarını arttırabilmek için mesleki eğitim sistemini geliştirmeye yönelik çabalarının desteklemek amacıyla 1999 AB Helsinki Zirvesi'nde Türkiye'nin birliğin konuya ilişkin fonlarından yararlandırılması kararlaştırılmış ve ekonominin iş gücü ihtiyacı ile mesleki ve teknik okullarının çıktıları arasındaki boşluğu kapatabilmek amacıyla bazı proje fikirleri geliştirilmiş ve bu doğrultuda 04.07. 2000 tarihinde, Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Avrupa Birliği arasında Türkiye'deki Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesinin (MEGEP) anlaşması imzalanmıştır.²⁶

Mesleki ve teknik eğitimde yakın zamanlı en önemli ve kapsamlı projelerinden biri olan ve 2002 yılında başlatılarak beş yıl sürdürülen proje kapsamında, iş dünyası ile mesleki ve teknik eğitim veren okullar arasındaki ilişkilerin güçlendirilmesi ve ulusal yeterlilik sisteminin oluşturulmasını da içeren bir ulusal reformun uygulanması yoluyla mesleki eğitim sisteminin niteliğinin geliştirilmesi amaçlanmıştır; proje kapsamında ulusal meslek yeterlilikleri belirlenmiş ve mesleki-teknik ortaöğretim, mesleki yeterliliklere dayalı modüler sistem doğrultusunda yeniden yapılandırılmıştır (Adıgüzel ve Berk, 2009: 222). Modüler öğretim, kendi içerisinde bütünlüğü olan ve birbirini işlevsel olarak tamamlayan modüllerden oluşacak şekilde düzenlenen, etkili ve kalıcı bir öğrenme sağlayan, yatay ve dikey geçişlere imkan veren, eğitim süresi ve hızının bireye bağlı olduğu ve aynı anda birden fazla programa devam edilebilen esnek bir yapı niteliğindedir. Modül, başlangıcı ve sonu olan, kendi içinde bütünlük gösteren, bireysel öğretimi esas alan ve bir sistematik içinde düzenlenmiş öğretim yaşantılarını ifade eder. Geleneksel yaklaşımda içerik konu, ünite, ders olarak gruplanırken modüler yaklaşımda içerik modüller çerçevesinde oluşturulmaktadır (Düzcükoğlu vd., 2006: 80-81).

Sistem 2004-2006 yılları arasında pilot bölgelerde uygulanmış, 2006-2007 öğretim yılından itibaren ise Türkiye genelinde mesleki teknik eğitim kurumlarında uygulamaya konulmuştur. Bu çerçevede 2005-2006 öğretim yılından başlamak üzere üç yıllık genel,

²⁶ <http://www.megep.meb.gov.tr/> (Erişim tarihi: 04.05.2012)

mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları öğretim süresi dört yıla çıkarılmış; dokuzuncu sınıf programı tüm ortaöğretim kurumları için ortak düzenlenmiş, bu sınıfın sonunda öğrencilerin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda bir alan seçmeleri, onuncu sınıf sonunda ise okulun donanımı, yerel ve bölgesel ihtiyaçlar, kişisel yetenek ve istekler gibi faktörler çerçevesinde bir uzmanlık dalı seçmeleri sağlanmıştır (Altın, 2007'den aktaran Adıgüzel ve Berk, 2009: 223).

Ülkenin sosyal ve ekonomik ihtiyaçlarına ve hayat boyu öğrenme ilkelerine daha etkin düzeyde karşılık verecek biçimde mesleki ve teknik eğitim sisteminin düzenlenmesi ve modernize edilmesi ile özellikle mesleki ve teknik eğitim öğretmeni yetiştiren kurumların yenilenmesi amacıyla yapılandırılan ve 2003-2007 yıllarını kapsayan, Mesleki Teknik Eğitimin Modernizasyonu Projesi (MTEM) ile; beş ilde bölge koordinatörlükleri kurulmuş, ulusal standart ve program geliştirme grubu ve belirlenen yeterlilikler çerçevesinde teknik çalışma grupları oluşturulmuştur. Proje kapsamında, grup yönlendiricileri ve grup üyeleri eğitilerek meslek dersleri öğretmenlerinin taslak yeterlilikleri belirlenmiştir.²⁷

Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilen ve Milli Eğitim Bakanlığınca uygulamaya konan Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitimin Kalitesinin Geliştirilmesi Projesi (METEK) Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü bünyesinde yürütülmekte olup, 22.05.2012 tarihinde çalışmalarına başlamıştır. Bu projenin genel amacı, mesleki eğitimin kalitesinin artırılması yoluyla, iş piyasası ve eğitim arasındaki bağın geliştirilmesi ve insan kaynaklarına yatırım yapılmasını teşvik edilmesidir. Bu genel amaca yönelik olarak da iş piyasası ihtiyaçları çerçevesinde kişilerin bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi, özellikle mesleki ve teknik eğitimin kalitesinin artırılması ile kalite güvence çerçevesini yayımlanarak, kişilerin gelişmiş yeterlilik ve yeteneklere sahip olmalarının sağlanması hedeflenmiştir.²⁸

- Mesleki Yeterlilikler Kurumu

²⁷ <http://mtegm.meb.gov.tr/www/projelerimiz/icerik/36> (Erişim tarihi: 04.05.2012)

²⁸ <http://www.yok.gov.tr/content/view/1234/> (Erişim tarihi: 03.07.2012)

Mesleki anlamda nitelikli insan kavramı, oldukça genel, tanımlayıcı olmayan ve aşırı soyutlanmış bir genelleme olup kavramın iinin doldurulabilmesi için, her meslek alanı ve daha alt düzeyde meslek dalı bakımından i analizlerinin yapılarak i tanımları ve o i için hangi yeterlilikte insan gücü aranması gerektiğini gösteren i gereklerinin ortaya konulması gerekir. Bu konudaki çalışmaların geçmişine bakıldığında uzunca bir süre bir meslek için hangi yeterliliklerin gerektiğinin ölçülebilir şekilde ortaya konulamadığı ve konunun tanımsal yönüne ilişkin yasal temellendirme sürecinin ancak altı yıl geriye gittiği görülmektedir (Uluğ, 2012: 26).

Ülkemizde mevcut mesleki eğitim sistemi fonksiyonel bir sistematik çerçevesinde işleyen bir mekanizmaya sahip olmadığından i dünyasının ihtiyaçlarını karşılamaktan uzak olup sanayi kuruluşlarının büyük bir kısmı istihdam edeceği kişileri belli sürelerle eğitime tabi tutma yoluna gitmekte hatta bir kısmı bu eğitimler için kendi bünyelerinde *mesleki eğitim merkezleri* kurmaktadır. Mesleki eğitim alanında duyulan yenilenme gereksinimi Türkiye’yi AB sürecinde, AB ile uyumlu bir mesleki yeterlilik sistemi oluşturmaya itmiş ve 07.10.2006 tarihinde 26312 sayılı Resmi Gazete yayımlanan *Mesleki Yeterlilikler Kurumu Kanunu* ile, ulusal ve uluslararası meslek standartları temel alınarak, mesleki ve teknik eğitim alanında ulusal yeterliliklerin esaslarını belirlemek, denetim, lme, değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırmaya ilişkin faaliyetleri yürütmek için gerekli mesleki yeterlilik sistemini kurmak ve uygulamak üzere Mesleki Yeterlilikler Kurumu (MYK) oluşturulmuştur (Vurmay, 2010: 132).

Mesleki Yeterlilik Kurumunun çalışmalarına başlamasıyla ulusal meslek standartları belirlenmeye başlanmış, mezunlar diplomaları yanında mesleklerini yurt içinde ve dışında, hangi seviyede yapabildiklerini kanıtlayabileceklerine ilişkin belgeyi alabilmek için akredite edilmiş kurumlarda sınavlara girmek zorunda olacaklar ve mesleki eğitim kurumları da standartlara uygun eğitim vermek konusunda daha dikkatli davranmak durumunda kalacaklardır (Demir, 2012: 58).

- Ulusal Ajans

Türkiye 1964 yılında Ankara Anlaşmasıyla başlayan ve 1999 yılı Aralık ayında Helsinki’de aday ülke statüsünü elde ederek AB’nin mesleki ve teknik eğitim

politikalarını da içeren program ve ajanslarına katılma hakkını elde etmiştir. Leonardo Do Vinci Mesleki Eğitim Programı yanında Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi (CEDEFOP)'nin faaliyet ve imkanlarından yararlanabilmektedir. Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme Merkezi (METERGEM) vasıtasıyla fiilen katıldığı ve MEDA Fonu kaynaklarından yararlandığı gibi kendi Ulusal Ajansını da kurmuştur (Doğu, 2002: 50).

Eğitim ve kültür konusu yakın zamana kadar her ülkenin kendi değerlerine sadık kalarak geliştirdiği bir alan olarak görülürken, Avrupa Birliği'nin siyasal birliğe doğru gelişmesine paralel olarak ortak değerlerden söz edilmeye başlanmış ve AB organlarında tek bir *Avrupa için eğitim, Avrupa yurttaşlığı* gibi sloganlar daha fazla duyulmaya ve belgelere yansımaya başlamıştır. Bu kapsamda AB Komisyonu'nun sorumluluğunda ve ulusal ajanslar vasıtasıyla yaşam boyu öğrenim, Leonardo da Vinci, Youth gibi adlar altında pek çok program yürütülmektedir. Bu süreçte Türkiye'nin AB ile bütünleşmesinin en önemli araçlarından biri olan AB Eğitim ve Gençlik Programlarına katılmasıyla ilgili anlaşmalar Türkiye ve Avrupa Komisyonu tarafından imzalanarak 27.12.2002 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Topluluk programlarına katılma faaliyetlerine öncelikle 2002 yılında öncelikle Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) bünyesinde oluşturulan, 2003'de yürürlüğe giren bir kanunla Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı'ndan bağımsız bir merkez haline gelen, Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Merkezi Başkanlığı (Ulusal Ajans) tarafından başlanmıştır. Türkiye pilot çalışmalar şeklinde başlayan uygulamalardan sonra 01.04.2004 tarihinden bu yana topluluğun tüm eğitim ve kültür çalışmalarına tam olarak katılmaktadır (Ünsal, 2009: 290). Ulusal Ajans;

- Uluslararası boyutta daha etkin olmak,
- Öğrenmek, keşfetmek ve hedeflerini gerçekleştirerek kişisel ve sosyal becerilerini işbirliği içerisinde geliştirmek, yeni kültürler tanırken kendi kültürünü tanıtmak, alanında bilgi ve deneyimini artırmak, farklı örnek ve uygulamaları yerinde görmek ve incelemek,
- Karşılıklı etkileşime, istihdama, işbirliği ve ortaklıklara, ekonomik, sosyal ve kültürel alanlardaki girişimciliğe katkıda bulunmak,

- Bu faaliyetlerden sağlanan bilgi ve tecrübeyi yaygınlaştırmak ve paylaşmak isteyen bireyler, kurum ve kuruluşlar için teşvik etme, tanıtma, yaygınlaştırma, uygulama, danışmanlık, bilgilendirme ve teknik yardım fonksiyonlarını yürütür.²⁹

2.2. Çıraklık ve Stajyerlik Müessesesine Etkileri

Mesleki eğitim alanında yaşanan, yukarıda ayrıntılarıyla incelenen yeniden yapılanma sürecinden, mesleki eğitimin genelinde olduğu gibi, kuşkusuz mesleki eğitimin önemli bir parçası olan çıraklık ve stajyerlik müessesesi de olumlu etkilenecektir. Zira nitelikli işgücünün yetiştirilmesine yönelik yeniden yapılanma süreci, çırak ve stajyerlerin niteliğinin artırılmasında önemli rol oynayacaktır. Nitekim daha sonra değinileceği üzere, ülkemizdeki mesleki ve teknik eğitimin yeniden yapılandırılmasına ilişkin gelişmelerin ve bu çerçevede atılan adımların AB müktesebatı ve uygulamalarına uyum süreci kapsamında değerlendirilmesine yönelik ilerleme raporları, söz konusu olumlu etkiyi destekler niteliktedir.

3. Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinin Değerlendirilmesi

3.1. Genel Olarak

İkinci Dünya Savaşı'nın sona ermesinin ardından, Batı Avrupa ve Doğu Bloku ayrışması, Berlin duvarının yıkılması ve Sovyetler Birliği'nin yıkılmasına kadar devam eden soğuk savaş ortamının varlığı, savaş sonrası büyük hasar görmüş Avrupa'yı bütünleşmiş bir ekonomik güç olarak yeniden yapılandırma ihtiyacı ve iki süper güçten biri olan Amerika Birleşik Devletleri karşısında ekonomik bağımsızlık ve kalkınmanın sağlanması gibi nedenlerle 1951 Paris ve 1957 Roma Antlaşmalarıyla temelleri atılan AB ile Türkiye'nin ilişkileri Türkiye'nin üyelik başvurusunda bulunduğu 1959 yılında başlamıştır. AB Türkiye ilişkilerinin tarihi çok eskilere dayanmakla birlikte, AB Türkiye ilişkilerinde, 1999 Helsinki Zirvesi yeni bir dönüm noktası olarak değerlendirilebilir. Zira bu zirve ile birlikte Türkiye aday ülke olarak ilan edilmiş ve bu

²⁹ <http://www.ua.gov.tr/index.cfm?action> (Erişim tarihi: 07.05.2012)

süreçten sonra ilişkiler sadece ortaklık ilişkisi kapsamında değil buna ek olarak, üyelik ve katılım perspektifinde düzenlenmeye başlanmıştır (Kabaalioğlu, 2011: 263).

AB tarafından 10-11 Aralık 1999 Helsinki Zirvesi'nde Türkiye'nin adaylığının onaylanmasıyla;

- Türkiye'nin, diğer aday ülkelere uygulanan aynı kriterler çerçevesinde, birliğe katılmaya aday her ülke gibi bir katılım öncesi stratejisinden yararlanacağı,
- Türkiye'nin birlik programları ve ajansları ile aday ülkelerle genişleme bağlamında yapılan toplantılara katılabileceği, katılıma hazırlıkta öncelikli alanları belirleyen ve AB müktesebatının üstlenilmesini kapsayan bir Katılım Ortaklığının hazırlanacağı,
- Türkiye için AB müktesebatının analitik olarak incelenmesi süreci (screening süreci) başlatılarak gerekli izleme mekanizmalarının oluşturulacağı,
- Türkiye'nin adaylık dönemi çerçevesinde birliğin konuya yönelik mali imkânlarından yararlanabileceği belirtilmiştir (Karluk ve Tonus, 2002: 18).

AB Konseyi Helsinki'de, Türkiye'de yaşanan olumlu gelişmeleri ve Kopenhag Kriterleri'nin³⁰ yerine getirilmesi yönündeki reformların sürdürülmesi niyetini memnuniyetle karşıladığını ifade ederek, daha önceki AB Konseyi sonuçları çerçevesinde, bir Katılım Ortaklığı Belgesi (KOB) hazırlanması kararını almıştır ve bu belge katılım hazırlıkları için gereken öncelikleri belirlemektedir. Katılım Ortaklığı'nın amacı, AB üyeliği sürecinde Türkiye'nin öncelikli alanlarını belirleyerek, kaydettiği gelişmeler hakkında Komisyon'un 2000 İlerleme Raporu'nda belirlenen ileriye yönelik çalışmaları, Türkiye'ye sağlanacak mali imkânları ve bunlara ilişkin koşulları tek bir çerçeve altında toplamaktır. Katılım Ortaklığı, aday devletleri üyeliğe hazırlayan

³⁰ 22.06.1993 tarihli Kopenhag Zirvesi'nde, birliğe üyelik başvurusu kabul edilen tüm aday ülkelerin gerçekleştirmesi gereken ön koşulları ifade eden *Kopenhag Kriterleri* belirlenmiş ve bu kriterler; Demokrasinin teminat altına alınması, hukuk devleti, hukukun üstünlüğü ve insan haklarına saygı ve bunları güvence altına alan ve istikrarlı biçimde işleyen kurumların varlığını ifade eden *siyasi* kriterler, Birlik içindeki piyasa güçlerine ve rekabet baskısına karşı koyabilme kapasitesi ile işleyen bir serbest Pazar ekonomisinin varlığını ifade eden *ekonomik* kriterler, Birliğin siyasi, ekonomik ve parasal birlik yönündeki hedeflerine uygun biçimde birlik mevzuatının ve bundan kaynaklanan yükümlülüklerin üstlenilebilmesini ifade eden *birlik müktesebatına uyum* kriteri, olmak üzere üç grupta toplanmıştır (Tecer, 2007: 21-22).

süreçte, bir dizi politika aracının temelini oluşturmaktadır. Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı, 19 Mart 2001 tarihinde Bakanlar Kurulunca onaylanmış, 14 Nisan 2003 tarihinde Gözden Geçirilmiş Katılım Ortaklığı Belgesi çerçevesinde Ulusal Program revize edilmiştir (Özerdem, 2010: 20).

2003 yılı Katılım Ortaklığı Belgesi'nin "*Sosyal Politika ve İstihdam*" başlığı altında, kısa vadeli tedbir olarak yer alan iş sağlığı ve güvenliği konusunda, AB mevzuatının iç hukuka aktarımı için bir program kabul edilmesi ve orta vadede bu mevzuatın iç hukuka aktarılacak uygulanması beklenmektedir. AB'nin sosyal politika uygulamalarında önemli bir yer tutan bu mevzuat uyumunun diğer bir boyutunu da iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının uygulanması oluşturmaktadır. Bu nedenle, yine aynı bölümde orta vadeli tedbirler arasında iş müfettişleri gibi denetleyici mekanizmaların güçlendirilmesi de KOB'un bir diğer idari tedbiri olarak yer almaktadır. AB Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Ulusal Programda Sosyal Politika ve İstihdam alanında yapılması gereken ve beklenen mevzuat uyumlaştırılması; "*Bireysel İş Hukuku*", "*Toplu İş Hukuku*", "*Kadın-Erkek Eşitliği*", "*Ayrımcılığın Önlenmesi*" ve "*Sosyal Diyalog*" olmak üzere beş başlıkta toplanmıştır.³¹

2007-2013 dönemini kapsayan dokuzuncu kalkınma planında, küreselleşme olgusunun her alanda etkisini gösterdiği gerek bireyler gerekse kurum ve uluslar için fırsatların ve risklerin arttığı, değişimin çok boyutlu ve hızlı biçimde yaşandığı, rekabetin yoğunlaştığı ve belirsizliklerin arttığı bir dönemde; Türkiye'nin ekonomik, kültürel ve sosyal alanlarda gerçekleştireceği dönüşümü bütünsel bir yaklaşımla ortaya koyan planın; istikrar içinde büyüyen ve gelirini daha adil biçimde paylaştıran, küresel düzeyde rekabet gücüne sahip, bilgi toplumuna dönüşen ve AB'ye üyelik için uyum sürecini tamamlamış bir Türkiye vizyonu ile hazırlandığı belirtilmiştir. Ekonomik ve sosyal gelişme eksenleri kapsamında, istihdamın artırılması başlığı altında; işgücü piyasasının ve aktif işgücü politikalarının geliştirilmesi ile eğitimin işgücü talebine duyarlılığının geliştirilmesi üzerinde durulmuştur.³²

Birçok alanda ortak politika ve uyumlaştırılmış bir mevzuat sistematiğine sahip olan Avrupa Birliği'nin ortak bir mesleki eğitim politikası bulunmamakla birlikte, mesleki

³¹ <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/abk.portal?page=calismalarimiz&id=2.2> (Erişim tarihi: 15.05.2012)

³² <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan9.pdf> (Erişim tarihi: 15.05.2012)

eğitim alanında genel ilkeleri belirleyerek bir çerçeve oluşturma gereksinimi topluluğun kuruluş yıllarından itibaren gündeme gelmiş, 1963 yılında 266 sayılı Konsey Kararı ile bu alanda üye ülke uygulamalarında dikkate alınması beklenen on genel ilke belirlenmiştir. AB'nin ortak bir mesleki eğitim politikası oluşturma yönündeki çalışmalarda referans alınan on genel ilke kararı, 1970'li yıllara kadar bu alana ilişkin tek temel belge olarak kabul edilmiştir. 02.04.1963 tarih ve 266 sayılı Konsey Kararı çerçevesinde, Roma Antlaşması'nın 118. maddesine³³ atıfta bulunularak aşağıdaki genel ilkeler belirlenmiştir:

- Üye ülkelerde mesleki eğitime ilişkin programların tanımlanması ve çalışmaların genel ilkelere uygunluğunun, kişilerin meslek seçme özgürlüğü ile mesleki eğitimi alacakları ve çalışacakları kurumu seçme özgürlüklerinin de dikkate alınarak sağlanması,
- Herkesin mesleki eğitim olanağından faydalanması için gerekli önlemlerin, ekonomik, sosyal gelişim, üretimdeki yenilikler gibi faktörlerin göz önünde bulundurularak alınması,
- Gerek üyelerin gerekse topluluğun farklı üretim sektörlerinde faaliyette bulunan işgücünün nitelik ve niceliğine ilişkin öngörülerinin dikkate alınması,
- Üye ülkelerle işbirliği çerçevesinde mesleki eğitime ilişkin olarak istihdam olanakları ile işgücü hareketliliğini güçlendirmek amacıyla Komisyon tarafından araştırma çalışmaları gerçekleştirilmesi,
- Komisyon tarafından konuya ilişkin gelişme ve uygulamalara yönelik verilerin toplanarak değişiminin ve dağıtılmasının sağlanması,
- Mesleki eğitime ilgili olarak üye ülkelerde faaliyet gösteren kurumlar arasında ziyaret, seminer gibi etkinliklerle, doğrudan bilgi değişiminin teşvik edilmesi,
- Mesleki eğitim seviyelerinin yakınlştırılarak bu alana ilişkin sertifikaların karşılıklı olarak tanınabilmesinin sağlanması,
- Öncelikle yetişkinlerin hızlandırılmış mesleki eğitim programları olmak üzere, iş talebi ve arzı arasındaki dengenin korunabilmesi bakımından ekonomik

³³ Roma Anlaşması'nın 118.maddesinde; üye devletler arasında *temel ve ileri mesleki yetiştirmede dahil* üyeler arasında sıkı bir işbirliğinin geliştirilmesi öngörülmekte; 128. madde ise Konseyi, gerek ulusal ekonomilerin gerekse ortak pazarın uyumlu gelişmesine katkıda bulunabilecek *ortak bir mesleki yetiştirme politikasının* genel ilkelerini belirlemekle görevlendirmiştir (Ball, 2003: 125).

durum, bazı mesleklerin ve bölgelerin özel gereksinim ve durumları gibi faktörler dikkate alınarak, mesleki eğitim programlarının düzenlenmesi,

- İlkelerin uygulanmasında sektörlerin ve mesleki eğitim alacak hedef kitlelerin özel sorunlarının da göz önüne alınması gerekliliği, şeklinde belirlenen temel ilkeler doğrultusunda birlik 1970'li yıllarda konuya ilişkin çeşitli idari mekanizmalara ihtiyaç duymuş ve bu çerçevede 1975 yılında, üye ülkelere mesleki eğitim konusunda teknik ve bilimsel destek sunmak için Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi(CEDEFOP) oluşturulmuştur (Soğuk, 2002: 52-54).

Birliğin eğitim alanında ulus ötesi işbirliğini geliştirmek amacıyla oluşturulmuş olan eğitim gençlik programlarıyla, eğitimin kalitesinin yükseltilmesi ve Avrupa eğitim alanının oluşturulması hedeflenmiştir. Bu kapsamda; eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanmasına yönelik projeler ile karşılıklı öğrenci-öğretim elemanı değişimleri ve diplomaların karşılıklı olarak tanınmasına ilişkin projelerin desteklendiği Socrates, mesleki eğitime yönelik olarak Leonardo Da Vinci ve Avrupa ülkeleri arasındaki değişim projelerini teşvik etmeyi amaçlayan Youth programları uygulanmaktadır. Leonardo Da Vinci Programı, Roma Antlaşması'nın 127. maddesi çerçevesinde, gençlerin mesleki eğitime hazırlanmaları, üye devletlerin mesleki eğitim programlarının günün koşullarına uygun hale getirilmesi, göçmen işçilerin ve çocuklarının mesleki eğitim katılımlarının sağlanması, eğitim konusunda uluslararası işbirliğinin geliştirilmesi gibi amaçlarla oluşturulmuş olup programa mesleki eğitimle ilgilenen özel, kamu ve yarı kamu kuruluşları başvuru yapabilmektedir (Bilici, 2005: 121-122).

1983 yılından itibaren mesleki eğitim konusunda farklı alanlarda faaliyet göstermek üzere oluşturulan beş program, 1994 yılında bu alanları kapsayan tek bir çerçeve program olarak Leonardo Da Vinci Programı bünyesinde toplanmış ve program birliğin mesleki eğitime yönelik temel mekanizması haline gelmiştir. Birlik bu süreçte ekonomik ve siyasi işbirliği içinde olduğu üçüncü ülkelerin mesleki eğitim uygulamalarını geliştirebilmeleri amacıyla 1995 yılında işlerlik kazanan Avrupa Mesleki Eğitim Vakfı'nı kurmuştur. Leonardo Da Vinci Programı'nın ilk dönemi mesleki eğitim sistemlerinde yenilikçi yaklaşım ve kalitenin teşvik edilmesi, yaşam boyu mesleki eğitim dezavantajlı gruplar bakımından mesleki eğitim imkanlarının

geliştirilmesi, mesleki eğitime erişim olanaklarının artırılması ve fırsat eşitliğinin sağlanması, uzaktan çıraklık eğitimi, mesleki danışmanlık ve üniversiteler ile firmalar arasında işbirliğinin geliştirilmesi konularını da kapsayan on dokuz hedef doğrultusunda yürütülmüş, 1996 yılında hedefler beş noktada toplanmıştır (Soğuk, 2002: 52-56).

Leonardo Da Vinci Programı aracılığı ile; ömür boyu öğrenimin özendirilmesi, çalışanların işgücü piyasasındaki değişimlerinin doğurduğu sorunların çözümüne yardımcı olunması, mesleki eğitim gören gençlere eğitimlerinin tamamlanması bakımından diğer üye ülkelerdeki işletmelerde staj yapma olanağının yaratılması, mesleki bilgilerin geliştirilerek AB düzeyinde karşılaştırmalı analizlerin yapılabilmesi gibi gelişmeler sağlanmıştır (MESS[Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası], 1999: 138).

1997 yılında birliğin genişleme politikası çerçevesinde topluluk programları aday ülkelerin katılımına açılmış ve 1997 yılından itibaren bazı aday ülkeler programa fiili olarak katılabilmişlerdir. 1997 yılında AB Komisyonu tarafından yayınlanan bir tebliği ile işsizlik sorunuyla mücadelede çıraklık eğitiminin önemi istatistiki verilerle çerçevesinde açıklanmış ve üye ülkelerde daha etkin ve nitelikli bir çıraklık eğitimi için; çıraklık biçimlerinin geliştirilmesi ve özellikle KOBİ'ler bünyesinde ya da internet üzerinden öğrenme yoluyla çıraklığın ve çıraklık kalitesinin yükseltilmesi, çırakların mesleki hareketliliğinin artırılması, sosyal tarafların katılımının sağlanarak çıraklık statüsünün iyileştirilmesi, gerçek bir çıraklık eğitim stratejisinin geliştirilmesi şeklinde özetlenebilecek önerilerde bulunulmuştur. 1999 yılında ise, 51/94 sayılı Konsey Kararı ile bu öneriler doğrultusunda EUROPASS-mesleki eğitim sistemi yoluyla mesleki eğitim alacak kişilerin üye ülkeler arasındaki hareketliliğinin artırılması hedeflenmiştir. 23-24 Mart 2000 tarihinde Avrupa Konseyi Lizbon Zirvesi'nde, bilgiye dayalı bir toplum ve ekonomiye ulaşabilmek için eğitim ve mesleki eğitimin temel bir rol üstlendiği, yeni eğitim anlayışının hedef kitlesi olan gençler ve işsiz yetişkinlerin çağa ve değişimlere cevap verebilecek şekilde donatılmaları gerektiği üzerinde durulmuştur (Soğuk, 2002: 56-58).

Türkiye ve AB arasında birlik eğitim programlarına katılabilmek için 26.02.2002 tarihinde "Türkiye Cumhuriyeti ile Avrupa Topluluğu Arasında Türkiye

Cumhuriyetinin Topluluk Programlarına Katılmasının Genel İlkeleri Hakkında Çerçeve Antlaşma” sı imzalanmış, programlara tam katılımı öngören Mutabakat Zaptı ise 15.04.2004 tarihinde imzalanarak 2004/7223 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile onaylanmıştır. Programlara katılımın organizasyonunu gerçekleştirmek için Devlet Planlama Teşkilatı bünyesinde Ulusal Ajans oluşturulmuş ve çeşitli eğitim programlarının birlik üyelerinden ortaklar bulunarak gerçekleştirilmesi mümkün hale gelmiştir (Bilici, 2005: 122).

3.2. Avrupa Birliği Ülkelerindeki Uygulamalar Bakımından

AB içinde yetiştirme, eğitim ve beceri kavramları çeşitli somut şekillerde yol gösterici ilkelerin bir parçası haline gelmektedir. Sosyal taraflar; yetiştirme, çalışma deneyimi, çıraklık gibi önlemler için olanakların artırılması amacıyla anlaşmaya varmaya; okul sistemlerinin kalitesinin iyileştirilmesi, genç insanların teknolojik ve ekonomik değişikliklerle başa çıkabilecek yeteneklerle ve elverişli işgücü piyasası becerileriyle donatmaya çağılmaktadırlar (Ball, 2003: 135).

3.2.1. İngiltere

Ülkede 6-11 yaş arasında ilköğretim ve 11-16 yaş arasında da orta öğretim olmak üzere 16 yaşına kadar toplam 10 yıl zorunlu okul eğitimi alınmakta, bu eğitim sürecinin sonunda gerçekleştirilen sınavda başarılı olan öğrenciler mezun olmuş sayılmaktadırlar. Bu dönemi tamamlayan öğrencilerin iş hayatına atılırken tek alternatifleri üniversite değildir. İngiltere’de mesleki ve sosyal alanlarda eğitim veren birçok ileri eğitim kurumu vardır.³⁴

İngiltere’de, 1990’lı yıllarda gündeme gelen ve 1995 yılında “Eğitim ve Öğretim için Ulusal Amaçlar” la uyumlu olarak geliştirilen reform çalışmaları kapsamında yer alan modern çıraklık uygulaması, 16-24 yaş grubundaki gençlere belirli düzeydeki becerilerin üç yıl içinde işyerine dayalı olarak verilmesinin amaçlandığı bir çıraklık eğitimi türüdür. Bu eğitimin 25 yaşından önce bitirilmesi temel ilkedir. Bu model, zaman bakımından daha esnek olması, çırak öğrencilere daha fazla fırsat sunulması,

³⁴ <http://www.academiclink.com.au/ingiltere-egitim-sistemi.aspx> (Erişim tarihi: 19.08.2012)

küçük ve orta ölçekli işletmeler dahil olmak üzere bütün meslek ve sektörler kapsamı gibi özellikleri ile geleneksel çıraklık uygulamasından ayrılmaktadır. Ülkede uygulanan hızlandırılmış çıraklık modelinde ise, 18-19 yaşında olup tam zamanlı okul eğitimi tamamlayan gençlere eğitim düzeyleri dikkate alınarak, 18 ay içerisinde belirli düzeydeki yeterlilikler kazandırılmaktadır. Gençler için çıraklık uygulaması ise en az 16 yaşında olan ve zorunlu eğitimin sürdürürken çıraklığın sunduğu fırsatlardan da yararlanmak isteyen gençlere yönelik bir modeldir.³⁵

Amacı, endüstriyel eğitimin nicelik ve nitelik olarak geliştirilmesi ve eğitimin maliyetinin ilgililer arasında dengeli biçimde dağılımının sağlanmasına yönelik hukuksal düzenlemeler ile çıraklık eğitiminin planlanması ve uygulanmasından sorumlu işçi, işveren ve eğitimcilerden sorumlu çeşitli kurullar kurulmuştur. Küçük işletmeler dışındaki işletmelerden, eğitimin finansmanı için işçi ücretlerinin yüzde birini geçmeyecek oranda vergi alınmakta, standartlara uygun eğitim veren işletmeler, eğittikleri çırak sayısı ile orantılı olarak devletten yardım alabilmektedirler. Eğitimin kapsamının belirlenmesi, programların uygulanması, sınavların planlanması ve uygulanmasında ulusal, bölgesel ve işletme düzeyinde çeşitli bakanlık, kurum ve kuruluşlara, danışma ve karar verme görevleri verilmiştir (Alkan vd., 2001: 169-170).

3.2.2. Almanya

Gelişmiş bir mesleki eğitim sistemine sahip olan Almanya’da, mesleki eğitime başlanması için dokuz yıllık zorunlu eğitimden geçilmesi gerekmektedir. Sistem 1969 yılında kabul edilen Mesleki Eğitim Kanunu ile düzenlenmiş, 23.12.1981 tarihli Mesleki Eğitimi Destekleme Kanunu, 12.04.1976 tarihli Genç İşçileri Koruma Kanunu ve 15.01.1972 tarihli Endüstriyel İlişkiler Kanunu ile mesleki eğitim alanı güçlendirilmiştir (Alkan vd., 2001: 167).

Dualist sistem olarak adlandırılan Alman meslekî eğitim sistemi esas olarak teorik eğitim ile uygulamalı eğitim programlarının bütünleştirildiği bir temele dayandırılmıştır. Bu sistemi güçlü kılan unsur, eğitim ile istihdam arasında geliştirilmiş bir uyum

³⁵ <http://www.tesg.org.tr/tr/yayin/88/2.php> (Erişim tarihi: 20.08.2012)

sürecinin varlığıdır. İşletme içi eğitim ile bir meslek okulunda haftada 1-2 gün süreli teorik eğitim birlikte yürütülmekte ve daha sonra sürdürülecek olan mesleğe yönelik deneyim sağlamak ve bu tür eğitimden geçen gençler açısından istihdam imkânları artmaktadır (Aykaç, 2002).

Sistemin işleyişinde; federal, eyalet ve işletme ölçeğinde çeşitli bakanlıklar, meslek kuruluşları ve işletmeler çeşitli konularda danışma ve karar verme aşamalarında görevler üstlenmektedirler. Beceri eğitimlerinin içeriğinin belirlenmesinde, Federal Eğitim ve Bilim Bakanlığı karar verme yetkisine sahip olmasına karşın eyalet eğitim bakanlıkları bu süreçte danışma rolünü üstlenmektedirler. Diğer federal bakanlıklar, işçi ve işveren kuruluşları, Federal Mesleki Eğitim Araştırma Enstitüsü da danışma fonksiyonunu yerine getirmektedir. Okulda gerçekleştirilen meslek teorisi öğretiminin içerik ve uygulamasından eyalet eğitim bakanlıkları yetkili ve sorumlu iken; beceri eğitiminin uygulanması işletmelerin görevi olarak kabul edilmiştir. Eyaletler arası çıraklık eğitiminde uyumun sağlanması bakımından eyalet eğitim bakanlıkları periyodik toplantılar gerçekleştirmektedirler. Beceri eğitiminin masrafları işletmelerce, mesleki teori eğitiminin masrafları ise eyalet bakanlıklarınca karşılanmaktadır. Meslek standartlarının ülke çapında kontrol edilebilmesi amacıyla odalarca hazırlanan mesleki beceri sınavları düzenlenmekte, sınavlarda başarılı olanlara kalfalık ve becerili işçi sertifikaları verilmektedir. Ustalık sertifikası alınabilmesi için ise kalfa ve yetişkin işçinin, yönetmelikler çerçevesinde belirlenen süre kadar (üç-beş yıl) iş tecrübesi kazanması, bir yıl süreyle ustalık kurslarına devam etmesi ve ustalık sınavlarında başarılı olması gerekmektedir (Alkan vd., 2001: 168-169).

3.2.3. Fransa

Ülkede eğitim politikası merkezi olarak ilgili bakanlık tarafından belirlenmekte, tüm eğitim konuları ve düzeyleri ile ilgili ayrıntılı bir öğretim programı hazırlanmakta, eğitim ve öğretim için yol gösterici nitelikte ilkeler belirlenmekte ve eğitim personelinin işe alımı, eğitimi ve idaresi gerçekleştirilmektedir.³⁶

³⁶ <http://www.egitimbulteni.com/y-detay.php?YaziID=195/fransa-egitim-sistemi> (Erişim tarihi: 17.05.2012)

Çıraklık eğitimi devlet ve işletmelerce finanse edilmekte; işletmeler mesleki eğitim için her ay belli oranda vergi ödemekte, toplanan vergiler belirli kotalara göre mesleki teknik eğitim için kullanılmaktadır. Ülkedeki mesleki eğitim sistemi, tam günlük mesleki teknik okullar ile çıraklık eğitiminden oluşmakta ve çıraklık bir mesleki eğitim şekli olarak kabul edilmektedir. Temel amacı bireye, gerekli mesleki yeterliliklerin okul ve işletmelerde gerçekleştirilen eğitim ile kazandırılması olan çıraklık eğitimi mesleklerin özelliğine göre iki ile üç yıl sürmektedir. Eğitim çıraklık sözleşmesi hükümlerine göre yürütülmekte, çıraklara asgari ücretin yüzde on beş ile altmışı arasında ücret ödenmekte ve başlangıç ücreti her altı ayda bir sözleşme esasları çerçevesinde yükseltilmektedir. Mesleki eğitim sisteminde, mesleki ve teknik okulların program içeriklerinin belirlenmesi, uygulanması, sınavlar ile okulların yönetiminden Milli Eğitim Bakanlığı sorumludur. Çıraklık eğitim programlarının beceri ve meslek teorisi bölümlerinin kapsamlarının tespiti, çıraklık eğitim merkezlerinde yürütülen meslek teorisi eğitimi ile sınavlardan ulusal düzeyde Bakanlık sorumludur ve meslek kuruluşları da bu aşamada danışma fonksiyonunu yerine getirmektedir. Bölgesel düzeyde, çıraklık eğitiminin planlanması, uygulanması ve sınavlar konusunda mesleki eğitim kurulunun tavsiyede bulunma yetkisi bulunmakta; ticaret ve sanayi odaları bu aşamada meslek teorisi eğitiminin kapsamının belirlenmesi ve uygulanmasında karar sürecinde yer almaktadır. Beceri eğitimi ise işletmelerin sorumluluğundadır ve işletmeler yaptıracakları beceri eğitiminin kapsamının tespitinde yetki sahibidir (Alkan vd., 2001: 170-171).

3.2.4. İtalya

İtalya’da eğitim merkezden yönetilmekte, merkezi düzeyde belirlenen politikaların, yasaların ve yönetim ilkelerinin yerel düzeyde uygulanabilmesi için bölgeler ve yerel yönetimlere yetki verilmektedir.³⁷

Ülkede, sekiz yıllık zorunlu eğitimi tamamlamış öğrenciler mesleki eğitimle ilgili olarak; teknik program, mesleki program ya da endüstride çıraklık programına devam edebilme seçeneklerine sahiptirler. Beş yıllık teknik programı tamamlayan öğrenci yeterlilik sınavına girmekte ve başarılı olduğu takdirde teknisyen ünvanı almaktadır. Bu

³⁷ <http://www.egitimbulleteni.com/y-detay.php?YaziID=195/fransa-egitim-sistemi> (Erişim tarihi: 17.05.2012)

programları bitiren öğrenciler kendi alanları doğrultusunda yükseköğretim kurumlarına da gidebilmektedirler. Genelde meslek enstitüleri tarafından yürütülen ve üç yıl süren, mesleğin teori ve uygulamasına ilişkin esasları kapsayan mesleki programlarda ise, becerili işçi ve alt kademedeki teknisyenler yetiştirilmektedir. Çıraklık eğitimi ise genel olarak üç yıl sürmekte ve yarı zamanlı olarak yürütülen kurslara katılımla desteklenmektedir (Alkan vd., 2001: 223-224).

3.2.5. Hollanda

Ülkede uygulanan mesleki ortaöğretim, okula dayalı eğitimin yılda birkaç haftayı bulan pratik eğitimle desteklenmiş biçimi olup; çıraklık eğitimi ise okul ve işyeri eğitiminin birlikte düşünüldüğü ikili bir yapıdadır. Finansmanının Eğitim ve Bilim Bakanlığı'nın sağladığı çıraklık eğitimi; mesleğe giriş, meslek edinmek ve meslekte uzmanlaşmak olmak üzere üç kademe yürütülmektedir. Ülkede mesleki eğitim sistemine ilişkin olarak; esnek bir yapı çerçevesinde çıraklık ile okula dayalı mesleki ortaöğretim arasında kurumsal entegrasyon ve birliğin sağlanması, önceden tek tip olarak yapılandırılan çıraklık eğitimine, özel amaçlı alt kolların dahil edilmesi gibi değişiklikler yapılarak okul ve çalışma esaslı mesleki eğitimin birbiri uyumlulaştırılmış, ulusal ve sektörel yeterliliklerin yapılandırılması ile daha da güçlendirilmiştir ve geliştirilmekte olan sistemde, üçlü yapıdaki (devlet, işçi ve işveren) oluşumlar önemli görevler verilmiştir.³⁸

3.3. İlerleme Raporları Bakımından Değerlendirilmesi

Avrupa Komisyonu tarafından, Aralık 1997 tarihli konsey kararlarını izleyen dönemde gerek konsey gerekse parlamentoya düzenli olarak rapor sunulmakta ve bu çerçevede Türkiye'nin tam üyelik sürecine hazırlanma bakımından gösterdiği gelişmeler ele alınarak, birlik ile arasındaki ilişkiler siyasi ve ekonomik kriterler bakımından Türkiye'nin durumu incelenip AB müktesebatını üstlenme gücü gözden geçirilmektedir (Centel, 2006: 200). Raporlarda antlaşmalar, ikincil mevzuat ve AB politikalarının kapsamını oluşturduğu yükümlülüklerin Türkiye tarafından üstlenilmesi yeteneğinin

³⁸ <http://www.tesk.org.tr/tr/yayin/88/2.php> (Erişim tarihi: 17.05.2012)

ifade edildiği bölümlerde, otuz üç müktesebat fasıl listesi çerçevesinde; idari kapasitenin de analizini içeren değerlendirmeler ile kaydedilen ilerleme ve ülkenin genel hazırlık düzeyi ortaya konulmaktadır.

3.3.1. 2008 yılı ilerleme raporu

Raporun sosyal politika ve istihdam faslında; İstihdam politikası alanında kadınlar, gençler ve özürlülere ilişkin istihdam teşvikine ilişkin düzenlemeler ile İŞKUR'a kayıtlı işsizler bakımından iş eşleştirme, rehberlik ve mesleki eğitim olanaklarının sağlanması gibi tedbirlerle gelişmeler sağlandığı belirtilmiş ancak bazı verilere dayanılarak işgücü piyasasının özelliklerine ilişkin olarak; 2007 yılı itibarıyla %9.9 olan işsizlik oranının sabit kaldığı ancak %43.1'lik genel istihdam oranının bir önceki yıla göre biraz düştüğü, kadınlar açısından %22.2 olan istihdam oranının düşük olduğu ve %19.6 oranıyla genç işsizliğinin yüksek olduğu belirtilerek konuya ilişkin olumsuz yönler ortaya konmuştur. Çalışma hukuku bakımından Türkiye'nin yeterince hazır olmadığı ve bu bağlamda; iş hukukunun *sınırlı bir kapsamda* uygulandığı, ÇSGB ile bağlı kuruluşlarının idari kapasitelerinin yeterince gelişmediği, çocuk işçiliği konusunun ise sorun olmaya devam ettiği vurgulanmış, ancak çalışma sağlığı ve güvenliği konusunda ise İş Kanununun gözden geçirilmesi ile sosyal koruma bakımından sosyal güvenlik reformunun en önemli ayağı olan Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 2008 Ekim ayında yürürlüğe girmesi ve on sekiz yaşın altındakilerin genel sağlık sigortası kapsamına alınması olumlu karşılanmıştır.³⁹

4857 sayılı İş Kanunu'nda 15.05.2008 yılında 5763 sayılı Kanunla iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yapılan değişiklikler bu kapsamında; seksen beşinci maddeye, çalıştığı işle ilgili mesleki eğitim almamış işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacağına ilişkin bir ibarenin eklenmesi, kimyasal maddelerle çalışmalarda sağlık ve güvenlik önlemlerine ilişkin yönetmeliğin, ilgili AB mevzuatı başlıklı on dördüncü maddesinin konuyla ilgili AB direktifleriyle uyumlulaştırılması gibi gelişmeler rapordaki ilerlemeye ilişkin kayıtlara dayanak oluşturmuştur.

³⁹ www.absg.gov.tr. (Erişim tarihi: 18.05.2012)

Eğitim ve kültür alanında; hayat boyu öğrenme ve gençlik programlarına katılımın artması, ulusal ajansın konuya ilişkin faaliyetlerini etkin şekilde yerine getirmesi, mesleki yeterlilikler kurumunun⁴⁰ oluşturulması gibi adımlar konuya ilişkin olumlu gelişmelerdir.

3.3.2. 2009 yılı ilerleme raporu

Sosyal politika ve istihdam başlığı kapsamında; iş hukuku bağlamında AB müktesebatının iç hukuka aktarımı konusunda ilerleme kaydedilmediği ve İş Kanunu'nun kapsamının genişletilmesi⁴¹ gerektiği, uzun süredir devam eden çocuk işçiliği sorunu için daha fazla kaynağın seferber edilmesi gerektiği belirtilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bazı ilerlemelere rağmen (teftiş mekanizmasına ilişkin kurumların eğitim ve personel alımı ile güçlendirilmesi, eğitici faaliyetler gibi), 2007 yılında 80.602 iş kazası meydana geldiği ve müfettiş sayısındaki (yaklaşık olarak bir müfettişe 32.994 işçinin düştüğü, geçiş ekonomileri için ILO standartlarının belirlediği ise bir müfettişe 20.000 işçi düşmesi yönündedir) yetersizliğin dikkat çekici olduğu ve istihdam politikası bakımından 2009 yılının ikinci yarısında genç işsizlik oranının %24.9'a yükselmesi ve bunun da İŞKUR'un hizmetlerine yönelik taleplerin artması sonucunu doğurduğu belirtilmiştir (ABGS[Avrupa Birliği Genel Sekreterliği], 2009: 63-64).

Bir önceki ilerleme raporunda olduğu gibi iş hukukuna ilişkin bir dizi direktifle beraber iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çerçeve direktifin⁴² iç hukuka aktarılamaması ve kanunun kapsamı konusundaki eksiklik vurgulanmıştır. Nitekim 4847 sayılı İş Kanunu'nun, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler dışında çırakların da yer aldığı, kapsam dışı tutulan iş ve iş ilişkilerinin belirlendiği istisnalara ilişkin dördüncü maddesi kanunun uygulama alanını daraltmaktadır.

⁴⁰ 07.10.2006 tarihinde 26312 sayılı Resmi Gazete yayımlanan *Mesleki Yeterlilikler Kurumu Kanunu* ile, mesleki ve teknik eğitim alanında ulusal yeterliliklerin esaslarını belirlemek, denetim, ölçme, değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırmaya ilişkin faaliyetleri yürütmek için gerekli mesleki yeterlilik sistemini kurmak ve uygulamak üzere Mesleki Yeterlilikler Kurumu(MYK) oluşturulmuştur.

⁴¹ Kapsam dışında bırakılan diğer işlerin yanında, elliden az işçi çalıştırılan tarım ve orman işletmelerine, Esnaf ve Sanatkarlar Kanunu kapsamında olup üç ve daha az işçi çalıştırılan işletmeler ile *çıraklara* uygulanmaması, kapsama ilişkin eksiklikler olarak ortaya konmuştur.

⁴² Bakanlar Konseyi tarafından 12.06.1989 tarihinde kabul edilip 01.01.1993 tarihinde yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin 89/391/EEC sayılı Yönerge.

Eğitim ve kültür başlığında; genel anlamda iyi düzeyde bir ilerleme kaydedildiği, hayat boyu öğrenme ve gençlik programları kapsamında son bütçe dönemi itibariyle, proje ve bireysel hareketlilik için Türk Ulusal Ajansı'na 7.000'den fazla başvuru yapıldığı ve yararlanıcılarla 2.000'den fazla hibe anlaşması yapılarak geniş bir coğrafi alanın kapsanmasının sağlandığı, Ulusal Ajansın idari kapasitesinin güçlendirilmesi bakımından kanuni bir düzenlemenin yapıldığı, Eğitim ve Mesleki Eğitim 2010 Çalışma Programı kapsamındaki AB ortak kriterlerinin sağlanmasında ilerleme kaydedildiği belirtilmiştir (ABGS, 2009: 79).

3.3.3. 2010 yılı ilerleme raporu

Raporda sosyal koruma alanına ilişkin olarak sınırlı bir ilerleme kaydedildiği, iş hukuku konusunda birlik müktesebatının iç hukuka aktarımına ilişkin ilerleme sağlanamadığı, İş Kanununun ekonominin bazı sektörlerine uygulanmadığı, iş sağlığı ve güvenliği konusunda çok sınırlı bir ilerlemenin kaydedildiği, ekonomi ve işgücü piyasasının büyüklüğüne kıyasla iş müfettişleri sayısının düşük düzeyde olması (bir önceki yıla göre %7'lik bir artış sağlanmıştır), 2007 yılındaki iş kazası sayısına göre çok az bir farkla 2008 yılında 72.963 iş kazasının meydana geldiği, yoksullukla mücadelede kapsamlı bir mücadele çerçevesinin bulunmadığı; bunun yanında; İş Teftiş Kurulu'nun kapasitesinin güçlendirilmesi, ek personel alımı ve bunların eğitimine devam edilmesi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde dezavantajlı gruplar için yeni bir dairenin kurulması ve ulusal istihdam stratejisinin oluşturulması olumlu adımlar olarak değerlendirildiği belirtilmiştir (ABGS, 2010: 68-69).

Sosyal korumanın kapsamı açısından, iş yasalarının kapsamı dışında kalıp genel hükümlere tabi olanlardan, haklarında özel düzenlemelerin bulunması gerekenler için özel düzenleme getirilmemiş olması, çalışanlar açısından sosyal korumadan eşit biçimde yararlanamama sonucunu doğurmaktadır. Birliğin iş sağlığı ve güvenliği ilkelerinin iç hukuka aktarılması çerçevesinde; konuya ilişkin hazırlanan yönetmelik Danıştay tarafından iptal edilmiş, sonrasında hazırlanan tüzük taslağı Başbakanlığa iade edilmiş ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun seksen birinci maddesinde 23.07.2010 tarih ve

6009 sayılı yasayla değişiklik yapılmış ve konuya ilişkin yönetmelikler düzenlenmesi yolu açılmıştır. Ancak ilerlemenin kaydedilebilmesi için gelişmiş bir mevzuatın yanında, etkin bir devlet denetim sisteminin varlığı da gerekmektedir (Centel, 2011: 280).

Türkiye'nin reform gündeminin, Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi de dahil olmak üzere birliğin kilit standartlarına uygun şekilde gerçekleştirilmesi için hedefleri ve performans göstergelerini içeren 2010-2014 Stratejik Planı'nın Milli Eğitim Bakanlığı tarafından kabul edilmesi, öncelikle mesleki eğitim ve staj alanındakiler olmak üzere bakanlığın amaçlarının yeniden yapılandırılmasını amaçlayan Yeşil Kitabın nihai hale gelmesi, eğitim ve kültür başlığı altındaki olumlu adımlar olarak değerlendirilmiştir. Yeterliliklerin tanınması, kalite garantisi ve Avrupa Yeterlilikler Çerçevesine (AYÇ) dayanan bir yeterlilikler çerçevesinin oluşturulmasının gerekliliği belirtilmiştir (ABGS, 2010: 88).

3.3.4. 2011 yılı ilerleme raporu

Raporda, özellikle küçük işletmeler ve tarım sektöründe kayıt dışı istihdamın yaygın olmasının İş Kanunu'nun etkili biçimde uygulanmasını engellediği, birlik mktesebatinin i hukuka aktarımında ilerleme kaydedilmediği, ÇSGB tarafından çalışma uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği uzmanları ve iş müfettişleri dahil 1450 yeni kadro ihdas edeceğini açıklamış olması yanında İş Kanunu kapsamında sosyal konularla ilgilenecek iş müfettişi sayısının 384 olduğu göz önüne alındığında İş Kanunu'nun uygulanması bakımından denetim kapasitesinin hala yetersiz olduğu, Kasım 2010'da işyeri sağlık ve güvenlik birimlerinin kurulması, işyeri hekimlerinin sorumluluk ve nitelikleri dahil iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin düzenlemeler⁴³ yapılması sınırlı ilerlemeler olarak değerlendirilmiş, ocuk işçiliği ile mücadelede gösterilen çaba ve idari kapasitenin arttırılması gerektiği belirtilmiştir (ABGS, 2011: 77).

⁴³ İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği; İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik ile İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (R.G. T. 27.11.2010, S. 27768).

Türkiye'nin eğitim, mesleki eğitim ve gençlik konularında AB müktesebat ve standartları ile uyum sağlamaya devam ettiği belirtilmiş ve bu kapsamda; birlik çerçevesiyle bağlantılı bir Ulusal Yeterlilikler Çerçevesinin geliştirilmesine devam edilmesi, işlevsel bir ulusal yeterlilikler sisteminin hayata geçirilebilmesi için modüler mesleki eğitim ve öğretim müfredatının geliştirilerek meslek okullarında uygulanmaya başlanması, Türk Ulusal Ajansı'nın idari kapasitesini güçlendirmeye yönelik bir kanunun kabul edilmesi, Milli Eğitim Bakanlığı'nın yeniden yapılandırarak Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü ve AB ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü'nün oluşturulması gibi gelişmeler konuya ilişkin olumlu adımlar olarak değerlendirilmiştir (ABGS, 2011: 97).

Sosyal politika ve istihdam başlığında önceki raporlarda olduğu gibi, sosyal koruma kapsamının darlığı ve kayıt dışı istihdamın yaygınlığı, işgücü piyasasının çalışma koşulları ve ilişkileri bakımından bütünsel bir korumadan uzak olması, sendikal hakların AB sözleşmeleri ve ILO standartları ile uygunluğunun tam olarak sağlanamaması, genç işsizliği oranının yüksekliği gibi sorunlar ön plana çıkmakta ve konuya ilişkin tedbirlerin gerek planlanması gerekse etkin biçimde uygulanması ve izlenmesi için çabalar eksik kalmaktadır. Eğitim başlığında ise mesleki eğitime ilişkin AB ilke, uygulama ve standartlarını esas alan düzenlemeler olumlu karşılanmaktadır.

Sonuç

Tarihin her döneminde nitelikli işgücüne duyulan gereksinim, günümüzde bilim ve teknolojiadaki değişim süreci ile birlikte tüm sektörlerde daha belirgin hale gelmiştir. Bu bağlamda, gerek geleneksel bir dokusu olan çıraklık uygulaması ve gerekse mesleki ve teknik eğitim kapsamında stajyerlik uygulaması bu gereksinime cevap verebilme amacına hizmet etmektedir.

Bir meslek ya da sanatın öğrenilmesi bakımından başvurulmuş en eski yöntemlerden biri olan çıraklık, günümüzde de geçmişte olduğu gibi gereksinim duyulan nitelikli işgücünün yetiştirilmesi amacıyla uygulama alanı bulmaktadır. Bireylerin meslekleri ile ilgili sektör uygulamalarını yerinde görmeleri ve gelişmeleri yakından izlemeleri, almış oldukları teorik eğitimi pratikle birleştirmelerini, alanları ile ilgili bilgilerini kavramalarını ve pekiştirmelerini sağlayacak ve yürütecekleri işin niteliğini olumlu yönde etkileyecektir. Söz konusu sonuçların ortaya çıkabilmesi ise bu işlevi yerine getirecek olan stajyerlik müessesesinin sistemli ve sağlıklı şekilde yürütülebilmesine bağlıdır.

Tarihsel süreç içerisinde, bilgi ve becerilerin bir kişiden diğerine aktarılması yoluyla meslek öğrenmenin kökleri eskilere dayanmaktadır. Üretim sürecinde rollerin üstlenilmesi ve işle ilgili bilgi ve becerilerin kazanılması çeşitli öğrenme biçimleriyle gerçekleşmiştir. Kişilerin mesleki anlamda yetiştirilmeleri önce iş içerisinde yetiştirilmeleri ile gerçekleşmiş ilerleyen aşamalarda okul sistemi ile uygulanmaya başlanmış, sonrasında ise iki uygulamanın farklı biçimleri uygulanagelmıştır.

Çıraklık ve stajyerliğe ilişkin uluslararası dayanaklar incelendiğinde, doğrudan veya dolaylı olarak birçok uluslararası kuruluş tarafından düzenleme yapıldığı görülür. Çıraklık ve stajyerlik kavramları ilişkili olduğu diğer kavramlardan soyutlanarak ele alınamamaktadır. Bu anlamda çıraklık ve stajyerliğin hukuksal dayanakları ortaya konulurken gerek çocuk ve gençlerin korunması, gerek iş sağlığı ve güvenliği hakkı ve gerekse eğitim hakkı kapsamında BM, ILO, Avrupa Konseyi ve AB düzenlemeleri ülkemizdeki düzenleme ve uygulamalar bakımından önem arz etmektedir. Ulusal hukuki dayanaklar bakımından T:C Anayasası, 6098 sayılı Borçlar Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği, konunun gerek

temel haklar ile iş ve sosyal güvenlik mevzuatı ve gerekse mesleki-teknik eğitim kapsamında çıraklık ve stajyerliğe ilişkin esaslar bakımından konunun hukuki temellerini ortaya koymaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 4.ve 77. maddeleri bağlamında, Kanun'un iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümleri ile birlikte, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerde yer alan hükümlerin de işyerindeki çıraklara ve stajyerlere uygulanacağı ortaya konulmaktadır. Ancak İş Kanunu'nun bu hükmü, TBMM tarafından kabul edilen kademeli bir geçiş dönemi öngören 20.06.2012 tarihli 6331 sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" ilgili maddelerinde belirtilen geçiş döneminin tamamlanmasıyla yürürlükten kalkacak ve İş Kanunu'nun çıraklar ve stajyerlere uygulanan hükümlerinin yerini, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri alacaktır. Sosyal güvenlik hakkı bakımından ise, sosyal güvenlik hakkının ayrıntılarını düzenleyen 16.06.2006 tarihli 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 5. Maddesi kapsamında; hizmet akdi ile çalışmamakla beraber 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanunu'nda belirtilen aday çırak, çıraklar ile işletmelerde meslekî eğitim gören öğrencilere (stajyerler) iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık sigortalarının uygulanacağı hükme bağlanmıştır. Söz konusu hükme göre çıraklar ve stajyerler, bazı farklılıklara rağmen sigorta hakkından işçiler gibi yararlanmaktadırlar. 05.06.1986 tarihinde Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu adı ile kabul edilen kanunda ilerleyen dönemlerde pek çok değişiklik yapılmış ve 2001 yılında, 4702 sayılı kanunla yapılan değişiklikle Mesleki Eğitim Kanunu adını alan 3308 sayılı Kanun'un ilk maddesinde Kanun'un amacı ortaya konulmuştur. Buna göre; Kanun'un amacı; çırak, kalfa ve ustaların eğitimi ile okullarda ve işletmelerde yapılacak mesleki eğitime ilişkin esasları düzenlemektir. Konunun ayrıntıları ise Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği kapsamında belirlenmiştir.

Çıraklık ve stajyerliğin uygulama aşamasında ise, kişilerin yasal düzenlemeler kapsamında sahip oldukları hakları tam olarak kullanabildiklerini söylemek güçtür. Stajyerliğe nazaran gerek niteliği gerekse işyerinde geçirilen sürenin daha fazla olması bakımından işçiliğe daha benzer bir yapı sergileyen çıraklık uygulaması konusunda, temel sorunun bu uygulamanın çocuk ve genç emeğinin sömürüldüğü bir alana dönüşmesi ve işçilik halini almış olmasıdır. Stajyerlik konusunda ise, okul ya da kurumun öngördüğü bir yükümlülüğün yerine getirilmesi yönünde bir algıya sahip olunması, staj döneminin işyerlerinde asıl iş dışındaki işler yapılarak geçirilmesi ile

tecrübe ve bilgi paylaşımının yeterli olmaması bu uygulamaya ilişkin temel sorunlar olarak ön plana çıkmaktadır.

Çıraklık ve stajyerlik sürecinin eğitim anlamında verimli hale getirilebilmesi için birtakım önlemlerin alınması gerekmektedir. Verimli bir çıraklık eğitimi için, sağlıklı bir program çerçevesinde işyerlerinin uygun eğitim ortamları haline getirilmesi, eğitim merkezlerinde yürütülen teorik eğitimle, işyerlerindeki uygulamaların eşgüdümünü sağlayıcı nitelikte programların geliştirilmesi, eğitim merkezlerinde çeşitli uygulamalara imkan sağlayacak küçük ölçekli atölyelerin kurulması hayata geçirilebilecek önlemler arasında sayılabilir. Staj dönemleriyle ilgili olarak, yürütülen işin eğitim amaçlarına uygun olması, düzenli bir çalışma programının geliştirilmesi, stajyere yardımcı olabilecek yeterliliğe sahip teknik personelin bulunması, etkili ve sürekli bir denetim mekanizmasının varlığı, uyumlu bir çalışma ortamının sağlanması gerekmektedir.

Çıraklık ve stajyerlik müesseselerinin kendilerinden beklenen işlevleri yerine getirebilmeleri sadece bu alanda iyi bir eğitim sisteminin varlığı ile mümkün olmamakta bununla birlikte yasal bir alt yapıyı da gerekli kılmaktadır. Başlı başına güçlü bir yasal altyapının varlığı ise sisteme ilişkin tüm sorunların çözümü ve sistemin iyi işlemesi noktasında yeterli olmamakta ve uygulamaya yansımayan düzenlemelerin varlığı bir anlam ifade etmemektedir. Uygulama boyutu ile yasal düzenlemeler arasındaki uyumu ortaya koyulması ise; güçlü ve etkili bir denetim mekanizmasının varlığına bağlıdır. Görüldüğü üzere bütünsel anlamada çıraklık ve stajyerliğe ilişkin olumlu bir tablonun ortaya konulabilmesi açıklanan hususların tümü bakımından uyumlu ve birbirini tamamlayacak nitelikte düzenleme ve uygulamaların varlığını gerektirmektedir.

Birçok alanda ortak politika ve uyumlaştırılmış bir mevzuat sistematiğine sahip olan Avrupa Birliği'nin, mesleki eğitim alanında genel ilkeleri belirleyerek bir çerçeve oluşturma gereksinimi topluluğun kuruluş yıllarından itibaren gündeme gelmiş, bu konuda üye ülke uygulamalarında dikkate alınması beklenen genel ilkeler belirlenmiştir. Birlik üyesi ülke uygulamaları ise ulusal yapı ve sistemlerle yakından ilişkili olup ülke ihtiyaçları çerçevesinde şekillenmektedir. Ancak gerek birliğin daha genel nitelikli normları ve gerekse konuya ilişkin uygulama ve ilkeler belirleyici rol üstlenmektedir. Ülkemizdeki uygulama ise geleneksel bir dokuya sahip olan çıraklık uygulamasının

bazı alanlarla sınırlı kaldığı, genel anlamda amacından uzaklaşmış mesleki-teknik eğitim kapsamındaki stajyerliğin ise nitelik anlamında tartışılır hale geldiği görülmektedir. Türkiye'deki çıraklık ve stajyerlik müessesesi ve AB ülkelerindeki uygulamalar karşılaştırıldığında kimi benzerlik ve farklılıkların bulunduğu görülür.

AB üyesi ülkelerin uygulamaları konuya ilişkin ortak değer ve ilkeler ışığında gerçekleştirilmekte ancak her ülkenin geleneksel dokusu, devlet yapısı, eğitim anlayışı, sosyal ve kültürel özellikleri gibi kendine özgü koşulları konuya ilişkin oluşturulacak sistemin yapısı ve nitelikleri konusunda belirleyici olmaktadır. Ülkemizin AB'ye uyum çerçevesinde, bir taraftan birliğin temel ilke ve politikalarını hayata geçirme çabası kapsamındaki yeniden yapılanma süreci diğer taraftan kurum ve sistemlerin geleneksel yapılarından kaynaklanan uygulamalar geçiş süreçlerine özgü sıkıntıları ön plana çıkarmaktadır.

Ülkelerin mesleki eğitim sistemleri, kendilerine özgü nitelikler taşımasına rağmen genel olarak; çıraklık sistemi esasına dayanan, okul sistemi esasına dayanan ve her iki ölçütü esas alan sistemler olarak üç gruba ayrılabilir. Ülkemizdeki mesleki teknik eğitim modeli, süreç içinde politik ve ekonomik gelişmelerden de etkilenerak birçok kez yeniden düzenlenmiş ve uzun süre okul merkezli bir sistem çerçevesinde yapılandırılmış ancak son dönemlerde okul-işletme işbirliğini esas alan uygulamalar hız kazanmıştır.

Çıraklık sisteminin esas alındığı Almanya, Avusturya gibi ülkelerde becerili işçi yetiştirme konusunda temel yöntem olarak çıraklık yolu benimsenmekte ve meslek okullarında çırak adaylarına çalışma saatleri içinde ya da dışında, meslekleriyle ilgili teorik bilgiler verilmektedir. Tarafların karşılıklı sorumlulukları ise bir sözleşmeyle belirlenmektedir. Ancak, gençlerin genel ve üniversite eğitime yönelmeleri, büyük ve küçük ölçekli işletmelerde verilen eğitimin farklılıklar taşıması, nüfus özelliklerine bağlı olarak işletmelerin çırak bulma konusunda sıkıntı yaşaması, özellikle küçük işletmelerin çıraklık eğitimi maliyetlerine yönelik şikayetleri, sistemin ön plana çıkan sorunları arasında sayılabilir.

Özellikle Almanya uygulaması ile bütünleşmiş olan ikili (dual) sistem birtakım sorunlar içermesine rağmen, ülkedeki genç işsizliği oranlarının AB ortalamasının altında olması sistemin başarısına bağlanmakta ve bu anlamda ikili sistem ya da çıraklık sisteminin yapı ve işleyişi inceleme konusu olmaktadır. Ülkemizdeki sistemle karşılaştırıldığında temel birtakım farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Bu farklılıkları aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür:

- Ülkemizde çıraklık eğitimi haftada sekiz saatten az olmayacak şekilde alınan teorik eğitim ve işyerlerinde yapılan pratik eğitimden oluşmakta ve 2 ile 4 yıl arasında değişmekte, ikili sistemin uygulandığı Almanya’da ise bu süre 2 yıldan 3.5 yıla kadar değişmekte ve öğrenciler haftanın 3-4 günü işyerinde 1-2 gününü ise okulda geçirmektedirler.
- Eğitim sonunda öğrenciler meslek odalarının düzenlediği yeterlilik sınavlarına katılmakta, sınav işçi ve işveren temsilcileri ile meslek okulu öğretmenlerinden oluşan jüri tarafından değerlendirilmekte, yüksek eğitime devam etmek isteyenler tam zamanlı eğitimin verildiği meslek üniversiteleri ya da meslek yüksekokullarına gidebilmektedirler. Ülkemizdeki çıraklık sisteminde mesleki ilerleme çıraklık, kalfalık ve ustalık şeklinde olmakta ve her aşama için gereken eğitimin tamamlanması sonrası yapılan sınavlar, eğitim merkezi müdürünün başkanlığındaki komisyon tarafından değerlendirilmektedir.
- İkili sistemde eğitim görececek öğrenci ile işyeri arasında Mesleki Eğitim Kanunu ile belirlenmiş bir sözleşme yapılmakta, çalışma koşulları sektörel anlamda toplu iş sözleşmeleri esas alınarak düzenlenmekte, firmanın vereceği ücret aynı mesleği yapan kalifiye bir işçinin aldığı ücret ölçüt alınarak belirlenmektedir. Ülkemizde çırak ile işveren arasında 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu çerçevesinde çalışma koşullarını belirlediği bir çıraklık sözleşmesi yapılmakta ve çırağa kanunun belirlediği şekilde yaşına uygun asgari ücretin %30’ndan az olmayacak şekilde ücret ödenektedir.
- İkili sistemde işletmeler ve meslek okulları yasal anlamda eğitimin her aşamasında kurumsallaşmış bir işbirliği çerçevesinde çalışmakta iken ülkemizde eğitim ve işletme süreçleri arasında koordinasyon ve işbirliği eksikliği vardır.

- Sanayi ve Ticaret Odaları sistemde uygulama, yönlendirme ve denetime ilişkin görevler üstlenirken (işletmelerin eğitime uygunluğunun denetimi, sözleşmelerin kaydı, kariyer danışmanlığı vb.) ülkemizdeki meslek odalarının sisteme katılımı oldukça sınırlı olup sistemin denetimi genel denetim süreci içinde gerçekleştirilmektedir.

İkili sistem, ülkemizde örgün mesleki eğitim kapsamındaki staj uygulaması ile karşılaştırıldığında ise gerek pratik eğitimin süresi (ortaöğretim düzeyinde son sınıfta üç gün işletmelerde pratik eğitim, iki gün okulda teorik eğitim ya da yaz döneminde pratik eğitim) gerekse nitelik bakımından(araştırmalar pratik eğitimde stajyere alanı dışında daha çok yardım niteliğinde işler yaptırıldığını ortaya koymaktadır) farklılık taşımaktadır.

Okula dayalı eğitimin ağırlıklı olarak uygulandığı ancak işletmede eğitim boyutu ile dönüşümlü eğitimin değişik türlerini sistemlerine dahil etmeye çalışan Belçika, İspanya, Finlandiya, Fransa ve Hollanda gibi ülkelerde bu kapsamda gerçekleştirilen çalışmalarla; geleneksel çıraklık eğitiminin modernize edilmesi, işletmelerdeki eğitim sürecinin okula dayalı eğitimle bütünlüğünün sağlanması, akademik başarısızlığa uğramış gençlerin işsizlik sorununun çözümüne yönelik staj programlarının geliştirilmesi gibi konularda çaba gösterilmektedir.

Ülkemizde okula dayalı mesleki eğitim modeli benimsenmekle beraber, sınırlı bir uygulama alanında kalan çıraklık eğitiminin daha işlevsel hale getirilmesi için belirtilen çalışmalar ülkemizde de uygulanmakta, bütünsel bir çerçeve oluşturulmaya çalışılmaktadır. Ülkemizde gerek çıraklık eğitimi gerekse örgün mesleki ortaöğretimde Milli Eğitim Bakanlığı sistemin işleyişine ilişkin temel görevleri üstlenmekte ve yapılanma merkezi bir nitelik göstermektedir. Almanya'da ise kararların çoğu bölgesel düzeyde alınmakta ulusal düzeyde ise sınırlı şekilde karar alınmaktadır. Bu anlamda benzerlik gösterdiğimiz Fransa'da ağırlığın merkezde olduğu ve karar mekanizmasının ulusal düzeyde işletildiği görülmektedir.

Ülkemizde çıraklık ile ortaöğretim düzeyinde mesleki teknik eğitim işletme stajlarında öğrencilerin sigorta primleri Milli Eğitim Bakanlığı bütçesine konulan ödenekle karşılanmaktadır. Bu yöntemle pratik eğitime ilişkin işveren yükü azaltılarak uygulama yaygınlaştırılmaya çalışılmaktadır. Diğer ülkelerde ise pratik eğitimin maliyeti sosyal sigorta primlerini de kapsayacak şekilde işletmelerce karşılanmaktadır.

Çıraklık ve stajyerlik uygulamasının ülkenin bütününe ilişkin genel sorunlardan ayrı düşünülemeyeceği bir gerçekliktir. Türkiye Avrupa Birliği üyeliğine adaylık bağlamında, yerel düzenleme, uygulama ve değer yargılarından AB norm, düzenleme ve değerlerine doğru geçiş sürecine ilişkin çelişki ve boşlukları bünyesinde barındırmaktadır. Bu bağlamda çıraklık ve stajyerlik uygulaması da geçmişten devralınan sorunlarla birlikte, uyum sürecinin gerektirdiği yasal ve kurumsal düzenlemeler ve uygulamalar çerçevesinde sistemin yapılandırılmasına ilişkin çabaları içermektedir.

Türkiye'nin AB'ye tam üyelik sürecine hazırlanması bakımından gösterdiği gelişmelerin ele alınarak, birlik ile arasındaki ilişkilerin siyasi ve ekonomik kriterler bakımından Türkiye'nin durumunun incelenip birlik müktesebatını üstlenme gücünün gözden geçirildiği ilerleme raporlarında, çıraklık ve stajyerlik uygulamasıyla bağlantılı olarak, sosyal politika ve istihdam faslı ile eğitim ve kültür fasıllarındaki değerlendirmeler sürece ışık tutmaktadır. Bu kapsamda, İş Kanunu'nun kapsamının genişletilmesi gerektiği, uzun süredir devam eden çocuk işçiliği sorunu için daha fazla kaynağın seferber edilmesi gerektiği, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bazı ilerlemelere rağmen yaşanan iş kazası sayısının fazlalığı ve denetimler bağlamında müfettiş sayısının geçiş ekonomileri için ILO standartlarının belirlediği müfettiş sayısının altında olduğu, sosyal koruma alanının sınırlı bir çerçeve çizdiği yönündeki tespitler sonraki süreçte atılacak adımlar bakımından yönlendirici niteliktedir. Eğitim ve kültür başlığında ise, genel anlamda iyi düzeyde bir ilerleme kaydedildiği, hayat boyu öğrenme ve gençlik programları kapsamında, proje ve bireysel hareketlilik için birçok başvurunun yapıldığı ve yararlanma bakımından geniş bir coğrafi alanın kapsandığı, bu süreçte yer alan kurumların idari kapasitelerinin yasal düzenlemelerle güçlendirildiği ve konuya ilişkin AB ortak kriterlerinin sağlanmasında ilerleme kaydedildiği belirtilmiştir.

AB'nin gerek temel insan hak ve özgürlüklerine ilişkin ve gerekse çocuk ve gençlerin korunmasına ve iş sağlığı-güvenliğine ilişkin düzenlemeleri konuya ilişkin genel anlamda bir hukuksal çerçeve oluşturmakta, uyum bağlamında ortaya konan ulusal düzenlemelerde de ölçüt alınmakta ve süreci yönlendirici rol üstlenmektedir. Ancak konuya ilişkin yeterli düzenlemelerin yapılması uygulama boyutuna ilişkin sorunların çözülmesinde başlı başına yeterli olmamakta, düzenlemelerle birlikte gerçek anlamda bir uyum süreci somut sorunların çözülmesi konusunda yeterli adımların atılmasını gerektirmektedir.

Kaynakça

- Abay, A.R. (2002). Çırak öğrencilerin sorunları (bostancı çıraklık eğitim merkezi öğrencileri örneği). *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (4),107-139.
- Adıgüzel, O.C. ve Berk, Ş. (2009). Mesleki ve teknik ortaöğretimde yeni arayışlar: yeterliğe dayalı modüler sistemin değerlendirilmesi, *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6 (1), 220-236.
- Akbaş, B. (2010). Mesleki yeterlilikler kavramının istihdam politikalarına etkisi. *Mercek*, 15 (60), 51-54.
- Akın, L. (2005). İş sağlığı ve güvenliğinde işyerinin örgütlenmesi. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 54 (1), 1-60.
- Akın, L. (2005). Sigortalılık kavramı açısından sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanun tasarısının değerlendirilmesi. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 54 (2), 23-63.
- Akın, L. (2007). Anayasa mahkemesinin iptal kararı sonrasında sigortalılığın kapsamı ve primli rejimle bağdaşması. *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunları ve Gerçekler Sempozyumu*, İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, ss. 22-55.
- Akyan, M.A. ve Atak, N. (2004). Çankırı sanayi sitesinde çalışan çocuklar ve çalışma koşulları. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 57 (3), 139-151
- Alkan, C.; Doğan, H. ve Sezgin, İ. (2001). *Mesleki ve teknik eğitimin esasları* (1. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Alpar, M.B. (2002). Kötü şartlardaki çocuk işçiliğinin yasaklanması ve ortadan kaldırılmasına ilişkin acil önlemler hakkında 182 sayılı ILO sözleşmesi ile ilgili çalışma hayatı mevzuatı. *Kamu-İş*, 7 (1). <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/719.pdf> (Erişim tarihi: 05.03.2012)
- Alper, Y. (2011). 6111 sayılı kanun ve sosyal güvenlikle ilgili değişiklikler. *Dosya*. <http://www.aso.org.tr/b2b/asobilgi/sayilar/dosyamartnisan2011.pdf> (Erişim tarihi: 10.05.2012)
- Altıparmak, D. (2006). Mesleki teknik orta ve yükseköğretim. *AB Kopenhag Süreci ve Mastriht Bildirgesi Açısından Türkiye’de Mesleki Öğretim ve Eğitimi Bekleyen*

- Zorluklar Uluslararası Konferansı*, Ankara: Demircioğlu Matbaacılık, ss. 120-127.
- Arsava, A. F. (2003). Avrupa Birliği temel haklar şartı. *Avrupa Çalışmaları Dergisi*, 3 (1), 1-17,
- Ateşoğulları, K. (1997). *Uluslararası Çalışma Örgütü ve Türkiye*. İstanbul: Petrol-iş Yayınları.
- Avcı, A. (2003). *İşyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatı*. İstanbul: Melissa Matbaacılık.
- Avrupa Birliği Genel Sekreterliği. (2009). *2009 yılı Türkiye ilerleme raporu*. Ankara: Avrupa Birliği Bakanlığı.
- Avrupa Birliği Genel Sekreterliği. (2010). *2010 yılı Türkiye ilerleme raporu*. Ankara: Avrupa Birliği Bakanlığı.
- Avrupa Birliği Genel Sekreterliği. (2011). *2011 yılı Türkiye ilerleme raporu*. Ankara: Avrupa Birliği Bakanlığı.
- Avrupa Konseyi. (2001). *Avrupa sosyal şartı temel rehber*. (Çev: B. Çiçekli). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Avrupa Komisyonu. (2006). *Ayrımcılıkla Mücadele-Bir Eğitim El Kitabı*, Avrupa Topluluğu Resmi Yayınlar Bürosu.
- Aykaç, N. (2002). Türkiye’de ve bazı Avrupa Birliği ülkelerinde mesleki teknik eğitim. *Milli Eğitim*. http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/155-156/aykac.htm (Erişim tarihi: 15.05.2012).
- Bakırcı, K. (2004). *Çocuk ve genç işçilerin haklarının korunması*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ball, S. (2003). Avrupa Topluluğu mesleki yetiştirme yasasının ve politikasının Avrupa istihdam stratejisindeki rolü. *İş Yaratma ve İş Hukuku* (Ed: B. Marco) (Çev: Z. Diclelive A. Kardam), İstanbul: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, ss. 121-146.
- Bilgili, Ö. (2011). 6111 sayılı kanun ile çıraklar, stajyer öğrenciler ve kursiyerlerin yeni durumu.*Dayanışma*.<http://www.izsmmmo.com/DergiResimler/Dayanisma%20111.pdf> (Erişim tarihi: 10.05.2012)
- Bilici, N. (2005). *Türkiye-Avrupa Birliği ilişkileri*. (2. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Centel, T. (2006). 2006 Yılı Türkiye ilerleme raporu'nun sosyal yönden değerlendirilmesi. *Sicil*, 1 (4), 200-204.
- Centel, T. (2011). 2010 Yılı ilerleme raporu ve türk çalışma yaşamı. *Sicil*, 6 (21), 278-283.
- Ceylan, S.S. ve Metin, Ö. (2009). Çıraklık eğitimine devam eden ve sanayi bölgesinde çalışan çocukların çalışma koşulları. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 4 (10). <http://web.firat.edu.tr/shmyo/edergi/cilt4dortsayion/ceylanvemetin10.pdf> (Erişim tarihi: 06.03.2012)
- Çağatay, N. (1990). *Ahilik nedir*. Ankara: Kültür Bakanlığı Halk Kültürünü Araştırma Dairesi Yayınları.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2005). *Çalışan Çocukların Eğitime Yönlendirilmesi İzmir Projesi Raporu*. Ankara.
- Çelik, A. (2006). *AB Sosyal politikası* (1. Baskı). İstanbul: Kitap Yayınevi
- Çelik, G. (2011). Modern dönemde üretim-paylaşım ve tüketim sürecinin örgütlenmesi ve ahilik kurumunun mirası. *Ahilik* (Ed: B. Çakır, İ. Gümüş). Kırklareli: Kırklareli Üniversitesi Yayınları, ss. 68-74.
- Çelik, N. (2006). *İş hukuku dersleri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Demir, E. (2012). Türkiye'de mesleki eğitim. *Mercek*, 17 (6), 54-65.
- Demir, G. (1996). Ahilik ve tüketici koruma ilişkileri. *Ahilik Kültürü Haftası 1995 Yılı İstanbul Paneli*, İstanbul: İstanbul Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği Yayınları, ss. 35-41.
- Derrien, J-M. (1994). *Çocuk çalıştırılması ile ilgili politika hazırlanması ve iş denetimi*. (Çev: H. Başçıl B. Piyal). Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Doğan, H.; Ulusoy, A. ve Hacıoğlu, F. (1997). *Okul sanayi ilişkileri*. Ankara: Önder Matbaacılık Ltd. Şti.
- Doğu, S. (2002). AB'ye giriş sürecinde mesleki teknik eğitim ve ulusal meslek standartları. *Eğitim Sorunları Kurultayı-II*, İstanbul: Ege Basım, ss. 46-51.
- Dülger, İ. (1990). *Mesleki Yaygın Eğitim ve Türkiye*. Ankara: Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü Mesleki ve Teknik Açıköğretim Okulu Matbaası.
- Düzçüklüoğlu, H.; Asiltürk, İlhan. ve Yaşar, M. (2006). Mesleki ve teknik eğitimin modernizasyonu projesi ve modüler eğitim sisteminin değerlendirilmesi. *AB Kopenhag Süreci ve Mastriht Bildirgesi Açısından Türkiye'de Mesleki Öğretim ve*

- Eğitimi Bekleyen Zorluklar Uluslararası Konferansı*, Ankara: Demircioğlu Matbaacılık, ss. 78-82.
- Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası. (2004). *4. demokratik eğitim kurultayı*. <http://e-kutuphane.egitimsen.org.tr/pdf/421.pdf> (Erişim tarihi: 05.02.2012)
- Ekinci, Y. (1988). *Ahi birlikleri*. İstanbul: Türk Standartları Enstitüsü.
- Ercan, H. (2007). *Türkiye’de gençlerin istihdamı*. (1. baskı). Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü.
- Ercan, H. (2011). *Türkiye’de mesleki görünüm*. (1. baskı). Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü.
- Ergin, A. ve Yağcı, Ö. (2003). 4702 sayılı yasa çerçevesinde gerçekleştirilen MEB-YÖK meslek yüksekokulları projesi’ne yönelik bir değerlendirme. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25 : 256-264
- Eşme, İ. (2007). Türkiye’de mesleki teknik eğitimin bugünkü durumu ve sorunları. *Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı*, Ankara: Yükseköğretim Kurulu, ss. 15-26.
- Eşmeloğlu, İ ve Bayazıt, S. (1990). *İşletmelerde çıraklık ve mesleki eğitim uygulamaları*. Ankara: Feryal Matbaacılık San. Tic. Ltd. Şti.
- Gemici, N. (2010). Ahilikten günümüze meslek eğitiminde model arayışları ve sonuçları. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 8 (19), 71-105.
- Gümüş, İ. (2006). Türkiye’de hizmet ağırlıklı önlisans eğitiminin niteliği ve özel sektörün beklentileri. *AB Kopenhag Süreci ve Maastricht Bildirgesi Açısından Türkiye’de Mesleki Öğretim ve Eğitimi Bekleyen Zorluklar Uluslararası Konferansı*, Ankara: Demircioğlu Matbaacılık, ss. 158-172.
- Gündoğan, N. (2001). *Genç işsizliği*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Güney, İ. ve Oğuz, Y. (2002). Mesleki teknik eğitime öğretmen yetiştirme. *Eğitim Sorunları Kurultayı-II*, İstanbul: Egebasım, ss. 83-91.
- Güven, E ve Aydın U. (2010). *Bireysel iş hukuku*. Eskişehir: Nisan Kitabevi Yayınları.
- Güzel, A. ve Ocak, S. (2010). *Sosyal güvenlik mevzuatı*. İstanbul: Beta Basım Yayım A.Ş.
- Güzel, A.; Okur, A.R. ve Caniklioglu, N. (2008). *Sosyal güvenlik hukuku* (11. baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Heaton, H. (1995). *Avrupa iktisat tarihi* (Çev: M.A. Kılıçbay). Ankara: İmge Kitabevi.

- Kabaalioğlu, H. (2011). Türkiye AB ilişkilerinin geleceği. *Sicil*, 6 (23), 263-264.
- Karakaş, İ. (2007). *İş sağlığı ve iş güvenliği mevzuatı uygulama rehberi*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Karluk, R. ve Tonus, Ö. (2002). *Avrupa Birliği kapısında Türkiye*. Ankara: Turhan Kitabevi Basım Yayın Tic. Ltd. Şti.
- Kepenekçi-Karaman, Y. (2007). Türkiye’de mesleki ve teknik eğitimin ulusal hukuksal dayanakları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 40 (1), 269-283,
- Kenny, T. (1998). *Sosyal hakları Avrupa’nın her yerinde uygulatalım* (Çev: T. Akıllıoğlu). Ankara: Siyasal Bilgiler Fakültesi İnsan Hakları Merkezi.
- Kılıçoğlu, M. ve Şenocak, K. (2008). *İş kanunu şerhi-cilt II*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Koçyiğit, Ö.; Alyavuz, B. ve Bildirici, A. (2011). İnşaat mühendisliği eğitiminde staj. *İnşaat Mühendisliği Eğitimi 2.Sempozyumu*, Ankara: İnşaat Mühendisleri Odası, Mattek Matbaacılık, ss.235-246.
- Murat, S. ve Şahin, L. (2011). Nedenleri ve sonuçları bakımından gençler arasında yaygınlaşan işsizlik. *Sosyoloji Konferansları Dergisi*, (44)
- Oğuz, Ö. (2011). *İş sağlığı ve güvenliğinde işverenlerin yükümlülükleri ve işçilerin hakları*. İstanbul: Legal Kitapevi San. ve Tic.Ltd. Şti.
- Özaydın, M. M. (2009). Türkiye’de işgücü piyasasının dinamikleri ve mesleki eğitim sorunu. *Kamu’da Sosyal Politika*, 3 (11), 60-66.
- Özcan, M. Ve Boynak, F. (2008). *İşletmelerde meslek eğitimi uygulamasına yönelik bir değerlendirme*. *Milli Eğitim*, (178), Bahar/2008,
- Özerdem, F. (2010). AB sosyal politikası ve Türkiye’nin uyumu. *Yardım ve Dayanışma*, 1 (1), 17-28.
- Pelit, E. ve Güçer, E. (2006). Turizm alanında öğretmenlik eğitimi alan öğrencilerin turizm işletmelerinde yaptıkları stajları değerlendirmeleri üzerine bir araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi* <http://www.websitem.gazi.edu.tr/site/evrengucer/academic> (Erişim tarihi: 10.03.2012)
- Poyraz, O. (1996). Ahi örgütleri. I. *Ululararası Ahilik Kültürü Sempozyumu*. Ankara: Devran Matbaacılık, ss. 139-144.
- Sağlam, H. (2011). Mesleki ve teknik yükseköğretimde endüstriye dayalı öğretim. *Teknik-Online Dergi*, 10 (2).

- Soğuk, H. (2002). AB'ye giriş sürecinde mesleki teknik eğitim ve ulusal meslek standartları. *Eğitim Sorunları Kurultayı-II*, İstanbul: Ege Basım ss. 52-63.
- Sur, M. (1995). *İş hukukunun uluslararası kaynakları*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Süzek, S. (2008). *İş hukuku*. (4. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Şakar, M. (2008). *Gerekçeli ve içtihatlı iş kanunu yorumu*. (3. Baskı). Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.
- Şakar, M. (2009). *İş hukuku uygulaması*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Şakar-Yiğit, A. (2012). İşletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilere ve çıraklara yapılan ücret ödemelerinde asgari geçim indirimi uygulanır mı? *Sicil*, 7 (25), ss. 249-255.
- Tarcan, N. (2001). Mesleki ve teknik eğitim ve yeni düzenlemeler. *İşveren*. <http://www.tisk.org.tr/isveren.asp?id=21> (Erişim tarihi: 20.02.2012)
- Taşkın, A. (2011). Uluslararası çalışma örgütü ve ILO sözleşmelerinin iç hukuka etkisi. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 8 (30), 452-490.
- Tatlıldil, E. (2002). Türk işgücünün yapısı ve AB istihdam politikaları. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2 (2), 1-14.
- Tecer, M. (2007). *Avrupa Birliği ve Türkiye-sorular yanıtlar*. (1. baskı). Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Temel, M. (2002). 4702 sayılı yasa çerçevesinde ortaöğretimin yeniden yapılandırılması. *Eğitim Sorunları Kurultayı-II*, İstanbul: Ege Basım, ss. 63-73.
- Tezel, A. ve Kurt, R. (2008). *Sosyal güvenlik reformu*. Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.
- Tok, A. ve Sontay, S. (2006). Mesleki eğitimde öğrenci memnuniyeti ve etkili öğretim. *Milli Eğitim*, 35 (172), 106-115.
- Tuncay, A.C. (2008). ILO ve AB normları ışığında iş sağlığı ve güvenliği kanunu tasarısının değerlendirilmesi. *Sicil*, (12), 47-67.
- Tuncer, M. ve Taşpınar, M. (2004). Avrupa Birliği'nde eğitim ve mesleki eğitim yönelimleri. *Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı'nda Sunulmuş Bildiri Özeti*. <http://www.pegem.net/dosyalar/dokuman/197.pdf-XIII>. (Erişim tarihi: 02.01.2012)

- Turan, A. ve Müezzinoğlu, A. (2006). Risk değerlendirme yöntemleri. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*. <http://www.ttb.org.tr/MSG/dergi/mart25/risk.pdf> (Erişim tarihi: 20.02.2012)
- Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği. (1999). *Türkiye’de mesleki ve teknik eğitimin yeniden yapılandırılması*. İstanbul.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2007). *İşgücü, istihdam ve işsizlik istatistikleri sorularla resmi istatistikler dizisi-1*. www.tuik.gov.tr/IcerikGetir.do?istab_id=132 (Erişim tarihi: 05.03.2012)
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu. (1997). *Türkiye’de ve dünyada mesleki eğitim*, Ankara: Ödül Tasarım San. Tic.Ltd.Şti.
- Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası. (1999). *Milenyum eşiğinde mesleki eğitim ve öğretim*, İstanbul.
- Uluğ, F. (2012). Mesleki ve teknik eğitimde yeni paradigma arayışı. *Mesleki Teknik Eğitimde Yapısal Arayışlar Çalıştayı*.
- Ulukan, Emire. (1998). *Türkiye’de uygulanan meslek eğitimi modellerinin karşılaştırmalı değerlendirilmesi*. Ankara: TES-AR Yayınları.
- Uluslararası Çalışma Örgütü. (2001). *Çocuk işçiliği bilgilendirme materyeli 2. Ünite: yanıt* (Çev: M. Çulhaoğlu). Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Usul, H.; Eroğlu, H. ve Akın, O. (2007). Meslek liseleri ve meslek yüksekokullarındaki eğitim süreçleri arasındaki uyum sorununun analizi ve ticaret lisesi örneği. *Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9 (12), 235-243.
- Uşan, M.F. (1994). *Çıraklık sözleşmesi*. Konya: Mimoza Yayınları.
- Ünsal, H. (2009). Türkiye’nin AB’ye üyeliği sürecinde türk ulusal ajansı. *Milli Eğitim*, 38 (183), 289-301.
- Vurmay, H.M. (2010). Türk Metal-MESS ortak mesleki eğitim merkezi projesi. *Mercek*, 15 (58), 130-136.
- Yıldırım, K. Fındık, F. (2006). Mesleki teknik eğitimde yeterlilik kavramına üç farklı açıdan yaklaşım. *AB Kopenhag Süreci ve Maastricht Bildirgesi Açısından Türkiye’de Mesleki Öğretim ve Eğitimi Bekleyen Zorluklar Uluslararası Konferansı*, Ankara: Demircioğlu Matbaacılık, ss. 74-77.

- Yörük, S.; Dikici, A. ve Uysal, A. (2002). Bilgi toplumu ve Türkiye’de mesleki eğitim. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (2).
<http://web.firat.edu.tr/sosyalbil/dergi/arsiv/cilt12/sayi2/299-312.pdf> (Erişim tarihi: 05.03.2012)
- Yükseköğretim Kurulu. (2004). *I. Ulusal Meslek Yüksekokulları Müdürler Toplantısı Sonuç Raporu*. Nevşehir.
- Zorlu, K. (2012). Türkiye’de ara eleman ihtiyacına yönelik tespitler ve karşılaşılan sorunlar üzerine bir araştırma. *TİSK Akademi*, 7 (13), 53-75.
- Danıştay 10. Hukuk Dairesinin 16.05.2006 tarih ve 2004/1942 Esas ve 2006/3007 Karar sayılı kararı.
<http://www.tesk.org.tr/tr/yayin/88/2.html>. (Erişim tarihi: 05.02.2012)
- <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf> (Erişim tarihi: 14.01.2012)
- <http://www.unicankara.org.tr/index.php?LNG=1&ID=41> (Erişim tarihi: 15.01.2012)
- <http://www.belgenet.com/arsiv/bm/bmekohak.html> (Erişim tarihi: 15.01.2012)
- http://www.tihv.org.tr/index.php?option=com_content&task=view&id=716&Itemid=83 (Erişim tarihi: 16.01.2012)
- www.gundemcocuk.org (Erişim tarihi: 16.01.2012)
- http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_138.htm (Erişim tarihi: 18.01.2012)
- http://www.avrupakonseyi.org.tr/akih.htm#P12_1112 (Erişim tarihi: 18.01.2012)
- insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr (Erişim tarihi: 18.01.2012)
- www.avrupakonseyi.org.tr (Erişim tarihi: 19.01.2012)
- <http://www.kgm.adalet.gov.tr/duyurular/tbk/> (Erişim tarihi: 20.01.2012)
- <http://www.iskanunu.com> (Erişim tarihi: 10.02.2012)
- www.tuik.gov.tr (Erişim tarihi: 06.05.2012)
- <http://www.messegitim.com.tr> (Erişim tarihi: 05.03.2012)

<http://www.ivdb.gov.tr> (Erişim tarihi: 06.04.2012)

[http:// www.calismatoplum.org/sayi18/abc/69.pdf](http://www.calismatoplum.org/sayi18/abc/69.pdf) (Erişim tarihi: 05.04.2012)

<http://www.kararara.com /yargitay/hgk/k4573.htm> (Erişim tarihi: 06.04.2012)

<http://www.megep.meb.gov.tr/> (Erişim tarihi: 04.05.2012)

<http://mtegm.meb.gov.tr/www/projelerimiz/icerik/36> (Erişim tarihi: 04.05.2012)

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm> (Erişim tarihi: 20.08.2012)

<http://www.yok.gov.tr/content/view/1234/> (Erişim tarihi: 03.07.2012)

<http://www.ua.gov.tr/index.cfm?action> (Erişim tarihi: 07.05.2012)

<http://www.csqb.gov.tr/csqbPortal/abk.portal?page=calismalarimiz&id=2.2>(Erişim tarihi: 15.05.2012)

<http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan9.pdf> (Erişim tarihi: 15.05.2012)

<http://www.egitimbulteni.com/y-detay.php?YaziID=195/fransa-egitim-sistemi> (Erişim tarihi: 17.05.2012)

<http://www.academiclink.com.au/ingiltere-egitim-sistemi.aspx> (Erişim tarihi: 19.08.2012)

<http://www.tesk.org.tr/tr/yayin/88/2.php> (Erişim tarihi: 17.05.2012)

www.absg.gov.tr. (Erişim tarihi: 18.05.2012)