

YASALARA GÖRE ÇIRAKLAR

I-GİRİŞ

Çocuk işçiliği, ucuz bir emek olduğundan sık sık istismar edilmektedir. Çocuk işçiliği ile karıştırılabilecek bir kavram da çıraklıktır. Çıraklar, işçi değildir.

Çıraklığın konusu, bir meslek ya da sanatın öğrenilmesidir. Geçmişte olduğu gibi, günümüzde de işyerlerinin birçoğunda ihtiyaç duyulan bazı kalifiye işçilerin işyerinde yetiştirilmesine çalışılmaktadır. Bir meslek ya da sanata yöneltme alanında Batı ülkelerinde devletin kurmuş olduğu meslek ve sanat okulları yanında işverenlerin de okul ya da kurs açarak topluma da yararlı olan bu hizmeti yerine getirdikleri görülmektedir. İşverenlerin kalifiye işçi ihtiyacını gidermede başvurdukları en pratik yol işyerine çırak alarak eğitmektir. Devlet bir yandan bu ihtiyacın giderilmesine yardımcı olmak, öte yandan çırakları koruyucu ve bunların sosyal güvenliğini sağlayıcı düzenlemeler yapmak zorundadır

İhtiyaçları karşılayacak özel bir çıraklık kanunu ile ilgili olarak yapılan çalışmalar sonunda, önce 1977 Yılında Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu, daha sonra 1986 Yılında bu kanunun yerini alan Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu çıkarılmış ve bu Kanunun adı 2001 Yılında çıkarılan 4702 sayılı kanunla Mesleki Eğitim Kanunu olarak değiştirilmiştir^[1].

4857 sayılı İş Kanununun İstisnalar başlığını taşıyan 4. maddesinde İş Kanununun çıraklar için uygulanmayacağı hüküm altına alınmıştır.

Çıraklar hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanmaz. Bu nedenle, çıraklıkta geçen sürenin işçilik hakları yönünden değerlendirilmiş olması doğru değildir^[2].

II- ÇIRAKLARIN STATÜSÜ

4857 sayılı İş Kanununun 71. Maddesine göre, 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır.

Ancak, ondört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.

A- Kavram ve Sınırlamalar

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununa göre çırak, çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştiren kişidir (m.3/c).

Görüldüğü gibi aday çırak ve çırak; öğrenci statüsünde olup, öğrencilik haklarından yararlanır. Bunlar işyerinde çalışan işçi sayısına dahil edilmezler (m.11).

Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliğinde de bu hususa vurgu yapılarak çıraklığın, kurumlarda yapılan teorik eğitim ile işletmelerde yapılan pratik eğitimin bütünlüğü içerisinde bireyleri bir mesleğe hazırlayan, mesleklerinde gelişmelerine olanak sağlayan ve belgeye götüren bir eğitim olduğu belirtilmiştir.

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. Mevsime göre özellik arz eden mesleklerde teorik ve pratik eğitim belirli aylarda blokları olarak yapılabilir. Aday çırak ve çıraklar, pratik eğitimlerini işyerlerinde, işyerindeki eksik kalan pratik eğitimleri ile teorik eğitimlerini mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında veya Milli Eğitim Bakanlığınca uygun görülen işyerlerinin eğitim birimlerinde yaparlar. Teorik ve pratik eğitim birbirlerini tamamlayacak şekilde planlanır ve yürütülür (m.12). İşyerindeki pratik eğitimi ancak ve ancak "usta öğreticiler" verir.

Çıraklık sözleşmesinde, akdi ilişkinin üstün niteliği çalışma olgusu değil, sigortalıya bir meslek ve sanatın öğretilmesidir. Çırak, işyerinde üretimle ilgili çalışmalara bilfiil katılıyor, meslek ve sanat eğitimi arka planda tutuluyorsa, bu durumda çıraklık ilişkisinden söz edilemeyecektir[3].

B- Çıraklık Sözleşmesi

Bir işyerinde çıraklık sözleşmesi yapılmadan çırak olunmaz. Diğer bir ifade ile çırak olunduğunun ispatı çıraklık sözleşmesinin varlığı ile ispat olunur.

Yasa bu hususu, işyeri sahibi, aday çırağı ve çırağı çalıştırmaya başlamadan önce bunların velisi veya vasisi veya reşit ise kendisi ile yazılı çıraklık sözleşmesi yapmak zorundadır, ifadesiyle belirtmiştir (m.13). Çıraklık sözleşmesi; çırağın sözleşme süresi içinde reşit olması halinde, çırağın rızasıyla, işyeri sahibinin değişmesi halinde yeni işyeri sahibi aynı mesleği sürdürüyorsa ve rızasıyla devam eder. Aynı meslek sürdürülüyorsa sözleşme feshedilir. Fesih halinde çırağın önceki çalışmaları geçerlidir, yeni yapılacak çıraklık sözleşmesi ile çıraklık statüsü devam ettirilerek çıraklık süresi ve eğitimi tamamlanabilir.

C- Sosyal Güvenlikle İlişkisi

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun değişik 5/b fıkrasına göre, aday çırak, çırak ve işletmelerde eğitim gören öğrenciler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası hükümleri uygulanır. Çırakların bu iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık sigortası primlerini ise Milli Eğitim Bakanlığı veya mesleki ve teknik eğitim yapan yükseköğretim kurumları ödemektedir.

Sigorta primleri, bunların yaşına uygun asgari ücretin % 50'si üzerinden hesaplanır. Çırakların sigorta primlerini işverenler yatırmaz.

5510 sayılı Yasanın 38. Maddesine göre, malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarının uygulanmasında dikkate alınacak sigortalılık süresinin başlangıcı, bu sigortalara tabi olarak kapsama girip ilk defa çalışmaya başlanılan, yani prim ödenen gündür. Bu nedenle emeklilik için sigortalığın başlangıcı çıraklık başlamaz.

Gerçekten davanın yasal dayanağını oluşturan 506 sayılı Yasa'nın 3/II (B) bendine göre özel kanunda nitelikleri belirtilen çırakların, çıraklık devresi sayılan süre içerisinde malullük, yaşlılık, ölüm sigortaları hükümlerine tabi olamayacakları ve bu hükmün sonucu belirtilen sürelerin sözü edilen Yasa'nın 108. maddesinde de gösterilen sigortalılık başlangıcı olarak kabul edilemeyeceği hükmüne bağlanmıştır[4].

D- Yaş Sınırı

Kanuna göre çırak olabilmek için 14 yaşının doldurulmuş olması gerekmektedir. Diğer bir ifade ile 14 yaşından küçük olanlar çırak olamazlar, bunlar aday çırak olabilirler. 19 yaşından da gün almamış olmak zorundadırlar.

19 yaşından gün almış olanlardan daha önce çıraklık eğitiminden geçmemiş olanlar, yaşlarına ve eğitim seviyelerine uygun olarak düzenlenecek mesleki eğitim programlarına göre çıraklık eğitimine alınabilirler. Öte taraftan çırakların en az ilköğretim okulu mezunu olmaları, bünyesi ve sağlık durumu gireceği mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun olması şarttır (m.10).

1475 sayılı İş Kanununda 18 yaşını bitirmemiş çıraklar İş Kanunu kapsamı dışında sayılmışken,4857 sayılı İş Kanunu'nda böyle bir sınırlama getirilmemiştir. Dolayısı ile 4857 sayılı İş Kanunu zamanında kişi 18 yaşını bitirse bile, mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını almaya devam ediyor ve gelişmesi gerekiyor ise çıraklık konumu değişmeyecektir[5].

E- Çıraklığın Süresi

Çıraklık döneminin süresi 2-4 yıl arasında değişmektedir.

Meslekler itibarıyla çıraklık eğitimine girişte aranan eğitim düzeyi ve çıraklık süresi ilgili kurum ve kuruluşların görüşleri de alınarak Milli Eğitim Bakanlığınca 2-4 yıl arasında belirlenir (m.14). Çıraklığa deneme dönemi ile başlanmışsa ki bu süre bir aydan az, üç aydan fazla olamaz, bu dönem de çıraklık süresinden sayılır.

Çıraklık dönemi kesintisiz olarak devam eder, yıllık izin dışındaki iki aydan fazla olan devamsızlıklar çıraklık süresine eklenir.

Bir işyerinde aday çırak ve çırak bulunabilmesi için o işyerinde usta öğretici statüsünde bir kişinin şarttır (m.15). İşyerinde usta öğretici yok ise aday çırak ya da çırak o işyerinde olamayacaktır. Herhangi bir ustaya usta öğretici belgesinin verilebilmesi için, ustalık yeterliğini kazanmış olanların Milli Eğitim Bakanlığınca açılan "iş pedagojisi kurslarını" başarıyla tamamlamaları gerekmektedir (m.31).

Çıraklar, çıraklık eğitimi süresi sonunda açılacak ilk kalfalık sınavına girmek zorundadırlar (m.16).

F- Çıraklara Ödenecek Ücret

Aday çırak ve çırağa yaşına uygun asgari ücretin yüzde 30'undan aşağı ücret ödenemez. Aday çırak, çırak ve öğrencilere ödenecek ücretler her türlü vergiden müstesnadır (m.25).

III-SONUÇ

Çıraklık sözleşmesinin iş sözleşmesinden ayrı olduğu, iş sözleşmesindeki tarafların borçlarının esas olarak, iş yapma ve ücret ödeme iken, çıraklık sözleşmesinin doğurduğu esas borcu "öğretim" in oluşturduğu, iş ve ücretin ikinci derecede kaldığı veya bunun kendine özgü bir sözleşme olduğu öteden beri öğretilde yaygın olarak kabul edilmiştir[6].

[1] Nuri ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2011, s.37.

[2] Yrg. 9. HD'nin 08.10.1992 tarihli ve E:1992/3403, K:1992/10973 sayılı kararı.

[3] Yrg. 10. HD'nin 03.03.2011 tarihli ve E: 2011/1912, K:2011/2657 sayılı kararı.

[4] Yrg. 9. HD'nin 26.02.2001 tarihli ve E: 2001/1434, K: 2001/1527 sayılı kararı.

[5] Yrg. 9. HD'nin 04.05.2009 tarihli ve E:2008/379, K:2009/12327 sayılı kararı.

[6] Nuri ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2011, s.37.