

► Bilgi notu

Türkiye’de çıraklığın mevcut durumu:

İlgili ILO belgelerine genel bakış¹

ILO Türkiye Ofisi

Mayıs 2022

¹ Bu bilgi notu, Mikhael Vinogradov tarafından ILO Türkiye Ofisi teknik uzmanları Nuran Torun Atış ve Emre Dönmez’in katkılarıyla hazırlanmıştır, daha fazla bilgi için şu adreslere e-posta atabilirsiniz: vinogradov@ilo.org, torun@ilo.org ve donmez@ilo.org

Arka Plan

Yakın zamanda, Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı hükümetin 2022 yılının sonuna kadar Mesleki Eğitim Merkezlerine (halihazırda 250.000 kişinin kayıtlı olduğu “MEM”ler) 1 milyon çırağın kaydolmasını hedeflediğini [beyan etmiştir](#). Çıraklık Türkiye’de örgün mesleki eğitim sisteminin parçasıdır. Mesleki Eğitim Merkezleri 14 yaşın üzerindeki ortaokul mezunlarına kapsamlı bir işyeri temelli öğrenme bileşenini içeren dört yıllık eğitimler vermektedir.

Cumhurbaşkanı’na göre, değişik [3308 sayılı Kanun](#)’un uygulanmasını takiben, 9-11. sınıfta öğrenim gören çıraklar asgari ücretin en az yüzde otuzu (1.276 TL), “kalfalık” niteliğine sahip 12. sınıf öğrencileri ise asgari ücretin en az yarısı kadar ücret almaktadır. Devlet bu kişilere verilen ücretlerin tamamını İşsizlik Sigortası Fonu’ndan karşılamaktadır. Yakın dönemde Hükümet, 2021-2022 eğitim yılından başlayarak mali teşvikleri beş eğitim yılına kadar uzatma [kararı almıştır](#). Beyan edilen nihai hedef ise, mesleki eğitim gören herkesin eğitim sırasında en az asgari ücret kazanabilmesidir.

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ve Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı arasında imzalanan “Mesleki ve Teknik Eğitim İşbirliği Protokolü” çerçevesinde organize sanayi bölgelerinde 255 mesleki eğitim irtibat bürosunun açıldığı [duyurulmuştur](#). Bu program kapsamında, MEM bünyesindeki çıraklar haftanın bir veya iki günü okulda teorik eğitim, geri kalan üç-dört gün ise işletmelerde uygulamalı eğitim [görmektedir](#).

Haftanın bir günü okula giderek lise diploması edinmeyi vadeden çıraklık programı, bazı kişilerce çocukların zorunlu sosyal ve bilişsel beceriler edinme hakkından mahrum bırakılması ve özellikle mevcut ekonomik kriz döneminde genç yaşta çalışmaya zorlanarak çocuk işçiliği yaptırılması [olarak görülmektedir](#). [Başka bir kesim ise](#) MEB’in çıraklık projesinin asgari ücretin üçte biri vaadiyle, akademik geçmişi başarısız olanlar başta olmak üzere öğrencileri normal okullardan alarak yoksul işçiler yaratmayı amaçladığını savunmaktadır. Yoksul ailelerden gelen ve kırılgan durumlardaki çocuklar ise özellikle risk altındadır. Bu tür uygulamaların hedeflerinden biri de işgücü açığını kapatmak gibi görünmektedir.

Mevcut çıraklık programları aynı zamanda örgütlenmeye yönelik uygun fırsatlar olmaksızın, tamamen işverenlerinin takdirine bırakılan milyonlarca çocuğun sosyal ve psikolojik istismara maruz kalarak sömürülmesiyle ortaya çıkan çocuk işçiliğinin yasallaştırılmasına yönelik bir bahane olarak [görülmektedir](#). [Bazı kişiler](#) mesleki eğitim yoluyla, özellikle yoksul ailelerin çocuklarının Devlet tarafından ucuz işgücüne itildiğini savunmaktadır. Okula gidemeyen çocukların diplomasız kalmayacak ve aynı zamanda meslek öğrenecek olması düşüncesi yoksul ailelere cazip görünmektedir. Böylece çocuklar, fiziksel ve psikolojik olarak kırılgan olacakları durumlarda kendilerini savunma olanakları olmadan işletmelerin kollarına itilmektedir. Çırakların hafta sonları da dahil olmak üzere uzun çalışma saatlerine maruz kaldığı defalarca [dile getirilmektedir](#).

Türkiye’de mesleki eğitime yönelik [değerlendirmeler](#), henüz fiziksel gelişimlerini tamamlamadan bir işyerinin neredeyse tüm sorumluluklarını üstlenen çırakların ergenlik dönemleriyle ilişkili iş sağlığı ve güvenliği (İSG) riskleriyle karşı karşıya kaldığını göstermektedir. İSG ile ilgili sorunlar arasında, diğerlerinin yanı sıra, otomotiv sektöründe kaynak makineleri kullanan çırakların üzerlerinde KKE olmaksızın tehlikeli gazları soluyarak ciddi yaralanma tehlikelerine maruz kalması vardır. Çırakların verildiği işletmelerin büyük bölümünün, Türkiye’de genel olarak daha kötü İSG koşullarına sahip olan KOBİ’ler olduğu görülmektedir. Bu alandaki mevcut durum hakkında daha fazla bilgi edinmek için özel çıraklık eğitimcileri ve İSG uzmanlarına danışılmalıdır.

Bunlara ek olarak, mevcut durumda çıraklar için yalnız iş kazası ve mesleki hastalıklar sigortası sağlandığından, sigorta kapsamına ilişkin sorunlar da dile getirilmektedir.

Çocuk işçiliği ve zorla çalıştırmanın etkisi

Toplumda çocuk işçiliğine yer yoktur. Çocuk işçiliği çocukların geleceğini çalarak aileleri yoksul durumda bırakmaktadır ([ILO Genel Direktörü](#)). “Çocuk işçiliği” terimi genellikle çocukları çocukluklarından, potansiyellerinden ve insan onurlarından mahrum bırakan, onların fiziksel ve zihinsel gelişimine zarar veren işler olarak [tanımlanmaktadır](#). Çocuklara zihinsel, fiziksel, sosyal veya ahlaki olarak zarar veren; ve/veya onları okula gitme olanağından mahrum bırakarak eğitimlerini engelleyen; onları okulu erken yaşta bırakmak zorunda bırakan; veya okula devam ile aşırı uzun saatler boyunca ağır işleri bir arada götürmelerini gerektiren işler anlamına gelmektedir.

Çocuk işçiliğinin [ekonomik etkileri](#) çok çeşitlidir. Çocuk işçiliği her ne kadar hane gelirini aile düzeyinde arttırsa da, okula devamı aksattığından, çalışan çocuklar gereken becerileri edinmemekte, üretkenliklerini ve gelecekteki kazanma güçlerini arttırma fırsatını kaçırmaktadır. Bu durum, ekonomik büyüme ve gelişmeyi engelleyen sürekli bir yoksulluk döngüsü yaratmaktadır. Çocukların okul faaliyetlerine yeterli katılımı gösteremeyecek veya evde ders çalışamayacak kadar yorgun olması nedeniyle, fiziksel güç gerektiren işler eğitim yaşamını da aksatabilmektedir. Dolayısıyla çocuk işçiliği uzun vadede büyümeyi dolaylı olarak etkilemenin yanı sıra, sosyal gelişimi de doğrudan etkilemektedir.

Tehlikeli faaliyetlere maruz kalanlar başta olmak üzere çocuk işçilerin maruz kaldığı sağlık sorunları uzun vadede daha sağlıksız ve dolayısıyla daha az üretken yetişkin işgücünün oluşmasına yol açacağından, çocuk işçiliği uzun vadede ülkelerin büyümesini de olumsuz etkilemektedir. Ayrıca, çocukken çalışmanın hem fiziksel hem de akıl sağlığı açısından sonuçlarının yetişkinlikte ortaya çıktığına yönelik kanıtlar mevcuttur. Dolayısıyla sağlık odaklı kamu harcaması ve eğitim programlarıyla çocuk işçiliğinin istisnasız tüm sektörlerde ortadan kaldırılması yalnız çocuk işçilerin sağlığı için değil, aynı zamanda işgücü verimliliğinin artmasıyla ülkenin uzun vadedeki büyümesi bakımından da yararlı olacaktır.

Vasıfsız işgücünün bolluğu, beceri yoğun teknolojilerin benimsenmesini caydırıcı hale getirdiğinden ekonomik büyüme açısından [uzun vadeli sonuçlar](#) doğurmaktadır. Daha fazla çocuk işçiliği daha fazla vasıfsız işçiliğe yol açmakta, bu durum ise ülkelerin vasıflı işgücünün kullanabileceği teknolojileri hayata geçirmesini engellemektedir. Bu durum yeni becerilerin geliştirilmesini de engelleyerek ülkeleri uzun vadede daha kötü durumda bırakmaktadır.

Çocukların yaptığı işler yetişkinler tarafından da yapılabileceği ancak bunlar için daha düşük ücret ödendiği için, çocuk işçiliği yetişkin işgücü piyasasını da etkilemektedir. Bu husus, yetişkin işsizliğinde artış ile kesin olarak bağlantılıdır. Çocuklar daha düşük ücretler karşılığında işgücü piyasasına girdiğinde ya yetişkinleri işinden etmekte ya da yetişkinlere ödenen ücretleri düşürmektedir.

[1930 tarihli ve 29 sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi](#), zorla çalıştırmayı “herhangi bir kişinin ceza tehdidi altında ve bu kişinin tam isteği olmadan mecbur edildiği tüm iş veya hizmetler” olarak tanımlamaktadır. Bu tanımdan yola çıkılarak, zorla çalıştırma durumunda kapana kısılmış ve acil yardıma ihtiyaç duyan kişileri tespit etmek amacıyla ILO tarafından on bir [Zorla Çalıştırma göstergesi](#) geliştirilmiştir. Bu göstergeler aşağıdaki gibidir:

1. İşverenin, işçinin kırılğan durumundan yararlanarak aşırı çalışma saatleri dayattığı veya işçiye ücretini vermediğinde meydana gelen, zayıflıkların kötüye kullanılması.
2. Çalışma koşulları ve ücret, yapılan işin türü, barınma ve yaşam koşulları, düzenli göçmen statüsünün elde edilmesi, işin yapıldığı yer veya işverenin kimliği gibi konulara ilişkin gerçek dışı taahhütleri içeren, aldatıcı işe alım uygulamaları.
3. İşçilerin geçerli bir nedenleri olmadan işyerine özgürce giriş-çıkış olanağından mahrum bırakılması yoluyla hareketin kısıtlanması.
4. Özellikle ulaşım imkanlarının olmadığı uzak yerlerde veya kalabalık alanlarda yalıtılmışlık.
5. İşçiler üzerinde daha fazla kontrol sahibi olmak için işçileri uyuşturucu madde veya alkol almaya zorlamak dahil olmak üzere, fiziksel ve cinsel şiddet.
6. İşçileri sürekli aşağılamak ve güç ve yetkinliğini aşındırmak gibi, kırılğanlık duygusunu artırmaya yönelik psikolojik zorlama dahil olmak üzere, gözdağı ve tehditler.
7. Kimlik belgeleri veya başka değerli kişisel eşyaların alıkonulması.
8. İşçiyi işverenini değiştirme fırsatından mahrum bırakarak orada çalışmaya devam etmeye zorlamanın bir yolu olarak, ücretlerin alıkonulması.
9. Ebeveynlerine veya akrabalarına verilen borç karşılığı çocukların işe alınmasıyla da meydana gelebilen, borçlu-köle işçilik.
10. Aşağılayıcı (küçük düşürücü veya pislik içinde) veya tehlikeli (yeterli koruyucu ekipman olmaksızın zorlayıcı veya tehlikeli), ve çalışma hukukunu ağır biçimde ihlal eden istismar edici çalışma ve yaşam koşulları.
11. Ulusal hukukun veya toplu sözleşmelerin öngördüğü sınırlar aşarak, türlü tehditler (örneğin, işten çıkarma) altında veya en azından asgari ücret kazanabilmek için aşırı fazla mesai.

Rekabet, yatırım ve teknolojik değişiklikleri engelleyen [zorla çalıştırma](#) ve çocuk işçiliği, ekonominin optimalin altında verimlilikte işlemesine yol açarak yabancı yatırımları caydırmakta ve uluslararası ticari ilişkilere engel olmaktadır. Nesiller arası yoksulluğun başlıca nedenlerinden biri olmakla birlikte ekonomik ve toplumsal ilerlemeyi de engellemektedir.

Zorla çalıştırma ve çocuk işçiliği temel insan haklarını ciddi biçimde ihlal etmekte, aynı zamanda çocuklar başta olmak üzere insanların gelişimini engelleyerek yaşam boyu sürececek fiziksel veya psikolojik hasarlara yol açabilmektedir. [ILO araştırmalarına](#) göre, geçiş ekonomileri ve gelişmekte olan ekonomilerde çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması, buna bağlı maliyetlerden çok daha büyük ekonomik yararlar sağlayabilir.

İlgili ILO belgeleri

Bu konuda uluslararası düzeydeki temel ILO araçları, iyi hedeflenmiş teknik destekle birlikte temel ILO sözleşmeleri ve diğer standartları içermektedir. Bu araçlar aşağıdakileri kapsamaktadır.

Çocuk işçiliği

[1973 tarihli ve 13 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi](#) (Türkiye Cumhuriyeti tarafından 1998’de onaylanmıştır) ve eşlik eden [1973 tarihli ve 146 sayılı Asgari Yaş Tavsiye Kararı](#), genel asgari istihdama veya işe kabul yaşını zorunlu eğitimi tamamlama yaşından, ve her durumda, 15’ten (hafif işler için 13’ten) az olmayacak biçimde, tehlikeli işler için asgari yaşı ise 18 (belirli kesin koşullarda 16) olarak belirlemiştir. Ekonomisi ve eğitim olanakları yeterince gelişmemiş yerlerde, genel asgari

yaşın başlangıçta 14 (hafif işler için 12) olarak belirlenmesine olanak tanımaktadır. Türkiye Cumhuriyeti tarafından belirlenen asgari yaş [15](#)'tir.

138 sayılı Sözleşme, Üye Devletlerin genel, mesleki ve teknik eğitim için okullarda ve diğer eğitim kuruluşlarında yapılan işleri veya en az 14 yaşındaki çocukların işletmelerde çırak olarak yaptığı işleri bu Sözleşme'nin uygulama alanından muaf tutmasına imkan tanımaktadır. Bununla birlikte, söz konusu muafiyet yalnız ilgili iş (i) esas olarak bir okul veya eğitim kuruluşunun sorumlu bulunduğu bir eğitim veya öğretim kursunun; (ii) yetkili makam tarafından onaylanmış olup büyük ölçüde veya tamamen bir işyerinde yürütülen bir eğitim programının; veya (iii) eğitim veya meslek seçimini kolaylaştırmak amacıyla hazırlanmış bir yönlendirme veya rehberlik programının ayrılmaz parçası olduğunda geçerlidir. Her durumda, yapılan iş, ilgili işveren ve işçi örgütlerine danışıldıktan sonra yetkili makam tarafından öngörülen koşullara uygun olarak yerine getirilmelidir. Buna ek olarak R146, çocukların ve gençlerin mesleki oryantasyon ve eğitim aldığı koşulları gözetmek ve denetlemek ve onların korunması ve gelişimine yönelik standartlar oluşturmak amacıyla önlemler alınması gerektiğini belirtmektedir.

C138 ile sağlanan özel korumalar, kamu düzenlemeleri ve gözetimine tabi çıraklık programı kapsamında genç çırakların sağlığı, güvenliği ve ahlakına yönelik tam koruma içermektedir. Bu korumalar tehlikeli işleri içeren çıraklık uygulamalarında çalışan 16 ila 18 yaşındaki gençlere uygulanmaktadır. Ayrıca uluslararası çalışma standartları 16 yaşının altındaki kişilerin ve çırakların gece çalışmasını kesinlikle yasaklamaktadır.

[1999 tarihli ve 199 sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Tavsiye Kararı](#) ile birlikte [1999 tarihli ve 182 sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi](#) (Türkiye Cumhuriyeti tarafından 2001'de onaylanmıştır), "çocuk" terimini 18 yaşının altındaki herkes olarak tanımlamaktadır. Kölelik ve kölelik benzeri uygulamaların tüm biçimleri; çocuğun fahişelikte, pornografik yayınların üretiminde veya pornografik gösterilerde kullanılması, bunlar için tedariki veya sunumu; çocuğun yasal olmayan faaliyetlerde kullanılması; ve çocuğun sağlık, güvenlik veya ahlakına zarar vermesi olası işler de dahil olmak üzere çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin ortadan kaldırılmasını şart koşmaktadır. Sözleşme, onaylayan devletlerin çocukların en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinden uzaklaştırılmaları, rehabilitasyonları ve sosyal uyumları için gerekli ve uygun doğrudan yardım sağlamasını, ayrıca en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinden uzaklaştırılan çocuklara yönelik ücretsiz temel eğitim ve mümkün ve uygun olduğu takdirde mesleki eğitim sağlamasını gerektirmektedir.

[Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanmasına İlişkin Uzmanlar Komitesi](#) (CEACR) geçmişte, çıraklık için belirlenen asgari yaşın altındaki çocukların uzun saatler boyunca ve düşük ücretler karşılığında fabrikalarda çırak olarak çalıştırıldığı Çin'deki çıraklık sisteminin istismar ediciliğine yönelik iddialar hakkında kaygısını dile getirmiştir. CEACR, eğitim kurumlarında ve çırak olarak yapılan işlerin kanunlarla düzenlenmesi ve bu kanunların etkili biçimde uygulanması gerektiği düşüncesindedir. Ayrıca asgari çıraklığa kabul yaşının, kayıtdışı ekonomi de dahil olmak üzere tüm koşullar ve sektörlerde uygulanması gerekmektedir.

CEACR, işgücü piyasasında eşitliğin sağlanması için eğitime ve çok çeşitli mesleki eğitim kurslarına erişimin son derece önemli olduğunu kaydetmiştir. Bu, özellikle ilerleme ve terfi olanaklarının bulunduğu çok çeşitli ücretli meslekler ve işlere gerçek erişim olasılıklarının belirlenmesinde temel faktörler arasındadır. Çıraklık ve teknik eğitimin yanı sıra genel eğitim, "işbaşı eğitimi", ve eğitim sürecinin kendisinin de ele alınması gerekmektedir.

Çıraklık uygulamalarında çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması için **yasal asgari çalışma yaşı hakkında farkındalığın artırılması, meslek öncesi eğitime yatırım yapılması, okulu terk oranlarının düşürülmesi, ortaöğrenimin yaygınlaştırılması, taşınabilir beceri eğitimleri ve kaliteli çıraklık uygulamalarının desteklenmesi, çocuk işçiliği ve eğitim konularındaki politika ve programların daha uyumlu hale getirilmesi** ve ilgili Bakanlıklar ve sosyal ortaklar arasında **daha yakın koordinasyon teşvik edilerek sosyal korumanın güçlendirilmesi** son derece önemlidir.

[Beşinci Çocuk İşçiliği Küresel Konferansı](#) 16–20 Mayıs arasında Güney Afrika'nın Durban kentinde gerçekleştirilmiştir. Ayrıca ILO, günümüz köleliğinin, insan ticaretinin ve çocuk işçiliğinin sona erdirilmesini gerektiren SKA Hedef 8.7'ye ulaşmayı amaçlayan kapsayıcı küresel ortaklık [İttifak 8.7](#)'nin Sekretarya görevini yürütmektedir. Çocuk İşçiliğinin ve Zorla Çalıştırmanın Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı ([IPEC+ Ana Program](#)) ILO'nun 2025 yılına kadar her türlü çocuk işçiliğine son verilmesine yönelik küresel çabalardaki lider rolünü ortaya koymaktadır.

Zorla çalıştırma

[1930 tarihli ve 29 sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi](#) (Türkiye Cumhuriyeti tarafından 1998'de onaylanmıştır) her türlü zorla çalıştırma veya zorunlu çalışmayı yasaklamaktadır. Zorunlu askerlik hizmeti, olağan kamu hizmeti yükümlülükleri, bir mahkemenin verdiği mahkumiyet kararının sonucu olarak, olağanüstü hallerde ve toplum fertleri tarafından doğrudan doğruya toplum yararına yapılan küçük çaplı toplum hizmetlerinin gerektirdiği işler için belirli koşullar altında istisnalar tanınmaktadır. Bu temel Sözleşme, zorla çalıştırma veya zorunlu çalışmanın kanuna aykırı olarak geliştirilmesinin suç olarak cezalandırılmasını ve kanunların getirdiği ilgili cezaların katı biçimde uygulanmasını şart koşmaktadır.

[1957 tarihli ve 105 sayılı Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi](#) (Türkiye Cumhuriyeti tarafından 1961'de onaylanmıştır) siyasi zorlama veya eğitim tedbiri olarak veya belirli siyasi görüşlere sahip olan veya bu görüşleri beyan eden kişilere veya kurulu siyasi, toplumsal veya ekonomik sisteme karşı ideolojik bakımdan muhalefeti gösteren kişilere karşı bir ceza olarak; ekonomik gelişme amacıyla emeği seferber etme ve emekten faydalanma yöntemi olarak; çalışma disiplini olarak; grevlere katılmış olmaya karşı bir ceza olarak; ve ırksal, toplumsal, ulusal veya dini ayrımcılık vasıtası olarak zorla çalıştırmayı veya zorunlu çalışmayı yasaklamaktadır.

[2014 tarihli ve 203 sayılı Zorla Çalıştırma \(İlave Önlemler\) Tavsiye Kararı](#) ile desteklenen [1930 tarihli ve 29 sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi'ne ilişkin 2014 tarihli Protokol](#) (henüz Türkiye Cumhuriyeti tarafından onaylanmamıştır), zorla çalıştırmanın önlenmesi, mağdurların adalete ve tazmin tedbirlerine erişimini sağlayarak korunması, ve insan ticareti de dahil olmak üzere her türlü zorla çalıştırmanın sona erdirilmesine yönelik çabaların yoğunlaştırılmasını amaçlamaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği

[ILO Anayasası](#), işçilerin istihdamlarından kaynaklanan hastalıklara ve yaralanmalara karşı korunması gerektiği ilkesini ortaya koymaktadır. ILO, belirli ekonomik sektörlerdeki de dahil olmak üzere, spesifik olarak iş sağlığı ve güvenliği (İSG) konusunu ele alan [40'tan fazla standart](#) ve [Uygulama Kodu](#) benimsemiştir. Çıraklar, yaşlarına uygun işlerde sağlık ve güvenliğe yönelik [tam korumadan](#) yararlanmaktadır.

[2006 tarihli ve 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi](#) (Türkiye Cumhuriyeti tarafından 2014'te onaylanmıştır), ve [2006 tarihli ve 197 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Tavsiye Kararı](#), iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının tutarlı ve sistematik biçimde ele alınmasını öngörmektedir. Bu belgeler hükümet ile işçi ve işveren örgütleri arasında diyalog kurulmasıyla birbiriyle uyumlu ulusal politikaların oluşturulması ve uygulanmasını ve İSG ile ilgili kavram ve yetkinliklerin eğitime ve mesleki eğitimlere dahil edilmesi gibi yollarla ulusal düzeyde önleyici bir sağlık ve güvenlik kültürünün teşvik edilmesini amaçlamaktadır.

2015'te düzenlenen [İnşaat ve Altyapı Projelerinde İnsana Yakışır İşin Teşvik Edilmesine İlişkin İyi Uygulamalar ve Zorluklar Küresel Diyalog Forumu](#) İSG eğitiminin işçiler açısından önemini belirtmiş ve üçlü yapı ortakları tarafından içinde İSG ile ilgili becerilerin de yer aldığı uyumlu bir mesleki eğitim, beceri geliştirme ve eğitim stratejisi oluşturulmasını önermiştir.

Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık Hakkı

Örgütlenme özgürlüğü ilkesi ILO'nun değerlerinin merkezinde yer almakta olup [ILO Anayasası](#) (1919), [ILO Philadelphia Bildirgesi](#) (1944) ve [Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi](#) (1998) tarafından güvence altına alınmıştır. Örgütlenme özgürlüğü aynı zamanda [1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi](#) tarafından ilan edilmiş bir haktır. Örgütlenme ve işçi ve işveren örgütü kurma hakkı, sağlam toplu pazarlık ve sosyal diyalogun önkoşuludur.

[1948 tarihli ve 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi](#), işçi ve işverenlerin önceden izin almaksızın sendika kurmak ve sendikalara üye olma hakkını ortaya koymaktadır. [CEACR](#), buradaki garantilerin çıraklar da dahil olmak üzere, özel ve kamu sektöründeki tüm işveren ve işçilere uygulandığını savunmaktadır. Buna ek olarak Komite, hem işçi hem de çırak olarak yasal asgari istihdama kabul yaşına ulaşmış küçüklerin, ebeveyn iznine gerek almaksızın sendikal haklarını kullanabilmesinin garanti altına alınmasına ihtiyaç duyulduğunu düşünmektedir.

[1949 tarihli ve 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi](#), işçilere sendikalaşma özgürlüğüne hanel getirmeye yönelik eylemlere karşı yeterli düzeyde koruma sağlanmasını öngörmektedir. [CEACR](#), sendika özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının, istihdam ilişkileri ister yazılı ister belirsiz süreli sözleşmeye dayalı olsun, tüm çıraklar için de geçerli olduğunu hatırlatmıştır.

Çıraklık Uygulamaları

ILO, Örgüt'ün temel hedefi olan insana yakışır iş ile uyumlu çıraklık ve diğer işyeri temelli öğrenme uygulamalarının teşvik edilmesini desteklemektedir. ILO, [1939 tarihli ve 60 sayılı Çıraklık Tavsiye Kararı](#)'nda çıraklığı "bir işverenin sözleşme yoluyla genç bir kişiyi istihdam ettiği ve bu genci, süresi önceden belirlenmiş ve bu süre içinde çırağın işverenin hizmetinde çalışmak zorunda olduğu dönem boyunca eğittiği veya eğittirdiği her türlü sistem" olarak tanımlamıştır. [1962 tarihli ve 117 sayılı Mesleki Eğitim Tavsiye Kararı](#) ise "tanınmış bir mesleğe yönelik, büyük ölçüde bir işletme bünyesinde veya bağımsız bir esnafın altında gerçekleştirilen sistematik ve uzun süreli eğitim yazılı çıraklık sözleşmesine ve belirlenen standartlara tabi tutulmalıdır" ifadesiyle bu tanımı yeniden kurgulamıştır.

Bu belgelerin [2004 tarihli ve 195 sayılı İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi](#) ile hukuken kesin olarak ikame edilmesinin ardından, çıraklık, müteakip ILO belgeleri (Sözleşmeler veya Tavsiye Kararları) çerçevesinde kapsamlı olarak ele alınmamıştır. Çıraklık konusundaki düzenleme açığı göz önüne alınarak, ILO Yönetim Kurulu Ekim-Kasım 2018 tarihlerinde düzenlenen [334ncü Oturumu](#)'nda Ofis'in, 2021 ve 2022 yıllarında çift görüşmeye sunulmak üzere çıraklık uygulamalarına ilişkin

standart belirleme maddesinin Uluslararası Çalışma Konferansı'nın (ILC) 110ncu ve 111nci oturumlarının gündemine almasını talep etmiştir.

Kasım 2021'de gerçekleştirilen Yönetim Kurulu 343ncü Oturumu'nun [toplantı tutanaklarına](#) göre, çıraklık uygulamalarına ilişkin standart belirleme tartışmalarının 111nci Konferans Oturumu'nda (2023) gerçekleştirilmesi planlanmaktadır. Düzenlenecek yeni belge, yalnız çıraklığa odaklanmak yerine tüm biçimlere yönelik kapsamlı rehberlik sağlayarak işyeri temelli öğrenmenin farklı türlerine ilişkin şeffaflık eksikliğini ele almalıdır. Bu sürecin bir parçası olarak, Ofis, [2019 yılında Hukuk ve Uygulama Raporu](#)'nu yayınlamış ve ILO'nun üçlü yapı ortaklarına (hükümetler, işçi ve işveren örgütleri) dağıtmıştır. Raporun ekinde yer alan anket, temsil düzeyi en yüksek işçi ve işveren örgütlerine de danışılarak, çıraklığa ilişkin yeni düzenlenecek belge veya belgelerin (Sözleşme ve/veya Tavsiye Kararı) biçimi, kapsamı ve içeriği hakkında Üye Devletlerin görüşlerini talep etmiştir.

İlgili ILO yayınları

Bu bağlamda ilgili olabilecek ILO yayın ve araçları şunlardır:

- [“The role of cooperatives in eliminating child labour: A facilitator guide to train field trainers”](#),
- [“A facilitator guide to train management, staff and members of agricultural cooperatives”](#),
- [“Child Labour: Global estimates 2020, trends and the road forward”](#),
- [“Supplier guidance on preventing, identifying and addressing child labour”](#),
- [“COVID-19 and child labour: A time of crisis, a time to act”](#),
- [“COVID-19: Protect children from child labour, now more than ever!”](#),
- [“COVID-19 impact on child labour and forced labour: The response of the IPEC+ Flagship Programme”](#),
- [“Measuring child labour, forced labour and human trafficking in global supply chains: A global Input-Output approach”](#),
- [“Ending child labour, forced labour and human trafficking in global supply chains”](#),
- [“Ending child labour by 2025: A review of policies and programmes”](#),
- [“How to do business with respect for children’s right to be free from child labour: ILO-IOE child labour guidance tool for business”](#),
- [“Improving the Safety and Health of Young Workers”](#),
- [“Training materials on Labour Inspection with Focus on Child Labour”](#),
- [“Youth & COVID-19: Impacts on jobs, education, rights and mental well-being”](#),
- [“Global guidelines on the prevention of forced labour through lifelong learning and skills development approaches”](#),
- [“How to strengthen informal apprenticeship systems for a better future of work?: Lessons learned from comparative analysis of country cases”](#).

[ILO Uluslararası Eğitim Merkezi](#) (ITC ILO) çıraklık, çocuk işçiliğiyle mücadele, ve iş sağlığı ve güvenliği konularında çeşitli [eğitim kursları](#) sunmaktadır.

Sonuç

Yukarıdakiler göz önüne alındığında, ilgili kanunların etkili biçimde uygulanmasının, çırakların haklarının uluslararası çalışma standartlarına tam olarak uygun biçimde hayata geçirilmesinin ve özellikle yoksul ailelerden gelen ve kırılgan durumlardaki çocuklara ilişkin olarak çocuk işçiliğine ve/veya zorla çalıştırmaya yol açan olası vakaların yakından takip edilmesi makul görünmektedir. İşçinin kırılgan durumunun kötüye kullanılması, aldatıcı işe alım uygulamaları, fiziksel ve cinsel şiddet, gözdağı ve istismar edici çalışma koşullarını içeren uygulamaların zorla çalıştırma ve/veya çocuk işçiliğinin güçlü birer göstergesi olduğunun altı çizilmelidir. Tüm koşullarda ve tüm sektörlerde çıraklık sisteminin çırakların haklarının aleyhine olacak biçimde istismar edilmesinden kaçınılmalıdır.

İletişim bilgileri

ILO Türkiye Ofisi
Ferit Recai Ertuğrul Cad. No: 4
06450 Ankara
Türkiye

T: +90 312 4919890
E: ankara@ilo.org