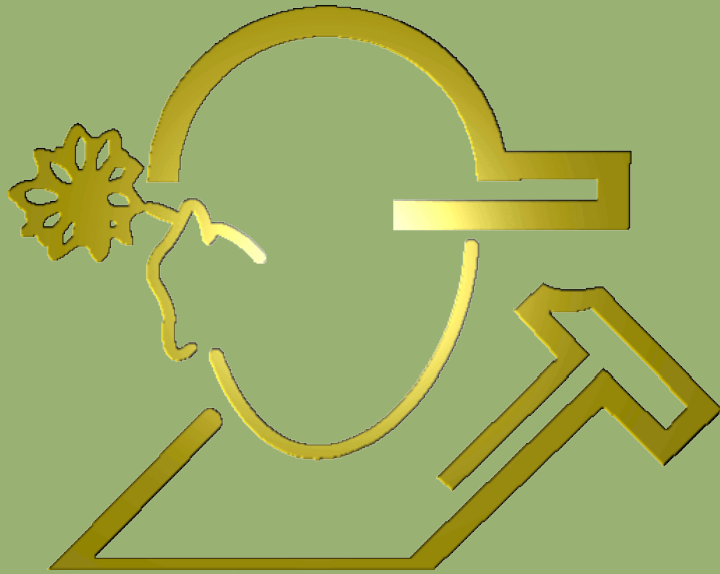


FİŞEK ENSTİTÜSÜ ÇALIŞAN ÇOCUKLAR BİLİM VE EYLEM MERKEZİ VAKFI

ÇIRAKLIK SİSTEMİ RAPORU



ANKARA - 2022

FİŞEK ENSTİTÜSÜ ÇALIŞAN ÇOCUKLAR BİLİM VE EYLEM MERKEZİ VAKFI

ÇIRAKLIK SİSTEMİ RAPORU

Ankara - 2022

HAZIRLAYANLAR *

Abdullah DİRİKOÇ

Ahmet ELGÜMÜŞ

Çağla YİĞİTBAŞ

Deniz GÜRSOY

Deniz KESMEZ

Funda Başak YILMAZ

Emirali KARADOĞAN

Erdal KAYA

Esen EROLUS

Gülbiye YENİMAHALLELİ YAŞAR

Gülten ÇAKMAK

Huriye ÇİÇEK

İlkay KİRİL

Lütfiye KARADUMAN

Nail DERTLİ

Oya OCAK

Özgün MİLLİOĞULLARI KAYA

Sebiha KABLAY

Taner AKPINAR

Yasemin MAMUR IŞIKÇI

Bu rapor, Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı'nın *Çıraklık Çalışma Grubu* tarafından hazırlanmıştır. Katkıda bulunanlar alfabetik olarak sıralanmıştır.

SUNUŞ

Bu rapor Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi'nin kendi mali olanaklarıyla yürüttüğü "Çocuk Emeği Atölyesi (2021)" katılımcılarının bir kısmıyla atölye programı bittikten sonra sürdürülen çocuk emeği tartışmalarının bir ürünüdür. Atölye sonrası çalışmalarını Çıraklık Çalışma Grubu adı altında sürdüren gönüllüler, çocuk işçiliğinin bir biçimi olarak değerlendirdikleri çıraklık uygulamasına yönelik kapsamlı bir araştırmanın gerekliliğinden hareketle, Türkiye'nin çeşitli illerini kapsayan bir alan araştırmasına giriştiler. Bu rapor esas olarak bu alan araştırması için yapılan literatür taramasındaki bulguları sistematik olarak özetlemektedir.

Üç bölümden oluşan raporun ilk bölümünde Türkiye'de çıraklık sistemine ilişkin yapılmış araştırmaların bulguları sunuluyor. Uygulama ve mevzuat incelemesini içeren ikinci bölüm, çıraklık sistemine ilişkin yasal çerçeveyi ayrıntılı olarak inceliyor. Üçüncü bölümde Almanya çıraklık sisteminin temel unsurları açıklanıyor.

Rapora emek veren tüm gönüllülerimize teşekkürlerimizi sunuyoruz.

Çıraklık Araştırması'nın bir parçası olmak ve katkıda bulunmak için bilgi@fisek.org.tr e-posta adresi aracılığıyla bize ulaşabilirsiniz.

İÇİNDEKİLER

BİRİNCİ BÖLÜM

Çıraklık Sistemi Alanyazın (Literatür) İncelemesi.....5

İKİNCİ BÖLÜM

Uygulama Ve Mevzuat İncelemesi15

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Örnek Ülke İncelemesi: Almanya'da Çıraklık Sistemi23

1

ÇIRAKLIK SİSTEMİ ALANYAZIN

(LİTERATÜR) İNCELEMESİ

Bugünkü Çıracılık Sisteminin Tarihsel Kökleri

Çıracılık olgusu, eğitim sürecinin bir parçası olarak çocukların mesleki eğitim kapsamında öğrenci olarak çalıştırılması gibi sınırlı bir biçimde ele alınmaması gereken, salt teknik olarak değil toplumsal, ekonomik ve siyasi boyutlarıyla da ele alınması gereken bir olgudur. Çıracılık, ekonomi-politik boyutlarıyla ele alındığı ölçüde, bunun bir eğitim sisteminden çok, kapitalist piyasa düzeninde, bir ucuz emek gücü kullanım biçimi olduğu görülmektedir. Bu sebeple çıracılık meselesi ancak ve ancak ekonomi-politik bir yaklaşımla anlaşılabilir.

Türkiye’de bugünkü çıracılık sisteminin tarihsel kökleri 1977 yılına gitmektedir. Bu yılda bir yasa yapılarak çıracılık sistemi oluşturulmuştur. Bu sistem, yoksul çocukları, ucuz işgücü kaynağı olarak küçük işletmelere yönlendiren bir devlet politikası olarak tasarlanmıştır.

Osmanlı’da, 19. yüzyılda, kapitalistleşme süreciyle birlikte ücretli işçilik olgusu da oluşmaya başlamıştır. Hakim çalışma ilişkileri düzeni devletin zor kullanmasına dayalı bir niteliktedir. Çok sonraları, Cumhuriyet döneminde, 1936 yılında, ilk kez bir iş yasası uygulanmaya başlamıştır. Bu yasa, ilk başta, yalnızca on ve daha fazla işçinin çalıştığı işyerlerini kapsamıştır. 1961 Anayasası’nda yer verilen sosyal ve ekonomik hakların gereği olarak daha kapsayıcı yeni bir iş yasasının yapılması gerekiyordu. Sonunda, 1967’de, yeni yasa yapılmış ama bu yasa Anayasa’ya aykırı bulunarak Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir. 1971’de Anayasa’ya aykırı olmayan yeni bir iş yasası yapılmış ve yürürlüğe konulmuştur. Yeni Yasa, iş sözleşmesi ile çalışan herkesi kapsamıştır. Bu durum, o dönemde bütün işletmelerin yaklaşık olarak % 98-99’unu oluşturan küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde huzursuzluk yaratmıştır. Huzursuzluğun kaynağı, bu işletmelerin o güne kadar iş yasasının kapsamının dışında işçi çalıştırabiliyor olması ve bundan böyle yeni yasa ile bu yolun onlara kapatılmasıdır.

Küçük işletmelerin mutsuzluğunu gidermek için hemen 1972 yılında hazırlanan bir yasa¹ ile bir çıracılık sistemi tasarlanmış ama o dönem için uygulamaya konulamamıştır. 1977 yılında bu konu yeniden gündeme gelmiş ve bir yasa² ile çıracılık sistemi uygulamaya geçirilmiştir. Çıracılık sistemini düzenleyen yasa tasarısının görüşmeleri sırasında, dönemin siyasal iktidarı, çıracılık sistemine öncelikle yoksul çocukları yönlendirmek istediklerini ve bu sayede devletin yoksul çocuklar için yapacağı eğitim giderlerinden tasarruf edileceğini ifade etmiştir.³

1977 yılında yürürlüğe giren Yasa’ya göre, çırak olabilmek için, a) en az ilköğrenimini bitirmek, b) 12 yaşından küçük 18 yaşından büyük olmamak ve c) seçtiği sanatın gerektirdiği evsafi haiz olmak gerekmektedir (2089 sayılı Kanun Madde 5).

¹ 1591 sayılı Çıracık, Kalfa ve Ustalık Kanunu dönemin Cumhurbaşkanı tarafından onaylanmadığı için yürürlüğe girememiştir.

² 2089 sayılı Çıracık, Kalfa ve Ustalık Kanunu (Kabul tarihi: 20.6.1977, Resmi Gazete tarih ve sayı: 5.7.1977 - 15987).

³ Millet Meclisi Tutanak Dergisi (Dönem: 4, Toplantı: 4, 33. Birleşim, 18.1.1977 Salı), 23: 126–9.

2089 sayılı yasa ağırlıklı olarak esnaf ve sanatkar kesimi göz önüne alınarak hazırlanmış olmasına karşın, yine de bu kesim tarafından tatmin edici bulunmayarak eleştirilmiştir. Esnaf ve sanatkarlar ile diğer işyeri sahiplerinin eleştirileri özellikle Kanunun 13. ve 15. maddeleri üzerine yoğunlaşmaktadır.

Madde 13: “İşyeri sahibi, çırağa işe başladığı günden itibaren iş kanunu gereğince tespit edilen asgari ücretin % 30’undan az olmamak üzere ücret ödemekle yükümlüdür. Bu ücret, her altı ayda bir çırağın ücretinin % 5’inden az olmamak üzere kademeli olarak arttırılır. Çırağa verilen ücretler her türlü vergiden muaftır. Çıraklar hakkında çıraklık süresince 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun iş kazalarıyla meslek hastalıkları ve hastalık sigortaları hükümleri uygulanır. Bu ücretlere ait primlerin hesabı Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak yönetmelikle saptanır.”

İşveren çevrelerinin 13.maddeye ilişkin eleştirileri: Anayasa eğitim görevini devlete vermiştir. 2089 sayılı Kanun hem bu görevi devretmektedir, hem de çıraklara ücret ödenmesini istemektedir. Halbuki devlet, okullarda meslek öğrenen öğrencilere ücret ödememektedir. Üstelik çırakların sigorta primlerinin işverence ödenmesi istenmektedir. Çırağa ödenecek ücret ve sigorta primi çoktur. Çırak işverene pahalıya mal olmaktadır. Sigorta mevzuatı ve formalitesi çok karışıktır. Çırak, sonunda usta olunca Bağ-Kur’a kaydolacağından, çırakların çıraklık devresinde Bağ-Kur’a kaydedilmesi doğru olacaktır.

Madde 15: “1) İş yeri sahibi çıraklara bir sene öğrenimden sonra, yılda bir ay ücretli izin vermekle yükümlüdür. 2) Yıllık ücretli izinler sırasıyla ve çırağın yetiştirilmesi için açılan meslek kurslarının tatil edildiği aylarda verilir. 3) Gerçek mazeret ve önemli sebepler dolayısıyla iş yeri sahibi çırağa ücretsiz izin verebilir. Bu mahiyetteki izinler yılda 30 iş gününden fazla sürdüğü takdirde çıraklık süresine eklenir. 4) Bu kanunla diğer kanunlardaki ücretli izinlere ait hükümler çeliştiği takdirde bunlardan çırak yararına olanları uygulanır.”

İşveren çevrelerinin 15.maddeye ilişkin eleştirileri: İşveren çevreleri, okulların tatil edildiği aylarda işlerinin yoğun olduğu gibi bir gerekçe ileri sürerek bu maddeye karşıt bir tutum takınmakta ve maddenin uygulanamayacağını dile getirmektedirler.

Uygulamaya konulan bu çıraklık sistemine çıraklar açısından getirilen karşıt eleştiriler ise özellikle 14., 19. ve 25.maddelere yöneliktir.

Madde 14: “Çıraklar yetiştirilmek üzere emrine verildikleri iş kolu nezaretçisi (iş yeri sahibi, temsilcisi, ustası, kalfası veya benzeri kademeyi işgal edenin) **çalışma saatlerine uygun şekilde çalıştırılırlar**. Çıraklık süresinin son yılı hariç devamlı olarak yalnız çalışmalarına müsaade edilemez. Bu konuda 1475 sayılı İş Kanununun çocukları çalıştırma yasağı (madde 67) gece çalıştırma yasağı (madde 69) ve ağır ve tehlikeli işler (madde 78) hükümleri göz önünde bulundurulur. 507 sayılı Kanunun kapsamına giren iş yerlerinde, **çırağın veli veya** kanunî mümessilinin ve mahallî çıraklık komitesinin muvafakati alınmak şartıyla çıraklar, saat 21 e kadar çalıştırılabilirler.”

Madde 15: “İş yeri sahibinin değişmesi halinde, çıraklık sözleşmesi, iki tarafın muvafakati ile yürürlüğe devam eder.”

Madde 25: “Çıraklar için haftada en çok 8 saatlik teorik ve pratik meslek kursları düzenlenir. Bu sürenin yarısı iş saatlerinde, yarısı da iş saatleri dışında uygulanır.”

14. ve 25. madde hiçbir tartışmaya yer bırakmayacak şekilde, bu uygulamanın bir mesleki eğitim sistemi olarak kabul edilmesini olanaksızlaştırmaktadır. Ayrıca, 19.maddeye göre, yeni işveren istemezse çıraklık sözleşmesi sona ermekte ve çırak hiçbir hakka sahip olamamaktadır. Ayrıca, 2089 sayılı Kanun'da çırakların sağlık durumlarının çalıştırılacağı işlere uygun olup olmadığının sağlık raporu ile belirlenmesine yönelik bir zorunluluk da yoktur.

1986 yılında işin özüne dokunmayan yeni bir Yasa⁴ ile uygulama çıraklık sistemi bugüne kadar sürdürülmüştür. Bu Yasa ile çıraklık yanında aday çıraklık uygulaması da başlatılmıştır. Buna göre, ilkokulu bitirenler, bir mesleğe hazırlık amacı ile çıraklık dönemine kadar işyerlerinde aday çırak olabilirken (Madde 9), 13 yaşını doldurmuş ve 19 yaşından gün almamış olup en az ilkokul mezunu olanlardan bünyesi ve sağlık durumu gireceği mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun olanlar çırak olabilmektedir (Madde 10).

Yeni Yasa'nın işin özüne dokunmadığı şeklindeki yorumumuz şu düzenlemelere dayanmaktadır:

Madde 12: "Aday çırak ve **çıraklar**, mesleğin özelliğine göre haftada sekiz saatten az olmamak üzere genel ve mesleki eğitim görürler. Bu eğitime katılmaları için aday çırak ve çırak öğrencilere ücretli izin verilir."

Madde 25: "... aday çırak ve çırağa yaşına uygun asgari ücretin yüzde otuzundan aşağı ücret ödenemez. ... Aday çırak [ve] çırak[lara] ... 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun iş kazaları ve meslek hastalıkları ile hastalık sigortaları hükümleri uygulanır. Sigorta primleri ... bunların yaşına uygun asgari ücretin % 50'si üzerinden Bakanlık bütçesine konulan ödenekle karşılanır."

Madde 26: "Aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilere işletmelerce her yıl tatil aylarında bir ay ücretli izin verilir. Ayrıca mazeretleri kabul edilenlere okul müdürlüğünün görüşü alınarak bir aya kadar ücretsiz izin de verilebilir."

Görüldüğü gibi, çıraklık sistemini düzenleyen ne 1977 yılında ne de 1986 yılında yapılan Yasaları bir mesleki eğitim sürecini düzenleyen yasalar olarak değerlendirmek mümkün değildir. Her iki Yasa da, yoksul çocukların ucuz işgücü kaynağı olarak küçük işletmelere yönlendirilmesi düşüncesini hayata geçirmenin detaylarını içermektedir. Özetlersek, bu yasal düzenlemelere göre, çocuklar haftada bir gün sınıf ortamında genel eğitim alacak, bunun dışında diğer günlerde iş yerlerinde çalıştırılacaktır. Çıraklık döneminde fiili işçi olarak çalışacak olmalarına rağmen bunun karşılığı olan sosyal haklardan da yararlanamayacaktır. Yalnızca asgari ücretin yüzde 30'u kadar bir ücret alacaklardır. İş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası dışında diğer sigorta kollarının kapsamına alınmamakta, sendika üyesi olmalarına izin verilmemektedir. Dikkat edileceği gibi, 1977'deki ilk yasa ile, çırakların iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortasının kapsama alınmasına işverenler tepki göstermişti. 1986'daki yeni yasa ile, prim yükü işverenlerin üzerinden alınmıştır. Yasa'da, zaman içinde, işverenleri mutlu edecek başka değişiklikler de yapılmıştır. Örneğin, 2001 yılında, Madde 12'ye, "Mevsime göre özellik arz eden mesleklerde teorik ve pratik eğitim belirli aylarda blokları yapılabilmektedir." ifadesi eklenmiştir. Bunun anlamı açıktır, önemli ve öncelikli olan üretim ve çalışmadır,

⁴ 3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu (Bu kanunun adı sonradan Mesleki Eğitim Kanunu olarak değiştirilmiştir) (Kabul tarihi: 5.6.1986, Resmi Gazete tarih ve sayı: 19.6.1986 - 19139). (Not: 2001 yılında Mesleki Eğitim Kanunu olarak adı değiştirilmiştir.)

“mesleki eğitim” ikincil plandadır, işler yoğun olduğunda bu eğitim ertelenip sonradan topluca yapılabilir. Yine, 2019 yılında, Madde 10’da yapılan değişiklikle, çıraklığa başlamak için üst yaş sınırı kaldırılmıştır. Böylece, işverenler, işe birini almak istediklerinde, bu kişiyi tam zamanlı işçi olarak işe almak yerine, neredeyse sıfır maliyetli çırak olarak almayı tercih edecektir.

Neresinden bakarsak bakalım, ilgili yasal düzenlemelerin hangi maddesini incelersek inceleyelim, çıraklık sistemi, en başından beri, yoksul çocukların, özellikle küçük işletmelerin kullanımına hazır ucuz bir işgücü kaynağı haline getirilmesi gibi bir işleve sahiptir.

Türkiye ekonomisinin küçük işletmelerden oluşan yapısal özelliği, bugün de, değişmez bir gerçeklik olarak ortada durmaktadır. Güncel resmi verilere göre, 1-9 kişinin çalıştığı işletmeler toplam işletmelerin % 95’ini oluşturmaktadır.⁵ Çıraklık meselesini sağlıklı bir şekilde kavramak için küçük işletmeler olgusunu tarihsel bağlamda ele almak ve bu çerçevede 1800’lerin başlarına kadar geriye gitmek gerekmektedir.

Küçük işletmeler 1820’lerden beri süregelen kapitalistleşme çabaları çerçevesinde kimi zaman kapitalistleşmenin önünde yok edilmesi gereken bir engel olarak görülmüş, kimi zaman kapitalist sermaye birikiminin temel kaynağı haline getirilmek istenmiştir. Örneğin, Yeniçeri Ocağı’nın tasfiye edilmesi ve ardından 1838 Balta Limanı Antlaşması gibi piyasa düzenini egemen kılmaya yönelik girişimler, esnaf ve zanaatkarları derin bir tahribata uğratmış olsa da, 1860’larda kurulan Islah-ı Sanayi Komisyonu ile bu kez esnaf ve zanaatkarlar bir araya getirilerek bir kapitalist birikim yaratılmak istenmiştir. 1913 ve 1927 yıllarında çıkartılan Sanayi Teşvik Yasaları ile yerli bir burjuva sınıfı yaratılmak istenmiştir. Bu çabalar, umulan sonuçları doğurmamıştır. 1930’lardaki devletçi sanayileşme girişimlerinin 1945 sonrası Amerikancı yönelim nedeniyle ivme kaybetmeye başlamasıyla birlikte, 1950’lerde birbiri ardına yabancı sermayeyi teşvik yasaları çıkarılmıştır. 1960’ların ortalarından itibaren yeniden küçük işletmeler kapitalistleşmenin temel dinamiği olabilecek bir potansiyel olarak görülmeye başlanmış ve bu işletmeler devlet desteği ile sanayi siteleri olarak bilinen üretim mekanlarında bir araya getirilmeye başlanmıştır. Böyle olsa da, 1980 sonrası yeni liberal piyasa düzenine geçişle birlikte küçük işletmeler bu kez de küresel ölçekte ağır bir rekabet baskısı ile karşı karşıya kalmıştır.

Bu rekabet ortamında, küçük işletmelerin varlığını sürdürmeleri her şeyden önce sahip oldukları ucuz işgücü kaynakları ile mümkün olabilmektedir. Bu kaynaklar daha çok kadın ve göçmen işçilerle birlikte çocuk işçilerden oluşmaktadır. Çocukların çıraklık sistemi aracılığıyla bu girdaba sokulmaları küçük işletmeler açısından en ideal emeğe erişim ve emeği kullanım biçimidir.

Türkiye’de, 2017-2023 dönemini kapsayan Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı’nda, uzun süreli eğitim maliyetlerini karşılayamayacak yoksul ailelerin çocukları için çıraklık eğitiminin en doğru seçenek olduğu yönünde bir değerlendirme yapılmakta, daha doğrusu bu ulusal bir politika olarak belirlenmektedir.⁶ Bu da gösteriyor ki, yoksul çocuklar çıraklık sistemine yönlendirmeyi amaçlayan devlet politikası hiç değişmeden uygulanmaya devam etmektedir.

Çıraklık sistemini konu alan saha araştırmaları incelendiğinde de, bunu bir mesleki eğitim süreci olarak nitelendirmenin olanaksız olduğu, var olan çıraklık sisteminin, mesleki eğitim adı altında,

⁵ T.C. Kalkınma Bakanlığı (2014), Onuncu Kalkınma Planı 2014–2018 KOBİ’lerin ve Esnaf Sanatkarın Güçlendirilmesi Özel İhtisas Komisyonu Raporu (Ankara: T.C. Kalkınma Bakanlığı), sayfa 2.

⁶ T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) (2017), Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı 2017-2023, Ankara: ÇSGB, 59.

bir çocuk emeği kullanım biçimi olduğu tartışmasız bir biçimde açığa çıkmaktadır. Sonraki başlık altında çıraklık sistemi hakkında yapılmış olan saha araştırmalarının bulguları derlenmektedir. Çıraklık olgusu üzerine kısıtlı bir alanyazının (literatür) var olduğunu da hatırlamak gerekiyor.

1. Çıraklık Sistemini İnceleyen Saha Araştırmaların Özet Bulguları

Çıraklık olgusunu konu edinen araştırmalar varlıkbilimsel (ontolojik) olarak iki kategoriye ayrılıyor:

a) Çıraklığı ülkenin kalkınmasına katkıda bulunmak için gerekli nitelikli işgücünün yetiştirilmesi bağlamında elzem olarak görenler.

b) Çıraklığı çocuk işgücü sömürüsü olarak görenler.

Çıraklık olgusuna varlıkbilimsel olarak farklı yaklaşan ve doğal olarak farklı kavram setleriyle çıraklık sistemini inceleyen araştırmaların ulaştıkları sonuçlar ise aynıdır. Buna göre, var olan çıraklık sistemi ideal bir mesleki eğitim sistemi olarak görülmemektedir, bu bir çocuk emeği kullanım ve sömürü biçimidir.

2. Bulgular:

-Çıraklığa yalnızca yoksul işçi ve köylü ailelerin çocukları gidiyor. Bu aileler, çocuklarını diğer eğitim kurumlarına oradan da üniversiteye gönderecek maddi olanaklara sahip değiller. Dolayısıyla, çıraklık bu ailelerin ve çocuklarının önündeki tek seçenek. Çırak olmanın en temel nedeni ailenin geçimine katkıda bulunmak. Çıraklık eğitimi süresince çırağa verilen ücret ailelerin geçiminde önemli bir yere sahiptir. Son tahlilde, çıraklık eğitime katılan çocukların orada olmasını belirleyen temel faktör bütünüyle sınıfsal konumlarıdır.

-Aileleri, çoğunlukla da babaları tarafından çıraklığa gönderilen çocuklar ya ailelerinin ya akraba/arkadaşlarının yanında kalmakta ya da işyerinde ikamet etmektedirler.

-Sanayi sitelerinde çalışan ve çırak olarak kabul edilmesine rağmen resmi olarak çırak olmayan çok sayıda çocuk da bulunmaktadır.

-Çıraklar küçük işletmeler tarafından çalıştırılmaktadır. Bu işletmeler, 1980 sonrası uygulamaya konulan liberal politikalarla birlikte, uluslararası düzeyde faaliyette bulunan büyük sermaye çevreleri karşısında yoğun bir rekabet baskısı altına girmiştir. İşverenler, çırakları, çok düşük bir ücret dışında başka hiçbir maliyete katlanmak zorunda kalmadıkları, bir işgücü kaynağı olarak görüyor. Çırakların sigorta primleri de devlet tarafından ödeniyor. İşverenler, çırakları, küçük yaşta olmaları nedeniyle, çalışma koşullarına itiraz edemedikleri için kolay kontrol edebilmektedir. 8 yıllık kesintisiz eğitim nedeniyle, çocukların görece daha büyük yaşta çıraklığa başlaması işverenlerin şikayet ettiği bir konudur.

-Çıraklar genellikle 8 saatten fazla (10-11 saat) çalışıyor, 14 saat çalıştıkları da oluyor. Çoğunlukla fazla çalışma ücreti de ödenmiyor. Yıllık izinler düzenli kullanılmıyor.

-İşe girişte yapılması gereken sağlık muayeneleri çoğunlukla yapılmıyor ve çalışırken düzenli sağlık kontrolü olmuyor. Sağlık raporu almak için gidilen sağlık ocakları ya da diğer tıbbi kuruluşlarda işe girilen mesleğe yönelik ayrıntılı muayene yapılmamakta, verilen sağlık raporu ikametgah ya da nüfus kayıt örneği gibi zorunlu bir belge olarak algılanmaktadır. Sonuç olarak

çıraklar işe girerken sağlık raporu almış olduklarını fakat muayene olmadıklarını söylemektedir.

-İş kazaları çok yaygın ve gerekli önlemler alınmıyor.

-Uygunsuz çalışma ortamları da, daha büyüme ve gelişme sürecini tamamlamamış olan bu **çocukların sağlıklarını olumsuz yönde etkilemektedir.** Uygunsuz çalışma ortamları, aynı zamanda, iş kazası riskini de arttırmaktadır.

-Çocuk işçilerin büyük bir kısmı, ellerindeki kesikler gibi yaralanmaların ufak sayılabilecek yaralanmalar olduğunu ve bu gibi durumların **iş kazası sayılamayacağını** düşünmektedirler. Bu nedenle bu çocuklara, iş kazasına uğrayıp uğramadıkları sorulduğunda, iş kazasına uğramadıklarını söylemektedirler. Çocuklar iş kazası ve meslek hastalığının ne anlama geldiğini bile bilmemektedir. Soru sorulduğunda iş kazasına uğramadım dedikleri, fakat bunun arkasından kendilerinin kaza olarak görmediği ufak tefek yaralanmalar olarak nitelendirdiği el sıkışması, parmak kesilmesi, bel ve ayak ağrısı gibi aslında iş kazası ve meslek hastalığı ile karşı karşıya kaldıkları saptanmıştır.

-İşverenler, iş kazasına karşı çırakların bireysel olarak korunmasını beklemektedirler. Başka bir ifadeyle, iş kazalarının oluşumunda bireysel faktörlerin etken olduğunu ifade etmektedirler ve böylece kendi üzerlerindeki sorumluluğu bir nebze azaltmış olmaktadırlar. İşverenlerin olası kazalara karşı güvenlik tedbirlerinin yeterli düzeyde alındığını ifade etmelerine karşın eğitimciler olası kazalara karşı güvenlik tedbirlerinin yetersiz olduğunu, özellikle sanayi sitelerinde sağlık ocağı ve itfaiye gibi kuruluşların olmadığını ifade etmektedirler.

-Dayak ve küfür gibi şiddet olayları da çok yaygın.

-Fiziksel olarak zor koşullarda çalışan çıraklar zihinsel olarak da yıprandıklarını ve psikolojik desteğe ihtiyaç duyduklarını söylüyorlar.

-Çıraklar haftada bir gün Çıraklık Eğitim Merkezi'ne gidiyorlar. İşverenler çırak okullarında verilen eğitimi (haftada 1 gün) gereksiz ve zaman kaybı olarak görmektedir. Buna karşın çıraklar Merkez'e gitme konusunda çok istekliler ve gittikleri bu sürenin daha da arttırılmasını istemektedir, çünkü bunu, dinlenmek için bir fırsat olarak görüyorlar ve gidip derslerde uyuyup dinleniyorlar.

-Çıraklar kendilerini öğrenci olarak değil, işçi olarak görmektedir. Çıraklığı tamamlayıp usta olanların sayısı çok az, usta olup kendi iş yerini açabilen ise yok denecek kadar.

-Fırsatını bulduklarında (askere gitmek vb gibi meşru bir gerekçeleri olduğunda) çoğunlukla çıraklıktan ayrıлып bir daha da geri dönmüyorlar.

-Devlet ise, yoksul ailelerin çocukları ile küçük işletmeler arasında emek arz ve talep koşullarını oluşturmaktadır. Devletin yoksullara yönelik eğitimde fırsat eşitliği sağlayıcı politikalar uygulamaması ile **çıraklık sistemi bir sınıfsal yeniden üretim mekanizması olarak işlev görmektedir.**

Fişek'in, 1979 yılında basılan Çalışma Yaşamında Çocukların ve Gençlerin Korunması (Kaynakça'da bu araştırmanın künye bilgileri yer alıyor) başlıklı araştırmasından bugüne kadar

yapılan araştırmalar, bu konuda, sorunun niteliğine ilişkin neredeyse aynı bilgi ve bulguları tekrar edip durmaktadır. Artık, sorunun bir kez daha yinelenmesi için değil, bunun nasıl dönüştürüleceği konusunda eyleme geçme zamanıdır!

İNCELENEN KAYNAKLAR

AĞIR Adnan (1996) Metalden eşya imal eden atölyelerde çalışan 12-19 yaş gurubu ıracak işçilerin iş kazaları konusunda bilgi, tutum ve davranışları, Yüksek Lisans Tezi, ankara: Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

AKPINAR Taner (2006), ocuk işçiliği Sorununa ağdaş Bir Yaklaşım: KİT'lerin ıracak Okulları 1938-1986, Ankara: Fişek Enstitüsü alışan ocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı.

AKPINAR Taner (2018), "ıracaklık Sistemi Kimin İçin İdeal zm?", alışma Ortamı, Sayı: 156, s.3-4.

AKPINAR Taner and GÜN Servet (2016), "Testing the human capital development model: the case of apprenticeships in Turkey", International Journal of Training and Development, 20(3): 214-223.

AKYOL Ayla Ezgi (2016), "Paternalizm ve Kapitalizm Kıskaçında ocuk Emeği Sömürüsü: Türkiye'de ıracaklık", Kapitalizm ve Paternalizm Kıskaçında ocuk, Türkiye'de ocuklara İlişkin Sorunlar ve Alternatif Politika Arayışı Uluslararası Sempozyumu (29-30 Kasım 2014, Malatya), Ankara: Eğitim-Sen, s.80-90.

AKTAŐ Buse (2018), Nudging Craft Heritage: A non-traditional apprenticeship model using artistic research methodologies/ Zanaat Mirasını Drtmek: Sanatsal araştırma yöntemlerini kullanan performatif bir ıracaklık modeli, Yüksek Lisans Tezi, İstanbül: Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ALADAĞ Rahim (2006) İş çevrelerinin ıracaklık eğitim sisteminden beklentileri ve bu beklentilerin karşılanma düzeylerinin belirlenmesi(Elaziğ-Malatya-Diyarbakır illeri rneği), Yüksek Lisans Tezi, Elaziğ: Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ARGIN Ő. Őkr (1989) ıracaklık kurslarına katılma eğilimleri: Küçük sanayide çalışan ıracaklara yönelik bir değerlendirme, Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ARSLAN Ali (1995) ıracaklık eğitimi, Doktora Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

AYDOSLU Dilek (2014), Mesleki eğitim merkezlerinde yürütülen ıracaklık eğitiminin değerlendirilmesi: Ankara ili rneği, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

BAĖIŐ Radiye Canan (2017), ocuk Emeğine ve ıracaklık Eğitimine Sosyolojik Bir Bakış: Denizli Kent rneği, Doktora Tezi, Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

BİRCAN İsmail, AKPINAR Aişe ve EVİRK İzzet (1998), 21'inci Yüzyıl Türkiye'sinde ıracaklık Eğitimi, Ankara: Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu Yayını.

BOZ Hayat Avcı (1993), Ankara İlinde ıracaklık v Meslek Eğitimi Yasası Kapsamındaki Meslek Alanlarında alışan çocukların alışma Yaşamı ve Eğitim –ğretim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri, Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi.

ÇELİKTAŐ Mehmed Halid (2019) rgn eğitimi terk edip ıracak olarak çalışan gençlerin profili: Kütahya rneği, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

DEMİRALP Nebahat (1986),ıracaklık Eğitim Merkezlerine Devam Eden ğrencilerin Eğitim ve ğretime İlişkin Beklenti ve Sorunları, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi.

DEMİRCİ Ayşe (2007) Hazır giyim alanında çalışan bireylerin ıracaklık eğitimine devam ederken karşılaştıkları eğitim problemleri, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

FİŞEK A. Gürhan (1979), "Çalışma Yaşamında Çocukların ve Gençlerin Korunması", Çalışma Dergisi, T.C. Çalışma Bakanlığı Yayını, Ocak-Nisan, Ankara.

FİŞEK A. Gürhan (1993), "Çocuk İşçilerin Mediko Sosyal Sorunları Araştırması", Çalışma Ortamı, Sayı: 8, s.27-32.

FİŞEK A. Gürhan (1996), "Sanayi Kesiminde Çalışan Çocuklar," Türkiye'de Çalışan Çocuklar Sorunu ve Çözüm Yolları, Yayına Hazırlayan: Ertan Kahramanoğlu, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu ve Friedrich-Haumann Vakfı, s.21-31.

FİŞEK A. Gürhan (1996), "Çalışma Yaşamının Küçük Dev Adamları," Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 4.

İNAN Rahmi (1997), Ankara Sitelere Küçük Ölçekli Mobilya Atölyelerinde Çalışan Çırakların Genel Özellikleri ile İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Bilgi Düzeyleri, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

KOCATEPE Raziye Duru (2004) Çıraklık eğitim merkezlerinde okuyan öğrencilerin okulda ve sanayide iş güvenliğine uyma durumlarının değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

KÖKSAL Aysel (1992) Çıraklık Eğitim Merkezi'ne devam eden ve etmeyen 15-18 yaş grubu çalışan çocukların çalışma koşulları ve sorunları üzerinde karşılaştırmalı bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

KÖKSAL Sema Erder ve LORDOĞLU Kuvvet (1993), Geleneksel Çıraklıktan Çocuk Emegine: Bir Alan Araştırması, İstanbul: Friedrich Ebert Vakfı.

KUTAL Metin (1977), "Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanununun Başlıca Hükümleri Açısından Eleştirisi," İktisat ve Maliye Dergisi, Cilt XXIV, Sayı 7, Ekim, s.292-298.

ÖZTÜRK Mehmet (1994), "Çıraklık Eğitiminin Problemleri," Türk-İş-OSTİM Çalışan Çocukların Sorunları Semineri (3 Mayıs 1994, OSTİM-Ankara), Ankara: Türk-İş Çalışan Çocuklar Bürosu, s.27-38.

ÖZTÜRK Mehmet, YEŞİL Halis ve AKSOY İsmail (1997), Çalışma Hayatı ve Mesleki Eğitim Sisteminde Çıraklık Eğitimi Araştırması, Ankara: Uluslararası Çalışma Bürosu - Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü.

SERTALP Evren (2005) Avanos seramik ve çömlek atölyelerinde çıraklık eğitimi yoluyla meslek edinmiş elemanların durumu üzerine bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

TAŞPINAR Mehmet (1992) Elazığ ve Malatya'da çıraklık eğitimi ve sorunları, Yüksek Lisans Tezi, Elazığ: Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

TAŞYÜREK Mustafa ve FİŞEK A. Gürhan (1995), "Çocuk Çalıştıran Küçük İşyerlerinde Çalışma Koşulları Üzerine Bir Araştırma," Çalışma Ortamı, Sayı: 22, s.15-23.

TOK Akif (2001) Eğitimciler ve işverenlere göre çıraklık eğitim sisteminin başlıca problemleri ve çözüm önerileri, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

TÜRKORAL-GÜLTEKİN Çiğdem (1999) Adana ili Seyhan ilçesi çıraklık eğitim programlarının değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

USLU Yeliz (2014) Muğla ilinde oto yan sanayii'nde çırak olarak çalışan çocuk ve genç işçilerin çalışma koşulları ve iş sağlığı ve güvenliği bakımından değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

UYSAL Meral (1982), Çıraklık Eğitimi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi.

YAHŞI Neslihan (2004) Hazır giyim işletmelerinde çıraklık eğitimi uygulamalarının verimlilik açısından incelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

YAMAN Hasan (2011), Gaziantep'teki MEKSA-GESOP Çıraklık Eğitim Merkezindeki kursiyerlerin iş sağlığı ve iş güvenliğine bakışının değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

YANDAKÇI Necla Aslan (1994) Mobilya imalat sanayinde çalışan çocuk işçi ve çırak öğrencilerin uğradıkları iş kazalarında eğitimin rolü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

YILMAZ Bayram (2002) Çıraklık eğitimine devam eden 14-19 yaş arasındaki çalışan gençlerin sosyo-kültürel yapıları ve eğitim problemleri, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

2

UYGULAMA VE MEVZUAT İNCELEMESİ

1.Kavramsal Çerçeve: Tanımlar

1.1. Çırak Kavramı

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu (MEK) çırak kavramını, madde 3/c'de “çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştiren kişi” olarak tanımlamaktadır. Aynı maddenin (e) bendinde kalfa, (f) bendinde ise usta kavramı tanımlanmaktadır. Çıraklar bir mesleğin gerektirdiği bilgiyi, beceriyi ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştirmekte, ancak işçi sayılmamaktadırlar. Zira 4857 sayılı İş Kanunu (İK) (md. 1) bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılanları işçi olarak kabul etmekte, bu kişilerin çalışmaya ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektedir. 4. madde ise yasanın istisnalarını belirlemekte, sayılan işler ve iş ilişkilerinde İK hükümlerinin uygulanmayacağını belirlemektedir. Bu maddenin (f) bendi ile çıraklar İK kapsamına alınmamıştır. Dolayısıyla çıraklar işyerlerinde iş görme edimini işçiler gibi ücret edinme ana amacıyla gerçekleştirilmekte, asıl amaç bir mesleği öğrenmek olduğundan işçi sayılmamakta, onların hak ve sorumluluklarına da tabi olmamaktadırlar. Ancak çırakların iş ortamında bulunması nedeniyle genel yasa olan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun (TBK) genel hizmet sözleşmelerine ilişkin hükümlerin, kıyas yoluyla çıraklık sözleşmesine uygulanabileceği düzenlenmektedir. Dolayısıyla iş ortamıyla ilgili sorunlarda çıraklar için TBK'ya bakmak gerekecektir.

Çıraklık öncesi dönem aday çıraklık dönemi olup, ilköğretim okulunu bitirmiş olanların bir mesleğe hazırlık amacıyla çıraklık dönemine kadar işyerinde geçirdikleri dönemdir (MEK md. 9). Bunlar, çıraklık yaşını doldurmamış ve çıraklık döneminden önce kendisine işyeri ortamı tanıtılan, sanat ve mesleğin ön bilgisi öğretilen kişilerdir (MEK md. 3/b).

Mesleki Eğitim Programlarında çırak olabilmek için bazı şartlar aranmaktadır (MEK md. 10). Bunlar; en az ortaokul veya imam-hatip ortaokulu mezunu olmak ile bünyesi ve sağlık durumunun gireceği mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun olma şartıdır. Dolayısıyla sadece okullarda çıraklık eğitimi alanlar çırak olarak kabul edilmekte, işletmelerde “alaylı” şeklinde ifade edilebilecek kişiler çırak olarak kabul edilmemektedir. Aday çırak ve çıraklar öğrenci statüsünde olup, öğrenci haklarından yararlanırken (MEK md 11), “alaylı” şekilde işletmelerde çıraklık yapanlar öğrenci sayılmazlar.

Çıraklar İş Kanununa göre işçi kabul edilmediğinden işyerindeki işçi sayısına da dâhil edilmezler. Bu durum işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından ve olması gereken hukuk bakımından uygun değildir. Esasında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK), kamu veya özel sektör ayrımı olmaksızın o işyerindeki tüm işverenler, işveren vekilleri, çırak ve stajyerler dâhil olmak üzere herkese uygulanmaktadır (md. 2/1). İş Kanunu açısından işyerindeki işçi sayısına çırak ve stajyerlerin dâhil edilmemesi işverenlerin yerine getirecekleri -işçi sayısına bağlı- çeşitli yükümlülüklerden kaçınmasına neden olmaktadır.

Çırakların, çıraklık sözleşmesi ile çalışması gerekmektedir. Bakanlıkça tespit edilen iller ve meslek dallarında 19 yaşından gün almamış kişiler çıraklık sözleşmesi yapılmadan çalıştırılmaz (MEK md.13/1). Çıraklık ile ilgili yaş sınırı kaldırıldığından, sözleşme eğer çırak reşit ise kendisiyle, reşit değilse velisi ya da vasisi ile yapılır (md. 13/2). Lise ve daha üst düzey genel eğitim sonrası da çıraklık eğitimine başlanabilir. Bu durumda eğitim süresi meslekteki çıraklık eğitim süresinin yarısına kadar kısaltılabilir (md. 14).

222 Sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu Özelinde;

Anayasa madde 42’de anayasal güvenceye alınan eğitim hakkı; 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanununda (İlköğretim Kanunu) ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir. İlköğretim Kanununun 1. ve 2. maddelerinde kadın erkek tüm vatandaşlar için ilköğretim mecburi kılınmıştır. 4+4+4 olarak bilinen sistem 7. maddedeki düzenleme ile 4 yıl süreli zorunlu ilkokul ve 4 yıl süreli zorunlu ortaokul şeklinde tanımlanmıştır. 46. maddede çocuğu ilköğretime kaydettirmekle yükümlü olanlar veli, vasi ve aile başkanıdır. 222 sayılı Kanundaki tanıma göre aile başkanı, “*veli veya vasi durumunda bulunmadığı halde ilköğretime devamla mecbur olan çocukları sürekli olarak yanında bulunduran veya barındıran yahut da çalıştıran*” şeklinde tanımlanmıştır. Aile başkanı çocuğu sürekli olarak yanında çalıştıran kişi de olabilmektedir. Kanunun mecburi ilköğretim çağındaki çocuğun çalıştırılmasından söz etmiş olması bu tanımdaki dikkat çeken önemli bir husustur. Aile başkanının tıpkı veli ve vasi gibi çocuğu okula yazdırmakla yükümlü olması ve yazdırmadığı takdirde idari para cezasına çarptırılması hükme bağlanmıştır. 55. madde de çocuğu mücbir sebepler hariç okula göndermeyenlerin (veli, vasi veya aile başkanı) idari para cezasıyla cezalandırılacağı söylenmiştir.

Madde 59’da ise ikili bir ayırım söz konusudur. İlk fıkrada, ilköğretim çağında olup ilköğretime devam etmeyen çocukların **hiçbir şekilde** çalıştırılmayacakları belirtilmiştir. Yani zorunlu ilköğretim çağında olan 6-14 yaş arası çocuklar, İK kapsamı dışında kalan işlerde de çalıştırılmayacaklardır. Madde 59/2’de ise zorunlu ilköğretim çağında olup ilköğretime devam ettiklerini belgeleyen çocukların **ders saatleri dışında** çalıştırılabilecekleri belirtilmiştir. Buradan da İK dışında kalan işlerde çalıştırılmalarını anlamak gerekir, zira İK’ye göre çocuk işçilerin çalıştırılabilmeleri için ilköğretimi bitirmeleri gerekmektedir. Ders saatleri dışında çalışan çocukların tabi olduğu rejim bakımından TBK’nin ilgili maddelerine gidilecektir. Ancak, bu, yine de sorunlu bir düzenlemedir, çocuğun ders saatleri dışında çalışması, kaç saat çalıştığıyla orantılı olarak ciddi sorunlar yaratabilecektir.

59. maddenin son fıkrasında ise bu hükümlere aykırı çocuk çalıştıranlara para cezası öngörülmüştür, ancak bu cezalar çok cüzdür. Caydırıcı olması adına artırılması gerekmektedir.

İlköğretim Kanununun 3. ve 59. maddesi ile MEK’in 9. maddesi beraber değerlendirilmelidir. Kamuoyunda 4+4+4 olarak bilinen eğitim sistemi ile zorunlu ilköğretim 4 yıla düşürülmüştür. Bu konuda yapılan pek çok araştırmada 4 yıllık eğitimini tamamlayan çocukların çırak adı altında atölye ve işyerlerinde çalıştırıldıkları ortaya konulmaktadır. Bu çocuklar çıraklık okullarına kayıtlı olmayıp, çıraklık eğitimi alanların haklarından faydalanamamaktadır. Aslında bu çocuklar işçi olarak çalışmaktadırlar.

Suçla sürüklenen çocuklar (SSÇ) hakkında Türk Ceza Kanunu (TCK) 50. maddede kısa süreli hapis cezasına seçenek yaptırım olarak mesleki eğitim öngörülmektedir.

İlköğretim Kanununa dayanarak yürürlüğe konan 573 sayılı Özel Eğitim Hakkında KHK’nın 19. maddesi uyarınca, özel eğitim gerektiren bireyleri iş ve mesleğe hazırlamak için özel eğitim kurumları açılacağı belirtilmiştir. Bu bireylerin, MEK’in çırak öğrencilere tanıdığı haklardan yararlanacağı yine 2. fıkrada belirtilmiştir. Ayrıca 20. maddede özel eğitim gerektiren bireyleri iş ve mesleğe hazırlamak için gereken araç ve gereç destekleri için yardımcı derslikler oluşturulacağı belirtilmiştir. 573 Sayılı Özel Eğitim Hakkında KHK’da ise, özel eğitim gerektiren bireylere iş ve meslek kursları sağlanacağı ve bu kurslara devam edenlerin MEK hükümlerinden yararlanacakları öngörülmüştür.

MEK’e dayanarak ihdas edilmiş Mesleki Eğitim Merkezlerinde Parasız Yatılı Çırak Öğrenci Okutma

ve Bunlara Yapılacak Sosyal Yardımlar ile Pansiyonların Yönetimi Yönetmeliğinde, sosyoekonomik yönden dezavantajlı gruplara yönelik bir düzenleme söz konusudur. Yönetmelikte parasız yatılı çırak öğrenci okutmanın usul ve esasları düzenlenmiştir. Bu mesleki eğitimi parasız yatılı alacak öğrencilere yapılacak sosyal yardımlar hükme bağlanmıştır.

2.Eğitim

2.1.Teorik Eğitim Süreci

Mesleki Eğitim Kanununun 3/h maddesi; mesleki ve teknik eğitim, okul ve kurumları öğrencilerinin, beceri eğitimlerinin işletmelerde; teorik eğitimlerinin ise mesleki ve teknik eğitim, okul ve kurumlarında veya işletme veya kurumlarca tesis edilen eğitim birimlerinde yapılan eğitimi "**işletmelerde mesleki eğitim**" olarak tanımlamaktadır.

Aday çırak ve çırakların mesleklerinin özelliklerine göre haftada sekiz saatten az olmamak üzere genel ve mesleki eğitim görmesi gerekmektedir. Bu eğitim için ücretli izin verilir. Pratik eğitim de işyerlerinde, işyerlerindeki eksik kalan pratik eğitimler ile teorik eğitimler de mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında veya Bakanlıkça uygun görülen işyerlerinin eğitim birimlerinde yapılır. Teorik ve pratik eğitimlerin birbirini tamamlayıcı nitelikte olması gerekir. Pratik eğitimlerin usta öğretici gözetiminde yapılması gerekir (MEK md. 12).

Teorik eğitim süreci MEK'in 20. maddesinde açıklanmıştır. Bu teorik eğitim ya mesleki teknik eğitim veren kurumlarda ya da işletmelerin ilgili eğitim birimlerinde yapılır. Çalışma saatleri içinde yapılacak teorik eğitimin haftada on iki saatten az olamayacağı belirtilmiştir. Ancak uygulamada farklı olduğuna dair pek çok araştırma mevcuttur. Teorik eğitimin öğrenciler için ücretli izin sayılması yine öğrencilere sağlanan bir hak olarak karşımıza çıkar. 20. maddeye göre, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında ve işletmelerde yapılan mesleki eğitim, staj ve tamamlayıcı eğitime ilişkin usul ve esaslar ile sınavların yapılış şekilleri, Bakanlık ve Yükseköğretim Kurulunca çıkarılan yönetmeliklerle düzenleneceği belirtilmiştir.

2.2.Mesleki Uygulama Süreci

Mesleki Eğitim Kanununun tabi olduğu işyerlerini kapsayan, Pratik Eğitimin Verileceği İşyerleri ve Bunların Denetimine İlişkin Yönetmelik hükümlerinde, bahsi geçen kanuna göre mesleki eğitimin verileceği işyerlerinin bu eğitimi vermeye elverişliliği hususu düzenlenmiştir. Özellikle 5. ve 6. maddelerde işyerlerinin hangi durumlarda çıraklık eğitimi verip, hangi durumlarda veremeyeceği açıklanmıştır. Bu yönetmelik teorik eğitimden çok, işyerinin çıraklık eğitimi için uygun olup olmadığına ilişkindir.

Yine aynı kanuna dayanarak hazırlanan İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Mesleki Eğitim Kurullarının kimlerden oluştuğu, görevleri, bakanlığa hangi konularda görüş bildirecekleri belirtilmiştir. Mesleki Eğitim Kurulunun görevleri ayrıca MEK 5. maddesinde belirtilmiştir. 18. maddede ise öğrencilere mesleki eğitim verecek eğitim birimlerinde usta öğretici bulunması ve bu usta öğreticinin iş pedagojisi eğitimi alması gerektiği düzenlenmiştir.

2.2.1.Çalışma Ortamı (İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği)

İSG Kanunu; kamu veya özel sektör ayrımı olmaksızın o işyerindeki tüm işverenler, işveren vekilleri, çırak ve stajyerler dâhil olmak üzere herkese uygulanmaktadır (md. 2/1). Dolayısıyla işveren, işyerinden işçileri gözetme borcunun yanı sıra çırakları da gözetmekle yükümlüdür. Çıraklıkla ilgili özel yasa olan Mesleki Eğitim Kanununda işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin hüküm olmayıp konu genel yasalara bırakılmıştır. Bu durum çırakların çoğunun çocuk olduğu düşünüldüğünde çok da uygun değildir. Çırakların pek çoğu 18 yaş altında olup çocuk sayılmaktadır ve özel olarak korunmaları gerekmektedir. Bu bakımdan iş ortamının tehlikelerine maruz kalan çocukları korumak için çıkarılacak özel bir yasanın getirilmesi bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çıraklık eğitiminde yer alan bazı meslekler tehlikeli sınıfta olabilir. MEK buna ilişkin olarak *“İşletmelerde uygulanacak ağır ve tehlikeli işlerde yapılacak eğitim dâhil meslek eğitimi programlarının Mesleki Eğitim Kurulunun görüşü alınarak Bakanlıkça tespit edileceğini”* düzenlemektedir (md. 19). Dolayısıyla çırakların tehlikeli iş ortamlarına girmesi mümkün kılınmaktadır.

Mesleki Eğitim Kanununa göre pratik meslek eğitimini asli görev olarak üstlenen esnaf ve sanatkârlar meslek kuruluşlarının görevlerini yerine getirmelerine ilişkin usulleri-esasları düzenleyen Esnaf ve Sanatkârlar Meslek Kuruluşları Yapılacak Mesleki Eğitim Uygulamalarının Düzenlenmesine Dair Yönetmeliğin 4.maddesinin (ç) bendinde İşyeri Denetleme ve Danışmanlık Grubu; Esnaf ve Sanatkârlar Meslek Kuruluşları Kanununa tabi esnaf ve sanatkârların işyerlerinde, Mesleki Eğitim Kanununu çerçevesinde verilen pratik meslek eğitimini denetlemek ve danışmanlık yapmak üzere esnaf ve sanatkâr odaları bünyesinde oluşturulan gruplar olarak tanımlanmıştır.

2.2.2.Çalışma Koşulları

MEK'e göre; 14 yaşını doldurmayan ancak ilköğretimini bitirenler aday çırak olabilirler, 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimini bitirmiş kişilerle çıraklık sözleşmesi yapılır. 19 yaşından gün almamış kişilerin, MEK hükümlerine tabi işyerlerince çıraklık sözleşmesi yapmadan çalıştırılması yasaklanmıştır.

MEK'in 12. maddesine göre; *“mesleğin özelliğine göre haftada sekiz saatten az olmamak üzere genel ve mesleki eğitim görürler. Bu eğitime katılmaları için aday çırak ve çırak öğrencilere ücretli izin verilir”. MEK'in 26. maddesine göre işletmelerce her yıl tatil aylarında bir ay ücretli izin verilir. Eğer mazeretleri varsa, mazeretleri kabul edilenlere de okul müdürlüğünün görüşü alınarak bir aya kadar ücretsiz izin de verilebilir. Madde 25'e göre de; “işletmeler tarafından ödenecek ücret ve bu ücretlerdeki artışlar, düzenlenecek sözleşme ile tespit edilir. Ancak, işletmelerde mesleki eğitim gören... aday çırak ve çırağa yaşına uygun (yaşa göre asgari ücret uygulaması yürürlükten kaldırılmıştır) asgari ücretin yüzde otuzundan, kalfalık yeterliğini kazanan mesleki eğitim merkezi 12'nci sınıf öğrencilerine asgari ücretin yüzde ellisinden aşağı ücret ödenemez”*

Sözleşmeli çırakların tıpkı diğer öğrenciler gibi belli haklara (öğrenci kartı, sosyal güvence) sahip olduğu görülmektedir. Ancak işverenin sahip olduğu olanaklar çok daha fazladır. MEK 25. maddesinde belirtilen pek çok avantajdan biri, aday çırak ve çıraklara ödenecek ücretlerin vergiden muaf olmasıdır. İkinci olarak *“Aday çırak, çırak ve öğrencinin eğitimi sırasında işyerinin kusuru halinde meydana gelecek iş kazaları ve meslek hastalıklarından işveren sorumludur”* hükmüne ayrıca değinmek gerekir. TBK madde 66/3 gereği, bir işyerinde (işverenle sözleşme

ilişkisi içinde olmayan kişilere karşı) meydana gelen her türlü haksız fiillerde işyerinin kusursuz sorumlu olduğu literatürde kabul görmüştür. Aday çıraklarla sözleşmesel ilişki içinde bulunmayan işverenin -MEK 25. maddesi olmasaydı- kusurluluğunun kanıtlanması gerekmeyecektir.

Asgari çıraklık yaşını (14) tamamlamış ve zorunlu ilköğretimi bitirmiş çocuklarla çıraklık sözleşmesi yapan işverenin ise, TBK madde 116 gereği yine kusursuz olarak sorumlu olması gerekecektir. TBK hükümlerinde söz edilen haksız fiil mağdurları işyerinde çalışan işçiler dışındaki üçüncü kişilerdir. Çıraklar ve aday çıraklar da işçi olarak sayılmaz ve işyerinde çalışanların sayısına dâhil edilmezler. Madem öyle, TBK hükümlerine göre 3. kişi olarak sayılmalarına bir engel bulunmamaktadır. MEK 25. maddesi (TBK'ya göre özel hükümdür) mevcut olmasaydı aday çırak ve çırakların mesleki eğitimleri sırasında uğradığı haksız fiillerden ötürü TBK madde 66 veya 116 uygulanabilecekti. Mevcut koşullarda bunun mümkün olmaması da, aday çırak ve çıraklar açısından bir hak kaybına sebep olacaktır.

2.2.3. Örgütlenme

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK); "işçilerin ve işverenlerin" sendika kurma hakkına sahip olduğunu düzenlemektedir (md. 2/1-9). İşçi olarak da iş sözleşmesi dışında taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişilerin de 6356 sayılı Yasanın ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılacağı belirtilmiştir (md. 2/4). Dolayısıyla çırakların, sendika kurmak ya da sendikada örgütlenme hakları bulunmamaktadır. Bu konuda genel yasa teşkil eden 5253 sayılı Dernekler Kanunu'na (DK) bakmak gerekir. DK 2. maddesinde en az yedi gerçek ya da tüzel kişinin bir araya gelerek dernek kurabileceğini düzenlemiştir. DK 3. maddesi fiil ehliyetine sahip kişilerin önceden izin almaksızın dernek kurma hakkına sahip olduğunu düzenlemektedir. Yasaya göre; "*On beş yaşını bitiren, ayırt etme gücüne sahip küçükler; toplumsal, ruhsal, ahlaki, bedensel ve zihinsel yetenekleri ile spor, eğitim ve öğretim haklarını, sosyal ve kültürel varlıklarını, aile yapısını ve özel yaşantılarını korumak ve geliştirmek amacıyla yasal temsilcilerinin yazılı izni ile çocuk dernekleri kurulabilir veya kurulmuş çocuk derneklerine üye olabilirler. On iki yaşını bitiren küçükler yasal temsilcilerinin izni ile çocuk derneklerine üye olabilirler ancak yönetim ve denetim kurullarında görev alamazlar.*" Bu hükümlerle küçüklere de dernekler altında örgütlenme hakkı verilmiştir. Dolayısıyla hem 18 yaşın altındaki hem de üstündeki çırakların dernek çatısı altında örgütlenmesi mümkündür.

EK 1: ULUSLARARASI SÖZLEŞMELER

Bu başlık altında yer alan sözleşmeler Türkiye'nin taraf olduğu ve bahsi geçen hakları gerçekleştirmek veya gerçekleştirmek için çaba sarf etmek üzere taahhüt verdiği ve bu bağlamda belirli aralıklarla konu hakkında ilgili komisyonlara raporlar sunduğu sözleşmeler olup; her biri için uygulanmadığı takdirde ilgili uluslararası komisyonlara bireysel başvuru mekanizmaları bulunmaktadır.

BM Çocuk Haklarına Dair Sözleşme

Madde 32

1. 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 gelişmesi için zararlı olabilecek nitelikte çalıştırılmasına karşı korunma hakkını kabul ederler.

2. Taraf Devletler; bu maddenin uygulamaya konulmasını sağlamak için yasal, idari, toplumsal ve eğitsel her önlemi alırlar. Bu amaçlar ve öteki uluslararası belgelerin ilgili hükümleri göz önünde tutularak, Taraf Devletler özellikle şu önlemleri alırlar:

- a. İşe kabul için bir ya da birden çok asgari yaş sınırı tespit ederler;
- b. Çalışmanın saat olarak süresi ve koşullarına ilişkin uygun düzenlemeleri yaparlar.
- c. Bu maddenin etkili biçimde uygulanmasını sağlamak için ceza veya başka uygun yaptırımlar öngörürler.

ÇHS madde 32'ye göre; çocuğun, ekonomik sömürüye ve her türlü tehlikeli işte ya da eğitimine zarar verecek ya da sağlığı veya bedensel, zihinsel, ruhsal, ahlaki ya da toplumsal gelişmesi için zararlı olabilecek nitelikte çalıştırılmasına karşı korunma hakkı bulunmaktadır. Bu bağlamda çırakların çalışma koşullarının uygunluğu çocuk güvenliği kapsamında dikkate alınmalıdır. Güvenli olmayan her türlü durum bu hakkın ihlali anlamına gelmektedir. Ayrıca yine söz konusu maddede işveren uygun koşulları sağlamadığı durumlarda ceza ve yaptırım uygulanması gerektiği belirtilmiş olup konuyla ilgili iç hukukta konuyla ilgili ne olduğuna bakılması gerekir.

Çıraklık İle İlgili ILO Düzenlemeleri

NOT: ILO'nun çıraklığa ilişkin doğrudan düzenleme yapan herhangi bir Tavsiye Kararı (TK) ve/veya Sözleşmesi (S) bulunmadığı için aşağıdaki başlıklar doldurulamamıştır.

Çıraklık ile ilgili doğrudan düzenleme yapan iki ILO belgesinden söz etmek mümkündür. İleri 1939 tarihli 60 sayılı Çıraklık Tavsiye Kararı'dır. Tavsiye Kararı'nın başlangıç bölümünde, çıraklığın özel doğasına vurgu yapılarak, usta öğretici ile çırak arasında taahhüde dayalı ve sözleşme altına alınmış bir ilişkiden söz edilmektedir. Tavsiye Kararı ayrıca temel düzenleme çerçevesini, kaliteyi güvence altına almak için birçok öneriyi, ücretlendirmeyi ve işçi ve işveren örgütlerinin resmi yapılar ile birlikte çıraklığın denetim ve gözetimi sorumluluğunu üstlenmelerinin arzu edildiğini vurgulamaktadır (ILO, 2021: 17). ILO'nun 1962 yılında 117 sayılı Mesleki Eğitim Tavsiye Kararı'nı kabul etmesi ile birlikte, çıraklık ile ilgili 60 sayılı TK yürürlükten kaldırılarak, çıraklık ile ilgili düzenlemeler 117 sayılı TK içerisine aktarılmıştır. 117 sayılı TK ayrıca 1939 tarihli ve 57 sayılı Mesleki Eğitim Tavsiye Kararı ile 1950 tarihli ve 88 sayılı Mesleki Eğitim (Yetişkinler) Tavsiye Kararı'nın da yerini almıştır.

117 sayılı TK'nın Bölüm X kısmı özel olarak çıraklığa ilişkin önerilere sahiptir. Bu bölümde çıraklık için yasal düzenlemeler yapılması ve bu düzenlemelerin çıraklık sistemini kontrol eden yapıların kararlarını, kolektif anlaşmaları veya bunların bir kombinasyonunu içerecek biçimde yer alması vurgulanmıştır.

ILO'nun 1975 tarihli ve 150 sayılı İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Tavsiye Kararı, 117 sayılı TK'nın ve diğer iki eski TK'nın (57 ve 88) yerini almıştır. ILO aynı yıl 150 sayılı TK ile birlikte 142 sayılı İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi'ni de kabul etmiştir. Ancak ne 150 sayılı TK ne de 142 sayılı Sözleşme çıraklık ile ilgili herhangi bir düzenlemeye sahip değildir.

Çıraklık konusunda hem TK hem de S düzeyinde herhangi bir doğrudan düzenleme bulunmamaktadır. Bu eksikliği dikkate alan ILO yönetim organı, Ekim-Kasım 2018 tarihinde gerçekleştirilen 334. toplantısında Ofis'e ILO'nun sırasıyla 2021 ve 2022 yıllarında gerçekleştirilecek 110. ve 111. Konferanslarında çıraklıkla ilgili bir standart belirleme aracı geliştirmek için tartışma yapılması çağrısında bulunmuştur.

Çıraklıkla ilgili düzenleme içeren diğer ILO standartlarına ait düzenlemeler aşağıda sunulmuştur. 1962 tarih ve 117 sayılı Sosyal Politika (Temel Amaç ve Standartlar) Sözleşmesi; Her iki cinsiyet için de çocuklar ve gençlerin kullanışlı bir mesleğe etkili olarak hazırlanabilmeleri amacıyla eğitim, mesleki eğitim ve çıraklık sistemlerinin geliştirilmesi için yerel şartların en üst düzeyde desteklenmesi (m.15/1).

Bazı özel durum düzenlemeleri de bulunmaktadır.

-1949 tarih ve 97 sayılı İstihdam Göçü Sözleşmesi; çıraklık ve staj dâhil olmak üzere, üyeler yasal statüye sahip göçmenlere vatandaşları ile eşit muamele etmelidir (m. 6/1a).

-1965 tarih ve 125 sayılı Gençlerin (Yeraltı İşlerde) Çalışma Koşulları Tavsiye Kararı; madenlerin yeraltı işlerinde çalışan gençler, çıraklık veya diğer stajyerlik formları yoluyla sistematik mesleki eğitim almalıdır (Paragraf 13a).

-1996 tarih ve 186 sayılı Denizcilerin İşe Alınması ve Yerleştirilmesi Tavsiye Kararı; çırak, aday ve diğer stajyerleri de içeren deniz işgücü piyasasında bilgileri toplama ve analiz etme gerekliliği (P. 1d-iv).

-2007 tarih ve 199 sayılı Balıkçılıkta Çalışma Tavsiye Kararı; 16-18 yaş arasındakilerin uygulama eğitimi, çıraklık sistemi veya onaylanmış bir staj programına katılım yoluyla sağlanabilir (P.2)

-2017 tarih ve 205 sayılı Barış ve Zorlukları Yenebilmek İçin İstihdam ve İnsana Yakışır İş Tavsiye Kararı; kriz durumlarının önlenmesi ve krize yanıt verilebilmesi için üyeler çıraklık dâhil eğitim, uygulama eğitimi ve yeniden uygulama hizmetlerini koordine etmeli (P.19c).

-2015 tarih ve 204 sayılı Enformel Ekonomiden Formel Ekonomiye Geçiş Tavsiye Kararı; hayat boyu öğrenmeyi destekleyen eğitim ve beceri geliştirme politikaları, işgücü piyasasının ve yeni teknolojilerin gelişimine yanıt vermeli ve formel istihdam seçeneklerini genişletebileceği enformel çıraklık sistemi gibi öncül öğrenme biçimlerini tanımalı (P.15f).

-1944 tarih ve 67 sayılı Gelir Güvencesi Tavsiye Kararı; ücret almayan çıraklar, o işkolundaki güncel ücrete dayalı tazminat da dâhil olmak üzere iş kazalarına karşı sigortalanmalı (P. 20.2).

EK 2. YARGITAY KARARLARI DEĞERLENDİRMESİ

Çıraklarla ilgili Yargıtay kararlarının büyük bir kısmını hizmet tespit davaları oluşturmaktadır. Bu kararlarda, bir dönem çırak olarak veya çırak adı altında işçi olarak çalıştırılan kişiler sigortalılık sürelerinin, çıraklıkta geçen çalışma süresinden itibaren başlamasını talep ettiklerinde, Yargıtay İş Kanununa tabi olmadıkları gerekçesiyle çoğunlukla bu kişilerin taleplerini reddetmektedir (Y.10.HD. 2015/13359 E., 2015/15993 K.). Ancak bir kişinin bir işyerinde çırak olarak mı yoksa işçi olarak mı çalıştırıldığına ilişkin Yargıtay'ın yerleşik bir kıstası bulunmaktadır. Buna göre "özellikle sigortalı ile işveren arasındaki hukuki ilişkinin niteliği ve sigortalının çırak olup olmadığı belirlenirken çalışma ilişkisi irdelenmesi, çıraklık sözleşmesinde akdi ilişkinin üstün niteliğinin 'çalışma' yerine 'sigortalıya bir meslek ve sanatın öğretilmesi' olduğu hususu gözetilmesi, sigortalının işyerinde üretimle ilgili çalışmalara eylemli olarak katılması ve meslek ve sanat eğitiminin ikinci planda tutulması, bir başka anlatımla sigortalının emeğiyle işyeri ve işverene katkıda bulunması durumlarında çıraklık ilişkisinin söz konusu olamayacağı" Yargıtay tarafından benimsenmiştir. (Y. 10.HD. 2018/5228 E., 2019/5312 K.)

Buna uymayan çalışmalar hakkında Yargıtay bu kişilerin çırak adı altında fakat işçi olarak çalıştırıldıklarına kanaat getirmekte ve işçilik alacakları ve diğer özlük haklarını iş kanununa göre tayin etmektedir (Y. 9.HD. 2017/6174 E., 2017/16514 K.).

20/06/2012 tarihli ve 6331 sayılı kanunun 37nci maddesiyle, İş Kanununun 4. maddesinin f bendinde yer alan "İş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere" ibaresi metinden çıkarılmak suretiyle çıraklar İş kanunun kapsamından tamamen çıkarılmadan önce, iş kazası geçiren çırakın taleplerini incelemekle görevli mahkemenin iş mahkemesi olduğuna karar verilmiştir (Y.17.HD 2012/4701 E., 2012/12214 K.). Bu karardan da anlaşılacağı üzere, çıraklar her ne kadar İş Kanununun tanımına uygun olarak işçi sayılımsalar da, ilgili uyumsuzlukların iş ve sosyal güvenlik hukuku ile ilgili uzmanlık geliştirmiş olan iş mahkemelerinde görülmesi hakkaniyete ve hukuka daha uygun olacaktır.

3

ÖRNEK ÜLKE İNCELEMESİ: ALMANYA'DA ÇIRAKLIK SİSTEMİ

Almanya'da ikili sistemde çıraklık, geçmişten bu yana gençler için istihdama giden temel yollardan bir tanesidir. Mesleğe bağlı olarak, üniversite giriş yeterliliğine sahip gençler için de yaygın olarak kabul edilen bir seçenektir. Birçok şirket, çıraklık eğitimini sosyal bir görev olarak görür ve bir eğitim şirketi olmaktan gurur duyar. İstihdama nispeten yumuşak bir geçiş ve bunun sonucunda ortaya çıkan düşük genç işsizliği, sistemin önemli güçlü yönleri olarak görülmektedir. Sistemin temeli mesleki kavramdır. Çıraklar, ulusal olarak geçerli standartlara göre belirlenmiş bir eğitim mesleğinde eğitilir. Genel amaç, bireyi değişen bir çalışma ortamında nitelikli bir mesleki faaliyetin icrası için gerekli olan yetenek, bilgi ve becerilerle (profesyonel hareket etme yeteneği olarak anılır) donatmaktır. Bu sayede çırakların işgücü piyasasına uygun nitelik kazanmalarıyla birlikte şirketlerin vasıflı işgücü elde etme menfaatlerinin dengelenmesi amaçlanmaktadır. Meslek, aynı zamanda sosyal entegrasyon ve kişisel kimlik için kaynak görevi görür. 2017 yılında ikili sistemde çıraklığa başlayan yerleşik nüfusun hesaplanan payı % 52,9 yani, yaklaşık 1,32 milyon kişi çıraklık eğitimin yer almaktaydı. 2017 yılında başlayan çırakların % 42,3'ü genel ortaöğretim bitirme belgesine, % 24,7'si ortaöğretim bitirme belgesine ve % 29,2'si üniversiteye giriş yeterliliğine sahipti. Üniversite giriş yeterliliğine sahip olanların oranı 2009'dan bu yana sürekli artmaktadır (% 20,3). 30 Eylül 2018 itibariyle yeni yapılan çıraklık sözleşmelerinin sayısı 531.400'dür. Sözleşmelerin üçte birinden fazlası en sık görülen on eğitim mesleğinde yapılmıştır. 2015 yılında 1.552 yarı zamanlı meslek okulu vardı. 2017 sonunda 427.227 şirket çıraklık sistemine katıldı, yani Almanya'daki tüm şirketlerin % 19,8'i. 2016 yılında çıraklık mezunlarının %68'i kadrolu, çok küçük şirketlerde (dokuz kişiye kadar) mezunların % 56'sı işe alındı. Bu oran sektöre göre de değişmektedir. (<https://www.apprenticeship-toolbox.eu/>, 2021).

1. Tarihsel Akışı

İkili eğitim sistemi olarak da bilinen Alman mesleki eğitim ve öğretim sistemi, gerçek hayattaki bir çalışma ortamında gömülü olan teori ve eğitim kombinasyonu nedeniyle dünya çapında oldukça tanınmaktadır.

Almanya'da birçok genç işgücü piyasasına çıraklık sistemi üzerinden istihdama giriyor. Her yıl 500.000'den fazla yeni çıraklık sözleşmesi imzalanmaktadır (GOVET, 2019: 4). Sistem tarihsel olarak ortaçağ lonca sisteminden gelişmiştir. Şirket içi eğitimin tarihi kökleri Orta Çağ'a kadar uzanmaktadır. Bireysel zanaat ve ticaret birlikleri, loncalar, işletmeleri çıraklık eğitimlerini düzenlerdi. İşletmede ve okulda, usta zanaatkâr eğitimi olarak adlandırılan sistematik bir eğitim biçimi, bu mesleki düzenlemelerden geliştirildi. Sanayileşme süreci başladığında, sanayiler zanaat eğitimi kavramını benimsemiş ve ihtiyaçlarına göre uyarlamıştır. Mesleki eğitimi, eğitim süresi için zorunlu bir beceri ve bilgi kataloğu ve yönergeler oluşturarak düzenlediler.

Almanya'da çıraklık sisteminin kökenleri loncalara dayanıyor. Ancak sanayi devrimiyle birlikte tüm Avrupa'da olduğu gibi lonca örgütlenmesi yerini fabrikalara bırakınca mesleki eğitimin devam etmesi için çıraklık uygulamasına devam edilmiş. Fabrikalarda emek sürecinin yeni bir örgütlenme biçimini getirmiş olması, çırakların da içinde yetiştiği loncaların sonunu hazırlamıştır. Yeni örgütlenmenin hayata geçirildiği çalışma yaşamında işbölümü gelişmiş, işin maliyeti düşmüş, kalitesi yükselmiş ve üretimde devamlılık sağlanmıştır. Şahinkesen'e göre (1985: 29-31); bu gelişmeler, sanatkârların bağımsızlığını azaltırken, başkalarına bağımlı hale gelmelerine yol açmıştır. Bu amaçla da ikili (dual) sistem 1897 yılında çıkarılan bir yasa ile kurumsallaştırılmış, 1969 yılında yürürlüğe giren Mesleki Eğitim Yasası ile bugünkü meslek eğitim sistemi oluşturulmuş, devletin, işverenin ve işçinin görev ve sorumlulukları belirlenmiştir (Önsöz, 2016).

2. Sistemin Eğitim Modeli

Almanya'nın çıraklık sisteminin özgün yanı, çıraklığın eğitim sisteminin bir parçası olarak devam etmesidir. Diğer bir ifade ile ilköğretimdeki başarısız olan çocukların değil, yeteneğine ve isteğine göre eğitimin belli bir aşamasında ve eğitim içerisindeki çocukların seçtiği bir süreç olmasıdır.

İlköğretim okulları öğrencilerin başarısını artırmak için her okul, 5. sınıftan başlayarak, zorunlu derslerdeki destek dersleri ile birlikte, 7. sınıfa kadar tüm öğrencileri için geniş kapsamlı "Bireysel Beceri Analizi" (Kompetenz Analyse) yapmak zorundadır. Bu analizden sonra her öğrencinin güçlü ve zayıf tarafları, mesleki kabiliyetleri tespit edilmekte ve öğrencinin kişisel gelişimi için ipuçları verilmektedir. Bu şekilde, her öğrenci için becerileri ve yeteneği doğrultusunda destekleyici ve geliştirici eğitim planı yapılmaktadır.

Almanya'da çıraklık eğitiminin temelini İkili Eğitim Sistemi oluşturuyor. Bu sistemde çıraklar okullarda teorik (bilgi) eğitime devam ederken haftanın belli günleri de pratik (beceri) eğitim için işyerlerine gidiyor.

İkili sistem, Alman eğitim sisteminde sağlam bir şekilde kurulmuştur. İkili sistemin temel özelliği, bir yanda ağırlıklı olarak küçük ve orta ölçekli şirketler ile diğer yanda kamu tarafından finanse edilen meslek okulları arasındaki işbirliğidir. Bu işbirliği kanunla düzenlenir. İkili sistemdeki kursiyerler tipik olarak her haftanın bir kısmını bir meslek okulunda ve diğer kısmını bir şirkette geçirirler veya işyerinde daha uzun süreler geçirebilirler (BMBF, 2021). İki dallı bir ağacın gövdesine benzetilen bu sistemin, dallarından birisi teorik eğitimi aldığı meslek okulu (Berufsschule), diğer dalı ise işletmelerdeki eğitimidir (Ausbildungsbetrieb) (Şahinkesen, 1988: 368).

3. Çıraklığa Geçiş Süreci

Almanya'da 4 yıl süren ilkokul; 6 yaşını bitiren, en az 72 aylık çocuğun, okula hazır olup olmadığı tespit ediliyor. Bunun için öğretmen ve okul müdürü tarafından basit bir sınav yapılmaktadır. Dört yıllık ilk basamağın ardından ilkokulu bitiren öğrenciler; başarı, öğretmenlerin tavsiyeleri ve velinin isteğine göre orta öğretimdeki 4 okul tipinden birine yönlendirilir. Önsöz'e (2016) göre; bir elek sistemi olarak düşünülen bu öğretim sisteminde, akademik öğrenim görecekle 9 yıl sürecek ve olgunluk diploması ile biten Gymnasium'a, vasıflı meslekler ve yüksek meslek okullarına gidecekler 6 yıl süren Real Schule'ye, mesleki eğitimle birlikte güçlü bir şekilde destekleyici branş derslerini de almak isteyenler Werkrealschule'ye ve bir meslekte çıraklık eğitimi görecekle öğrenciler de 6 yıl sürecek temel okula Hauptschule'ye devam ederler.

Aslında buraya kadar anlattığımız geçiş süreci normal eğitim sürecindeki çıraklığın tercih edildiği sürece dair. Farklı eğitim kesimlerden de daha sonra isteyen çıraklık eğitimine eklenebilmektedir. Diğer bir ifade ile mesleki eğitim yasasına göre, çıraklığa devam etmek için meslek ön hazırlık okulu, meslek temel eğitim yılı, meslek ihtisas okulu, on yıllık ilkokul, ortaokul ya da lise mezunu olmak çıraklığa giriş için yeterli görülmektedir (Şahinkesen, 1988: 372).

4. Eğitimin Süresi

İkili eğitim genellikle iki ila üç buçuk yıl sürer (BMBF, 2021). Ülke genelinde tüm sektörlerde eğitim, test ve sertifikalar standart hale getirilmiştir. Bu, tüm çırakların bölge ve şirket gözetmeksizin aynı eğitimi almasını sağlar. Ayrıca, bir bireyin ne bildiğini ve ne yapabileceğini kanıtladıkları için işverenler bu sertifikalara güvenirlir. Hükümet, işverenler ve sendikalar arasındaki paylaşılan

sorumluluk, aynı zamanda üretim ve işin örgütlenme biçimi üzerinde artan bir etkiye sahip olacak olan “Nesnelerin İnterneti” gibi dijital yenilikler gibi ortaya çıkan yeni zorluklara yanıt verilmesine de yardımcı olur (BMBF, 2021).

5. Eğitimin Bileşenleri Pratik ve Teorik Eğitim Katkı Düzeyi

Hauptschule’yi veya diğer okulların 10. sınıfını bitiren öğrenciler bir işletmede çıraklık yeri bulunduğu takdirde, üç yıl boyunca eyalete bağlı olarak, haftada 1 veya 2 günü okulda teorik eğitime katılmakta, 3 ya da 4 gün işyerlerinde pratik eğitime devam etmektedirler (Önsöz, 2016).

“...bazı iş kollarında, çırağın örneğin birkaç hafta boyunca okulda kesintisiz kuramsal eğitim aldığı, bunun dışında ise işletmede pratik eğitimini yürüttüğü blok dersler yapılabilmektedir” (Joshua Wagner⁷ ile yapılan görüşme).

6. Mezuniyet – Bitirme Sınavı

Çıraklık eğitiminin sonunda bitirme sınavları yapılmaktadır. Sınavların sorumluluğu ilgili meslek odalarındadır ve sınavlar bağımsız komisyonlarca yapılır. Komisyonunda eşit sayıda işçi, işveren ve eğitimci bulunur. Sınavı geçenlere bir başarı belgesi verilir, başarısız olanlara bir yıl daha telafi eğitimi verilir (Şahinkesen, 1988: 374).

7. Sorumluluk ve Denetim

Federal Almanya Cumhuriyeti 16 eyaletten [Länder] oluşur. Eğitim, bilim ve kültür alanlarında yasama ve yönetimden sorumludurlar. Federal Hükümet ve Eyaletler arasındaki yasama yetkisinin dağılımı, Temel Yasa’da tanımlanmıştır, çünkü Temel Yasa, Federal Hükümete yasama yetkisi vermediği sürece eyaletler yasama yapma hakkına sahiptir (Madde 70). Eğitim ve kültür mevzuatı bu nedenle öncelikle eyaletlerin sorumluluğundadır. İkili çıraklık eğitiminin şirket içi bölümünün düzenlenmesi, Federal Hükümetin eğitim alanındaki tek doğrudan yetki alanıdır. Ekonomi için çıraklık eğitiminin öneminden dolayı Alman hükümeti sistemin tanıtımına büyük önem vermektedir. Girişimler ve programlar aracılığıyla zorlukları ele alır. İkili çıraklık sisteminin özü, bir konsensüs ilkesine dayalı olarak Federal Hükümet, Federal Devletler ve sosyal ortakların kurumsallaşmış işbirliğidir. Şirket içi eğitim yerlerinin teklif edilmesi, şirketin kararına ve piyasa koşullarına tabidir (Le Mouillour, vd., 2015: 2).

Almanya’da Şirketler Arası Eğitim Merkezlerinde (SEM’ler) verilen Şirketler Arası Çırak Eğitimi (ŞÇE) kamu-özel sektör ortaklığının ve maliyet paylaşımının güzel bir örneğidir. Genellikle merkezler beceri gerektiren zanaat/meslek odalarına aittir. ŞÇE kamu tarafından finanse edilmekte olup, işletme giderleri federal hükümet, bölgesel hükümet ve beceri gerektiren zanaat işletmeleri arasında paylaşılmaktadır (EC, 2016: 22).

8. Denetim

Eğitimin düzenlenmesinde federal devlet yetkiliyken, denetimler ise okullarda eyalet

⁷ Joshua Wagner, Politik Danışman, DGB (Almanya Sendikalar Birliği): Almanya’daki çıraklık sistemini araştırırken, literatür taraması ve resmi kurum bilgi ve belgelerinin yanında Almanya DGB Sendikası’ndan ilgili birimdeki danışman ile irtibata geçilmiş ve kendisine çıraklık uygulamasına dair farklı sorular sorulmuştur. Bu çalışmada, Wagner’in konular bağlamında verdiği yanıtlar metin içerisinde yer almaktadır.

yetkililerince, işyerlerinde ise ilgili meslek odalarınca yapılmaktadır (Şahinkesen, 1985: 376).

Çırakların ve çıraklık eğitimine dair işlemlerin kontrol ve denetimi çoklu bir şekilde, sosyal taraflarca yürütülmektedir. Bunların arasında özellikle meslek odalarının ve sendikaların denetimde etkin olduğu görülmektedir.

“Mesleki eğitim sisteminde işletmeler, eğitim içinde faal görev almışlardır. Okul ve işletmelerin yürüttükleri bu ikili eğitimde, Federal Devlet, eyaletler, işçi sendikaları, işveren sendikaları, odalar ve çeşitli meslek kuruluşları etkin görev almışlardır. Böylece ekonominin her kesimi mesleki eğitimde çeşitli biçimlerde ve çeşitli kademelerde eğitime; yönetim, denetim ve hizmet yolu ile katılmaktadırlar” (Hardanacke ve Arkadaşlarından Aktaran, Şahinkesen, 1988: 369).

Odalar, hem sözleşmeleri hem hükümleri hem de yasanın öngördüğü şekilde işyerindeki eğitimi denetler. Ne var ki sendikal bakımdan bu denetim yeterli şekilde yerine getirilmemektedir. Nihai olarak işyerindeki yönetime katılım kurulları (işçi temsilciliği, genç ve çırak temsilciliği) mesleki eğitimin denetiminden sorumludur. Yasa ihlalinin sonuçları yasada düzenlenmiştir. Bunun bir örneği, reşit olmayan çalışanların iş güvenliği haklarını düzenleyen Gençlerin İş Güvenliği Yasası'dır. Buna göre 18 yaşından küçükler, haftada 40 saatten fazla çalıştırılmaz (Josha Wagner ile yapılan görüşme).

9. İstihdam - İşe Yerleşmede Etkisi

İkili eğitim programında yer alan işletmeler, mesleki eğitimi personel alımının en iyi şekli olarak görmektedir. Eğitim veren şirketler, işe alım maliyetlerinden tasarruf etmekle kalmaz, aynı zamanda iş için yanlış çalışanı işe alma riskini de ortadan kaldırır. Birinci sınıf eğitime yatırım, giderek daha rekabetçi hale gelen bir dünyada başarı için kilit bir faktördür (BMBF, 2021).

Çıraklar için temel fayda, dijital çağın en son yeniliklerine yanıt olarak sürekli gelişen ve becerilerini yükselten ve aynı zamanda sosyal ve demokratik katılımlarını genişleten işgücü piyasasında şanslarını artıran piyasayla ilgili eğitim almalarıdır (BMBF, 2021).

Yüksek istihdam güvenliği çift mesleki eğitim mezunlarının %96,4'ü istihdam edilir (GOVET, 2019: 4).

“İstihdam etme işletmelerin elindedir. Fakat bazı iş kollarındaki toplu sözleşmelerde buna ilişkin düzenlemeler mevcuttu. Yasada belirlenmiş bir kota mevcut değildir. Kotalar, toplu sözleşmelerle belirlenebilir” (Josha Wagner ile yapılan görüşme).

10. Müfredat

Eğitimin teorik kısmında kültür dersleri yoğun bir şekilde verilmektedir.

“İş kollarının tasarlanması ve eğitim yönetmeliklerinin oluşturulması, toplumsal katılım yoluyla yürütülür: Sendikalar, işverenler ve bakanlıklar bu konuda görüşlerini bildirir. Örneğin yeni bir düzenleme yapılacağında bu, ortaklaşa tartışılıp yapılıyor. Temel olarak her iş kolu için bir eğitim yönetmeliği mevcuttur. Bu, her iş kolu için öğrenilecek ne varsa Almanya genelinde aynı olduğu anlamına gelir. Eğitim yönetmelikleri, her iş kolunun derslerini içeren bir müfredata sahiptir. Okul eğitiminin içeriği eyaletlerin eğitim bakanlıkları tarafından belirlenir; bu süreçte toplumsal paydaşlar da yer alır” (Josha Wagner ile yapılan görüşme).

11. Eğitmenler

Çıraklık eğitiminde görev alan eğitimcileri üç gruba ayırabiliriz. Birincisi teorik eğitimi veren öğretmenler, ikincisi pratik eğitimi veren eğitimciler, üçüncüsü bu süreçte çırak ve veli ile de ilgilenen öğrenim danışmanlarıdır. Öğrenim danışmanı doğrudan eğitimde görev almaz, okullarla ilgili konularda öğrencilere ve ailelerine yardımda bulunmaktadır. Bunlar özel eğitildiği gibi, öğretmenler arasından da bu işi yürütenler bulunmaktadır (Şahinkesen, 1988: 375).

“Almanya’da genç insanları bir meslekte eğitebilmek, ancak kişisel ve mesleki uygunluk ile mümkündür. Mesleki Eğitim Yasası’na göre, iş kolları için mesleki uygunluk, eğitimcinin yeterli seviyede meslek ve çalışma pedagojisi donanımına sahip olmasını gerektirir. Mesleki Eğitim Yasası madde 30/1’de şöyle ifade edilmektedir: “Mesleki bakımdan uygun kişi, eğitim içeriğini aktarmak için gerekli olan mesleki ve meslek/çalışma pedagojisi vasıf, bilgi ve becerilere sahip kişidir. Mesleki Eğitim Yasası madde 30’da düzenlenen mesleki ve çalışma pedagojisi beceri, bilgi ve vasıfları, bir sınavla tespit edilir. Bağımsız planlama, uygulama ve denetim yeterliliği, Eğitim Uygunluk Yönetmeliği’nde anılan dört alanda sınava tabi tutulur. İşletmeler, gerekli uygunluğu sağlayan eğitimcilerden hangisini istihdam edeceğine kendileri karar verir” (Josha Wagner ile yapılan görüşme).

12. Ücretler

Çıraklar aylık ortalama 908 € eğitim ödeneği alırlar. Bu durum sektörlere göre de farklılık göstermektedir. Mesleki eğitimde yapılan yeni bir düzenleme ile de asgari bir standart getirilmiştir.

“1 Ocak 2020 tarihinden itibaren Almanya’da çıraklar için bir asgari ücret mevcuttur. Bu ücret, ancak hâlihazırda mevcut olan toplu sözleşmeler vasıtasıyla düzenlenen ücretin altına düşürülebilir. 2021 yılında asgari ücret, eğitimin birinci yılında 550 EUR olacak, 2023’te ise bu ücret, eğitimin ilk yılında 620 EUR tutarına yükselecek. Eğitimin ikinci ve üçüncü yılında ücret artacaktır. 2024 itibarıyla asgari ücret, tüm ücretlerin ortalamasına göre arttırılacaktır. Her mesleki eğitim sözleşmesi, hukuki bakımdan inceleneceği ilgili sanayi, ticaret ya da zanaat odasına sunulmalıdır. Bu denetim, aynı zamanda ücretin yeterince yüksek olup olmadığının denetlenmesini de içerir. Bir çırak, hukuka aykırı bir ücret alıyor ise, sendika ya da odaya başvurabilir; yani yasal haklarını talep edebilmek için bireysel başvurusunu yapabilir” (Josha Wagner ile yapılan görüşme).

13. Sendikal Haklardan Faydalanma Düzeyi

Almanya’da sendikalı ve toplu iş sözleşmesi olan işyerlerinde, çıraklar da sendikal hak ve menfaatlerden faydalanabilmektedir.

“Bazı iş kollarındaki toplu sözleşmeler, çıraklara açık avantajlar sağlayan hükümler içermektedir. Örneğin, pratik eğitimin sona ermesinin ardından işletmenin çıracı istihdam etmesine yönelik düzenlemelerin toplu sözleşmelerde yer aldığı metal ve elektronik sanayi... Çıraklık ücretleri de neredeyse her iş kolunda toplu sözleşmeler vasıtasıyla düzenlenmektedir” (Josha Wagner ile yapılan görüşme).

14. Covid-19'un Etkisi

Covid-19 pandemisi sürecinde Almanya'da işletmelere kapsamlı destekler sağlanmış ve işletmeler çalışmaya devam etmiştir. Çıraklık sistemine kayıtlı olan işletmelerde pandemi sürecinde işletmelerini açık tutmaları ve eğitime devam etmeleri için ayrıca destekleme yapıldığı görülmektedir.

“Çıraklık pozisyonlarının güvenceye alınmasına yönelik bir federal program olan 'Ausbildungsplätze sichern' vasıtasıyla çeşitli sübvansiyonlar sağlanmıştır. İflas eden işletmelerden çırak alan ve eğitimini devam ettiren işletmelere destek primi... Çıraklarını eğitim için geçici olarak başka bir işletmeye ya da hizmet sunucuya göndermesi gereken işletmelere finansman... Kısa süreli çalışmadan büyük ölçüde etkilenen fakat çırak ve eğitmenlerini kısa süreli çalışmaya göndermeyen işletmelere iade ödemeleri... Çırak sayısını sabit tutan ya da arttıran işletmelere destek primi... İlkesel olarak bu sübvansiyonlar sadece küçük ve orta ölçekli işletmeler için geçerlidir. Zamanla işletmeler, ayrıca çıraklarının sınav hazırlık kursları için de destek almıştır” (Joshua Wagner ile yapılan görüşme).

15. Avrupa Ülkelerinde Çıraklık ve İkili Eğitim

Avrupa'da ve tüm dünyada mükemmel iş temelli mesleki eğitim ve öğretimin rekabet edebilirlik ve sosyal katılım için hayati olduğu konusunda artan bir farkındalık var. Diğer ülkelerden Almanya ile bu alanda işbirliği talebi yüksek olmaya devam ediyor. Bu amaçla, Federal Eğitim Bakanlığı, Avrupa Komisyonu tarafından başlatılan Avrupa Çıraklık İttifakı gibi girişimleri desteklemektedir (BMBF, 2021).

Almanya, ikili sisteme sahip ülkelerin (Avusturya, İsviçre, Lüksemburg ve Danimarka) ilgili bakanlıklarıyla birlikte, Avrupa genelinde ikili sistemin temel ilkelerini uygulamak isteyen karar vericilere destek sağlamak için çevrimiçi bir “Çıraklık Araç Kutusu” başlattı. (<http://www.apprenticeship-toolbox.eu/>). Yüksek kaliteli mesleki eğitim ve öğretimin geliştirilmesi aynı zamanda Yunanistan, Portekiz, İtalya, Slovakya ve Letonya ile Aralık 2013 tarihli Berlin Muhtırası kapsamında ikili işbirliğinin yol gösterici ilkesidir (BMBF, 2021).

Avrupa Çıraklık İttifakı (bundan böyle İttifak), Avrupa Sosyal Ortakları, Avrupa Komisyonu ve AB Konseyi Litvanya Başkanlığı tarafından ortak bir deklarasyonla ve işletmeler, sanayi, ticaret odaları, sanayi ve el sanatları, Mesleki Eğitim ve Öğretim (VET) sağlayıcıları ve gençlik temsilcileri tarafından bir dizi taahhülle 2 Temmuz 2013'te Leipzig'de başarıyla başlatıldı (EC, 2013).

16. Özel Eğitim Gerektiren Gruplarda Çıraklık Eğitimi

“Almanya'daki 'JOBSTARTER - Für die Zukunft Ausbilden (Gelecek İçin Eğitim)' programı özel öğrenme ihtiyaçları olan çıraklar ile çalışan eğiten şirketlere yardımcı olan destek tedbirlerinin benzer bir örneğidir: Federal İstihdam Kurumu (BA) özel ihtiyaçları olan çırakları işe alan şirketlere yardım etmektedir (yani, engelliler, öğrenme güçlüğü veya sosyal dezavantajı olan gençler, bir yıldan uzun süredir eğitim yeri arayan gençler). Eğitim yardımı verilip verilmemesine her kişi için ayrı ayrı yerel istihdam kurumu tarafından karar verilmekte olup, söz konusu tedbire has maliyetler de yerel istihdam kurumu tarafından karşılanmaktadır. Eğitim yönetimi ve sosyo-pedagojik koçluk için de yardım sağlanmaktadır. Öğrenme engelleri veya sosyal dezavantajları olan gençleri eğitmeye karar vermeleri durumunda şirketler yardım alabilmektedirler. Söz konusu yardımlar uzmanlaşmış öğretim hizmetleri sağlayıcısı tarafından verilmekte olup, idari

ve organizasyon seviyesinde yardımlardan ve refakat koçluğundan oluşmaktadır. JOBSTARTER projelerinin çoğunda KOBİ'lere dış eğitim yönetimi sunulmaktadır. Bu tür ücretsiz destekler kurum içi eğitmenlerin yükünü azaltmaktadır" (EC, 2016).

"Engelliler: Mesleki Eğitim Yasası'nda, özellikle ağır engelli kişiler için uygun çıraklık eğitimlerinin oluşturulabileceğine dair düzenlemeler bulunmaktadır. İş Bulma Kurumu aracılığıyla eğitim gören engelliler için de destekler mevcuttur. Göçmenler: 2015 yılındaki mülteci hareketliliği sırasında, birçok şeyin yanı sıra, entegrasyon kurslarının genişletilmesi ve daha fazla sayıda açılması ile mesleki Almanca dil teşviki, meslek okullarında insan kaynaklarının ve altyapının önemli ölçüde genişletilmesi, işletmeler ve mülteciler için kapsamlı bilgi ve danışmanlık hizmetlerine ek olarak hayata geçirildi. Ayrıca 3+2 düzenlemesi ile engelli kişilerin eğitimlerini başarıyla tamamlamaları sırasında ve hemen sonrasında kuracakları bir iş ilişkisinde Almanya'da kalabileceklerine dair düzenleme getirilmiştir. Göçmen gençlerin mesleki oryantasyonda mesleki entegrasyonunu teşvik etmeyi amaçlayan programlar da vardır" (Joshua Wagner ile yapılan görüşme).

17. Ekonomik Boyutu

İkili sistemin maliyetlerinin hükümet ve işverenler arasında paylaşıldığı görülmektedir. GOVET (2019) verilerine göre:

- İşverenler çırak başına yılda ortalama 18.000 € yatırım yapar (%62'si eğitim ödeneğidir). Yatırımın % 70'i eğitim döneminde kursiyerlerin üretken katkılarıyla yeniden finanse edilmektedir.
- İkili eğitim için kamu harcaması: 6.84 Milyar €
- Yarı zamanlı çıraklık sağlayan 1.550 devlet meslek okulu için 3.07 Milyar €
- Yürütme, izleme ve daha fazla destekleyici önlemler için 2.39 Milyar €
- İşverenler 7,7 Milyar € katkıda bulunuyor (Dual VET 2012/2013'ün toplam net maliyeti; brüt maliyet: 25,6 Milyar €).

18. Özgün Yanları

İkili eğitimin varlığından çok, bu sistemin sağlıklı bir şekilde sürekliliğinin devam ettirmesidir. Bunu sağlayanın da hukuksal, kurumsal yapıların varlığı olduğu görülüyor.

Odaların Eğitim Komisyonu; eğitimde yer alan ve sorumluluğu üstlenen meslek odalarından daha önce bahsetmiştik. Odalar düzeyinde, mesleki eğitim konularında karar alan mesleki eğitim komisyonları bulunuyor. Odaların eğitim komisyonu eşit sayıdaki işçi, işveren ve öğretmenden oluşmaktadır. Amaç sistemin daha iyi ve sağlıklı yürütülebilmesi için her kesimin katkısının sağlanması olduğu ifade ediliyor. Sistemin yürütülmesindeki en etkin görev Federal Mesleki Eğitim Enstitüsündedir (Bundesinstitut für Berufsbildung - BİBB). Enstitü Mesleki Eğitimi Geliştirme Kanununda görevleri şu şekilde ifade edilmiştir (Şahinkesen, 1988: 371-372):

- Mesleki araştırmalar yapmak,
- İşletmelerdeki mesleki eğitimi çalışmalarında, örnek denemeler yapmak ve sistemi

geliştirmek,

- Araştırmalar yoluyla eğitim teknolojisini teşvik etmek ve yaymak,
- Yetişkinler eğitimi ve mesleki eğitim konusunda federal hükümete danışmanlık yapmak,
- Meslek eğitimi yönetmeliklerini ve programlarını hazırlamak, geliştirmek,
- Mesleki eğitim istatistiklerinin hazırlanmasına katkıda bulunmak,
- İşletmeler üstü meslek eğitim merkezlerinin planlanması, kurulması ve geliştirilmesini desteklemek,
- Yasal olarak tanınmış ve eğitim yapılan meslekler kataloğunu hazırlayıp yayımlamak.

Federal Meslek Eğitim Enstitüsü: Enstitünün kararları Baş Komisyon tarafından alınmaktadır. Komisyonun yapısı yine farklı grupların temsilcilerinden oluşmaktadır. Komisyon, sendika temsilcileri, eyalet temsilcileri, meslek eğitimi yapılan ekonomi (sektör) dallarının işveren temsilcileri ve federal hükümetin ilgili bakanlıklarından (eğitim, bilim, ekonomi, çalışma ve sosyal düzen ile içişleri bakanlığından) temsilcilerden oluşmaktadır.

KAYNAKÇA

BMBF, (2021), The German Vocational Training System, <https://www.bmbf.de/en/the-german-vocational-training-system-2129.html> (Erişim tarihi: 10.06.2021)

EC, (2013), "European Alliance for Apprenticeships" Council Declaration https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/139011.pdf (Erişim tarihi: 15.06.2021)

EC, (2016), Yüksek Performanslı Çıraklık ve İş Başında Öğrenme: Yol Gösterici 20 İlke, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14881&langId=tr> (Erişim Tarihi: 20.07.2021)

GOVET, (2019), Vocational Education and Training in Germany, https://www.govet.international/dokumente/pdf/govet_presentation_dual_vet_Nov_2019_en.pdf (Erişim tarihi: 20.07.2021)

<https://www.apprenticeship-toolbox.eu/>, (2021), Apprenticeship System, <https://www.apprenticeship-toolbox.eu/germany/apprenticeship-system-in-germany>, (Erişim Tarihi: 10.06.2021)

Le Mouillour, I; Schneider,V and BIBB (2015), Germany - Country Synthesis Report, <https://www.apprenticeship-toolbox.eu/germany/country-report-germany>, (Erişim tarihi: 20.07.2021)

Önsöz, Z. (2016), "Türkiye Ve Almanya'da Meslekî Eğitim", http://www.tesav.org/ZO_turkiyevealmanyadameslekiegitim.html (Erişim tarihi: 22.06.2021)

Şahinkesen, Ali (1985), Çıraklık Eğitimi: Türk Milli Eğitim Sistemindeki Uygulamalar, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara: A.Ü. Eğitim Bilimler Fakültesi.

Şahinkesen, Ali (1988), "Federal Almanya'da Çıraklık Eğitimi", Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt 21, Sayı 1, ss. 367-378.

Bu rapor, Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı'nın *Çıraklık Çalışma Grubu* tarafından hazırlanmıştır.