

İŞTEN EVE EVDEN İŞE...

HEP İŞ, İŞ, İŞ

MESLEKİ EĞİTİM MERKEZİ
ÖĞRENCİLERİNİN (ÇİRAKLARIN)
HAKLARA VE ÖZGÜRLÜKLERE
ERİŞİM RAPORU

FİSA ÇOCUK HAKLARI MERKEZİ
2024



**FRIEDRICH
EBERT**
STIFTUNG

Mesleki Eğitim Merkezi Öğrencilerinin (Çırakların) Haklara ve Özgürlüklere Erişim Raporu

FİSA ÇOCUK HAKLARI MERKEZİ 2024

Bu rapor, FİSA Çocuk Hakları Merkezi tarafından, Friedrich Ebert Stiftung Türkiye'nin desteğiyle hazırlanmıştır. Mesleki Eğitim Merkezi (MESEM) öğrencilerinin yaşadığı hak ihlalleri ile ilgili durum tespiti yaparak bu ihlalleri görünür kılmayı amaçlayan rapor; İstanbul, Diyarbakır, Adıyaman ve Gaziantep illerinde yapılan saha çalışmasının bulgularını sunmaktadır.

Bu çalışmada öncelikle yaşadıklarını ve görüşlerini bizimle paylaşan çocuklar başta olmak üzere bu çocuklara ulaşmamıza yardımcı olan; Bir- Tek Sen'e, Adıyaman Eğitim Sen'e, Nar Sanat'a, Her Yer Çocuk Derneği'ne, Esmer Özer'e, Mehmet Türkmen'e, Mazlum Ayçiçek'e, Zeynel Polat'a, Ali Orak'a, Nur Tüysüz'e sonsuz şükranlarımızı sunarız. Raporun taslağına görüş veren Basın İş, Bir-Tek Sen, Dev-Yapı Sen, Dev-Maden Sen, Genel-İş, Kurye Hakları Derneği, Selüloz İş, Sine Sen, TEKSİF Sendikası ve Tez-Koop İş'ten sendika uzmanlarına ve ayrıca süreçteki tüm katkıları için Cihan Hüroğlu' na teşekkür ederiz.

Araştırma Ekibi: Nail Dertli, Alper Yalçın, Ezgi Orak, Esin Koman, Ezgi Koman

İÇİNDEKİLER TABLOSU

KISALTMALAR TABLOLAR LİSTESİ ŞEKİLLER LİSTESİ

A. GİRİŞ: TÜRKİYE'DE ÇOCUK İŞÇİLİĞİNDE GÜNCEL EĞİLİMLER VE MESEM	- 4
B. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	- 6
C. ÇIRAK ÇOCUKLAR: BAŞLARKEN TEMEL TESPİTLER	- 8
D. BİR EĞİTİM SİSTEMİ OLARAK MESEM VE İŞLEYİŞİ	- 10
E. ÇALIŞMA YAŞAMINDA ÇIRAK ÇOCUKLAR	- 14
F. İŞÇİ SAĞLIĞI İŞ GÜVENLİĞİ	- 20
G. İŞYERİNİN DENETİMİ: GÖZLERDEN İRAK ÇALIŞMA ORTAMLARI	- 22
H. ÖRGÜTSÜZLÜK VE SENDİKAL ETKİNLİKLERE KATILMA YASAĞINA UZANAN İHLAL	- 29
İ. SONUÇ	- 31

	KISALTMALAR
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MEK	Mesleki Eğitim Kanunu
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
	TABLolar LİSTESİ
Tablo 1	Görüşme Listesi
Tablo 2	İş Teftişlerinde Ulaşılan İşyeri ve İşçi Sayıları
Tablo 3	İş Teftişlerinde Ulaşılan Çırak ve Çocuk İşçi Sayıları
	ŞEKİLLER LİSTESİ
Şekil 1	Çocukların Geçirdiği İş Kazası Sayıları 2016-2023
Şekil 2	İş Kazası Geçiren Sigortalılar İçinde 18 Yaş Altının Payı (%)

A. GİRİŞ:

TÜRKİYE'DE ÇOCUK İŞÇİLİĞİNDE GÜNCEL EĞİLİMLER ve MESEM

Tarihsel olarak devletlerin çalışma ilişkilerini düzenlemeye yönelik ilk sosyal politika önlemleri çocuk işçiliğine yöneliktir. İşe başlangıçta asgari yaş koşulu getirilmesi, günlük çalışma sürelerinin sınırlandırılması ve çocukların gece çalıştırılmasının yasaklanması gibi hükümler içeren ilk düzenlemeler, büyük ölçüde çocukların kitlesel olarak fabrika, atölye ve madenler de dahil olmak üzere işyerlerine sürülmesi ve insan takatini aşan ağır çalışma koşullarının işgücünün yeniden üretimini dahi tehlikeye sokan bir yıkımın/kırımın sonucunda gerçekleşmiştir. Çocuk işçiliğinin önlenmesine yönelik bu ilk düzenlemelerin üzerinden yaklaşık iki buçuk asır geçmiş olmasına rağmen, çocuk işçilik dünyanın farklı coğrafyalarında hala kitlesel bir karakter sergilemektedir.

Türkiye'de sanayiden hizmetlere, tarımdan inşaata kadar ekonominin tüm alanlarında çocuk işgücünün yaygın kullanıldığı ülkelerden birisi olmaya devam etmektedir. Ancak bu durum çocuk işçiliğinin sabit bir içeriğe sahip olduğu anlamına gelmemektedir.

“Çocuk işçilik”; ekonomik, sosyal ve siyasal gelişmelerden doğrudan ya da dolaylı olarak etkilenen dinamik bir olgudur.

-
- Bu kapsamda Türkiye'de çocuk işçiliğinde, kamusal bir sorun olarak tanımlandığı 1990'lardan bugüne önemli değişiklikler yaşanmıştır. Tüm kısıtlarına rağmen Türkiye'de çocuk işçiliğine yönelik en geniş kapsamlı veri olan Türkiye İstatistik Kurumu'nun Çocuk İşgücü Anketleri aracılığıyla da bu değişikliklerin izini sürmek mümkündür.
-

TÜİK'in verilerine göre:

- Türkiye'de çocuk işçiliğinin sektörel dağılımı değişmiştir. 1990'lı yıllarda çocuk işçilerin çoğunluğu tarım sektöründe iken, günümüzde çocuk işçilerin yaklaşık yarısı (%45'i) hizmetler sektöründe istihdam edilmektedir. 15-17 yaş grubunda bu oran %50'nin üzerindedir.
- İstihdam statüsü itibarıyla incelendiğinde, Türkiye'de ücret ve yevmiye karşısında çalışma biçimindeki çocuk istihdamı gittikçe çocuk emeğinin başat biçimi haline gelmektedir. Bu son derece güçlü bir eğilimdir. 1999 yılında istihdama katılan çocukların yalnızca %29'u ücretli çalışanlardan oluşurken, 2019 yılında bu oran %63'e çıkmıştır. Kendi hesabına çalışma ya da ücretsiz hane işçisi olarak işgücü piyasasına katılma biçimindeki çalışma biçimleri hızla gerilerken, ücretlilik ilişkisinin yaygınlaşması çalışan çocukların işçileşmesi olarak kavramsallaştırılmaktadır.¹
- Türkiye'de çocuk işçiliğinin sektörel dağılımı değişmiştir. 1990'lı yıllarda çocuk Son yıllarda Türkiye'de çocuk işçiliği Mesleki Eğitim Merkezi (MESEM) adı altında devlet gözetiminde yaygınlaştırılmaktadır. Her ne kadar TÜİK anketlerinde çıraklar çocuk işçi sayılması da, çıraklık geleneksel olarak Türkiye'de çocuk işçiliğinin bir parçasıdır. Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre, MESEM'lerin teşviki ile Türkiye'deki çırak sayısı son birkaç yılda yaklaşık iki kat artmıştır. Bu kapsamda MESEM, çocuk işçiliğinin eğitim adı altında perdelenmesi işlevi görmektedir.

Çocuk işçiliğinin gittikçe artan ölçüde kentsel bir olgu haline geldiği ve ücretli işçiliğin çocuk emeğinin başlıca formu niteliği kazandığı günümüzde, çırak ve stajyer istihdamının mesleki eğitim adı altında yeniden yapılandırılması, çocuk işçiliğinin gizlenmesinde önemli bir örtü işlevi görmektedir. Bu çalışma temelde, çırak çocukların MESEM deneyimlerine ilişkin durum tespiti yaparak, yaşadıkları hak ihlallerini görünürleştirmeyi amaçlamaktadır.

¹ Fişek Enstitüsü (2020) TÜİK Çocuk İşgücü Anketi 2019 Üzerine İlk Notlar, <https://fisek.org.tr/tuik-calisan-cocuk-ismucu-anketi-2019-uzerine-ilk-notlar/>

B. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çırakların “mesleki eğitim” deneyimine odaklanan bu rapor, 2024 yılı içerisinde İstanbul, Diyarbakır, Adıyaman ve Gaziantep’te gerçekleştirilen saha çalışmasından elde edilen verilere dayanmaktadır. Araştırma kapsamında toplam 24 görüşme yapılmıştır.

İstanbul, Adıyaman ve Diyarbakır’daki görüşmeler Nisan ve Mayıs ayında tamamlanmıştır. Ancak saha çalışmasının ilk bulgularının bir ara rapor² olarak 12 Haziran 2024 tarihinde paylaşılmasının hemen ardından Gaziantep’te sendika ve çocuk örgütleri ile kurulan diyalogun ardından Gaziantep de araştırmaya dahil edilmiş ve bu ildeki yarı yapılandırılmış mülakatlar da ağustos ayı içerisinde tamamlanmıştır. Dolayısıyla Gaziantep’le diğer illerdeki saha çalışması arasında yaklaşık 2 aylık bir zaman farkı vardır. Ancak bulgular açısından iller düzeyinde bir farklılık söz konusu değildir.

Verilerin derlenmesinde yarı yapılandırılmış mülakat tekniğinden yararlanılmıştır. Bu kapsamda söz konusu 4 ilde, 18 yaş altındaki çıraklarla ve MESEM’lerde görev alan öğretmen ve idarecilerle yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Ayrıca çalışmanın başında sendikacı, eğitimci, gazeteci gibi çeşitli mesleklerden kişilerle de anahtar kişi/kurum görüşmeleri yapılmıştır.

Alan araştırması deneyimlerimiz, işyerindeki katı hiyerarşik yapı ve baskıcı çalışma ortamları nedeniyle çırak çocukların işyerlerinde özellikle amiri konumundaki kişiler yanında kendilerini özgürce ifade edemedikleri doğrultusundadır. Bu nedenle saha çalışması sırasında çıraklarla yapılan görüşmelerin mümkün olduğu ölçüde işyeri dışındaki ortamlarda baş başa gerçekleştirilmesine özen gösterilmiştir.

Böylece, işverenin/amirin, usta öğreticinin, iş arkadaşlarının ve/veya öğretmenin baskısını hissetmeden, çocukların kendilerini rahatlıkla ifade etmeleri amaçlanmıştır. Görüşme yapılacak çocuklara güven ilişkisi kurulmasına özen gösterilmiş, bunun için mümkün olduğu ölçüde çocuklara referans kişiler aracılığıyla ulaşılmaya çalışılmıştır.

Saha çalışmasında “MESEM’e kayıtlı çıraklık eğitimi alan 18 yaş altı çocuk işçiler’le görüşülmesi amaçlanmıştır. Bununla birlikte, bazı durumlarda istisnai olarak 18 yaşındaki kişilerle de görüşmeler yapılmıştır. Bu durum bir taraftan, belli bir zaman dilimine yayılan araştırma sürecinde, görüşme yapılacak kişileri belli bir yaşa sabitlemenin mümkün olmamasının doğal bir sonucudur. Bir taraftan da, çıraklık deneyimlerinin araştırmada yer almasında fayda görülen kimi kişilerle yaş kriterini karşılamamasına rağmen görüşme yapma tercihinin sonucudur. Bu kapsamda araştırma kapsamında görüşülen çocukların en küçüğü 15, en büyüğü 18 yaşındadır. Öğretmen ve idarecilerle yapılan görüşmelerde yaş bilgisi alınmadığı için tabloda bu veriye yer verilmemiştir. Anahtar kişilerle yapılan görüşmeler sahaya yönelik bir hazırlık çalışması olarak değerlendirildiği için tabloda gösterilmemektedir.

² Ara rapor için bkz. <https://chm.fisa.org.tr/stajyer-ve-ciraklarin-hak-ve-ozgurluklere-erisimi-arastirmasi-ara-raporu-yayimlandi/>

	GÖRÜŞME NO	CİNSİYET	YAŞ	İL	ALAN	DAL
1	GÖRÜŞME 1	ERKEK	17	DİYARBAKIR	MOTORLU ARAÇLAR TEK.	GÖVDE (KAPORTA)
2	GÖRÜŞME 2	ERKEK	17	DİYARBAKIR	MOTORLU ARAÇLAR TEK.	MOTOR/MEKANİK
3	GÖRÜŞME 3	ERKEK	15	DİYARBAKIR	MOTORLU ARAÇLAR TEK.	MOTOR/MEKANİK
4	GÖRÜŞME 4	ERKEK	15	DİYARBAKIR	MOTORLU ARAÇLAR TEK.	MOTOR/MEKANİK
5	GÖRÜŞME 5	ERKEK	17	DİYARBAKIR	KUAFÖR VE GÜZELLİK MERKEZİ	KUAFÖR
6	GÖRÜŞME 6	KIZ	15	DİYARBAKIR	KUAFÖR VE GÜZELLİK MERKEZİ	MAKYAJ
7	GÖRÜŞME 7	KIZ	15	İSTANBUL	YİYECEK-İÇECEK	PASTACILIK
8	GÖRÜŞME 8	ERKEK	18	İSTANBUL	MAKİNA	MAKİNA
9	GÖRÜŞME 9	ERKEK	17	İSTANBUL	YİYECEK-İÇECEK	
10	GÖRÜŞME 10	ERKEK	18	İSTANBUL	MAKİNA	
11	GÖRÜŞME 11	ERKEK	18	İSTANBUL	YİYECEK-İÇECEK	
12	GÖRÜŞME 12	ERKEK	17	İSTANBUL	YİYECEK-İÇECEK	
13	GÖRÜŞME 13	ERKEK	17	İSTANBUL	MOTORLU ARAÇLAR TEK.	MOTOR
14	GÖRÜŞME 14	ERKEK	16	İSTANBUL	MOTORLU ARAÇLAR TEK.	
15	GÖRÜŞME 15	ERKEK	-	İSTANBUL	ÖĞRETMEN/İDARECİ	
16	GÖRÜŞME 16	ERKEK	-	İSTANBUL	ÖĞRETMEN/İDARECİ	
17	GÖRÜŞME 17	ERKEK	-	İSTANBUL	ÖĞRETMEN/İDARECİ	
18	GÖRÜŞME 18	KADIN	-	İSTANBUL	ÖĞRETMEN/İDARECİ	YİYECEK/İÇECEK
19	GÖRÜŞME 19	ERKEK	18	ADIYAMAN	ELETRİK ELEKTRONİK	
20	GÖRÜŞME 20	ERKEK	17	ADIYAMAN	MOTORLU ARAÇLAR TEK.	
21	GÖRÜŞME 21	ERKEK	16	ADIYAMAN	ELETRİK ELEKTRONİK	
22	GÖRÜŞME 22	ERKEK		GAZİANTEP	MOTORLU ARAÇLAR TEK.	
23	GÖRÜŞME 23	ERKEK	19	GAZİANTEP	BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ	BİLİŞİM/TEKNİK SERVİS
24	GÖRÜŞME 24	ERKEK	16	GAZİANTEP	MOTORLU ARAÇLAR TEK.	

Diğer taraftan, araştırmanın planlanması aşamasında MESEM'ler 34 alan ve 184 meslek dalında faaliyet yürütüyordu. Meslek ve dallara göre işgücü piyasası deneyimleri farklılaşabileceği için, araştırmayı 6 alanla sınırlamayı uygun gördük. Bu alanlar şunlardır: elektrik-elektronik, motorlu araçlar teknolojisi, yiyecek-içecek hizmetleri, bilişim teknolojileri, makina, güzellik ve saç bakım hizmetleri.

Saha çalışmasını planlarken, çırak çocukların çalıştığı işyerlerinin ölçeğine ilişkin bir sınırlama belirlemedik. Bilindiği gibi çıraklar mikro ölçekli işyerlerinde istihdam edilebildiği gibi büyük ölçekli işyerlerinde de istihdam edilebilmektedir. Sınır koymayarak, işyeri ölçeğine bağlı olarak işyerlerindeki çıraklık deneyimlerinin ortaklık ve farklılıklarının izini sürmemeyi amaçlamıştık. Ancak eriştiğimiz çırakların çalıştığı işyerleri ağırlıklı olarak küçük ve orta ölçekli işyerleri olarak karşımıza çıktı. Araştırmada büyük ölçekli işyerlerine ilişkin veriler sınırlıdır. Araştırmanın en önemli sınırlılığı budur. Bu kısıtlılık değerlendirilirken Türkiye'de çırakların ağırlıklı olarak küçük ve orta ölçekli işyerlerinde çalıştırıldığı da göz önünde bulundurulmalıdır.

C. ÇIRAK ÇOCUKLAR: BAŞLARKEN TEMEL TESPİTLER

1) DEMOGRAFİK VERİLER VE HANE EMEK REZERVİ

Türkiye’de çocuk işçiliğine ilişkin tartışmalar 1990’lı yıllarda yoğunlaşmıştır ve bu yıllarda tartışmanın odak noktalarından birisi çirak çocuklardır. Her ne kadar 2000 yılı sonrası çocuk emeği yazınında çirak çocuklar kenara itilse de özellikle çirak çocukların ve ailelerinin sosyo-demografik özellikleri üzerine oldukça kapsamlı bir literatür biriktiğini söylemek mümkün. Bu yüzden çalışmamızda çocukların ve ailelerinin sosyo-ekonomik özellikleri üzerinde ayrıntılı bir şekilde durmadık. Bu alan zaten ayrıntılı bir şekilde belgelenmiştir ve çalışmaların ortak bulgusu şudur:³

Çirak çocuklar genellikle kırsal ve kentin en yoksul hanelerinin çocuklarıdır. Gerek araştırma kapsamındaki görüşmelerden edindiğimiz bilgiler, gerekse sahadaki gözlemlerimiz de bu ortak bulgu ile örtüşmektedir. Bununla birlikte araştırmamızda iki olgu belirgin bir şekilde ön plana çıkmaktadır.

Birincisi, geçmişten farklı olarak çirak çocuklar çoğunlukla işçi hanelerinden gelmektedir. Bu kapsamda çiraklar, ağırlıklı olarak en azından ikinci kuşak işçilerdir. İkincisi, hane gelir kompozisyonu incelendiğinde, ücret gelirinin başat gelir olduğu görülmektedir. Hanelerde yaş ve cinsiyet fark etmeksizin neredeyse eli iş tutan herkes çalışmaktadır. Bir başka ifadeyle, haneler bir geçim stratejisi olarak mümkün olduğu ölçüde hane emek rezervinin tamamını işgücü piyasasına sürme eğilimindedir. Bedenen çalışamaz durumunda olan yaşlılarla, çoğu durumda hanenin yeniden üretim ve yaşlı bakımı gibi yüklerini üstlenen kadınlar dışında hemen herkes (bir çok durumda emekliler dahil) ücretli bir işte çalışmaktadır. Görebildiğimiz kadarıyla kadınları ev içine hapseden muhafazakâr, paternalist ilişkiler hala güçlü bir şekilde mevcudiyetini sürdürmektedir. Ancak annelerinde ücret karşılığında çalıştırdıkları örnekler de var.

“15 yaşındayım. Abim var, evli. Babam çalışıyor, annem de bazen ev işlerine gidiyor. Babam da eniştemin şef olduğu pasta firmasının yaptıklarını restaurantlara götürüyor. Aynı zamanda emekli.” (G7)

“Annemle kalıyorum, annem babam ayrı. Buraya annemin bir tanıdığı sayesinde geldim. (...) Annemle ben çalışıyoruz. Temizlik yapıyoruz.” (G10)

³ Bu kapsamda bir literatür değerlendirmesi için bkz. Fişek Enstitüsü (2022), *Çiraklık Sistemi Raporu*, Ankara, <<https://fisek.org.tr/ciraklik-sistemi-raporu-yayinlandi/>>

2) MESEM ÖNCESİ ÇALIŞMA DENEYİMLERİ VE İŞÇİLİĞE BAŞLAMA YAŞI

Araştırma kapsamında çocuklardan ilk çalışma deneyimlerini anlatmalarını istedik. Dikkat çekici bir şekilde, çocukların çalışma deneyimi genellikle MESEM öncesine uzanıyor. Her ne kadar MESEM kapsamındaki çıraklık, bazı çocuklar için ilk çalışma deneyimi olarak ortaya çıksa da çocukların büyük çoğunluğu daha önce ücret karşılığı bir işte çalıştıklarını ifade ediyorlar ve bu çalışma 11-12 yaşlarına, kimi örneklerde 9 yaşına, kadar uzanıyor. Çocuklar tarafından MESEM öncesi yapılan işler genellikle süreksiz işler ya da hafta sonları ve/veya yaz tatillerinde yapılan geçici işler olarak karşımıza çıkıyor. Ancak alan araştırmamız, çalışmaya başlama yaşına ilişkin olarak şu olguyu tartışmasız bir şekilde ortaya koyuyor: Çocuklar 4687 sayılı İş Yasası'nda getirilen yasal yaş sınırından çok önce çalışmaya başlıyorlar.

"17 yaşındayım. Diyarbakır'da yaşıyorum. Babam ve ablamla yaşıyoruz. 8 yıldır bu sektörde çalışıyorum. Ortaokula kadar hem okula gidip hem işe gittim. Liseye geçmeden önce de bu işyerinde çalışmaya başladım. İlan açmışlardı, başvurudum." (G5)

"İlk 15 yaşında başladım. Başka yerde başladım, geç çıkıyordum diye buraya geçtim." (G2)

Esasında Türkiye'de çocukların çok erken yaşlardan itibaren çalışma yaşamının içerisinde yer almaya başladıkları çocuk emeği yazınının yaygın bir bulgusudur. Birçok araştırmada çocukların aile ya da akraba yanında ücretsiz aile işçisi olarak, kendi hesabına ya da ücret karşılığı çalıştığı belgelenmiştir. Bizim çalışmamızın özgün bulgusu şudur: Kendi hesabına çalışma ve akraba yanında ücretsiz aile işçiliği statüsünde çalışma geniş ölçüde tasfiye olurken, ücretli işçilik çocuk emeğinin baskın formu olarak öne çıkmaktadır. Üstelik geçmiştekinden farklı olarak bu işverenler çoğunlukla aile üyeleri ya da akrabalar değildir. Dolayısıyla çocukların çok erken yaşlardan itibaren, ailenin sağladığı paternalist koruma ağlarının dışında, formel bir işçilik deneyimlemeye başladıkları görülmektedir. Kuşkusuz bu ana eğilim, aile akraba yanında istihdam edilme pratiğini tümüyle ortadan kaldırmış değildir. Ancak özellikle mikro işletmelerde aile/akraba korumasındaki çalışma pratikleri artık ana istihdam formu olmaktan çıkmıştır. Artık çocuk işçiliğinde baskın form, yakınlık ilişkisinin olmadığı işveren/işverenler yanında ücretli çalışma biçimindedir. Yeni istihdam biçiminde aile ve akraba ilişkileri, istihdam edilecek işyerinin bulunması ya da istihdama katılımı ilişkilerin kurulması biçimine evrilmiştir.

Tıpkı ilk çalışma deneyimlerinin çoğunlukla ücretli işçilik olması gibi şaşırtıcı bir başka bulgu da çocuk işgücünün işler ve sektörler arasındaki akışkanlığıdır. Türkiye'de istihdamın giderek güvencesiz bir form kazanması anlamında iş değiştirme sıklığının yüksekliği bilinmektedir. Öyle ki, Prof. Dr. Metin Özüğurlu bu durumu, istihdamın işsizliğin bir anı haline gelmesi olarak ifade etmektedir.⁴ Tersinden bakıldığı zaman da istihdam sık sık deneyimlenen işten çıkarılma/işsizlikle sürekli kesintiye uğrayan bir işgücü piyasası pratiğidir. Çalışmamızda yetişkin işçilerde gözlemlenen bu güvencesizleşme/istihdamın süreksizleşmesi durumunun, çalışan çocuklarda da belirgin bir şekilde öne çıktığına tanık olduk.

"Şu an dördüncü iş yerim işte, neredeyse iki sene olacak sektörde." (G9)

İşgücü piyasasında 4-5 yıl geçirmiş 16-17 yaşındaki çocukların 3-4 iş değiştirmiş olması, bazı çocukların farklı farklı sektörlerde çalışmış olması çocuk işgücünün akışkanlık hızı hakkında ciddi bir göstergedir. Bu değişimlerin, çalışma ortam ve koşullarına ilişkin memnuniyetsizlikten kaynaklanıyor olması da yapılan işlerin çocukların bedensel ve ruhsal sağlıkları üzerinde tahribat yaratmasına ilişkin kaygıları güçlendirmektedir. Diğer taraftan eğitimcilerle yaptığımız görüşmelerde de çırak çocukların sık işyeri değiştirme eğilimlerine ilişkin şikayetleri dile getirdikleri ifade edildi.

⁴Özüğurlu, Metin (2020) *İşsizlik Üzerine Notlar-1*, Birgün. <><https://www.birgun.net/makale/issizlik-uzerine-notlar-1-310089>>

D. BİR EĞİTİM SİSTEMİ OLARAK MESEM VE İŞLEYİŞİ

Bilindiği gibi çocuk haklarına ilişkin uluslararası sözleşmeler ve Anayasa dahil ulusal mevzuat, eğitimi temel bir çocuk hakkı olarak tanımlamaktadır. MESEM'lerin zorunlu eğitim kapsamında sayılması ve kamu olanaklarıyla teşvik edilmesiyle birlikte bir çocuk hakkı olarak eğitim tartışmaları yeniden alevlenmiştir.

Esasında soru son derece yalındır:

Çocukların 14 yaşından başlayarak haftanın 4-5 gününü işyerinde geçirdikleri, yaz tatili, ara dinlenmesi olmaksızın sürekli çalışılan bir sistem, eğitim olarak nitelendirilebilir mi?⁵

Eğitimin anlamına ilişkin geniş bir tartışmayı da gerektiren bu soruyu cevaplandırmak, bu raporun temel gündemi değil. Ancak saha çalışmamızın bu tartışmayı yürütmeye olanak sağlayacak bulgular sunduğunu düşünüyoruz.

MESEM kapsamında eğitim hakkını ele alabilmek için **şu üç olgunun mutlaka ele alınması gerektiği kanaatindeyiz:**

- 1) Çalışma ortamının çocuklar açısından uygunluğu,
- 2) Eğitimin içeriğinin uygunluğu,
- 3) Çalışma ortamının (sosyal ortamın/ilişkilerin) uygunluğu.

Çalışma ortamının sağlık ve güvenlik açısından çocuklar için uygunluğunu ilerleyen iki başlıkta ayrıntılı olarak ele alacağız. Bu bölümde ise eğitimin içeriğinin ve çalışma ortamının çocuklar açısından uygunluğunu ele alacağız.

Milli Eğitim Bakanlığı, temel ve zorunlu eğitimde çocuklara kazandırılması gereken yetkinlikleri şöyle tanımlıyor:

- 1) Ana dilde yetkinlik,
- 2) Yabancı dil yetkinliği,
- 3) Matematiksel yetkinlik ve bilim/teknolojide temel yetkinlikler,
- 4) Dijital yetkinlik,
- 5) Öğrenmeyi öğrenme,
- 6) Sosyal ve vatandaşlıkla ilgili yetkinlikler,
- 7) İnisiyatif alma ve girişimcilik,
- 8) Kültürel farkındalık ve ifade.

Bu yetkinliklerin mesleki eğitim merkezleri için de geçerli olduğu, MEB'in yayınlarında aktarılıyor.⁶ Normal eğitim kurumlarında haftada 40 saatte kazandırılması hedeflenen bu yetkinliklerin, MESEM'lerde haftanın bir günü yapılan teorik eğitimlerle kazandırılması çok olası gözüküyor.

Genel olarak çıraklık eğitiminin bu yetkinlikleri kazandırmaktan son derece uzak olduğu söylenebilir. Çocuklara bırakın kendini geliştirmeyi, dinlenecek vakit bile bırakmayan MESEM sisteminin kurgusu içinde, uyku ile çalışma arasına sıkıştırdığı çocuklara temel eğitimin gerekli kıldığı yetkinlikleri kazandıracak mekanizmalar yok.

⁵ Gümüş, Adnan <https://www.evrensel.net/yazi/92845/meb-mesem-berber-dukkan-okul-mudur-1-3-miyon-cocuga-tatil-haram>

⁶ Örnek bir belge için bkz. MEB (tarihsiz), Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitim Sistemi ve Paradigma Değişimi, <https://mtegm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2023_05/12143419_booklet-tr-baski_1_PARADYGMA_SYSTEMY.pdf>

Çocuklarla yaptığımız görüşmeler, çırakların aldıkları teorik eğitimin niteliğinin kurumdan kuruma önemli ölçüde farklılaşabildiğini ortaya koyuyor. Bazı okullarda, teorik eğitimlerin aksatılmadan yürütüldüğü ama birçok MESEM’de derslerin fiilen yapılmadığı görülüyor. Özellikle Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) yetkinlikler listesinde yer verdiği matematik ve dil derslerinin çoğu MESEM’de yapılmadığı anlaşılıyor.

“Yalan yok şimdiye kadar hiç ders görmedik. Sınava az kalınca hocalar bir iki şey anlatıyor. Matematikten bazen iyi anlıyoruz. Coğrafya falan vardı. Hocalar tam anlatma şeklinde yapmalı. (...) Zaten sizi geçireceğim diyor. Açıkça size kalmış diyor. Motor dersi falan da var. O da çarşamba günüydü. Hoca diyordu kendinize oturun bana karışmayın ne yaparsanız yapın.” (G2)

“Din kültürü ve motor var sadece. Matematik ve Türkçe de görmeliyiz.” (G3)

“Ders saati hocalar bizi sıkıyor. Hocalarımız iyi, kafa dengi. Mesleği bildiğimiz için bizi sıkıyorlar.” (G13)

“İş yerlerinde zaten bizim çıraklık eğitimi, pratik eğitim dediğimiz hikayelerin total vasatlıkları söz konusu. Bu vasatlıklar, işletme, sözleşme kurallarına, kriterlerine riayet etmiyor. Ağır iş yükü, ağır işlerde çalıştırılıyor. Yani program var. İşletmede mesleki eğitim programı var. Bunu biz hazırlarız, biz işletmeye veririz. Deriz ki, gelişim tablolarımız var, biz bu çocukları bu şekilde izliyoruz. Sizin adınıza izliyoruz. Siz usta öğreticisiniz. Ama Türkiye’de usta öğretici potansiyelleri de değişken. Yani çok eğitimli usta öğreticiler olmakla beraber, öğrenim süreci aksak öğreticiler de var.” (EG1)

MESEM’lerde sadece okulda yürütülen teorik eğitimler değil, işyerlerinde yürütülen beceri eğitimlerinin de eğitim programına uygun olarak yürütülemediği görülüyor. Görüşme yaptığımız eğitimciler, işyerlerinde sözleşme kurallarına, eğitim kriterlerine uyulmadığını, çocukların ağır iş yükü altında ezildiklerini, çoğu işletmede meslekleriyle ilgili olmayan işleri yapmaya zorlandıklarını ifade ediyorlar. Meslekleriyle ilgili olmayan işlerin yaptırılması, çocuklar tarafından da sık dile getirilen bir sorun. Öyle ki, eğitimler tümüyle mesleği dışındaki işler yaptırılan çıraklar nedeniyle işyerleri ile yapılan sözleşmelerin iptal edilmesi durumları yaşandığını aktarıyorlar.

Çocuklarla yaptığımız görüşmeler, genel eğitim kurumlarının fiziki altyapılarının yetersiz olduğunu ortaya koyuyor. Hem işyerleri hem okullar, çocukların sosyal, sanatsal, bilişsel gelişmelerine olanak sağlayacak sosyal mekanlar sunmuyor. MESEM'lerin web sitelerini incelediğimizde birçok okulda, kütüphanedeki kitap sayısının 40-50 gibi kabul edilemez düzeyde düşük olduğunu gördük. Daha iyi durumda olan kütüphanelerde bile kitap sayısı bir kaç yüzü geçmiyor. İlerleyen bölümlerde aktaracağımız gibi, birçok işyeri bırakın çocukların gelişmelerine olanak sağlayacak türden sosyal tesisleri yemekhane, duş gibi temel ihtiyaçlara cevap vermekten bile uzak. Ayrıca çocuklar MESEM'lerde kendilerinin istek, arzu ve düşüncelerinin dikkate alınmadığını vurguluyorlar.

Okulumuz

İletişim

Mevcut Durum

Ulaşım

Öğretmen :23

Konferans Salonu :1

Öğrenci :1043

Kütüphane Kitap Sayısı :42

Derslik :12

Öğretim Şekli :Tekli

Resim: 1

MESEM
Kütüphanelerindeki
Kitap Sayılarına
Örnekler

Öğretmen :42

Öğrenci :4163

Derslik :11

Çok Amaçlı Salon :1

BT Sınıfı :1

Kütüphane :1

Kütüphane Kitap Sayısı :200

Yemekhane :1

Öğretim Şekli :Tam Gün-Tam yıl

Özet olarak MESEM'lerde çocuklar ağır çalışma ve yaşam koşulları altında bulunuyor. Eriştikleri eğitimin niteliği MESEM'den MESEM'e ciddi ölçüde farklılaşıyor. Oyun oynamak ya da dinlenmek için yeterince zamanları olmadığı gibi; matematik, fen bilimleri ve dil alanlarında kendilerini geliştiremiyor, bilgi edinemiyorlar. İşyerlerinde beceri eğitimleri de eğitim programlarına uygun olarak ilerlemiyor.

Çırak çocuklara işyerlerinde çocuk hakları ve işçi sağlığı ve iş güvenliği konularının anlatılıp anlatılmadığını sorduk. Şunu belirtelim ki, çocuk haklarına ilişkin bir eğitim yok denecek düzeyde. Mevcut olduğu durumlarda eğitiminin ve anlatının içeriği ise belirsiz. İşçi sağlığı iş güvenliğine ilişkin eğitimler de kurumsal olmaktan ziyade, ustanın/öğreticinin mesleğe dair bilgisiyle sınırlı ve çoğu durumda iş güvenliği çalışanın kusurlu davranışı ile ilişkili olarak kavranıyor.

Saha çalışmasında çocukların çıraklık sözleşmesinin içeriğinden habersiz olduğunu gördük. Çırakların neredeyse hiçbiri çıraklık sözleşmesini okumamış. Çocukların haklarına ilişkin bir eğitimin yokluğunda bu durum, çıraklık eğitimi çocukların her koşulda çalışmakla yükümlü bir ilişki haline getiriyor.

MESEM'lere çalışma ortamlarının (sosyal ilişkiler vb.) uygunluğu açısından baktığımızda, ilk önce vurgulamamız gereken nokta işyerlerinin son derece hiyerarşik yapısı içerisinde çırak çocukların hiyerarşinin en altında yer alıyor oluşları. Bu durum onları çeşitli örselenmelere açık hale getiriyor. Çoğu işyerleri argo, küfür, şiddet gibi eylemlerin hoyratça sergilendiği alanlar olarak görülüyor ve hakarete varan hitaplar usta-çırak ilişkisinin doğal bir parçası olarak algılanabiliyor. Yaptığımız görüşmelerde, ustaların çıraklara bağırması, hakaret etmesi, terslemesi gibi davranışları bir öğretim tekniği olarak gördükleri anlaşılıyor. Görüşme yaptığımız çocuklar için, kendilerinin işyerinde şiddet içeren davranışların hedefi olduklarını ifade etmeleri çoğu durumda zor olabilmektedir. Ancak çocukların anlatılarında, ustanın işyerindeki diğer çırağa yönelik kötü muameleleri kolaylıkla anlatılabilmektedir ve bu anlatılar işyerindeki sosyal ilişkiler hakkında fikir vericidir.

"Bu durumlara sabrederek geliyorsun. Mesela ustanın dediği laflara sabretmen gerekiyor, her şeye sabretmen gerekiyor.

(Nasıl laflar kullanıyorlar?)

Bazen eşek diyor, hayvan diyor, sen bir şey öğrenemezsin diyor. Sonra tekrardan sana yavaş yavaş şey yapıyor. Kalfa olunca da söylüyor bunları ama çırak kadar söyleyemiyor. Bir işin zorluğu olur. Ben zorlayarak yükseldim. Eline bir iş veriyorlar, seni zorluyorlar. Ustalarım beni zorluyordu, şunları yap diye. Vura vura öğrendim yeri geldiğinde. Vurarak düzeltiyorlardı bana. Hata yapmadan öğrenemiyorsun. Bazılarına kibarca söylüyorlar, yine anlamıyorlar. yine tersini yapıyorlar. Bu sefer dövüş geliyor. Oğlan bi dakika dinliyor. İkinci dakikada yine aynı şeyi, hatayı yapıyor. Ustam gidiyor, bağırıyor, hakaretler ediyor, öyle kafasına sokuyor." (G24)

"Çünkü çırak diye çok kötü muamele yapıyorlar ya. Ben kendi iş yerim için değil, bütün iş yerleri için söylüyorum. Geç temizle şurayı diyorlar mesela. Hiç demezler mesela gel yemek yap, öğreteyim falan yok, kendin öğrenecen, kendin bakacan... Benim çalıştığım iş yerinde ben öğreniyorum. Aslında istekli biriydim de, beni korkuttular, bu işte sen yapamazsın dediler, yiyeceğin dayak olur dediler. Valla şimdi yaşım büyüdü, kimse bana vuramaz şahsen." (G12)

Aile bireylerine ait mikro ve küçük ölçekli işyerlerindeki "çıraklık" uygulaması hanedeki paternalist ilişkilerin işyerine de taşınmasına zemin hazırlıyor. Bu çocuklar üzerindeki kontrolü güçlendiriyor.

Ev ve işyeri arasındaki bu sıkışmışlık, "çıraklık" eğitimini aile bireylerine ait işyerlerinde sürdüren çocukların üzerindeki ailevi baskıları güçlendirebiliyor. Özellikle aileye ait mikro işletmelerdeki çıraklık uygulamaları, katı bir hiyerarşi ve bağlılık karşılığında çırağa birtakım koruma ve ayrıcalıklar sağlayabilse de bu işyerlerinde sürdürülen eğitim çocuğun istek, yetenek ve becerilerini ortaya çıkaran, onu özgürleştiren bir şey olmaktan çok, aile içi hiyerarşik güç ilişkilerini güçlendiren, çocuğun ailede olduğu gibi işyerinde de kontrol edildiği, ailenin sosyal-kültürel-siyasal anlayışının dayatıldığı bir işlev üstlenebiliyor. Hanedeki paternalist ilişkiler işyerinde de sürdürülüyor. Bununla birlikte yaptığımız görüşmeler, bu pozisyondaki çırakların mevcut yapı içerisinde birtakım avantajlar da sağlayabildiklerini gösteriyor. İşyerinde başka bir çırak varsa, işyerine daha geç gelme gibi ya da çırak ücretine ek olarak işsizlik sigortası fonundan işverene sağlanan teşviği alma gibi örnekler alanda gözlemlediğimiz bu ayrıcalıklar arasında sayılabilir.

E. ÇALIŞMA YAŞAMINDA

ÇIRAK ÇOCUKLAR

1) İŞYERİNİN BULUNMASI

Çırakların işyerlerini bulmalarında enformel kanalların etkili olduğu görülüyor. İşyerleri genellikle tanıdık birileri vasıtasıyla bulunuyor. Özellikle babaları işçi olan çocukların, babalarının ilişkileri üzerinden işyerlerine yerleştiği görülüyor. Bu bağlamda yukarıda vurguladığımız gibi, aile bireyleri ve akrabaların mikro işletmelerinde çalışma biçiminin, aynı aktörlerin işgücü piyasasına girişe aracılık ettiği bir biçime dönüşmesinden söz edebiliriz. Geçmişteki kendi işyerinde kol kanat germe biçimindeki yakınlık güvenceleri, paternalist korumalar çoğu örnekte yerini, görece sağlıklı ve güvenceli işyerlerine girişin sağlanmasına bırakmış görünüyor.

2) ÇALIŞMA SÜRELERİ

Türkiye’de genelde çocuk işçiliği özelde çırak çocuklar hakkındaki araştırmaların ortak bulgusu, çocukların beden ve ruh sağlıklarına uygun olmayan işlerde, kayıt dışı olarak, ağır koşullarda, uzun sürelerle ve sağlıksız ortamlarda çalıştırılıyor oluşudur. Araştırmamızın çocukların çalışma koşullarına ilişkin temel bulgusu da bu doğrultudadır.

Çocukların çalışma koşullarının önemli göstergelerinden biri çalışma süreleridir. Gerek uluslararası sözleşmeler gerekse ulusal mevzuat, çocukların belirli sektörlerde çalışmasını yasakladığı gibi, çocukların çalışmasına izin verilen sektörlerde de çalışma sürelerine sınırlar getirilmiştir.

Türkiye’de 4857 sayılı yasa, çocukların günlük ve haftalık çalışma süresine sınırlama getirmektedir. Mevzuata göre, 15 yaşını tamamlamış çocuklar için çalışma saatleri günde 8 ve haftada 40 saate kadar arttırılabilir. Ancak MESEM kapsamındaki çocukların bir günleri okulda teorik eğitimde geçtiği için bu sürenin günde 8 saatten haftada 32 saate kadar arttırılması mümkündür. Ancak uygulamada günlük ve haftalık çalışma süreleri çok daha uzundur.

Araştırmamız, mevzuattaki bu sınırlandırmaların büyük ölçüde kâğıt üzerinde kaldığını ortaya koymaktadır. Günlük çalışma süreleri açısından baktığımızda, çocukların mesai saatleri en iyi durumda yetişkin işçilerin mesai saatlerine eşit ama çoğu durumda yetişkin işçilerden daha uzundur. Çünkü çocuklar işe genellikle yetişkinlerden önce başlamakta ancak işten yetişkin işçilerle birlikte ayrılmaktadır.

“Sabah kalkıyorum dükkânı açıyorum. Yarım saat bekliyorum sonra bizimkiler geliyor. Bazen çırak çocuk geliyor ondan on dakika sonra ben geliyorum.” (G1)

"7.30-08.00 arası gelip dükkânı açıyorum. Hava kararınca kapatıyoruz. İş olursa mesaiye kalıyoruz. Ek ücret almıyoruz kalınca. Cumartesi okuldayım, pazar izinliyiz. Cumartesileri de okuldan çıkıp geliyorum, çırak olmadığı için. Okul resmiyette 10.00'dan 18.00'a kadar. Hocaların söylediği: Sizi 18'e kadar tutmalıyız ama ustası çağıran işe gitsin, diğerleri tatil." (G4)

"08.30 gibi geliyorum. 09.00'da mesai başlıyor. Eğer çok yoğun bir gün geçmemişse max 18.30-19.00 gibi bitiyor. Daha fazla kaldığımız da oluyor."

"07.00-15.00 arası. Fazla mesaiye bazen kalıyorum. Otelde düğün rezervasyonu olunca. Kalınca ücret alıyorum. Okul günü izinliyim bir de bir gün daha. Her hafta izin günüm değişiyor." (G7)

"İş saatlerinin sabit olmasını isterim. İş saatlerimiz çok dengesiz, yorgun düşüyoruz." (G24)

"1 gün daha az çalışma yapılabilir. Şantiyeler devlet tarafından kontrol edilmelidir." (G19)

İşyerinde fazla mesai uygulanıyorsa, bu hemen her durumda, çocukları da kapsamaktadır. Günlük 11-12 saatlik çalışma günü çocuklar için, istisna olmaktan ziyade kuraldır. Günlük çalışma süresini belirleyen şey, işyerinin açılış ve kapanış saatleridir. **Bu yönüyle ele alındığında çocuklar açısından "sıradan bir mesai günü" nün sadece başlangıç saati belirlidir, bitiş saati işyerinin iş yükü tarafından belirlenmektedir. Her şey yolunda gidip fazla mesai yapılmadığında akşam 8-9 gibi mesainin bitmesi "erken" den çıkma olarak görülmektedir.**

"Çalışma saatlerimiz iş durumuna göre değişiyor. Normalde akşam ezanında kapatıyoruz ama iş olunca mesaiye kalıyoruz. Pazar günleri izinliyim onun dışında pek olmuyor izin. Mesaiye kalınca da aynı parayı alıyorum." (G1)

"Sabah en geç 8.30-09.00'da dükkânda olunuyor. Çıkış da işe bağlı. İş varsa geç yoksa erken çıkıyoruz. 20.00- 21.00 gibi çıkıyoruz. Eskiden mesaiye kalınca para alıyorduk, şu an almıyoruz. Biz de anlamadık niye değiştiğini". (G2)

Günlük mesailere ilişkin bir başka sorun da öğle dinlenme süreleri.

Mevzuata göre işverenlerin, dört saatten yedi buçuk saate kadar süren işlerde çalışma süresinin ortasında bir saat olmak üzere ara dinlenmesi vermesi zorunludur.

Ancak yaptığımız görüşmeler, ara dinlenmesi uygulamasının işyerindeki iş yükü ve işin temposuna göre belirlendiğini ortaya koymaktadır. Çocuklar öğle yemeklerini bile işin bölünmemesi uğruna 3-4 saat gecikmeyle yiyebiliyorlar. Özellikle işyeri ölçeği küçüldükçe, bu daha önemli bir sorun haline gelmektedir.

“Bazen gün çok yoğun geçiyor, yemek yemeye bile fırsatımız olmuyor.” (G24)

Mesai sürelerinin bu denli uzunluğu beraberinde kimi sorunları da doğurmaktadır.

Özellikle mesainin 20:00'den sonraya sarkması, çocukların korunması amacıyla İş Kanunu'nda getirilen yasak ve sınırları gündeme getirmektedir.

İş Kanunu'na göre gece en geç 20:00'de başlayıp en erken de 06:00'da sona eren ve en çok 11 saat sürebilen bir dönem olarak tanımlanmıştır. Bu kapsamda gece döneminin 20:00-06:00 saatleri arasında ifade ettiği genel olarak kabul görmüştür. O halde işçinin 20:00-06:00 saatleri arasında yaptığı çalışma gece çalışması olarak kabul edilecektir. Çocukların bu saatlerde çalıştırılması yasaktır. Ancak saha, çocukların yasadışı olarak gece saatlerinde çalıştırıldığını göstermektedir.

Çalışma saatinin başlangıç ve bitiş saatleri sektöre göre de önemli ölçüde farklılaşmaktadır. Özellikle turizm sektörüne yönelik işlerde, mesai saatleri sabah 7'de başlayabilmektedir. Bu durumda, çırakların mesaiye yetişmek için çok daha erken saatlerde uyanıp yola çıktıkları görülmektedir.

Ayrıca alan araştırmaları, çocukların işe ulaşmak için yolda çok uzun süreler harcadıklarını göstermektedir. Bizim sahadaki gözlemimiz de bu doğrultudadır.

Günlük çalışma sürelerinin ihlalinde olduğu gibi haftalık çalışma süresi açısından da benzer bir durum söz konusudur. Çocukların haftalık çalışma süresi yetişkin işçilerin haftalık çalışma süresinden teorik eğitimleri nedeniyle MESEM'de geçirdikleri süre kadar farklılaşmaktadır. Görüşme yaptığımız çocuklar, teorik ders günlerinde de derslerin bitiminden sonra işyerine gidip çalıştıklarını ifade etmektedir. Dikkat çekici olan, çocukların MESEM'de geçirmeleri gereken teorik eğitim zamanını işyerinde geçirmelerine öğretmenlerin rıza göstermesidir. Görüştüğümüz çocuklar, işverenlerin teorik eğitimlerin yapıldığı günlerde de eğitim sonrasında işe gitmek zorunda kalmaktan şikâyet ediyorlardı. İşverenin talebine doğrudan karşı çıkamayan çocukların enformel direniş stratejileri de geliştirdikleri görünüyor. MESEM'deki eğitimlerin uzun sürdüğünü, öğretmenin bırakmadığını söylemek de bunlar arasında.

“7.30-08.00 arası gelip dükkânı açıyorum. Hava kararınca kapatıyoruz. İş olursa mesaiye kalıyoruz. Ek ücret almıyoruz kalınca. C.tesi okuldayım, pazar izinliyiz. C.tesileri de okuldan çıkıp geliyorum, çırak olmadığı için. Okul resmiyette 10.00'dan 18.00'a kadar. Hocaların söylediği: sizi 18'e kadar tutmalıyız ama ustası çağıran işe gitsin, diğerleri tatil. ” (G4)

Diğer taraftan çıraklık sözleşmesi esasları ve mevzuata göre çırak öğrencilerin en az bir yılı doldurmak şartıyla, her yıl 1 ay ücretli izin kullanma hakları bulunmaktadır.

Araştırmamız bu sürelerin kullandırılmasının da yaygın olmadığını göstermektedir. Bazı işverenler de mevzuata aykırı bir şekilde bu izni, işyerini kapattıkları ramazan ayını kapsayacak şekilde kullandırmaktadır.

Çocukların günlük, haftalık ve yıllık çalışma ve dinlenme süreleri gözetildiğinde işçi sınıfının “8 saatlik işgünü” formülasyonunda ifadesi bulan, “8 saat çalışma, 8 saat uyku, 8 saat canımız ne isterse” talepli çalışma sürelerinin sınırlandırılmasına yönelik taleplerinin aradan geçen yüzyıllara rağmen hala güncel ve yakıcı bir talep olduğu görülmektedir.

Uzun mesailerle birlikte düşünüldüğünde çocukların yaşamının işyeri ile dinlenme/uyku mekânı olarak ev arasında sıkıştığı/tükendiği görülüyor. İşe gidip gelmek için yolda geçen süreler de gözetildiğinde, çocukların uyku ve iş dışında bir yaşamlarının kalmadığı görülmektedir. Oto sanayinde çalışan 17 yaşındaki çırağın “Hep iş, iş, iş” sözü çocukların uyku saatleri dışında sanayi sitelerine/işyerlerine hapsedilmiş gündelik yaşamlarının özeti niteliğinde. Görüşme yaptığımız çocuklardan biri, çoğu çocuğun 8-9 yaşından itibaren girdiği bu ağır çalışma temposuna ayak uydurmanın son derece zor olduğuna işaret ediyor. Ancak ekonomik zorluk ve çaresizliğin de etkisiyle, “**Yavaş yavaş alıyor insan**” demekle yetiniyor.

“İşten eve evden işe başka bir şey yok. Hep iş iş iş... (...) Eskiden biraz zorlu geçiyordu ama yavaş yavaş alıyor insan. Sabah kalkıyorum dükkânı açıyorum. Yarım saat bekliyorum sonra bizimkiler geliyor.” (G1)

Çocuklara MESEM sistemine ilişkin neyin değiştirilmesi gerektiğini düşündüklerini sorduğumuzda, mesai saatlerinin düzenlenmesi ve sabitlenmesi talebi öne çıkıyor.

“Çalışma saatlerimiz iş durumuna göre değişiyor. Normalde akşam ezanında kapatıyoruz ama iş olunca mesaiye kalıyoruz. Pazar günleri izinliyim onun dışında pek olmuyor izin. Mesaiye kalınca da aynı parayı alıyorum”. (G1)

“Zaten cumartesi okula gidiyorum. Pazar günleri kapalı dükkân, çalışmıyoruz. Sabah en geç 8.30-09.00’da dükkânda olunuyor. Çıkış da işe bağlı. İş varsa geç yoksa erken çıkıyoruz. 20.00- 21.00 gibi çıkıyoruz. Eskiden mesaiye kalınca para alıyorduk, şu an almıyoruz. Biz de anlamadık niye değiştiğini.” (G2)

“Pazar günleri iş görmüyoruz. Sabah 08.00’dan 21.00’a kadar oluyor. Ben babam ne zaman gelse o zaman geliyorum. İstedğim zamanlarda izin alabiliyorum.” (G2)

“Sabah geliyoruz. İş varsa onu yapıyoruz. Takım falan siliyorum. İş bitince de gidiyoruz.” (G2)

“08.30 gibi geliyorum. 09.00’da mesai başlıyor. Eğer çok yoğun bir gün geçmemişse max 18.30-19.00 gibi bitiyor. Daha fazla kaldığımız da oluyor.”
(G6)

“07.00-15.00 arası. Fazla mesaiye bazen kalıyorum. Otelde düğün rezervasyonu olunca. Kalınca ücret alıyorum. Okul günü izinliyim bir de bir gün daha. Her hafta izin günüm değişiyor.” **(G7)**

“Ben mesela yemek sektöründe 8 saat çalışılan bir yer hiç görmedim. Hepsi yüksek saat, ne adam gibi bir mola, para... Türkiye’nin zaten böyle bir şeyi var, hepsi ağır çalışma koşulları.” **(G9)**

“Bence daha az çalışsak daha iyi olabilir, 8 saat mesela günde. 10 çalışıyoruz, bazı yerler 12 bile çalışabiliyor, değişiyor.”

“Bazen şöyle bir şey var, ustalarım hep kendileri erken çıkma peşinde ama demiyori bu çocuk da yoruluyor. Pazar günü ustamız erken çıkıyo. Onun yerine beni gönderseler, çünkü bende yoruluyom, çalışıyom. Tamam her ne kadar el altıyım, bir şey demesem de benim de hakkımdır yani, öyle düşünüyüm. Ama bunu ben söylesem, onların gözünde kötü olurum diye. O da evli barklı adam. Ben erken çıksam eve giderim, napıcam. O da evli barklı belki ailesiyle bir yere gidecektir.” **(G11)**

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı’nın çalışma yaşamına ilişkin denetim faaliyetlerinde en fazla öne çıkan ihlallerin başında günlük/haftalık/yıllık çalışma sürelerinin yasal sınırlamalarının ötesinde uzatılması yer almaktadır.

Bu ihlaller, günlük/haftalık çalışma süresinin ihlal edilmesi, öğle dinlenme sürelerinin kısıtlanması, genel tatillerin ve yıllık ücretli izinlerin kullanılmaması biçiminde ortaya çıkmaktadır. MESEM kapsamındaki çırak ve kalfalar gözetildiğinde, işverenlerin söz konusu sınırlamaları esnetme, çalışma gününü mümkün olduğu kadar uzatma doğrultusunda güçlü bir baskı uyguladıkları, bunu da kimi zaman MESEM’lerin de iş birliği ile çok zorlanmadan başardıkları görülmektedir.

4) KAYIT DIŞILIK

Türkiye’de kayıtdıŐı istihdam son derece yüksektir. Yaptığı işten kaynaklı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağılı olmadan çalışanların oranı hala %25 düzeyindedir. MESEM açısından çıraklığın İşsizlik Sigortası Fonlarıyla teşvik edilmesi nedeniyle, istihdam ilişkisinin SGK’ya bildirilmemesi biçiminde bir kayıt dışılık söz konusu değildir. Ancak bu bildirim dışında işyerindeki çalışma düzeni ve koşullarına ilişkin yaygın kayıt dışılıklar vardır.

Saha çalışmasında karşılaştığımız önemli bir kayıt dışılık örneğı, çırak çocuğun çalıştığı işyeri ile MESEM’de kayıtlı olduğu işyerinin farklı olmasıdır. Bunun anlamı açıktır:

Çırak/kalfanın çalıştığı işyeri ya “çırak/kalfa” çalıştırmak için gerekli koşulları taşımamakta ya da işyeri MESEM tarafından desteklenen meslek dallarında faaliyet göstermemektedir.

Birinci durumda çocuğa mesleğı öğretme vasfına sahip bir öğreticinin yokluğu, ikinci durumda ise teşviklerden yararlanmaya yönelik bir usulsüzlük söz konusudur.

“Hayır değil. Çalıştığım iş yerinin belgeleri burada geçmiyor dediler ben de başka yerde kayıtlıyım.” (G22)

MEB tarafından MESEM öğrenciliğı teşvik edilirken, işyerleri için özel kurallar, kriterler getirilmemiş, öğrencilerin bir işyerinde çalışabilmeleri için o işyerinde bir “usta öğretici” nin bulunması gerekli ve yeterli görülmüştür.

Usta öğretici belgesi alma koşulları hafifletilip kolaylaştırılarak, işyerlerinin zorlanmadan belge sahibi olması sağlanmış, işyerlerine bir usta öğretici ile 40’a kadar çırak öğrenci çalıştırma ‘kolaylığı’ sağlanmıştır.

Usta öğreticinin yokluğunun esasında bir “eğitim”in yokluğu olduğu açıktır. Çünkü Mesleki Eğitim Kanunu’na (m.12) göre pratik eğitim “usta öğreticinin gözetiminde” yapılır.

Diğer taraftan zaman içerisinde MESEM’lerin alan ve dal sayısına değişiklikler yapıldığı gibi, devlet desteğı ödenecek alan ve dallar değiştirilmiştir.

2023 yılı Ekim ayında MEB tarafından yapılan bir güncelleme ile “esnaf” işletmelerine devlet desteğı çekildiğı için, çok küçük ölçekli bu işletmelerin bu türden usulsüzlüklere yönelmiş olması olasıdır.

Saha çalışmamız, bu uygulamanın ne düzeyde yaygın olduğu konusunda bilgi sağlamamakla birlikte, mevcut sistem içerisinde bu türden kayıtdışılıklar olduğunu göstermektedir.

Ayrıca, MEK’in 21. maddesindeki “işyeri şartlarına uyma” hükmü, yaygın kayıtdışılıklara kapı aralamaktadır. Maddeye göre “İşletmelerde mesleki eğitim, staj ve tamamlayıcı eğitim gören öğrenciler, işyerlerinin şartlarına ve çalışma düzenine uymak zorundadırlar.”

Bu madde, işyerinde çırak/kalfaların yasaya aykırı olarak fazla mesaiye kalmasına, ara dinlenmelerinin verilmemesine, gece çalışması yaptırılması gibi kayıt dışı çalıştırma biçimlerine olanak sunmaktadır.

Alan araştırmalarında karşımıza çıkan yaygın bir kayıt dışılık da çocukların sağlık muayenelerinin yaptırılmaması.

Çocukların önemli bir bölümü muayene olup olmadığını ya da sağlık raporu alıp almadığını hatırlamıyor. Daha az bölümü ise MESEM’e başlarken sağlık raporu aldığını, işyerinde sağlık muayenesinden geçtiğini belirtiyor.

F. İŞÇİ SAĞLIĞI

İŞ GÜVENLİĞİ

Teşviklerle çırak istihdamı hızla artırılırken bunları istihdam edecek işyerleri için sağlık ve güvenlik yönünden özel bir koşul getirilmedi.

Daha önce de vurguladığımız gibi, bir işyerinin çırak çalıştırabilmesi için işyerinde usta öğretici belgesine sahip bir usta eğiticinin bulunması yeterli sayıldı. Çalışma ortam ve koşulları insan sağlığı yönünden denetlenmeden /değerlendirilmeden çocukların çalıştırılmasına izin verildi. Herhangi bir ön hazırlık yapılmadan sağlanan artış çocukların yoğun şekilde iş kazasına maruz kalması, yaşamını ya da sağlığını yitirmesi sonucunu doğurabileceği açıldı. Nitekim SGK'nin iş kazası istatistikleri⁷, izlenen yolun çocukların sağlıkları üzerindeki olumsuz etkisine ilişkin güçlü veriler sunmaktadır.

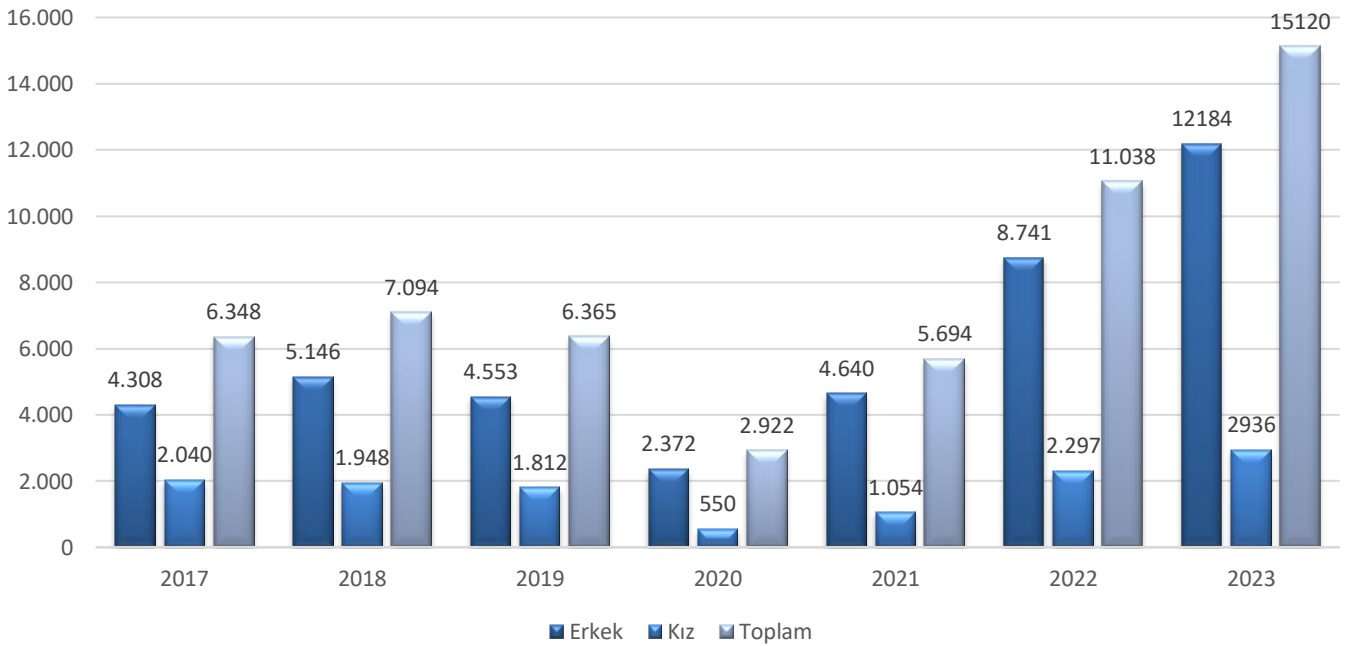
ÇOCUKLARIN GEÇİRDİĞİ İŞ KAZASI SAYILARI 2016 – 2023

Grafikte de rahatlıkla görüldüğü gibi, iş kazası geçiren çocuk işçi sayısı hızlı bir artış eğilimi içerisinde.

2019-2023 yıllarını kapsayan 5 yılda çocukların geçirdiği iş kazalarının sayısı 2,4 Kat (%240) artmıştır.

Başlangıç yılı olarak pandemi dönemini de içeren 2020 yılı alındığında artış oranının 5,2 kata çıkmaktadır. Aynı zamanda iş kazası geçiren sigortalı çalışanlar arasında çocuk işçilerin oranı da istikrarlı bir şekilde artmaktadır.

Çocukların Geçirdiği İş Kazası Sayıları 2016-2023

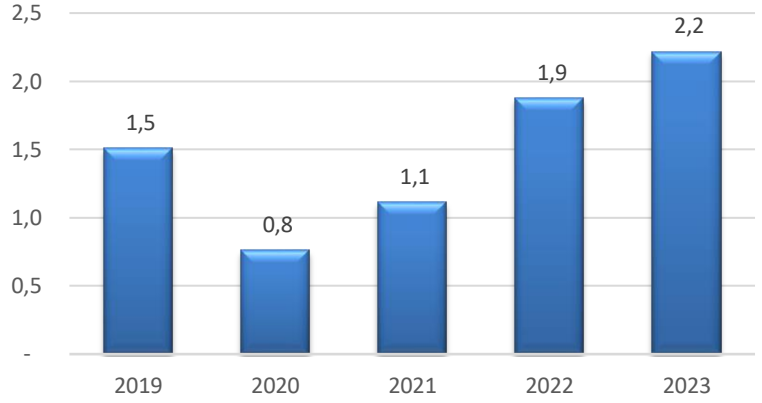


⁷Tüm veriler SGK İstatistik Yıllıklarından derlenmiştir ve kendi hesaplamamızdır.

Araştırmamız esas olarak gazetelere çocuk iş cinayetleri olarak da yansıyan bu tabloyu, kavramamıza olanak sağlayacak veriler sunmaktadır.

Bu kapsamda alan araştırmamızın işyerlerindeki işçi sağlığı ve iş güvenliği konusuna ilişkin temel bulgusu şudur: Çocukların beceri eğitimi aldıkları işyerleri, çocukların can güvenlikleri ve vücut bütünlükleri açısından ciddi bir tehdit oluşturmaktadır. Şaşırtıcı bir şekilde görüşme yaptığımız hemen her çocuk, işyerinde maruz kaldığı ya da tanık olduğu iş kazalarından söz etmektedir. Çocukların anlatımından işyerlerinde irili ufaklı kazaların ve ramak kala olaylarının sıklıkla yaşandığı anlaşılıyor. Bu durum, işyerlerinde iş kazalarının yaygınlığının önemli bir göstergesidir. Dikkat çekici bir şekilde, bu kazaların çoğunluğu kayıt altına alınan kazalar değildir. Eğer çırağın geçirdiği kaza, işyerinde yapılan müdahalelerle tedavi edilebilir bir yaralanmaya yol açıyorsa bu durum herhangi bir şekilde yetkili kurumlara bildirilmediği gibi kayıt altına da alınmıyor. Saha çalışmamızda, iş kazası geçirdiği için şoka giren çocuklar, bir süre dinlendirildikten sonra çalışmaya devam ettirildiği örnekleri kayıt altına aldık.

İş Kazası Geçiren Sigortalılar İçinde 18 Yaş Altının Payı (%)



“Kaza durumunda ustanın yukarıda pansuman çantası var. pansuman yapıyor. Hastanelik bir durum yoksa, hastaneye gitmiyoruz. Hastanelik olursa usta kendi götürüyor. Benim hastaneye gitmemi gerektirecek yararlanmam olmadı ama yaralandığım kaza çok oldu. Mesela benim buramdan tornavida girdi, arkadan çıktı. İşyerinde pansuman yaptık, işe yaradı. Yaralandıktan sonra biraz durdum. usta biraz dur dinlen dedi. Soğuk su verdi arkadaşlar. Çünkü elim ayağım titremişti. Dinlendikten sonra gel dedi. Aygı gün çalışmaya devam ettim.” (G24)

“Küçük kazalar oluyor. Tuğla düşmesi, bir yere çarpma gibi. Eldiven kullanıyoruz. Kask yok. Önlemler yetersiz. İş yeri daha dikkatli olabilir.” (G19)

Çalışma kapsamında çocuklardan, beceri eğitimi aldıkları işyerlerini sağlık ve güvenlik önlemleri açısından değerlendirmelerini istedik. Çocukların anlatılarında öne çıkan unsur “yokluk” oldu. Çocuklar işyerlerinde ilk yardım çantası, yangın tüpü, baret/maske gibi kişisel koruyucuların yokluğunu sıklıkla vurguluyorlar. Esasında çocukların işyerine ait anlatıları bir bütün olarak değerlendirildiğinde, bu “yokluk” ları genel olarak işyerlerinde İSG ile ilgili önlemlerin yokluğu olarak okumak mümkün. Bu yokluklar içerisinde, sağlık ve güvenliklerini korumak da kişisel bir sorumluluğa ya da yetkinliğe dönüşüyor. Bu durumda İSG alanında vurgu da çalışma ortamının sağlıklı ve güvenli hale getirilmesinden, çalışanın “davranışlarını” kontrol etmesine kaydıgı görülüyor. İSG önlemleri de kontrol hiyerarşisinin son basamağında yer alan kişisel koruyucu donanımların kullanılmasına indirgeniyor.

“Önlem genellikle kendi başımıza almaya çalışıyoruz. Daha dikkatli olmaya çalışıyoruz. Ustamız da önlemini alıyor, biz de alıyoruz, daha dikkatli olmaya çalışıyoruz.” (G24)

Kişisel koruyucu donanımlar konusunda yaygın olmamakla birlikte önemli bir sorun da şu: Bazı işverenler çırak çocukların giymesi gereken kişisel koruyucuları mevzuattaki yükümlülüklerine rağmen sağlamıyorlar. Çocuklar ayakkabı gibi bu tür koruyucuları kendileri ceplerinden ödeme yaparak temin ediyor.

G. İŞYERİNİN DENETİMİ:

GÖZLERDEN IRAK ÇALIŞMA ORTAMLARI

Çalışma ortamlarının sağlıksızlığı, işyeri denetimini, çocukların sağlık ve yaşam haklarının gözetilmesi açısından son derece önemli kılmaktadır. Kural olarak mesleki eğitim kapsamında çırakların işletmelerdeki eğitiminin denetimini Milli Eğitim Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) yürütmektedir.

1) ÇSGB İŞ TEFTİŞLERİ

Çocukların mesleki eğitim gördükleri işletmelerin iş yürütümü, iş ortamı, sosyal güvenlik ile işçi sağlığı iş güvenliği şartları bakımından denetlenmesi temelde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın görevidir.

Türkiye'de mevzuatla uygulama arasındaki uçurum, çocuk işçilikle mücadelede devletin denetim faaliyetlerini önemli hale getirmektedir.

Ancak gerek müfettiş sayısının yetersizliği gerek teftiş yaklaşımındaki dönüşüme bağlı olarak teftiş sayısının azalması ve gerekse de teftiş faaliyetlerinin büyük ölçekli işyerlerine kaymış olması Türkiye'deki işyerlerinin işin yürütümü ve işçi sağlığı iş güvenliği yönünden yeterince denetlenememesine yol açmaktadır. Başka bir ifadeyle, sağlıklı bir denetim faaliyetinden söz etmek mümkün değildir. ÇSGB Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı verileri bu yetersizliğe ilişkin çarpıcı veriler sunmaktadır.⁸

Tablo 2'den de izlenebileceği gibi;

- Türkiye'de gerek işin yürütümü gerekse işçi sağlığı iş güvenliğine ilişkin teftişler yıllar içinde önemli ölçüde azalmıştır.
- 2023 yılı itibarıyla teftiş edilen işyerlerinin toplam işyerlerine oranı binde 4'tür (%0,4). Başka bir ifadeyle, bin işyerinden ancak 4 tanesi denetlenebilmektedir.
- Aynı yıl için teftiş gören işçilerin oranı ise %7'dir.
- Teftiş sayısı azalırken, teftişlerde ulaşılan işçi sayısının aynı hızla gerilememesi, teftiş faaliyetlerinin büyük ölçekli işyerlerine kaydırıldığını göstermektedir.

⁸Veriler ÇSGB Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'nın web sitesinden alınmıştır, oranlar kendi hesaplarımızdır. Denetim verilerine şu linkten erişilebilir: <<https://www.csgb.gov.tr/rtb/contents/faaliyetler/denetim-faaliyetleri/>>

Tablo 2: İş Teftişlerinde Ulaşılan İşyeri ve İşçi Sayıları

Yıllar	TEFTİŞLER			TEFTİŞLERDE ULAŞILAN İŞÇİ SAYILARI			İŞYERİ SAYISI VE TEFTİŞ EDİLEN İŞYERLERİNİN ORANI				
	İşçi Sağlığı Güvenliği Teftiş Sayısı	İşin Yürütümü Teftişi	TOPLAM	İş Sağlığı Güvenliğinde Ulaşılan İşçi Sayısı	İşin Yürütümünde Ulaşılan İşçi Sayısı	TOPLAM	İşyeri Sayısı	Toplam İşçi Sayısı	İşçi Sağlığı İş Güvenliğinde Teftiş Edilen İşyerlerinin Oranı %	İşin Yürütümünde Teftiş Edilen İşyerlerinin Oranı %	Teftiş Edilen İşyerlerinin Oranı (TOPLAM %)
2016	14.287	9.361	24.284	1.123.146	1.285.547	2.408.693	1.749.240	15.355.158	0,8	0,5	1,4
2017	10.804	8.008	18.812	939.619	923.784	1.869.458	1.874.682	16.369.073	0,6	0,4	1,0
2018	12.649	6.303	18.952	1.062.130	923.784	1.062.130	1.879.771	16.054.759	0,7	0,3	1,0
2019	3.088	4.210		470.711	773.907	1.244.618	1.891.512	16.010.002	0,2	0,2	-
2020	3.838	5.333	9.171	435.524	564.146	999.670	196.091	17.358.140	0,2	0,3	0,5
2021	15.666	8.433	24.099	1.117.782	928.786	2.046.568	2.087.692	18.399.864	0,8	0,4	1,2
2022	17.842	8.592	26.434	1.263.690	1.148.513	2.412.203	2.189.841	19.814.531	0,8	0,4	1,2
2023	5.013	3.578	8.591	765.460	621.127	1.386.587	2.179.123	18.613.745	0,2	0,2	0,4

Teftiş faaliyetlerini çırak ve çocuklar için değerlendirdiğimizde durum daha da ağırlaşmaktadır. (Bakınız Tablo 3). Buna göre:

- Her ne kadar teftişlerde ulaşılan çırak sayıları yıllar içinde önemli ölçüde dalgalansa da sayı genel olarak son derece düşüktür. Gerek işin yürütümü gerekse İSG teftişlerinde ulaşılan çırak sayısı az olduğu gibi, çırak sayısına oranla da düşme eğilimindedir.
- 2023 yılı için teftiş gören çırakların toplam çırak sayısına oranı yalnızca %0,35'tir. Başka bir ifadeyle bin çıraktan yalnızca 3 tanesi teftişe denk gelmiştir. Aynı oranın yetişkin işçiler için %7 olduğunu hatırlarsak oranın ne kadar düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 3: İş Teftişlerinde Ulaşılan Çırak ve Çocuk İşçi Sayıları

Yıllar	TEFTİŞLER									
	İşçi Sağlığı Güvenliği Teftiş Sayısı	İşin Yürütümü Teftişi	TOPLAM	SGK Kayıtlarına Göre Çırak Sayısı	İSG Teftişlerinde Ulaşılan Çırak ve Çocuk İşçi Sayısı	İSG Teftişlerinde Ulaşılan Çırak ve Çocukların Oranı	İşin Yürütümünde Teftişlerinde Ulaşılan Çırak ve Çocuk Sayısı	İşin Yürütümünde Teftişlerinde Ulaşılan Çırak ve Çocukların Oranı	Teftiş Gören Çırakların Oranı (İSG+İşin Yürütümü)	
2018	12.649	6.303	18.952	341.659	1.483	0,43	865	0,25	0,69	
2019	3.088	4.210		319.017	431	0,14	910	0,29	0,42	
2020	3.838	5.333	9.171	346.624	297	0,09	426	0,12	0,21	
2021	15.666	8.433	24.099	330.828	2009	0,61	439	0,13	0,74	
2022	17.842	8.592	26.434	636.302	1812	0,28	982	0,15	0,44	
2023	5.013	3.578	8.591	553.344	975	0,18	975	0,18	0,35	

2023 yılı itibariyle çırak sayısının SGK 4(a) kapsamındaki zorunlu sigortalıların %3,3'ünü denk bir byklge sahip oldukları göz önünde bulundurulursa, iş teftişi hizmetlerinin çıraklara yeterince ulaşmadığı görülmektedir.

Bu durum esasında, çırakların istihdam örüntüleri ile iş teftişinin örgütlenme örüntülerinin örtüşmemesinden kaynaklanmaktadır. şöyle ki, çıraklar ağırlıklı olarak küçük ve orta ölçekli işyerlerinde yoğun olarak istihdam edilmektedir. Oysa son yıllarda teftiş faaliyetlerinde orta ve büyük ölçekli işyerleri hedeflenmektedir. Teftiş faaliyetlerinin işyeri leğinin büyümesi, çırakları denetim faaliyetlerinin dışında bırakmaktadır. Özetle, ırak çocukların çalıştığı, ağırlığını küçük ve orta ölçekli işyerlerinin oluşturduğu işyerleri neredeyse hiç denetlenmiyor. Bu durum hem çocukları sağlıksız çalışma ortamlarında çalıştırılmasını kolaylaştırıyor hem de işyerlerinde işveren despotizmini güçlendiriyor.

Saha çalışmamız esas olarak bu bulgumuzu doğruluyor. Görüşme yaptığımız çocuklara çalıştıkları işyerlerinin denetlenip denetlenmediğini sorduk. Dikkat çekici bir şekilde, görüşme yaptığımız çocukların çok azı ÇSGB'nin iş teftişi faaliyetlerinden bahsetti. Onlar da genellikle başka kurumların teftişleri ile bakanlığın teftiş faaliyetlerinin karıştırılması şeklinde. Genellikle ya denetim görmediklerini ifade ediyorlar ya da MESEM ğretmenlerinin işyerlerine yaptığı ziyaretleri denetim olarak aktarıyorlar. Bazı ğrenciler belediye gibi kurumların hijyen vb denetimlerini aktarıyor.

Çocukların iş kazası deneyimlerinin ya da tanıklıklarının yaygınlığı karşısında, iş teftişine ilişkin tanıklıklarının son derece sınırlı olması esas olarak çalıştıkları işyerlerinin teftiş hizmetlerinin odağından son derece uzak olduğuna ilişkin çarpıcı bir gösterge.

2) MEB İş TEFTİşLERİ

Çırak istihdamını düzenleyen Mesleki Eğitim Kanunu'na göre iş yeri, eğitim kurumu ve işveren arasındaki ücret, sosyal güvenlik ve izin hakları açısından ilişkileri denetim ve gözetim yükümlülüğü MEB'e ait. Ancak MEB'in bu alana müdahale edecek kapasite ve yeterliliğe sahip olduğunu söylemek zor.

Ancak özellikle 2023'ten itibaren çırakların yaşamlarını yitirdiği iş cinayetlerinin birbiri ardına gelmesi ve konunun ülke gündemine oturması MEB'i bu konuda harekete geçmek zorunda bıraktı ve bakanlık şubat 2024'ten itibaren çırakların istihdam edildiği işyerlerini denetlemeye başladı.

Bakanlık yetkililerinin denetimlere ilişkin açıklamalarına göre, **denetimlerde 94 bin 301 işletmeden 8 bin 406 iş yerinin iş sağlığı ve güvenliği şartlarına uymadığı tespit edildi ve bu işyerlerinin sözleşmeleri feshedildi.**

Yani bakanlık, çırak istihdamına onay verdiği işyerlerine yaptığı denetimlerde bu işyerlerin %9'unun işçi sağlığı iş güvenliği yönünden çocukların sağlık ve güvenliği açısından ciddi tehdit oluşturduğunu tespit etti. Bu durumun kendisi bile, mesleki eğitim adı altında yüzbinlerce çocuğun kontrolsüz bir şekilde işyerlerine sürülmesinin, çocukları ne derece büyük bir tehlike ile yüz yüze bıraktığını göstermektedir.

3) KOORDİNATÖR KONTROLLERİ:

ÖNCELİK ÇOCUĞUN İYİ OLMA HALİ DEĞİL İŞLETMENİN OLANAKLARI

MESEM kapsamında işletmelerde yürütülen uygulama eğitimi, eğitim programının izlenmesi, öğrencinin başarı, devamsızlık ve disiplin durumu MESEM tarafından görevlendirilen koordinatör öğretmen tarafından izlenmekte ve denetlenmektedir.

Eğitimcilerle gerçekleştirdiğimiz görüşmelerde, koordinatör öğretmenlerin haftada bir kez işyerlerine gittikleri ancak işletme yoğunluğu nedeniyle bu işlerin aksayabildiğini ve ayda iki ziyaret biçiminde de gerçekleştirilebildiğini ilettiler. Bu ziyaretlerinin çok daha seyrek yapıldığı durumların yaşanabildiği görülüyor. Öğretmen görüşmelerinde de kabul edilen bu durum, bizim sahada görebildiğimiz kadarıyla istisna olmaktan uzak.

“Her hafta denetimi olan bir iştir, koordinatörlük ama tabii bazen öğretmen normu sıkıntısı, işletme yoğunluğu bu işin aksamasına neden olabiliyor. Çok fazla işletme, çok fazla öğrenci, az öğretmen durumu olduğunda bu ayda iki defa olabiliyor yani. Daha seyrek olabiliyor yani.” (G15)

İşletmelerde koordinatör öğretmenler tarafından, öğrencilerin çalışma şartları, sözleşmeye uyup uyulmadığı kontrol ediliyor. Eğitimcilerden öğrendiğimiz kadarıyla bu kontroller, matbu bir kontrol listesine göre yapılıyor. Ziyaretlerde öğrenci ve usta öğretici ile bu matbu evrağın belirlediği konularda görüşmeler yapılıyor.

Aynı zamanda çırak istihdam etmek isteyen işyerleri de meslek öğretmenleri tarafından çırak istihdamı için gerekli şartları taşıyıp taşımadığı noktasında kontrol ediliyor. Eğitimcilerin anlatılarından, bu ilk kontrolün büyük ölçüde işyerinde usta öğretici bulunup bulunmaması ve işyerinde mesleğin öğretilmesi için gerekli makine ve ekipmanın bulunup bulunmadığının kontrolünden ibaret olduğu anlaşılıyor. Her ne kadar eğitimciler işyerinin işçi sağlığı iş güvenliği standartları gibi unsurlarına da baktıklarını ifade etseler de bu kritere ilişkin kontrolün büyük ölçüde kağıt üzerinde kaldığı görülüyor.

Bu noktada bir parantez açarak şunu vurgulamak istiyoruz:

Günümüzde işyerlerinin ve üretim süreçlerinin son derece karmaşık yapısı ve örgütlenmesi gözetildiğinde, İSG belgesi olsa da bir meslek öğretmeni ya da koordinatör öğretmenin işyerinin bütününe ilişkin sağlıklı bir risk ve tehlike analizi yapabilmesi mümkün olmadığı gibi beklenebilir de değildir. İşyerinde kapsamlı inceleme, araştırma ve ölçümler yapmayı gerektiren bu işin bir iki saatlik bir işyeri ziyareti ile yapılamayacağı, bunun çeşitli uzmanlıkları içeren bir takım çalışması gerektiren, zaman alıcı bir iş olduğu ortadadır.

Bu koşullarda mevcut yapı içerisinde işyerlerinin işçi ağırlığı iş güvenliği yönünden sağlıklı bir denetiminin yapılması mümkün değildir. Nitekim MEB tarafından denetlenen işyerlerinin %9unun çırakların çalışmasına uygun olmayan nitelikte olduğunun tespit edilmiş olması bile bu kontrollerin önemli ölçüde işlevsiz olduğunun önemli bir kanıtıdır.

Aslında koordinatörler (meslek öğretmeni) tarafından yapılan kontrollerde, işçilerin olduğu kadar çocukların fiziksel, ruhsal ve sosyal sağlık ve güvenlikleri için önemli konuların göz ardı edilebildiği görülmektedir.

Bu noktada kontrollerin eğitimin gerekleri ve çocuğun iyi olma hali kriteri yerine işletmenin olanakları ve işletmenin sürdürülebilirliği kriterlerine göre gerçekleştirildiği anlaşılmaktadır. Öyle ki, yemekhanesi, dinlenme odası, duşu olmayan küçük ölçekli işyerlerinin çırak istihdam etmesi, uygulama eğitiminin bu işyerlerinde yapılmasının sorun edilmediği bizzat eğitimciler tarafından ifade edilmektedir.

“Çalışma ortamıyla ilgili, küçük işletmelerde %80 sağlandıktan sonra yani biz gittiğimiz zaman mümkün mertebe tüm ortamları kontrol etmeye çalışıyoruz. Ama çok küçük işletmelerde takdir edersiniz ki kurumsal bir firmadaki gibi bir dinlenme odası bulamazsın. Belki duşu olmayan işletme de vardır. Yani çok küçük işletmeler, örneğin bir elektronik, bobinaj yeri, duşu, dinlenme odası, yemekhanesi yoktur ama mümkün mertebe şartları sağlamaya çalışıyoruz.” (G17)

Esasında uygulamaya daha yakından baktığımızda denetimi/kontrolü gerçekleştiren öğretmenlerin çalışma ortamına bir müdahalesi, işyeri güvenliği üzerine bir denetim ve yaptırım yetkisi olmadığı görülüyor. Görüştüğümüz eğitimciler de koordinatör öğretmenin işyeri ziyaretlerinin bir denetim faaliyeti olmadığını, işyeri üzerinde bir yaptırım yetkilerinin bulunmadığını özellikle vurguluyorlar. Kaldı ki, böyle bir yetkileri olsa dahi öğretmenlerin de bu konuda yeterli donanıma sahip olduğunu söylemek de son derece zor.

“Öyle aslında tabii ki, eğer işletmenin fiziki koşulları değil de, yani işletmenin fiziki koşullarını düzeltmekle ilgili bir kritiğimiz zaten olamaz, zaten bu kabul de görmez işletme nazarında. Bu demirbaşına dair de olabilir. Biz burada en fazla şöyle bir şey yaparız, karşılaştığımız problemi paydaşımızla konuşuruz, usta öğreticimizle. Ya da karşılaştığımız kritiği usta öğreticisinden kaynaklanıyorsa işletme yöneticisi ile konuşuruz. Çözmeye çalışırız yoksa yine işletme yöneticisiyle uzlaşarak öğrenciyi alma yoluna gideriz. Bu da olmuyorsa, tutanağımızı tutar, öğrencimizi alırız.” (G15)

Koordinatör öğretmenlerin işyeri kontrollerine bu çerçevede baktığımızda, bu ziyaretlerin öğrenci ve işverenin dilek ve şikayetlerini dinlemek ve eğitim müfredatının uygulanıp uygulanmadığını kontrolden ibaret olduğu görülüyor. Ancak kontrollerde eğitim müfredatının uygulanmasına ilişkin beklentinin de “işletmenin sürdürülebilirliği” hedefi doğrultusunda “asgari müştereklere” çekildiği anlaşıyor. Bu kapsamda uygulama eğitiminde çocuklara eğitimin gereklerini kazandırma olanağı olmayan işletmelere göz yumulabildiğini gösteriyor:

"Mesela uygulamada karşılaşılan temel sorunlar, yani meslek eğitimi gibi bir müfredat var. Yani bir öğrencinin öğrenmesi gereken konular var. Örnek veriyorum 10 tane başlığımız var. Yani en kötü işletmenin bu 8 başlığı karşılaması gerekiyor. Yani bu konuda zorluk yaşıyor muyuz, bazen yaşıyoruz. Yani örnek veriyorum, makina alanında kalıpcılık dalında karşılayamıyor işletme. Yani bütün firmalarımız keşke kurumsal olsa, öğrencilerimiz daha iyi yetişse (...) E tabii bu sorunlarla karşılaşıyor ama nihayetinde hiçbir şey dört dörtlük olamıyor bazen. Hani asgari müşterekler. İşletme var, işletmenin sürdürülebilirliği var, işletmenin sürmesi için alttan personel yetişmesi gerekiyor, işte bir eğitim içerisinde üretime katılacak bireyler yetişmesi gerekiyor." (G17)

"İş yerlerinde zaten bizim çıraklık eğitimi, pratik eğitim dediğimiz hikayelerin total vasatlıkları söz konusu. Bu vasatlıklar, işletme, sözleşme kurallarına, kriterlerine riayet etmiyor. Ağır iş yükü, ağır işlerde çalıştırılıyor. Yani program var. İşletmede mesleki eğitim programı var. Bunu biz hazırlarız, biz işletmeye veririz. Deriz ki, gelişim tablolarımız var, biz bu çocukları bu şekilde izliyoruz. Sizin adınıza izliyoruz. Siz usta öğreticisiniz. Ama Türkiye'de usta öğretici potansiyelleri de değişken. Yani çok eğitilmiş usta öğreticiler olmakla beraber, öğrenim süreci aksak öğreticiler de var." (G15)

"İşyerlerindeki uygunsuzluklarla ilgili, örneğin giderilmesi gereken eksikliklerle ilgili işletmeye süre veriyoruz. Diyoruz ki bir ay. Bir ay sonunda ısrarcıysa eksiklikleri gidermiyorsa feshediyoruz. Ben burada çocuğa şiddet uyguladığıyla ilgili bir örnek geldi başımıza. Gittim görüştüm işletmeyle. Bir öğrenci, bir birey yani. İnsanlar hata yapabilir yani bunun çözümü şiddet değil. 5 yıl içinde bir tane örnek yaşadım. Böyle bir şey olduğu anda direk sözleşmeyi feshederiz." (G17)

Bu yapı içerisinde koordinatör öğretmenler tarafından gerçekleştirilen kontroller daha çok işverenlerin bilgilendirilmesine yönelik bir rehberlik faaliyeti ile tarafların şikayetlerinin dinlendiği bir yapıya dönüşmüş durumda.

Görüşme yaptığımız eğitimciler, işyerinin ihlal ve uygunsuzlukları "tolere edilebilir" seviyeyi geçtiğinde, eksikliklerin tamamlanması ve uygunsuzlukların giderilmesi için işletmelere süre verildiğini, işletme eksiklikleri gidermemekte ısrar ederse son yol olarak sözleşmeyi feshetme yoluna gittiklerini ifade ettiler. Bu tür durumların çoğunlukla, çocuklara meslekleri dışında iş yaptırılması, çocuğa yönelik şiddet gibi durumlarda çocuğun koordinatöre şikâyeti sonrasında gerçekleştiği görülmektedir.

"Mesela bir işletmenin sahibinin köpeği varmış, çocuğa köpeğiyle ilgili işler buyurmuş, hemen sözleşmesini feshettik biz. Sen köpek besleyebilirsin, iş yerine de getirebilirsin ama bizim öğrencimiz senin köpeğinin bakımıyla ilgilenemez." (G17)

Yukarıda açıklamaya çalıştığımız kısıtlılıkları nedeniyle öğretmen kontrollerinin çocukların çalışma koşulları üzerinde önemli bir olumlu etki yaratmadığı görülmektedir. Esasında öğretmenler tarafından yapılan bu denetimlerin ilgisi büyük ölçüde, çocuğun işyerinde işverene karşı yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğine yöneliktir. İlgi çırak öğrencilerin, işyerlerinin çalışma şartlarına ve çalışma düzenine uyumuna sağlamaya odaklanmıştır. Bu noktada işverenlerin çıraklara yönelik olarak en çok geç kalma, devamsızlık konularını şikâyet etmesi anlamlıdır. Mevcut haliyle işverene karşı yaptırım yetkisi bulunmayan bu denetim mekanizmasının, işyerinde çocukların korunup gözetilmesinden çok çocukların bir işçi olarak disipline edilmesine hizmet ettiği görülmektedir.

Yine de her ne kadar bir denetim aracı olarak önemli kısıtlılıklar ve sorunlar barındırsa da, öğrencilerin deneyimledikleri neredeyse tek denetim bu kontrollerdir. Bu yüzden işyerinde denetim görüp görmediğini sorduğumuz çırakların hemen hepsi, denetim denince bu kontrolleri algılıyor.

Alandan gözlemleyebildiğimiz kadarıyla çıraklar, çalışma koşulları üzerinde herhangi bir değişiklik yaratmasa bile öğretmenlerinin işyerine gelmesinden son derece memnunar.

İşyerine gelen öğretmenin çırağın hal ve hatırını sorması, onunla sohbet etmesi çırağın en azından kendi algısında, işyerindeki saygınlığını artırdığı anlaşılıyor. Çırakların bunu bir yönüyle değer verilme, görünür olma olarak kavradıklarını söylemek mümkün.

Bununla birlikte bazı çıraklar, öğretmenlerin sadece işverenlerle muhatap olduğunu, kendileri ile görüşülmediğini ya da işlerin yoğun olduğu dönemlerde ihmal edildiklerini düşünüyorlar.

“Dükkânda olmayıp imza atmayınca okulda neden orda değildin diye soruyorlar. Gelince bana soru sormuyorlar. Sadece imza atıp direkt gidiyorlar.” (G3)

“Gelip imza attırıyorlar. Yoksak okula bildiriyorlar. Sınıfta kalıyorsun gitmeyince.” (G4)

“Okuldaki koordinatör hoca dışında gelen kimse görmedim. Gelip bizden ve dükkândan imza ve kaşe alıyorlar. Gelince patron ya da işletmeyle ilgilenen kişiyle konuşuyorlar. Bize de yolunda gitmeyen bir şey var mı diyorlar. Çay kahve içiyoruz bazen.” (G5)

“Hayır. Sadece okuldan geliyorlar. Denk gelirsek soruyorlar. Ama yoğunsak bakıp gidiyorlar sadece. Bizi burasda göremezlerse sorun olur. Ama daha önce yaşayan birini görmedim. Devamsızlık yaparsak da kaydımız siliniyor. 6 gün devamsızlık hakkım var.” (G6)

“Yok denetlenmedi. MESEM’deki öğretmenler geliyor, haftada bir, bazen iki haftada bir gelip soruyorlar, derdini dinliyorlar Allaha şükür.” (G10)

“MESEM’de koordinatör öğretmenim aylık kontrole geliyor, imza alıyor. Çalışma bakanlığından birkaç kez denetime geldiğini gördüm, onun dışında bir şey görmedim.” (G11)

H. ÖRGÜTSÜZLÜK

VE SENDİKAL ETKİNLİKLERE KATILMA YASAĞINA UZANAN İHLAL

Türk iş hukukunda çıraklar işçi tanımında kullanılan tüm gerekleri (bağımlı çalışma, emir ve talimat alma, ücret alma gibi) taşımalarına karşın işçi olarak kabul edilmeyen bir gruptur. Yasal olarak işçi kabul edilmediklerinden dolayı sendika üyesi olamazlar ve örgütlenemezler.⁹

Esasında MESEM öğrencisi olsun olmasın çırakların sendikal haklardan yararlandırılmaması bir hak ihlalidir ve Türkiye'nin de onayladığı ILO'nun 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkı sözleşmesine aykırıdır. ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi birçok kararında mesleki eğitim sözleşmesi ile istihdam edilen çalışanların, örgütlenme hakkına sahip olduğunu özellikle vurgulamaktadır. Dahası "İşçilerin işverene bağlı bulunduğu çıraklık veya diğer statülerin, çalışan örgütlerine katılma ve faaliyetlerinde yer alma hakları üzerinde hiçbir etkisi olmamalıdır." tespitinde bulunmaktadır.¹⁰ Oysa Türkiye'de MEB'in hazırladığı mesleki eğitim/staj sözleşmesinde öğrencilerin yükümlülükleri arasında "sendikal etkinliklere katılmamak" da yer almaktadır. Yani MEB, yasağı sendika üyeliğinden sendikal faaliyete kadar geniş bir çerçevede uygulamaktadır. Bu yasağı öğrenci disiplin yönetmeliği ile perçinlenmektedir. Tek başına bu yasaklardan kaynaklı olmasa da bu yasakların da etkisiyle çırakların sendikal örgütlenmeler de dahil genel olarak örgütlenmeden son derece uzak oldukları görülmektedir.

Araştırma kapsamında çocuklardan, çalışma yaşamında dahil oldukları ya da tanık oldukları dernek, sendika, ağ gibi örgütlenme pratiklerini sorduk. Çocukların tamamı bu türden bir örgütsel üyeliklerinin olmadığını, tamamına yakını ise böyle bir yapıya tanık olmadıklarını ifade ettiler. Esasında örgütlenmeye ilişkin konular çocukların üzerine en az konuştukları, konuşmayı tercih ettikleri konular olarak önce çıkıyor. Bu bir taraftan, işyerlerinin çok büyük ölçüde örgütsüz olmasıyla ilgili. Genel olarak çocukların bu türden, dernek ve sendikalarla temasları yok denecek düzeyde. Dolayısıyla faaliyetlerinden de geniş ölçüde habersizler.

Bununla birlikte, çocukların 18 yaş altı bireylerin örgütlenmesi fikrini tartışmaya, bu konuda görüş bildirmeye daha yatkın oldukları görünüyor.

Yine de bazı çocuklar bu konuları genel olarak konuşmaktan uzak duruyor. Örgütlenmenin olumlu katkılarının olacağını savunanlar olduğu gibi; 18 yaş altı bireylerin örgütlenmeyi başaramayacağını iddia edenler de var.

Ancak görüşmelerde dikkat çeken bir vurgu şu: Çıraklar örgütlü olmasalar da işyerlerinde yaşadıkları sorunlar konusunda kendi aralarında konuşuyorlar, tartışıyorlar. Bu işyeri problemlerinin alenileşmesine, sorunların kolektifleştirilmesine olanak sağlayan bir zemin de sunuyor.

⁹ Özveri, Murat (2023) *Türkiye İşçi Hukuku, I. Cilt*, Cerenler Vakfı, 402-4218.

¹⁰ ILO (2018) *Örgütlenme Özgürlüğü*, Cenevre. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_666543.pdf.

“Örgütlenme yok ama kendi aralarında hepsi konuşuyor. Elemanlar kendi dükkanının sorunlarını birbirine söylerler. Ama bir şey yapmak için konuşmuyoruz.” (G4)

Çocukların yetişkinlerden ayrı olarak örgütlenmesini savunanlar kadar, aynı çatı altında örgütlenmenin daha uygun olduğunu belirtenler de var.

Ayrı örgütlenmeyi savunanlar, ağırlıklı olarak çocukların sorunlarının özgünlüğüne, yaş farkının yarattığı hiyerarşiye, yetişkinlerin olduğu ortamda konuşmanın çocuklar için güçlüğüne ve ustalarla aralarındaki çatışma ve çıkar farklılıklarına işaret ediyorlar.

Aynı yapıda örgütlenmeyi savunanların hareket noktası ise çocuklar ve yetişkinlerin tartışarak bir ortak paydada buluşabileceği beklentisi.

Aynı/ayrı örgüt tartışması temelde, çırağın işyerinde çatışmayı kiminle kurduğuna bağlı olarak içerik kazanıyor gibi görünüyor. Çıkar çatışmasını ya da yaşadığı baskıyı doğrudan işverenle değil de işyerindeki ustayla yaşadığı gerilimler üzerinden kuran çocukların ayrı örgütlenme fikrine daha yatkın olduklarını söylemek mümkün.

İ. SONUÇ

Bu rapor 2024 yılı içerisinde İstanbul, Diyarbakır, Adıyaman ve Gaziantep'de gerçekleştirilen saha çalışmasının bulgularını özetlemektedir. Verilerin derlenmesinde yarı yapılandırılmış mülakat tekniğinden yararlanılmış ve 4 kentte toplam 24 yüz yüze görüşme yapılmıştır.

Araştırmamız çırakların demografik özellikleri noktasında literatürdeki genel bulgularla örtüşmektedir. Çıraklar çoğunlukla yoksul hanelerden gelmektedir. Ancak geçmişten farklı olarak çıraklar çoğunlukla işçi hanelerinden gelen ikinci kuşak işçilerdir.

Grafikte de rahatlıkla görüldüğü gibi, iş kazası geçiren çocuk işçi sayısı hızlı bir artış eğilimi içerisindedir.

2019-2023 yıllarını kapsayan 5 yılda çocukların geçirdiği iş kazalarının sayısı 2,4 Kat (%240) artmıştır.

Başlangıç yılı olarak pandemi dönemini de içeren 2020 yılı alındığında artış oranının 5,2 kata çıkmaktadır. Aynı zamanda iş kazası geçiren sigortalı çalışanlar arasında çocuk işçilerin oranı da istikrarlı bir şekilde artmaktadır.



MESEM'in MEB'in belirlediği temel ve zorunlu eğitimde çocuklara kazandırılması gereken yetkinlikleri kazandırmaktan son derece uzak olduğu görülüyor. Çocuklara bırakın kendini geliştirmeyi, dinlenecek vakit bile bırakmayan MESEM sisteminin kurgusu içinde, çocuklara temel eğitimin gerekli kıldığı yetkinlikleri kazandıracak mekanizmalar yok.



MESEM'lerde haftanın bir günü yürütülen teorik eğitimlerin kalitesi önemli ölçüde farklılaşıyor. Bazı okullarda bu eğitimlerin fiilen yapılmadığı görülüyor. İşyerlerinde yürütülen beceri eğitimlerinin de eğitim programına uygun olarak yürütülemediği anlaşılıyor. Görüşme yaptığımız eğitimciler ve öğrenciler; işyerlerinde sözleşme kurallarına, eğitim kriterlerine uyulmadığını, çocukların ağır işyükü altında ezildiklerini, çoğu işletmede meslekleriyle ilgili olmayan işleri yapmaya zorlandıklarını vurguluyorlar.



Çocuklar beden ve ruh sağlıklarına uygun olmayan işlerde, kayıt dışı olarak, ağır koşullarda, uzun sürelerle ve sağlıksız ortamlarda çalıştırılıyorlar. Çalışma sürelerine ilişkin sınırlandırmaların geniş ölçüde kâğıt üzerinde kaldığı anlaşılıyor. Çırak çocuklar sıklıkla, gece çalışması, fazla mesai gibi kayıt dışı uygulamalara maruz kalıyorlar. Yıllık ücretli izin haklarını ya kullanamıyorlar ya da usulsüz sınırlamalara maruz kalıyorlar.



Çocuklar çoğunlukla sağlık ve güvenlik açısından son derece tehlikeli işyerlerinde çalışıyorlar. Sıklıkla iş kazalarına maruz kalıyorlar ancak bunlar çoğunlukla kayıt altına bile alınmıyor.



Çocukların yaygın olarak istihdam edildikleri küçük ve orta ölçekli işyerlerinde, İSG önlemlerinin çoğunlukla alınmadığı görülüyor. Bazı işyerleri kişisel koruyucu donanım bile sağlamıyor.



İSG açısından tüm olumsuzluklara rağmen işyerleri çocukların istihdam edildiği yerleri yeterince denetlemiyor. ÇŞGB'nin teftiş faaliyetlerine ilişkin verilerine göre, çırakların yalnızca binde 3'ü denetim görüyor. Bu kapsamda denetim hizmetlerinin çıraklara yeterince ulaşmadığı anlaşılıyor. Genel olarak çocukların istihdam edildikleri işyerlerinin ölçeği ile denetim faaliyetlerinin yoğunlaştığı işyeri ölçekleri farklılık gösteriyor. Denetim eksikliği işyerlerinde işveren despotizmini güçlendiriyor.



İşletmelerde koordinatör öğretmenler tarafından, öğrencilerin çalışma şartları, sözleşmeye uyup uyulmadığı kontrol ediliyor. Ancak işyeri ve işyerindeki sağlık ve güvenlik koşullarına ilişkin yaptırım yetkisi olmayan bu kontroller çocukların refahı üzerine olumlu etkisi son derece sınırlı kalıyor. Birçok durumda bu denetimler, çocuğun işyerinde işverene karşı yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğinin kontrolüne dönüşüyor. İşyerinde çocukların korunup gözetilmesinden çok, çocukların bir işçi olarak disipline edilmesine hizmet ediyor.



Çocukların sendika, dernek gibi örgütlülüklerle dahil olmadıkları, birçok durumda faaliyetlerinden bile haberdar olmadıkları anlaşılıyor.



Çıraklar örgütlü olmasalar da işyerlerinde yaşadıkları sorunlar konusunda kendi aralarında konuşuyorlar, tartışıyorlar. Bu işyeri problemlerinin alenileşmesine, sorunların kolektifleştirilmesine olanak sağlayan bir zemin de sunuyor. Ancak çocukların yetişkinlerle aynı örgütlerde yer alıp almaması konusunda görüş farklılıkları var. Aynı/ayrı örgüt tartışması temelinde, çırağın işyerinde çatışmayı kiminle kurduğuna bağlı olarak içerik kazanıyor gibi görünüyor.



Mesleki Eğitim Merkezi Öğrencilerinin (Çırakların) Haklara ve Özgürlüklere Erişim Raporu

FİSA ÇOCUK HAKLARI MERKEZİ 2024

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG