



Çıracak ve Stajyerlerin İş Sağlığı ve Güvenliği

Occupational Health and Safety of Apprentices and Interns

Ahmet Terzioğlu^a, Fatma Betül Baykuş^b

^aDr. Öğr. Üyesi, Harran Üniversitesi, aterzioglu@harran.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1916-0421

^bDoktora Öğrencisi, Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, ORCID: 0000-0001-8507-2414

MAKALE BİLGİSİ

Araştırma Makalesi

Makale Gönderim Tarihi: 10.11.2023

Makale Kabul Tarihi: 13.12.2023

Anahtar Kelimeler: Çıracak, Stajyer, İş Sağlığı, İş Güvenliği, İşyeri

JEL Kodları: K30, K31, K32, K39

ÖZ

İş sağlığı ve güvenliği kavramı çalışma hayatının vazgeçilmez kavramlarından biridir. Çalışanların işlerini yaptıkları esnada sağlık ve güvenlik açısından korunmaları onların emeklerinin karşılıklarını almaları kadar önemli bir husustur. Bu itibarla önceki düzenlemelerde işçilerin, daha sonra ise 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile birlikte tüm çalışanların çalışmaları esnasında yaptıkları iş nedeniyle zarara uğramalarının önüne geçmek için hukuksal düzenlemeler yapılmıştır. 6331 sayılı Kanundan önce yürürlükte bulunan 4857 sayılı Kanunun ilgili hükümleri çerçevesinde sadece işçilerin iş kazası ve meslek hastalığı yönünden korunmaları hususunda sınırlı sayıda hükümler bulunurken 20 Haziran 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı Kanun ile kapsam geniş tutularak tüm çalışanların korunması yönünde hükümler getirilmiştir. Bu çalışmada öncelikle iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ulusal ve uluslararası mevzuat gelişimine kısaca değinildikten sonra ülkemizde yürürlükte bulunan hükümler çerçevesinde çıracak ve stajyerlerin iş sağlığı ve güvenliği yönünden durumu üzerinde durulacaktır. Bilindiği gibi çıracak ve stajyerler, işçi ya da memur statüsünde olmamaları dolayısıyla çalışma hayatında korunmaları için özel düzenlemelere ihtiyaç duymaktadırlar. Bu nedenle çalışmamızda yürürlükte bulunan mevzuat çerçevesinde çıracak ve stajyerlerin çalışma hayatlarında hastalık ve kazalara karşı diğer çalışanlar gibi korunmaları yönünde var olan hükümler ve eksik yönler ele alınmaktadır.

ARTICLE INFO

Research Article

Article Received: 10.11.2023

Article Accepted: 13.12.2023

Keywords: Apprentice, Intern, Occupational Health, Occupational Safety, Workplace

JEL Codes: K30, K31, K32, K39

ABSTRACT

Occupational health and safety is one of the indispensable concepts of working life. Protecting employees in terms of health and safety while doing their jobs is as important as receiving compensation for their efforts. In this respect, legal regulations have been made to prevent workers, in the previous regulations, and later, with the Occupational Health and Safety Law No. 6331, to prevent all employees from suffering losses due to the work they do during their work. While there were limited provisions regarding the protection of workers in terms of work accidents and occupational diseases within the framework of the relevant provisions of Law No. 4857, which was in force before Law No. 6331, with Law No. 6331, which came into force on 20 June 2012, the scope was broadened, and provisions were made to protect all employees. In this study, first of all, the development of national and international legislation on occupational health and safety will be briefly touched upon, and then the situation of apprentices and trainees in terms of occupational health and safety will be emphasized within the framework of the provisions in force in our country. As it is known, apprentices and trainees need special regulations to be protected in working life since they do not have the status of workers or civil servants. For this reason, in our study, the existing provisions and shortcomings regarding the protection of apprentices and trainees against diseases and accidents in their working lives, like other employees, are discussed within the framework of the legislation in force.

Giriş

İş sağlığı ve güvenliği, yeryüzünde çalışma hayatının başlamasından itibaren insan hayatının bir parçası olmuştur. İlk zamanlar sadece üretime ve insan sağlığına yönelik düzenlenirken, daha sonraları medeniyetin gelişmesi ile birlikte bu konu da daha çağdaş bir görünüm kazanmıştır. Yapılan bu çalışmada iş sağlığı ve güvenliğinin tarihçesine kısaca değinildikten sonra çalışmanın esas konusu olan çırak ve stajyerlerin iş sağlığı ve güvenliği açısından durumu incelenecektir.

Çalışmanın ilk bölümünde iş sağlığı ve güvenliğinin gelişimi açısından süreç üzerinde kısaca durulmuştur. Uluslararası düzeyde bu konu ile ilgili yapılan düzenlemeler belli dönemlere ayrılarak incelendikten sonra Türkiye’de bu konunun ilk gündeme geldiği tarihten itibaren ele alınış şekli incelenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan yasal düzenlemeler ilk bölümde incelendikten sonra ikinci bölümü oluşturan iş sağlığı ve güvenliği alanında çırak ve stajyerlerin durumu üzerinde inceleme yapılmıştır.

Yapılan yasal düzenlemeler içinde mesleki eğitim alan çırak ve stajyerlerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda diğer çalışanlarla beraber aynı haklara sahip olup olmadığı, ya da kendilerine özgü yasal düzenlemeler yapıp yapılmadığı konusuna değinilmiştir.

1. Genel Olarak

İş sağlığı ve güvenliği, çalışma ortamında faaliyeti sürdürülen iş nedeniyle, çalışanlarda ortaya çıkabilecek her türlü sağlık problemlerini ortadan kaldırmaya yönelik yapılan çalışmaların tamamına verilen isim olarak bilinmektedir. Sağlık problemlerinin uzun ya da kısa vadeli olması önem arz etmemektedir. İş güvenliği ise, çalışanlara yönelik, sağlıklı iş ortamı sunmak, olumsuz etkilerden korumak, yapılan iş ile çalışanlar arasında uyumu sağlama, olası her türlü risklerden, maddi ve manevi zararlardan koruma ve engelleme veya en aza indirme, çalışma ve üretim verimini yükseltme anlamına gelmektedir. Dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği, işçinin sağlık ve güvenlik yönünden işyeri sınırları ve yaptığı iş dolayısıyla oluşan risk ve tehlikeye karşı korunmasını ifade etmektedir (Akyiğit, 2019, s.30). İş sağlığı ve güvenliğinin, çalışanların yaşam hakkıyla doğrudan ilişkisi olması nedeniyle iki boyutu bulunmaktadır. Bunlar, önleme ve tazmin boyutlarıdır. İş sağlığı ve güvenliği, işyerinde ortaya çıkabilecek olası kaza ve meslek hastalıkları sonucu meydana gelebilecek zarardan dolayı tazmin edilecek bedelden öte bu tür durumları ortaya çıkan nedenler üzerinde durmaktadır. Yani önleyici politikalar daha çok ön planda tutulmaktadır.

Türkiye’de iş kazası ve meslek hastalıkları çalışma hayatı için önemli konuların başında gelmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumunun 2020 yılına ait İş Kazası ve Meslek Hastalıkları verilerine göre, iş kazası geçiren sigortalı sayısı 384.262 olup meslek hastalığı geçirenlerin sayısı ise 908’dir. 2021 verilerine göre ise iş kazası geçirenlerin sayısı 511.084 iken, meslek hastalığına tutulanların sayısı 1.207’dir. 2020 verilerine göre, iş kazası sonucu geçici süre iş göremeyen ayakta hastaların gün sayısı 3.253.225 iken, hastanede yatanların gün sayısı 85.759’dur. 2021 verilerine göre ise bu sayı ayakta gün 472.992 iken, hastane yatağında geçirilen gün sayısı ise 4.650.312’dir (www.sgk.gov.tr).

İş kazası sonucu 2020 yılı içinde gelir bağlananların sayısı 3.183 iken mesleki hastalığı sonucu gelir bağlananların sayısı 164’tür. 2021 verilerine göre ise iş kazası sonucu gelir bağlananların sayısı 3.123 iken meslek hastalığı sonucu gelir bağlananların sayısı 148’dir. Yine 2020 verilerine göre iş kazası sonucu ölenlerin sayısı 1.232 iken meslek hastalığından dolayı ölenlerin sayısı 5’tir. Bu rakamlar 2021 verilerine göre, iş kazası sonucu ölenler 1.382 iken, meslek hastalığı sonucu hayatını kaybedenlerin sayısı 35’tir (www.sgk.gov.tr).

İş kazası ve meslek hastalığına ilişkin verilerden de anlaşılacağı üzere iş sağlığı ve güvenliği konusu, çalışma hayatında önemli bir yer tutmaktadır. Ortaya çıkan olumsuz durumun olabildiğince asgari düzeye indirilebilmesi ise olası kaza ve hastalıkların önlenmesi amacıyla gerekli özveri ve çabanın verilmesiyle mümkün olacaktır. (Seratlı, 2004, s.198).

1.1. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Tanımı

İş sağlığı ve güvenliği kavramının kökenlerinin milattan önce 2780 yılına kadar geriye gittiği düşünülmektedir. Mısırlı mimar olan İmhotep’ in yaşadığı zamana kadar gerilere gittiği de söylenmektedir. İmhotep’ in piramit inşaatında çalışanlarda bel sakatlanmalarının olduğunu tespit ettiği söylenmektedir (Akyiğit, 2019, s. 29).

İş sağlığı ve güvenliğinin amacı, çalışanların sağlıklı bir çalışma ortamında olumsuz etkilerinden korunmuş bir şekilde çalışmasının yanında, iş ile işçi arasındaki uyumu sağlamış olarak, oluşabilecek risk ve zararları kısmen ya da tamamen engellemek, işçiden çalışma ve üretim sonucunda elde edilecek verimi en üst seviyeye çıkarmaktır. 6331 sayılı yasanın 1. Maddesi şu şekildedir: “İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir”. Kanun hükmünden de anlaşılacağı üzere iş sağlığı ve güvenliği, iş yerinde

çalışmadan dolayı çıkabilecek kaza ve hastalık risklerinin önlenmesi ya da zararın minimuma indirilmesi için oluşturulacak bütün uygulamalara verilen isim olarak bilinmektedir.

Dünyada iş sağlığı ve iş güvenliği alanındaki düzenlemeler; işçilerin sendika, grev gibi sınıfsal haklarının yasal teminat altına alınmasına paralel olarak gelişmiştir. Sanayi devrimine gelinceye kadar Avrupa kıtasında ülkelerin yasalarınca tanınmayan işçi haklarına ilişkin iyileştirmeler, lonca tarzı sivil örgütlenmelerin işçiler arası dayanışma ve yardımlaşması zemininde, kamuya yansıdığı durumlarda ise ağır müeyyidelere tabi tutularak varlığını hissettirmiştir. Kulak kesme (Almanya), idam (Hollanda) gibi cezalar işçileri dönemselsel olarak duraklatsa da zaman içinde işçi hakları Avrupa ülkelerinde yasal planda kategorik olarak tanınmak zorunda bırakılmıştır (Kozak, 1992, s. 64).

1788 yılında İngiltere’de Baca Temizleyicileri Kanunu çıkarılmıştır. 1802 tarihinde çıkarılan ilk Fabrikalar Kanunu, diğer adıyla Çıracıların Sağlığı ve Morali Kanunu olarak bilinen bu kanun 1833’te yürürlüğe girmiştir. Bu Kanunla 9 yaş altındaki çocukların çalıştırılması yasaklanarak, 18 yaş altındakilerin gece çalıştırılması da yasak kapsamına alınmıştır. Çalışma süresi 12 saat olarak yasal teminat altına alınmıştır. Bu yasayla ayrıca fabrikaların denetlenmesi için iş müfettişlerinin görevlendirilmesi zorunluluğu getirilmiştir. Bu ülkede 1842’te yapılan bir düzenlemeyle kadınlar ve 10 yaşın altında olan çocukların madenlerde çalıştırılması yasaklanmış bulunmaktadır. 1844’te yapılan başka bir düzenlemeyle fabrikalarda işyeri hekimi bulundurulması ve bu işyerlerinde, riskli işlerde çalıştırılan işçilerin sağlık kontrollerinin yapılması bu hekimlerin görev kapsamı içine alınmıştır. 1847’de 10 Saat Yasası kabul edilmiş, daha sonra çalışma alanları için denetleme ve iş müfettişliği departmanı oluşturulmuştur. 1895’te yapılan bazı hukuki düzenlemeler sonucunda, işyerlerinde meydana gelebilecek bazı hastalık ve kazaların bildirim zorunlu hale getirilmiştir. 1900’lerde işe başlama, dönemselsel sağlık kontrolleri, tehlikeli işler için hususi muayeneler, iş yerinde çıkan mesleki hastalıkların bildirim, artık iş göremez duruma gelenler ve sakat kalanlara yönelik hususi rapor hazırlama zorunluluğu hukuki bir nitelik kazanmıştır (Çiçek-Öcal, 2016, s. 115). İş sağlığı ve güvenliği alanındaki bu gelişmeler, diğer Avrupa ülkelerinde de periyodik olarak gerçekleşmiştir: İsviçre (1840), Fransa (1842), Almanya (1849).

Ayrıca, ABD’de (Amerika Birleşik Devletleri) 1919 yılında; aynı zamanda ilk kadın öğretim üyesi olan Alice Hamilton adındaki kişi işyeri ve iş kolu hekimi olarak mesleki zararlar konusunda araştırmalar yapmış, bakır madenleri, cıva madenleri ve suni ipek sanayinde; silikon, karbon sülfür ve cıva zehirlenmelerini araştırmıştır. SSCB’de (Sovyet Sosyalist Cumhuriyetleri Birliği) Aleksander Semashko önderliğinde 1920’li yıllarda birçok araştırma merkezi ve enstitünün kurulması sağlanmıştır. (Çiçek-Öcal, 2016, s.116).

Türkiye de bu yöndeki ilk düzenlemeler Tanzimat öncesinde “Lonca (Orta Sandığı-Teavün Sandığı) teşkilatlarına kadar gitmektedir. Tanzimat sonrası için ise 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi (Havza-i Fahmiye Teamülnamesi), 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi, 1871 tarihli Amelepver Cemiyeti, 1895 tarihli Osmanlı Amele Yardımlaşma Cemiyeti” (Korkut ve Tetik 2013, s. 460) gibi kurumlar teşekkül ettirilerek başlamıştır.

Cumhuriyet sonrasında ise, 1925’te işyerlerinde meydana gelen mesleki rahatsızlıklar ve yol kazalarının iş kazası olarak kabul edilmesine yönelik düzenleme yapılmıştır. 1926 yılında yürürlüğe giren ve 1 Temmuz 2012 ye kadar yürürlükte kalan 818 sayılı Borçlar Kanunu’nda (Resmî Gazete, 29/04/1926 Tarih ve Sayı:359) iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler, Kanunun 10’uncu babında madde 332’de “İşverenin işçinin uğrayabileceği tehlikelere karşı lüzumlu tedbirleri alması gerektiğini, aksi takdirde işverenin uğranılan zararları tazmin edeceği” şeklinde hükme bağlanmıştır.

6 Mayıs 1930’da 1489 sayılı Resmî Gazete ile yürürlüğe giren 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 175-180. Maddeleri ile on iki yaşından küçüklerin fabrika ve imalathanelerde çalıştırılma yasağı en az elli işçi çalıştırılan iş yerlerinde doktor bulundurma zorunluluğu şeklinde yasal düzenlemeler yapılmıştır.

15 Haziran 1936’da 3330 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 3008 sayılı İş Kanunu, ülkemizde iş yaşamıyla ilgili ilk önemli kanundur. Bu Kanun, Fransa, Belçika ve İsviçre gibi ülkelerin iş kanunları ile Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 1919-1933 yılları arası yapılan sözleşmelerin tamamının dikkate alınması sonucu oluşturulmuştur. 1946’da ülkemizde Çalışma Bakanlığı kurularak bu tür yasal düzenlemeler belirli bir bakanlığa bağlanmıştır. Akabinde 1949’da Merkezi İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü kurulmuştur. 1964’te ise ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği Müfettişliği Merkezi kurulmuştur (Sabuncu, 2004, s. 26).

Son olarak 10 Haziran 2003 tarihinde 25134 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 4857 sayılı İş Kanunu’nun yürürlüğe girmesi ile birlikte bu alanda yapılan bu düzenleme, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunudur (30.06.2012 Tarih ve 28339 Sayılı Resmî Gazete). Bu Kanun günümüz modern iş sağlığı ve güvenliği anlayışına uygun olarak; iş kazası ve meslek hastalıklarını önleme ve işçiyi koruma anlayışıyla yola çıkarak, iş yerlerinde bir iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesinin oluşması, risk değerlendirmesinin yanında, önlemlerin neler olduğunun tespiti ile denetleme gibi konularda kapsamlı bir sistemi öngörmektedir (Alpagut, 2014, s. 31). İş sağlığı ve

güvenliğinin etkin bir şekilde oluşturulabilmesi ile olası iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için Kanun, çalışan ve işverenlere bazı görev ve sorumlulukları açıkça yüklemiştir.

1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin İşverene Getirdiği Yükümlülükler

6331 sayılı Kanuna göre işverenlerin yükümlülükleri sekiz madde halinde sıralanmıştır. Bunlar; işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği için gerekli her türlü önlemlerin alınması, önlemlerin uygulanması açısından denetleme, işçiye yaptığı iş ve çalışma riskleri hususunda gerekli eğitimi verme, işyerindeki olası risklere yönelik genel bir değerlendirme raporu hazırlama, çalışanların sağlıklarına yönelik gözetim yapma, işyerinde meydana gelen kazaları bildirme ve bu kazaların kaydını tutma ve diğer yükümlülükler ile çalışma alanında iş sağlığı ve güvenliği konusunda örgütlenmeyi sağlama şeklinde sıralanmıştır. Eğitim verme yükümlülüğü maddesi ise kendi içinde ikiye ayrılmıştır. Bunlar; çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile çalışanların bilgilendirilmesidir. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda örgütlenme maddesi de kendi içinde altıya ayrılmaktadır. Bunlar; iş sağlığı ve güvenliği kurulları, işyerlerinde sağlanan iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri, iş güvenliği uzmanları ve işyeri sağlık ekipleri, işyeri güvenliği ve sağlık birimi, müşterek sağlık ve güvenlik departmanı ve çalışan temsilcileridir (Süzek, 2022, s.915-956). Çalışmanın ana konusunu çırak ve stajyerlerin iş sağlığı ve güvenliği açısından yeri olması sebebiyle çalışmanın bu bölümünde işverenin çırak ve stajyerlere yönelik yükümlülükleri üzerinde durulacaktır.

Çıraklara ve meslek eğitimi gören stajyerlere yönelik düzenlemeler 6331 sayılı Kanunun 2. maddesinde “İlgili yasa, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır” şeklinde zikredilirken, aynı yasanın 3. maddesinde “çalışan” kavramı “ kendi özel yasalarındaki konularına bakılmaksızın kamu ve özel sektörde istihdam edilen çalışanların tamamını kapsar” ifadesi de çırak ve stajyerlerin de ilgili Kanun kapsamına dahil edildiklerini göstermektedir. Dolayısıyla işverenlerin çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere işyerindeki bütün çalışanlara karşı eğitim verme, koordine etme, kısacası iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı uygulanacak bütün tedbir ve önlemlerde sorumlu olduğu söylenebilir.

1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Çalışanlara Getirdiği Hak ve Yükümlülükler

6331 sayılı Kanunun işverenlere yüklediği sorumlulukların yanı sıra bir de çalışanlara yüklediği hak ve yükümlülükler bulunmaktadır. 6331 sayılı Kanuna göre çalışanların kanundan doğan hakları; “çalışmaktan kaçınma hakkı” ve “iş akdini feshetme hakkı” şeklindedir. Bu hakları kullanabilmek ancak hukuki dayanaklar çerçevesinde oluşabilmektedir (Süzek, 2022, s. 957-962).

Ciddi ve yakın bir tehlikenin meydana gelmesi halinde, işyerinde eğer bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu yoksa çalışanlar, işverene başvurmak suretiyle gerekli önlemlerin alınmasını isteyebilirler. İş yerinden çıkacak karar, çalışanın talebi yönünde olması halinde, gerekli tedbirler işveren tarafından alınana kadar ücret ve diğer hakları saklı kalmak kaydıyla işçilerin çalışmaktan kaçınma imkanları bulunmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13.md. /4. Fıkrası gereği olarak; “toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi kapsamındaki kamu personelinin çalışmadığı bu dönem ise fiilen çalışılmış sayılacaktır”. (Kılış, 2013, s. 32).

İş akdini fesih hakkı ise 6331 sayılı Kanunun 13.md. /4. Fıkrasında; “İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabii oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir” şeklinde zikredilmiştir. İş sözleşmesinin feshedilme hakkının da belli gerekçelerinin olması gerekmektedir. Öncelikle çalışanlara yönelik verilen bu hakların kullanılabilmesi için iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlem ve tedbirlerin alınmasına yönelik işverenden talepte bulunmuş olması ve işverenin de bu taleplere yönelik eyleme geçmemiş olması gerekmektedir (Süzek, 2022, s. 961). Çalışanların iş sözleşmelerini feshedebilme hakkını kullanabilmeleri için öncelikle önlem ve koruma için talepte bulunmuş olmaları gerekmektedir.

Aynı durumun çırak ve stajyerler için de geçerli olduğunu söyleyebiliriz. 6331 sayılı Kanunda da açıkça belirtildiği üzere kamu ve özel sektörde çalışanların tamamı (kanunda belirtilen istisnalar dışında), kanunun belirttiği önlem ve korumaya yönelik yapılan bütün düzenlemelere tabidir. Dolayısıyla çırak ve stajyerler de iş sağlığı ve güvenliğine aykırılık durumunda gerekli tedbirlerin alınmasını isteme ve bu tedbirler alınmaya kadar çalışmaya devam etmeme haklarını kullanabileceklerdir.

Çalışanların yükümlülükleri ise 6331 sayılı Kanunun 19. maddesinde ifade edilmiştir. Buna göre, “Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür”. Çalışanların işverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılma zorunluluğu konusunda 6331 sayılı Kanun özellikle vurgu yapmıştır. Hatta eğitimlere katılmayan çalışanların iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshedilmesi hakkı verilmiştir. Bu düzenlemeye göre iş sağlığı ve güvenliği bilincinin gelişebilmesi için çalışanın

da en az işveren kadar sorumlulukları vardır. Bunlardan en önemlisi de çalışanın iş sağlığı ve güvenliği açısından yükümlülüklerini yerine getirmesidir (Ateş, 2020, s. 727). Bu uygulama çalışanın iş sağlığı ve güvenliği konusunda daha özenli ve titiz olmasını sağlayabilir.

6331 sayılı Kanun çerçevesinde çırak ve stajyerlerin de iş yerinde çalışan pozisyonunda bulunduğu için aynı yükümlülük ve haklardan yararlanmaları gerekmektedir. Çünkü 6331 sayılı Kanunda da açıkça belirtildiği gibi bu düzenleme kamu ve özel sektörde çalışanların tamamını kapsamaktadır. Örneğin 6331 sayılı Kanunun 19. maddesinin 2. fıkrasına göre “Çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda” birtakım yükümlülükleri bulunmaktadır.

Bunlar:

a) Çalışanlar, tehlikeli madde, taşıma ekipmanları ve diğer çalışma araçlarını verilen talimatlara göre kullanma, cihaz, araç/gereç ve makineleri doğru kullanmak, keyfi uygulamalardan kaçınmak zorundadır.

b) Çalışanlara yönelik destek amaçlı sağlanan hususi koruyucu ve ekipmanları talimatlar doğrultusunda kullanmalı ve korumalıdır.

c) Çalışanlar, işyerinde kullanılan bütün donanımlarda ve işyerini dahil olan bütün alanlarda sağlık ve güvenlik açısından herhangi bir tehlike ile karşılaştıklarında, ya da koruyucu tedbirlerde bir eksiklik fark ettiklerinde, gerekli mercilere (işveren ya da çalışan temsilcisi) haber verme zorunluluğu ile yükümlüdürler.

ç) Çalışanlar, denetime yetkili merci tarafından çalışma alanında görülen noksanlıklar ve ilgili düzenlemeye aykırılıkların giderilmesi hususunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yaparlar.

d) Çalışanlar, çalışma alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapar. Çalışanların yükümlülüklerinin genelinde hem kendilerinin hem de çalışma arkadaşlarının sağlığını koruyup kollamaya yönelik düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemeler; çırak, stajyer ya da işçi ayrımı yapılmadan çalışanların genelini kapsamaktadır.

2. Çırak ve Stajyerlerin İş Sağlığı ve Güvenliği

İş sağlığı ve güvenliği, çoğu işin yapıldığı farklı işyerlerinde herhangi bir nedenden dolayı meydana gelebilen ve insan sağlığına risk oluşturabilen durumlardan sakınmak için başvurulan sistemli ve bilimsel veriler olarak ifade edilebilir. İş yerinde insan sağlığını tehlikeye koyma potansiyeli taşıyan bütün durumlarda iş sağlığı ve güvenliği devreye girmektedir. Meslek hastalığı ya da iş kazalarının önünün alınabilmesi için bu alanda uygulanacak kuralların tamamı 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile güvenceye alınmıştır.

Çalışmanın bu bölümünde öncelikle çırak ve stajyer kavramlarının tanımları üzerinde durulacaktır. Daha sonrasında ise çırak ve stajyerlere dair kanuni düzenlemeler incelenecektir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 6899 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan çırak ve stajyerlerin durumu incelenecektir. Son olarak çırak ve stajyerlerin güncel durumu ele alınacaktır.

2.1. Çırak ve Stajyer Kavramları

Çırak, Osmanlı saray mutfaklarında deneyimi olmayan, yardımcılara, “Şakirt, Şakird, Şagird” (web.archive.org) denir. Günümüzde küçük işletme kültürünün bir parçası olan çıraklık kurumunun kökeninin, Türkiye'ye 11. Yüzyılda göç eden Anadolu Selçuklularına kadar dayandığı düşünülmektedir. Ahilik Teşkilatı'na dayanan çıraklık kurumu bireye, bir mesleğe dair eğitim verirken aynı zamanda toplum içinde ve mensubu olduğu topluluk içindeki tutum ve davranışları açısından da eğitim vermektedir (Ünlü, 2016: s. 91-92).

Çırak, ilgili mesleği edinme açısından gerekli olan bütün bilgi, pratik ve uygulamaları, çalışma süreci boyunca bir ustanın vereceği uygulamalı eğitimle alan kişiye denir. Bir iş yerinde çırak yetiştirmenin asıl amacı, işyerinde bir işçi gibi iş görmesi değil, ona bir sanat veya mesleğin öğretilmesidir (Akyiğit, 2019, s. 42).

Tanımlar üzerinden devam edildiğinde aday çırak şeklindeki bir kavrama da ilgili literatürde görmekteyiz. Aday çırak, çıraklığa başlama yaşına ulaşmamış ve çıraklığa henüz başlamadan önce işyeri kendisine tanıtılan biri olarak, sanat ve mesleği ile ilgili bilgiler verilen kişiye denirken, çırak ise bir meslek alanında o mesleğin gerektirdiği bilgi, becerileri iş akışı içinde geliştiren kişiye denir (Yiğit Şakar, 2012, s. 250). Kısaca özetlenecek olursa çıraklık için, bir mesleği öğrenmeye gerekli olan teknik bilginin genç yaşlarda bireylere öğretilme süreci de denilebilir.

Staj kelimesi yabancı kökenli bir kelime olup, Fransızca 'da (stage) kelimesine dayanmaktadır (www.etimolojiturkce.com). Stajyerlik, bir alanda meslek edinmek isteyen kişinin geçirdiği uygulamaya dayanan öğrenme zamanı olup bu kişinin, teoride var olan meslek bilgisini artırmak amacıyla bir kurumun bir veya birkaç biriminde çalışarak suretiyle geçirmiş olduğu dönemdir. Stajyerlik, eğitim süresi doğrultusunda elde edilen

bilgileri, işyeri ortamında pratik uygulamaya dönüştürebilecek bir deneye dayalı öğrenme yöntemidir. İşveren, stajyerin var olan yeteneklerini doğru bir şekilde yönlendirme ve onu eğitmenin yanında ayrıca değerlendirmeden de sorumludur.

19 Haziran 1986 tarihinde yayımlanan 19139 sayılı Resmi Gazetede yürürlüğe giren 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun 3/r maddesine göre; staj, "Yükseköğretim Kurulunca, yükseköğretim kurumlarında verilmekte olan her düzeydeki alana özgü olarak belirlenen teorik ve uygulamalı dersler dışında, öğrencilerin öğretim programlarıyla kazandırılması öngörülen mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmeleri, sektörü tanımaları, iş hayatına uyumları, gerçek üretim ve hizmet ortamında yetişmeleri amacıyla işletmede yaptıkları mesleki çalışmayı" şeklinde ifade edilmektedir. Dolayısıyla bu çalışmayı yapan kimse de stajyer olarak adlandırılmaktadır.

Çırak ve stajyerler, eğitim aldıkları alanlarda, uygulamalı olarak mesleği öğrenme ve bütün inceliklerine hâkim olma amacıyla eğitilen ve aynı zamanda çalıştırılan bireyleri ifade etmektedir. Mesleğe henüz hâkim olmamaları ve henüz eğitim düzeyinde olmaları sebebiyle diğer çalışanlardan ayrı hukuki düzenlemelere tabi olmuşlardır.

2.2. Hukuki Düzenlemelerde Çırak ve Stajyerlik

Türk mevzuatında çırak ve stajyerlere yer veren kanun ve düzenlemelere genel düzenlemeler çerçevesinde Anayasa, 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, 4857 Sayılı Türk İş Kanunu ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda rastlamaktayız. Çalışmanın bundan sonraki kısmında yukarıda ismi zikredilen Kanunlardaki ilgili bölümler incelenecektir.

2.2.1. Anayasa

İş sağlığı ve güvenliği konusuna 6331 sayılı Kanun yayımlanmadan önce diğer mevzuatların çeşitli yerlerinde yer verilmişti. Örneğin bu konuda en önemli kaynakların başında Anayasa'nın dolaylı olarak iş sağlığı ve güvenliğine dayandırılan maddeleri gelmektedir. Bunlar; (m. 56) "Hiç kimse yaş, cinsiyet ve gücüne uygun olmayan işte çalıştırılmaz" ayrıca, (m. 50) "Çalışma şartları ve dinlenme hakkı" ve iş sağlığı ve güvenliği açısından en çok üzerinde durulan (m. 17) "Kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı" maddesidir. Kişi hayatının devamının sağlanması, vücut bütünlüğünün korunması ve de sağlıklı bir yaşamın sürdürülebilmesi iş sağlığı ve güvenliği konusunun temeli olarak görülmektedir (Terzioğlu ve Aksungur, 2019, s. 20).

2.2.2. 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu

Bir mesleğin küçük yaşta öğretilmesi için öteden beri çıraklık sistemi uygulanmıştır. Mesleki Eğitim kanununun 3. maddesine göre çırak; "bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştirilen kişiye denir". Tanımdan da anlaşılacağı üzere çıraklık bir çeşit öğrencilik olarak sayılabilir. Fakat mesleki eğitim gören öğrencilerin farklı yasal düzenlemeleri mevcuttur. Örneğin 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümlerine göre tamamlayıcı eğitim veya alan eğitimi alan öğrencilerin sigorta bildirimleri Sosyal Güvenlik Kurumuna okulun yönetimi tarafından yapılacaktır. Aynı zamanda öğrencilerin iş kazası ve meslek hastalığı durumunda bu durumun bildirimini yine ait oldukları okul idaresince yapılacaktır. Yüzde bir olan iş kazası ve meslek hastalığı priminin tamamı okul idaresi tarafından ödenecektir. Şayet iş kazası ya da meslek hastalığı üç iş günü içerisinde okul idaresi tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmediği takdirde sorumlu idareciler 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre idari para cezasına çarptırılmaktadır (www.alomaliye.com, 2017).

Mesleki eğitim veren kurumların varlığı üretim açısından önemli birer işleve sahiptir. Bu tür kurumların gelişmiş olduğu ülkelerde küresel ekonomik krizler diğer ülkelere oranla daha kolay atlatılabilir. Bu eğitim türünün esnek üretime yönelik yapısı, olağanüstü dönemlerde (salgın hastalık ya da ekonomik krizler) ortaya çıkan hasarın azaltılması ya da ihtiyaç duyulan ürünlerin üretiminde ön planda görülmektedir (Özer ve Suna, 2022, s. 3). Bu kurumların önemli birer işleve sahip olmasının yanında iş kazası ve meslek hastalıklarına yakalanma riski diğer iş yerlerinde olduğu gibi kaçınılmazdır. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği açısından en az diğer iş yerleri kadar önlem ve tedbirlerin alınması gerekmektedir.

2.2.3 4857 Sayılı İş Kanunu

4857 sayılı İş Kanunu, iş sözleşmesi, işveren, işçi, işveren vekili vb. ilişkilerin düzenlenmesi için oluşturulurken, bazı iş ilişkileri bu düzenlemenin dışında bırakılmıştır. Buna göre (m. 4), "deniz ve hava taşıma işleri, elli kişiden az çalışanı olan iş yerleri, aile ekonomisi içinde sayılan tarımsal işler, aile üyeleri ya da 3'üncü dereceden yakınlarla birlikte yapılan el sanatları, ev hizmetleri ve çıraklar" bu Kanunun dışında bırakılmıştır.

İşçi ile işveren arasındaki iş akdi ile kurulan iş ilişkisi sonucunda işveren, işçilerin iş sağlığı ve güvenliği açısından sorumluluğunu Kanun gereği olarak devralmaktadır. İşçi ile işveren arasında oluşturulan iş akdi ile karşılıklı

sadakat bağı kurulmaktadır. Bu bağ, çalışanın işvereni ve ona bağlı olarak işyerinin menfaatini gözetme, koruma, işyeri ve işverene zararlı olacak davranışlardan kaçınma şeklinde sıralanırken, işveren için ise çalışana koruma, kollama ve gözetme anlamına gelmektedir. Bu ise işçiye zarar verebilecek her türlü eylemden kaçınma, kişi haklarına saygı duyarak ona dair her türlü bilgiyi saklama, gerekli bilgileri çalışanla paylaşma, çalışana ait kişisel eşyaları koruma gibi çalışana her türlü tehlikeli ve riskli durumdan çalışma alanı içerisinde koruyup gözetme bağıdır (Seratlı, 2004, s. 213).

4857 sayılı Kanunun yürürlükten kaldırılmış olan hükümlerinde; iş sağlığı ve güvenliği açısından işveren ile işçinin yükümlülükleri açıkça belirtilmiş olup işverenin işçiye gözetme borcunun yanı sıra, (m.77) “işveren işçinin korunması için gerekli bütün önlem ve tedbirleri almak zorundadır” ibaresi de işverenin sorumluluğunun sınırsızlığını ifade edilmiştir. İş Kanununun yürürlükten kaldırılan 77/son maddesinde, “Bu bölümde ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerde yer alan hükümler işyerindeki çırak ve stajyerlere de uygulanır” hükmü yer almaktaydı. Bilindiği üzere 6331 sayılı yasanın yürürlüğe girmesinin ardından İş Kanunundaki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler kaldırılmıştır. Dolayısıyla bu konudaki çırak ve stajyerlere ilişkin koruyucu hükümler, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda düzenlenmiş bulunmaktadır.

2.2.4. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu

Çıraklık için Türk mevzuatında birçok yerde düzenlemeler yapılmıştır. Örneğin Türk Borçlar Kanunu’nun 393. maddesinde işveren ve çalışan arasında kurulacak hizmet sözleşmelerine uygulanan kanuni hükümler çıraklar için de geçerli olacaktır. Kanunun ifadesine göre, “Genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler, kıyas yoluyla çıraklık sözleşmesine de uygulanır; özel kanun hükümleri saklıdır”. Bu durumda çıraklar da diğer çalışanlar gibi hizmet sözleşmeleri yapabilecek ve bu sözleşmeden doğabilecek herhangi bir anlaşmazlık ya da olası bir problemde Borçlar Kanunu’nun hükümleri uygulanacaktır. Bu hüküm çerçevesinde çırakların sözleşmeden kaynaklanan haklarının güvence altına alındığı söylenebilir. Fakat çıraklıkla ilgili düzenlemede çıraklık sözleşmesinden söz edilmekle birlikte içeriği ve koşulları hakkında bir açıklık bulunmamaktadır (Akyiğit, 2019, s. 42). 4857 sayılı İş Kanunu’ nun 4. maddesine göre çıraklar bu kanun kapsamı dışında tutulmaktadır. Bu nedenle çıraklar ile ilgili hukuksal sorunların çözümü Borçlar Kanunu çerçevesinde olacaktır. Borçlar Kanunu yanında başka önemli bir düzenleme olan 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na göre; çırak ve stajyerler de diğer çalışanlar gibi koruma, tedbir alma ve eğitim gibi hak ve sorumluluklara dahil edilmişlerdir.

2.2.5. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İnsan yaşamı ve vücut bütünlüğü, iş sağlığı ve güvenliğinin temelini oluşturmaktadır. Bundan dolayı iş sağlığı ve güvenliği için 20 Haziran 2012 yılında özel bir kanun çıkarılmış ve bu konudaki bütün düzenlemeler, bu kanun bünyesinde toplanmıştır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda eksik kalan konular için bu kanuna ters düşmeyecek şekilde diğer mevzuat hükümlerinden faydalanılabilecektir. Yani temel olarak iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorunların çözümünde bu kanun esas alınmaktadır. Örneğin 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu tarafından işverenlerce sağlanacak eğitimin çalışanlar bakımından hayati öneme sahip olması hususunda kesin ve bağlayıcı kurallar konulmasını sağlamıştır.

Çalışanlara verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin amacı, çalışma esnasında meydana gelecek olası iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı bilinç oluşturma, bu konuda tutum ve davranış geliştirme ve eğitim sürecinde aktarılan bilgi ve birikimlerin hayati öneme sahip olduğunun çalışanlarca idrak edilmesini sağlamaktır (Yener Aydın ve Doğan, 2020, s. 16). İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin bu kadar önemli olması hususuna kanuni düzenlemelerde de özenle yer verilmiştir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre (m.17) bir işyerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almasını sağlama yetkisi işverene aittir. Çalışanlara verilen bu eğitim, bilhassa işe başlamadan önce, çalışma alanının değişmesi veya iş değişikliği sırasında, iş ekipmanının değişmesi durumunda veya teknik yenilikler sırasında verilir. Verilen eğitimin önemli bir özelliği de sürece ve duruma göre esnetilebilmesidir. Yani yapılan işe bağlı ortaya çıkabilecek yeni risklere göre güncellenebilmekte, ya da süreleri değişmektedir. Çalışanlara verilecek eğitimin şartlara ve duruma göre uyarlanması konusunda bilgilendirme yapılırken, işverenin eğitim verme yükümlülüğüne vurgu yapılmıştır. Fakat aynı kanunun 6.maddesine göre; işyerinde verilecek iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde çırak ve stajyerlerin sayısı toplam çalışanların sayısına dahil edilemez ibaresinin eklenmesi, bu statüde olan çalışanların verilen hizmetlerden sınırlı faydalanacağı şeklinde yorumlanmasına yol açabilecektir.

İşçi ve işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği söz konusu olduğunda ayırım gözetmeksizin bütün çalışanlara bu hükümler uygulanmaktadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 2. maddesindeki “bu kanun çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır” şeklindeki düzenleme ile bu düşünce pekiştirilmiştir. Çıraklar hukuki anlamda işçi vasfına sahip olmasalar bile buldukları işyerlerinde işçiler gibi; ‘belki aynı oranda olmasa bile’ onlar da iş kazası ve meslek hastalığı riskiyle karşı karşıya

kalmaktadırlar (Doğan Yenisey, 2018, s. 29). Burada söz konusu sağlık ve kaza durumu olduğu için bütün çalışanların eşit haklara sahip olması istenmiştir diyebiliriz.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun (m. 17) "Tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalışanların, yapacakları işlerle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalışamaz" ifadesi, mesleki eğitim alan çalışanların, yapacakları işle ilgili gerekli belgelere sahip olması gerektiğini açıkça ifade ederken, aynı kanunda (m. 17/5); başka işyerlerinden tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalıştırılmak üzere getirilen çalışanların bu işleri yapabileceklerine dair gerekli belgeleri almış olmaları gerektiğine ilişkin ifadesi mesleki eğitim alanlara yönelik gerekli tedbir ve önlemlerin alınmasında yetersiz olduğunu düşündürmektedir. Dolayısıyla bu düzenlemenin yeterince açık olmadığı söylenebilir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 6.maddesine göre; iş güvenliği uzmanı, işyeri hekiminin yanında on ve daha fazla çalışanı olup çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli de görevlendirilirken, kendi çalışanları arasında belirlenen nitelikleri taşıyan personel bulunmayan işyerlerinde, bu hizmetin tamamı ya da bir kısmı ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirilebilir. Fakat gerekli belge ve niteliklere sahip bulunduğu takdirde ve çalışan sayısı dikkate alındığında bu hizmeti kendileri de yerine getirebilir. Gerekli belge ve niteliklere sahip olmadığı halde, 50'den daha az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde bu hizmet işveren ve vekilleri tarafından, Bakanlıkça ilan edilen eğitimlerin tamamlanmış olması şartıyla, işe giriş ve periyodik muayeneler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri sürdürülebilir. Fakat yapılacak görevlendirmede öğrenci statüsündeki çırak ve stajyerler toplam çalışanların sayısına dahil edilmemektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 6/son fıkrasından da anlaşılacağı üzere tehlike sınıfı ne olursa olsun, çırak ve stajyerler toplam çalışanların sayısına dahil edilmemektedir. Dolayısıyla çırak ve stajyerlerin iş sağlığı ve güvenliği hakları açısından diğer çalışanlardan daha düşük bir statüde olduğu görülmektedir.

Sonuç

İş sağlığı ve güvenliği konusu medeniyet kurulduğu günden itibaren insanların hayatında bir şekilde varlığını göstermiştir. Tarihin ilk dönemlerinde sadece hayatta kalma ve üretme güdüsüne dayalı olan iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ilerleyen dönemlerde daha gelişmiş bir görünüm kazanmıştır. Günümüzde ise çalışanların karşılaşılabileceği bütün zorluklar, kazalar ve meslek hastalıkları hakkında önceden bir öngörüle bulunarak bunlara karşı çalışanları koruma, bu tür durumların yaşanmaması için tedbir ve önlemler almaya yönelik düzenlemeler yapılmaktadır. Yapılan yasal düzenlemelerde elde edilen verilere göre çırak ve stajyerlerin iş sağlığı ve güvenliği açısından ihmal edildiği gözlenmiştir. Konu ile ilgili düzenleme yapan İş Kanunu, Mesleki Eğitim Kanunu, Borçlar Kanunu ve son olarak 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, ayrıca Anayasa'da iş sağlığı ve güvenliği konusuna dayandırılan maddeler incelenmiştir. Bu düzenlemelere göre çırak ve stajyerlerin durumu iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetersiz görülmektedir. 6331 sayılı Kanunun, yürürlükten kaldırılan İş Kanunu hükümlerine göre iş sağlığı ve güvenliği açısından çok daha kapsamlı ve koruyucu olduğu yadsınamaz bir gerçek olmakla birlikte korunmaya çok daha muhtaç durumda olan çırak ve stajyerlere ilişkin özel hükümlerin bu düzenlemede yer alması bir eksiklik olarak görülebilir. Oysa özellikle çıraklığın erken yaşta başladığı göz önüne alındığında bu kesimin daha çok korunmaya ihtiyacı olduğu söylenebilir. Zaten Anayasanın da 50.maddesi de "Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar" hükmünü içermektedir. Bu itibarla çırak ve stajyerlerin genç ve acemi olmaları nedeniyle daha çok korunmaya ihtiyacı bulunmaktadır. Bu durum göz önüne alınarak iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin 6331 sayılı Kanunda bu konuda daha fazla düzenlemenin bulunması çok daha iyi olurdu. Ayrıca Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 5.maddesine göre, "Çocuğun ve genç işçinin işe yerleştirilmesinde ve çalışması süresince güvenliği, sağlığı, bedensel, zihinsel, ahlaki ve psikososyal gelişimi, kişisel yatkinlik ve yetenekleri dikkate alınır. Çocuk ve genç işçiler, okula devam edenlerin okula devamları ile okuldaki başarılarına engel olmayacak, meslek seçimi için yapılacak hazırlıklara ya da Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yeterliliği kabul edilen mesleki eğitime katılmasına engel olmayacak işlerde çalıştırılabilirler. İşverenler çocuk ve genç işçilerin tecrübe eksikliği, mevcut veya muhtemel riskler konularında bilgisizlik veya tamamen gelişmiş olmamalarına bağlı olarak gelişmelerini, sağlık ve güvenliklerini tehlikeye sokabilecek herhangi bir riske karşı korunmalarını temin edeceklerdir" hükmü ile aynı yönetmeliğin 13.maddesindeki, "İşveren, çocuk ve genç işçilere, çalıştırmaya başlamadan önce işyerindeki riskler, işe uyum ve kanuni hakları ile işin niteliğine göre gerekli iş başı eğitimlerini verir" hükümleri Kanun koyucunun gençlere yönelik hassasiyetini ortaya koymaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin 6331 sayılı düzenlemede çırak ve stajyerlerin de diğer çalışanlar gibi İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na dahil edildiği görülmekle birlikte, kanunda işverenin yerine getirmesi gereken yükümlülükler açısından çırak ve stajyerlerin toplam çalışanlara dahil edilmediği göze çarpmaktadır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre bir işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ekipmanlarının bulunmasına ilişkin olarak çırak ve stajyerlerin sayısının bir etkisi bulunmamaktadır. Bir işyerinde çırak ve stajyer sayısı ne olursa olsun yasal mevzuata göre bunlar çalışan olarak kabul edilmediği için ekipmanların tedarikinde

çırak ve stajyerler dikkate alınmamaktadır. Çırak ve stajyerlerin risk taşıyan işyerlerinde çalıştırılması halinde iş kazası ve mesleki hastalıklardan korunmaya yönelik yasal düzenlemelerden mahrum edildiği düşünülmektedir. Bu durumun düzeltilmesi için mevzuatta çırak ve stajyerlerin de işyerindeki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ekipman ve diğer hizmetlerde işçi sayısına dahil edilmesi gerekmektedir. Bu itibarla çırak ve stajyerlerin iş sağlığı ve güvenliği açısından korunmasına yönelik olarak hukuki düzenlemelerde işverene daha fazla yükümlülük getirilmesi ve bu yükümlülüklerin çırak ve stajyerlere yönelik olarak bağımsız bir hukuki düzenlemeyle yapılması daha etkili olacaktır.

İşveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği için gerekli her türlü önlemi alma zorunluluğu, önlemlerin uygulanması açısından denetleme, işçiye yaptığı iş ve çalışma riskleri hususunda gerekli eğitimi verme, işyerindeki olası risklere yönelik genel bir değerlendirme raporu hazırlama, çalışanların sağlıklarına yönelik gözetim yapma, işyerinde meydana gelen kazaları bildirme ve bu kazaların kaydını tutma ve diğer yükümlülükler ile çalışma alanında iş sağlığı ve güvenliği konusunda örgütlenmeyi sağlama şeklinde sıralanmıştır. Öte yandan iş sağlığı ve güvenliği kurullarının görev ve yetkileri çerçevesinde; çalışanlara yönelik eğitim verme, denetleme ve çalışma ortamı ile ilgili; sosyal ilişkiler, iş organizasyonu, teknoloji ve çalışma şartları gibi durumları göz önünde tutarak gerekli çalışmaları yapmaları öngörülmektedir. Özellikle çalışma sahasında ortaya çıkan iş kazaları ve meslek hastalıklarının yukarıda zikredilen durumlardaki yetersizlikten kaynaklandığı düşünüldüğünde bu kurulların görev ve yetkilerinin üzerinde durulması tavsiye edilebilir.

Çalışanların yükümlülükleri 6331 sayılı Kanununun 19. maddesinde ifade edilmiştir. Buna göre, “Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür” şeklinde ifade edilmiştir. Ayrıca çalışanların, tehlikeli madde, taşıma ekipmanları ve diğer çalışma araçlarını verilen talimatlara göre kullanma, cihaz, araç/gereç ve makineleri doğru kullanmak, keyfi uygulamalardan kaçınmak zorundadır. Çalışma ortamında çalışanların işyeri ve diğer çalışanlara karşı sorumluluklarının olduğu vurgulandığı halde bazı iş kazalarının diğer çalışanların dikkatsizliğinden dolayı meydana gelmektedir. Bu açıdan işverenlerin denetleme mekanizması üzerinde durulması gerekmektedir. Denetleme ve eğitim sorumluluklarının yerine getirilmediği takdirde, Anayasa'nın 17. maddesinde zikredilen “Kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı”nın korunmasına yönelik düzenlemenin de ihlal edileceği göz önünde tutularak, çalışma ortamında ortaya çıkabilecek iş kazası sonucu çalışanların vücut bütünlüğünün bozulmaması için gerekli önlem ve tedbirlerin alınması gerekmektedir

YAZAR BEYANI

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı: Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Etik Kurul Onayı: Bu araştırma etik kurul izni gerektiren analizleri kapsamadığından etik kurul onayı gerektirmemektedir.

Yazar Katkıları: İki yazar da eşit oranda katkı sağlamıştır.

Çıkar Çatışması: Yazar açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır

Kaynakça

- Akyiğit, E. (2019). Çırak ve stajyerlerin iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri hakkında bazı düşünceler. *Kamu-İş*, 14(3), 29-61.
- Alpagut, G. (2014). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun genel esasları. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 72(2), 31-46.
- Ateş, Z. G. (2020). Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği açısından eğitilmeleri. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 28(2), 713-744.
- Bağ, Y. (2022). Türkiye’de mesleki eğitimde yaşanan değişim süreci, *International Social Sciences Studies Journal*, 8(101), 2739-2756.
- Sabuncu, H. (2004). Prof. Dr. Turhan Akbulut: Ülkemizde İşçi Sağlığının Hocası. *TTB Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Dergisi*, 5(18), 25 – 27.
- E. İslamoğlu ve S. Yıldırım (Ed). (2019). Sosyal bilimlerde yeni araştırmalar. s. 213-226. Ankara: Berikan Yayınevi.

-
- Çiçek, Ö.ve Öçal, M. (2016). İş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişim. *Emek ve Toplum Dergisi*, 5(11), 106-129.
- Doğan Yenisey, K. (2019). İş hukukunun temel kavramları. U. Aydın ve F. Kocabaş (Ed). *Bireysel iş hukuku*. s. 3-40. Ankara: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Kılıkış, İ. (2013). İş sağlığı ve güvenliğinde yeni dönem: 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu (isgk), “iş,güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(1), 13-41.
- Korkut, G. ve Tetik, A. (2013). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun getirdiği yenilikler ve temel sorunlar. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 455-474.
- Kazak, İ. E. (1992). İşçi sendikalarının tarihi gelişimi (İngiltere örneği). *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 63-81.
- Özer, M. ve Suna, H. E. (2022). 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu’nda Yapılan Değişiklik Sonrası Mesleki Eğitim Merkezi Programlarının 2022 Yılı İlk Üç Aylık Performans Değerlendirmesi. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(18), 1-17.
- Seratlı, G. B. (2004). 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 53(2), 197-245.
- Süzek, S. (2022). *İş hukuku*. İstanbul: Beta Basım ve Yayın.
- Terzioğlu, A. ve Aksungur, A. B. (2019). İş sağlığı ve güvenliğinde işverenin hukuki ve cezai sorumluluğu. *Dicle Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dicle Adalet Dergisi*, 3(6), 12-54.
- Yener Aydın, B. ve Doğan, A. (2020), iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine yönelik çalışan algılarının belirlenmesi, *beykoz akademi dergisi*, 8(2), 1-19.
- Yiğit Şakar, A. (2012), işletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilere ve çıraklara yapılan ücret ödemelerinde asgari geçim indirimi uygulanır mı?. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 7(25). s.249-255.
- <https://www.etimolojiturkce.com/kelime/staj> (Erişim Tarihi: 08.04.2023).
- <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 08.04.2023).
- <https://web.archive.org/web/20210723212516/http://www.lugatim.com/s/%C5%9EAK%C4%B0RT> adresinden (Erişim Tarihi: 10.04.2023).
- <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4> (Erişim Tarihi: 29.03.2023).
- <https://www.alomaliye.com/2017/10/03/ogrenci-cirak-stajyer-is-kazasi> (Erişim Tarihi: 24.05.2023).

Extended Abstract

Research Questions and Purpose

The concept of occupational health and safety involves protecting individuals from the health and safety risks and dangers that they may encounter in the workplace, or in the event that they are exposed to such risks, mitigating the harm caused. Occupational health and safety have become essential aspects of working life in the modern world, where technological advancements, occupational accidents, and diseases have increased rapidly. Protecting employees in terms of health and safety while they are working is as crucial as compensating them for their efforts. Protecting an employee in terms of occupational health and safety means safeguarding not just their physical well-being but also preventing any negative social and economic consequences that may arise. A person who suffers a work accident or occupational disease may face challenging social and economic situations in society. Comprehensive legal regulations have been established to prevent workers from suffering losses due to the work they perform, as seen in previous regulations and later with the Occupational Health and Safety Law No. 6331. While the previous legal regulations had only limited provisions for protecting workers in terms of work accidents and occupational diseases, the scope was broadened with the Occupational Health and Safety Law No. 6331, which came into force on 20 June 2012, and provisions were made to protect all employees. While the previous legal regulations mostly contained provisions regarding the consequences of non-compliance with occupational health and safety, preventing work accidents, and occupational diseases has become a priority with the Occupational Health and Safety Law.

Methodology

Although apprentices and trainees are not classified as workers or civil servants and are not entitled to wages for their work, they are included in the concept of employees according to Article 2 of the Occupational Health and Safety Law No. 6331. This statement was not found in previous regulations and is a positive regulation. This study aims to address the legal regulations introduced to protect apprentices and interns. These individuals are not considered workers or civil servants, are not entitled to wages for their work, and work in the same areas as other employees. The study aims to identify deficiencies in this regard and to protect them against the risks of work accidents and occupational diseases that they may encounter while working. The study first focuses on the general concept of occupational health and safety, the employer's obligations in this regard, and the rights and powers of employees regarding occupational health and safety. In addition to examining scientific publications regarding the occupational health and safety of apprentices and trainees, the study examines the current legislation.

Results

Legal regulations related to apprentices and interns in the Constitution, the Vocational Education Law No. 3308, the Labor Law No. 4857, and the Code of Obligations No. 6098 are briefly mentioned. Subsequently, the study emphasizes the provisions of the Occupational Health and Safety Law No. 6331, the most critical legal regulation regarding occupational health and safety in force in our country. In particular, the law's regulation stating that "*this law applies to all employees, including apprentices and interns, regardless of their field of activity*" provides a clear statement regarding the protection of apprentices and interns. For this reason, this law is of great importance for all employees, as well as apprentices and trainees. According to the Occupational Health and Safety Law No. 6331, it is incorrect not to consider the number of apprentices and trainees in any situation related to occupational health and safety measures in a workplace. Regardless of the number of apprentices and trainees in a workplace, their number should be considered in providing occupational health and safety services since they are not included in the number of employees according to legal legislation. It is thought that if apprentices and trainees are employed in risky workplaces, they are deprived of legal protection against work accidents and occupational diseases. To ensure that this regulation does not have any negative consequences on apprentices and trainees, the legislation requires that they be included in the number of workers in the equipment and other occupational health and safety services in the workplace. Therefore, it would be more effective to impose more obligations on the employer in legal regulations in this direction for the protection of apprentices and interns in terms of occupational health and safety or to impose these obligations on apprentices and interns through an independent legal regulation.