

ÇIRAK VE STAJYERLERİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİ HAKKINDA BAZI DÜŞÜNCELER

Prof. Dr. Ercan AKYIĞIT

MEF Üniversitesi Hukuk Fakültesi

ÖZET: İşyerlerinde çırak/stajyer konumuyla faaliyette bulunan kişiler de vardır. Diğer çalışanlar gibi bunların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri de çalışma yaşamı bakımından önem taşımaktadır. Bu çalışmada 6331 sayılı Yasa ve ona dayalı ikincil mevzuatın bu konuyla ilgili düzenlemesi tarihsel süreç ve güncel haliyle değerlendirilip sunulmaktadır.

I- GİRİŞ

Bu çalışmada inceleme konumuz, **çırak ve stajyerlerin iş sağlığı ve güvenliği eğitimidir** ve ayrıntılı sunulmaya çalışılacaktır. Fakat ondan evvel genel olarak İSG'nin işverene yüklediği yükümler ve özellikle de çalışanları İSG konusunda eğitmek yükümü hakkında bilgi sunmak, sonrasında ise asıl inceleme konumuza uygunlaşmak daha uygundur.

II- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI VE İŞVERENE YÜKLEDİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLER

1- İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kavramı: Genel olarak iş sağlığı ve güvenliğinin M.Ö. 2780 yılına ve Mısırlı mimar/mühendis ve hekim olan İmhotep'e kadar geriye götürüldüğü, anılan kişinin piramit inşaatında çalışanlarda bel incinmesi olduğunu saptadığı söylenir. Keza Hipokrat, Sokrates ve Platon'un ve hatta Aristo'nun da konuyla ilgilendiği görülür. İş sağlığının gelişiminde ise en çok Dr. Bernardino Ramazzini'nin emeğinin geçtiği, uzun yıllar işyeri hekimliği yaptığı ve 1700 de <<Çalışanların Hastalıkları>> isimli bir kitap yayınladığı; tüm bu katkılarından dolayı da Dünyada iş sağlığının kurucusu ve babası olarak anıldığı söylenir (Bkz. N. Bilir/A.N. Yıldız, İş Sağlığı ve Güvenliği, 2. Bası, Ankara 2013, 14-17). Sanayi Devriminin ve o dönemlere damgasını vuran Fransız İhtilali'nin çalışanların (özellikle de işçilerin) çalışma koşullarını çok olumsuz biçimde etkilediği ve onların her türlü sağlık ve güvenlik önlemlerinden uzak ortamlarda

çalışmasına vesile olduğu bilinen bir gerçektir. İşte diğer koşullar yanında bu olumsuzluklarla da mücadele etme sosyal devlet olmanın da bir gereği olarak algılanır ve yaşanan kimi gelişmeler sonucu “iş sağlığı ve iş güvenliği” (İSİG), kavram ve önlemlerinin ortaya çıktığı görülür.

İSİG denilince, çoğu kez bu kavram içinde barındırdığı “iş sağlığı” ve “iş güvenliği” öğelerine ayrılarak ele alındığı gibi bazen her ikisini de içerecek şekilde sadece “iş güvenliği” deyiminin kullanıldığı da görülür. Fakat tek başına iş güvenliği deyiminin daha çok teknik önlemleri ifade ettiği de belirtilmelidir. Kökeni itibariyle işçilere dönük olarak ortaya çıktığından işçi sağlığı ve iş güvenliği adıyla da anlatılan şey dar veya geniş biçimde ele alınabilir. **Dar anlamda İSİG**, işçinin sağlık ve emniyetinin işyeri sınırları ve iş dolayısıyla doğan tehlikelere karşı korunmasını anlatır. Fakat zamanla bunun yeterli olmadığı görülerek, kavramı sadece işçiyle ve işyeri sınırları içindeki tehlikelerle sınırlamanın doyurucu gözükmediği anlaşılacak çevresi genişletilmiştir. Böylece ulaşılan “**geniş anlamda İSİG**” ise, sadece işyerinde değil işyeri dışından da olsa işçinin sağlık ve güvenliğini olumsuz etkileyebilecek risklere karşı önlem almayı ifade etmektedir (**Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan**, Bireysel İş Hukuku, 8. Baskı, İstanbul 2017,354 vd). Hatta artık sağlık ve güvenlik ihtiyacı ve önlemlerinin işçiyle sınırlanmayıp tüm bağımlı çalışanları kapsar tarzda ele alındığı ve bu yüzden de işçi sağlığı ve iş güvenliği yerine “iş sağlığı ve iş güvenliği” deyimlerinin kullanılmaya başlandığı da belirtilmelidir. Nitekim 6331 sy. İSGK’ da bu anlamda “iş sağlığı ve güvenliği” deyimini kullanmakta (İSGK. 1 vd.) ve buna uygun düşecek tarzda sadece işçilerin değil işyerinde faaliyet gösteren çırak ve stajyerlerin de İSİG önlemlerinden yararlanacağını belirtmektedir (İŞK. 4/f ve İSGK. 2/1). Hatta işçi dışındaki memur, sözleşmeli personel gibi kamu görevlilerinin de İSG kurallarının kapsamında olduğu söylenmelidir. Tüm bunlara rağmen İş Hukuku bağlamında yapılacak açıklamalarda İSG kavramını işçi ve işyeriyle sınırlamadığımızı belirtelim. Sorunun daha iyi anlaşılabilmesi için diyebiliriz ki iş sağlığı ve iş güvenliği; (konumuz itibariyle çalışanlara yönelik olduğundan) işe alınıştan işten ayrılmaya dek işçinin/ çalışanların sağlık ve fizyolojik özelliklerine uygun işyeri / iş verilmesi ile iş vesilesiyle karşılaşılabilecek tehlikelere karşı sıhhi / teknik ve sosyo-ekonomik önlemler almayı anlatır. Önlemlerin çok boyutluluğu aslında iş sağlığı ve iş güvenliğinin çok bilimli bir eksende yer aldığını da gösterir. Öyle ki, İSG önlemlerinin gereğince alınmamasının sonucu iş kazası- meslek hastalığı ve mesleğe bağlı hastalıklar biçiminde karşımıza çıkmakta

ve bizde çoğu kez işçinin ölümüyle sonuçlanmaktadır. İşçinin fizyolojik ve ruhsal yapısına uymayan işlerde çalıştırılmaması, sağlık açısından periyodik kontrolü ve nihayetinde tehlikeyle karşılaşıp bünyesinde zedelenme oluştuğunda bunun tedavisi hep tıp biliminin işidir ve bu yönüyle İSG olgusu tıp bilimini ilgilendirmektedir.

Diğer yandan İSG kavramı, mühendislik bilimini çok yakından ilgilendirir. İSG sürekli gelişen ve karmaşıklaşan teknoloji de dikkate alınarak her şeyden önce, işyeri henüz proje aşamasındayken İSG önlemlerinin planlanmasını gerektirir. Sonra işyerinde makine vs'nin nerede, nasıl kullanılacağı, yangın merdivenleri ve yangın söndürümü, havalandırma, gürültü ve titreşimin önlenmesi, koruyucu malzemeler temini vs. hep mühendislikle ilgili önlemlerdir. O halde konunun mühendislik bilimi yanı inkar edilemez.

Nihayetinde alınacak her İSG önleminin ekonomik bir maliyet taşıdığı, ayrıca önlemlerin alınmaması halinde işçinin uğradığı zararların giderimi vs'nin yine ekonomik külfet getirdiği açıktır. Hal böyle olunca İSG konusunun hukuk ekonomi, hatta maliye gibi sosyal bilimleri de ilgilendirdiğini söyleyebiliriz.

Bir kısmını Türkiye'nin de onayladığı çeşitli Uluslararası belgelerde ve birçok iç hukuk kuralımızda ifadesini bulan İSG kavramıyla ilgili bu teorik açıklamalardan sonra, İSG önlemleri ve bunların hukuki temeli ile bunlara aykırılığın doğurabileceği sonuçlara da değinilmelidir (**Akyiğit**, İş Hukuku, 361 vd).

Bizde önceden İşK. 77 vd ile BK. 332 ve tek tük serpiştirilen kimi hükümlerde dağınık biçimde sözü edilen iş sağlığı ve güvenliği olgusu, tüm iş yasalarını kapsar biçimde ilk kez 30.06.2012 tarih ve 6331 sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" ile düzenlenmiştir. Ancak bu yasanın yürürlüğe giriş tarihi noktasında 12.07.2013 tarih ve 6495 sayılı Kanun'la, diğer kimi konularda ise 6552 sayılı Kanun ve 6645 sayılı Kanun ile değişiklik yaşadığı belirtilmelidir (Fazlası için bkz. M. **Şen**, İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Dayanakları, MŞÜHFD. C.IV, Sayı, 1, 117-142).

İşte bu değişik hükümleri de dikkate alındığında, 6331 sayılı Yasa'nın kapsamı ve içeriği itibarıyla parçalı biçimde yürürlüğe giren **genel bir yasa**

olduğunu söyleyebiliriz. Anılan yasayı uygulamaya taşımak üzere çok sayıda yönetmelik çıkarıldığı, hatta kimilerinde sonradan değişik tarihlerde değişikliğe gidildiği görülmektedir.

2- İSG'nin İşverene Getirdiği Yükümlülükler: İSG olgusunun çeşitli önlemleri ve görünüm biçimlerine İSGK. 4 vd. ile bunlara dayanılarak çıkarılan yönetmeliklerde ve kimi yasal düzenlemelerde (İŞK. 71 vd. 3572 sy. Kanun 1 vd, UHSK. 180, TBK. 417/2 vs.) rastlanılabilir. Anılan hükümler incelendiğinde, İSG kural ve önlemlerinin gerek işveren ve çalışana ve gerekse de Devlete birtakım yükümlülükler yüklediği ve imkanlar tanıdığı görülür Fakat çalışanlara ve Devlet'e getirilen yükümlülükler bu incelemenin konusu değildir (Bkz. **Akyiğit**, İş Hukuku,12.Bası, İstanbul 2018,492-500. **Özdemir**, 435 vd. G. **Sarıbay Öztürk**, İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları, İstanbul 2015, 48 vd.). Üstelik bu önlem ve sorumluluklar ile yetkiler bakımından, ilke olarak işyerinin ve iş ilişkisinin hangi yasaya bağlı bulunduğu, işyerinde kaç çalışan olduğu ve ne işinde çalıştığı da (yasal istisnalar dışında) önemli değildir (İSGK. 2/2).

İSG kurum ve kurallarının işverene yüklediği yükümlülükler yasada "**işverenin genel yükümlülüğü**" ve "**İSG hizmetleri**" biçiminde düzenlenmiştir (İSGK. 4, 5 vd) ama bunun pek de öğreticilik ve kolay anlaşılabilirlik taşıdığı söylenemez. Ancak 6331 sayılı Kanunla İSG olgusu klasik somut ölçekli önlem alma vs anlayışı yerine **somut işyeri odaklı bir süreç** olarak görülmüş ve bunun yönetiminde de işverene çeşitli yüküm ve yetkiler getirilmiştir (**Şen**, İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında İşyeri Odaklı Süreç Yönetimi Anlayışı, MÜHFD. C.IV, Sayı; 1, 77-113). Bu yüzden işveren yükümlülüklerinin; "işyeri için risk değerlendirimi yaptırmak ve tehlike sınıf derecesini belirlemek", "önlem alma" ve "**bilgilendirme ve eğitime**" ile "organizasyona gitme" ve "çalışan temsilcisi ve temsilciliğini oluşturma yükümü" ile kimi olguları bildirme" yükümlülüğü biçiminde kümeleyerek sunmak uygundur, denilebilir (**Ş. Ertürk**, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverene Getirilen Yükümlülükler, Sicil/Eylül 2012, 13-24. **Gerek**, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Düşündürdükleri, Sicil/Aralık 2012, 11. **Akyiğit**, 472-492. C. **Baloğlu**, İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılık Hallerinde Uygulanacak Yaptırımlar, Kamu-İş D.2013/2, 99-125, 103 vd. E. **Özdemir**, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul 2014,60 vd, 147 vd. G. **Sarıbay Öztürk**, 16-47). İşverene düşen yükümlülüklerden inceleme

konumuzu oluşturanı çalışanları “bilgilendirme ve eğitime” yükümü (Özdemir,288 vd. Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 368 vd. Akyiğit, İş Hukuku, 479-484) kapsamında **çırak ve stajyerlerin İSG eğitimi** hususudur ve aşağıda ayrıca incelenecektir.

İSG bağlamında işverene düşen çalışanları İSG ve mesleki risk vs. konusunda bilgilendirmek yükümü ayrı bir maddede (İSGK. 16) SİSG konusunda eğitime yükümü ise farklı bir maddede (İSGK. 17) düzenlenmiştir. Bunu belirttikten sonra asıl konumuz olan İSG konusunda eğitime yükümüne yoğunlaşmak gerekmektedir.

3- Çalışanlarını İSG Konusunda Eğitime (İSG Eğitimi Verme) Yükümü: İSG konusunda işverene düşen bir diğer yüküm, yukarıda da anıldığı üzere çalışanların İSG konusunda eğitimidir (İSGK.17). Bu eğitimin kimler tarafından ve nasıl verileceği Yasa ve onu detaylandıran ilgili Yönet-melikte düzenlenmiştir (İSGK.17,ÇİSGEY.3 vd), aşağıda da sunulacaktır.

A- İSG Eğitimi ve Mesleki Eğitim Kavramları: İSG eğitiminin amacı; çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliği bilinci uyandırma ve oluşturma, İSG’ne yönelik davranış değişikliği sağlamak ve eğitimlerde aktarılan bilgilerin öneminin çalışanlarca algılanıp kavranmasını sağlamaktır (ÇİSGY.12/5), denilebilir (R.Kurt, Herkes İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi, Ankara 2013,159). Mesleki eğitimden farklı olarak tehlike sınıf ve derecesi ne olursa olsun her işyerinde İSG eğitimi verilmek zorundadır (Özdemir,290). Ancak bu konu uygulamada zaman zaman mesleki eğitim ve mesleki yeterlilik ve belgesi konusuyla karıştırılmaktadır. Buna bir ölçüde İSG eğitimiyle ilgili maddede yer alan bazı hükümlerin (İSGK.17/3,5) de katkı sağladığı düşünülür. Zira anılan hükümlerden birinde açıkça “mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, **yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını** belgeleyeme-yenler çalışamaz” denilmektedir (İSGK.17/3). Bunun da teknik anlamda o iş ve meslekle ilgili mesleki eğitim olduğu ve onun belgelenmesine yöneldiği düşünülmektedir. Böylece tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfa giren işlerde çalışmak üzere çalışan alınacaksa, onda yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgelemesi aranmalı, yoksa işe başlatılmamalıdır. Bunda problem yoktur. Fakat aynı yasadaki “Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, **yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka**

işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz” diyen hüküm (İSGK.17/5) bu denli açıklık taşımamaktadır. Buradaki eğitimin ne olduğu ve eğitimin alındığını gösteren belgenin İSG eğitimi ve onun alındığını kanıtlayan belge/sertifika mı, mesleki eğitim ve mesleki yeterlilik belgesi mi olduğu tartışmaya açıktır. Aslında burada yasa mesleki eğitimden ve o mesleğin yeterliliklerinden ve belgelenmesinden söz etmemektedir. Eğer onu kasdetseydi, tıpkı İSGK.17/3 de olduğu gibi açıkça **yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgelemesinden** söz ederdi. İlginçtir ama burada sadece tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfa giren işlerde karşılaşılabilecek **sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitim** alındığının belgelenmesinden söz etmektedir. Yoksa somut olarak o işe ait teknik bilgiye sahip olup olmamaktan ve bu teknik bilgiye yönelik eğitim alıp almamaktan söz etmemektedir. Bir iş ve meslek hakkında yeterli mesleki bilgiye sahip olup olmamak ile buna dair eğitim alındığını gösteren belgeye sahip olup olmamak, İSG’den ziyade mesleki yeterlilik ile ilgilidir. İSG eğitimi verme kurumu ve kavramı ile mesleki eğitimi kurumu ve bu eğitimi verme durumu/verebilecekler konusu birbirinden farklıdır. Mesleki eğitim ve mesleki yeterlilik konusu 5544 sayılı **Mesleki Yeterlilik Kanunu** ile yasal bazda düzenlenmiş ve Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) kurulmuştur. Ayrıca konu <<**Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik**>> te (RG.13.07.2013,No.28706) ve çeşitli tarihlerde çıkarılan **Tebliğlerde** detaylandırılmış ve mesleki eğitimi belgelendirme konusu zamanla kimi ertelemelere uğramıştır. Gerçekten konunun içeriğine bakıldığında, bu eğitimin değişik şekillerde alınması mümkün olduğu gibi, daha önce ilgili meslekte/işyerlerinde/ okulda o meslekle ilgili olarak alındığının çeşitli biçimlerde belgelenmesinin mümkün olduğu, hatta ayrıca belge aranmaksızın o meslekte mesleki eğitime sahip bulunduğu kabul edildiği görülür (Ynt.6 vd). Mesleki eğitim içinde o iş/meslek ile ilgili teknik kimi bilgiler yanında iş güvenliği bilgileri de söz konusudur. Bu yüzden de sıkça İSG eğitimi ile mesleki eğitimin karıştırıldığı görülür. Kişinin/çalışanın mesleki eğitim belgesine sahip olması veya mesleki eğitim almış olması, onun çalıştığı işyerinde İSG eğitime tabi tutulmasına engel değildir. Zira mesleki eğitim, belli bir meslekte mesleki bilgiye ve buna dair belgeye sahip bulunduğu anlamını verir. Oysa, İSG eğitimi, çalışanın mesleki eğitimi ve belgesi olsun olmasın, o meslekte ustalığı ve mesleki bilgisiyle değil, işyerinde/işteki İSG riskleriyle

ilgilidir. Bunlardan birinin varlığı, diğerinin de böylece sağlandığı veya diğerine gerek olmadığı sonucuna götürmez. Yani İşveren çalışanın yapmış olduğu işe bakmaksızın bütün çalışanlarının İSG eğitimi almasını sağlamak yükümü altındayken (İSGK.17), buna karşın mesleki eğitim bağlamında **sadece tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde** çalıştırılacakların mesleki eğitim alması gerekmektedir (Bu konuda ayrıca bkz. <http://www.recepguner.com/-mesleki-egitim-arap-saci/05.01.2016,erişim> 23.01.2019). İşveren ancak tehlikeli ve çok tehlikeli işte çalışanlar için mesleki yeterlilik belgesi aramak, bu olmadan onları işe başlatmamak zorundadır (İSGK.17/3). Başka yerden kendi işyerine çalışmak üzere gelenlerde arayacağı **yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi talimatları içeren eğitim** alındığına dair belge (İSGK.17/5) ise, maalesef meramını kuşkuya yer bırakmadan anlatır biçimde düzenlenmemiştir. Aynı durum maalesef Yönetmelikte de tekrarlanmıştır (ÇİSGEY.5/4). Bu yüzden de yok yere bir karışıklığa yol açacak gibi gözükmektedir. Mesleki eğitim ve mesleki yeterlilik belgesi olmadan işe başlatılmayacaklarda hem ilgili alanda mesleki eğitime dair yeterlilik belgesi aranmalı hem de İSG eğitimine tabi tutulması gerekmektedir.

B- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi ve Çeşitleri; İSG eğitimi konusunda işverene düşen bir diğer yüküm, çalışanların İSG konusunda eğitimidir ve ilgili yasal düzenlemeler incelendiğinde bunun çeşitli türleri bulunduğu anlaşılmaktadır.

Bunları normal eğitim, özel eğitim ve yenileme eğitimi ile ek (ilave) eğitim biçiminde adlandırabiliriz (İSGK. 17). Kısaca açıklarsak;

* **Normal eğitim/İşe başlama eğitimi:** Bu eğitim özellikle çalışan henüz işe başlamadan evvel verileceği gibi, çalışanın iş ve/veya işyeri değişikliğine gidildiğinde veya iş ekipmanlarının değişmesi yahut yeni teknoloji uygulanmaya geçilmesi hallerinde verilir (İSGK. 17/1). Yönetmelik, çalışanın henüz işe başlarken verilen eğitime **işe başlama eğitimi** demektedir ve “Çalışan fiilen çalışmaya başlamadan önce, çalışanın yapacağı işe, varsa kullanacağı iş ekipmanına ve işyerine özgü iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini içeren konularda uygulamalı olarak verilen eğitimi” anlattığını belirtmektedir (ÇİSGEY.4/e). Bu eğitimler işverence veya işveren tarafından

görevlendirilen bilgi sahibi ve deneyimli çalışanlarca verilebilir. **İşe başlama eğitimleri**, temel eğitimlerin gerçekleştirilmesine kadar geçen sürede çalışanın tehlike ve risklere karşı korunmasını sağlayacak nitelikte olmalı ve uygulamalı olarak verilmelidir. İşe başlama eğitimi **her çalışan için en az iki saat** olarak düzenlenir. Bu eğitimlerde geçen süreler **temel eğitim sürelerinden sayılmaz** (ÇİSGEY.6/2).

* **Temel eğitim:** Asgari Ek-1'de belirtilen **konuları içeren** ve **düzenli aralıklarla tekrarlanan** eğitimi, anlatır (ÇİSGY.4/f). Bu eğitimin neleri kapsayacağı ÇİSGEY. EK-1 de yer alan cetvelde sayılmaktadır. Kısaca "genel konular (çalışma mevzuatıyla ilgili bilgiler/çalışanların yasal hak ve sorumlulukları/işyeri temizlik ve düzeni/iş kazası ve meslek hastalıkları) ile sağlık konuları, teknik konular ve diğer konular" başlığı altında sıralanan konularda verilen eğitime temel eğitim denilir. Bu eğitimin düzenli aralıklarla tekrarlanması da gereklidir. İşveren, çalışanlarına asgari Ek-1'de belirtilen konuları içerecek şekilde **temel eğitimlerin** çalışan işe başladıktan sonra en kısa sürede verilmesini sağlar (ÇİSGEY.6/1). Bu eğitimlerin, değişen ve ortaya çıkan yeni riskler de dikkate alınarak;

- a) Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yılda en az bir defa.
- b) Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iki yılda en az bir defa.
- c) Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde üç yılda en az bir defa,
olacak şekilde düzenli aralıklarla tekrarlanması gerekir (ÇİSGEY.6/4).

***Uzaktan eğitim:** İletişim teknolojileri aracılığıyla elektronik ortamda gerçekleştirilen eğitim faaliyetlerini anlatmaktadır (ÇİSGEY.4/g). Özellikle bankacılık, sigortacılık, denetim-danışmanlık, perakende mağazacılık vs alanında faaliyet gösteren az tehlikeli sınıftaki işyerlerinde tercih edilen bir yöntem olabilir (İ.İşıklı, İş Güvenliği Eğitiminde 16 Saat Sürprizi, 24. Ağustos 2014 tarihli Dünya Gazetesi).

***Uzaktan eğitim yönetim sistemi** ise Uzaktan eğitim sisteminin yönetimini, belgelendirme ve raporlandırma işlemlerini, iletişimini, kurs içeriğinin yayınlanmasını ve uzaktan ölçme değerlendirme işlevlerini sağlayan bilgisayar yazılımını, ifade etmektedir (ÇİSGEY.4/ğ). Uzaktan eğitimin gerekleri ise ayrıca düzenlenmiştir (ÇİSGEY.15 /A).

***Özel eğitim** ise, her çalışana değil sadece çalışan temsilcisi niteliği taşıyanlara verilir (İSGK. 17/2). Normal her çalışana verilen eğitimi zaten bir çalışan konumuyla temsilci de alacağı için, buradaki eğitimin ondan biraz farklı olması gerektiği açıktır. Bu yüzden, onun içeriğinde normal çalışanlara verilen eğitim yanında onlarınkinden biraz daha detay içeren, çalışanların hak ve yükümlülüklerine ve temsilcinin görev ve yetkisine ilişkin bilgilerin yer alması beklenir.

***Yenileme eğitime** gelince; bu eğitim bilgi yenileme eğitimi diye de anılmaktadır (ÇİSGEY.6/6). Herhangi bir sebeple 6 aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, bu ayrılık sonrası tekrar işe başlamadan önce, geçmiş bilgilerini yenilemek amacıyla verilen eğitimidir (İSGK. 17/4, c. 2). Şüphesiz bu eğitimde geçmiş bilgileri hatırlatmak amaçtır ama eğer o alanda kimi yenilikler varsa, onların da bu arada sunulması mantıksız gelmez. Yenileme eğitimi için aranan **çalışanın 6 aydan çok süren işten ayrılığının**, iş sözleşmesinin hastalık/doğum/izin/tutukluluk, hatta işçi sendikası yöneticiliği vs gibi bir nedenle askıda kalması yahut sözleşmenin sona ermesi sonucu yaşanması biçiminde karşımıza çıkabileceğini düşünüyoruz. Keza bu eğitim için, çalışanın öylece aradan sonra yeniden aynı işinde ve iş ortamında çalışması söz konusu olmalıdır. Çünkü; yenilemenin özünde bu olsa gerektir. Eğer o, öncekinden farklı bir işte ve ortamda çalıştırılacaksa, ona verilecek eğitimin yenileme eğitimi değil de, normal eğitim olması akla gelir. Yasa anlamında tekrar işe başlatılmasına; işten ayrılığın biçimine bağlı olarak ele alınması gerekir. Eğer sözleşme sona ererek işten ayrı kalınmışsa; işe tekrar başlamak da işe yeniden girişi sağlayan yeni bir iş sözleşmesiyle (veya başka bir sözleşmeyle) gerçekleşecektir. Fakat işten ayrılık sözleşmenin askıya alınmasıyla gerçekleşmişse; tekrar işe başlamak da doğal olarak, askı sona erip işe fiilen ve hukuken başlamak anlamını verecektir.

***Ek (ilave) eğitim** ise, sırf belli konumdaki çalışana karşı gündeme gelir. Öyle ki, iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan bir çalışanın bundan sonra yeniden işe başlamadan önce verilen ve söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri ile ondan korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri hakkında verilen bir eğitimidir (İSGK. 17/4, c. 1,ÇİSGEY.6/5). Aslında işin özünde, anılan kişinin çalışma sırasında yeniden iş kazası veya meslek hastalığıyla karşılaşmasını önlemek amacının yattığı söylenebilir. Ancak bu noktada, çalışanın geçirdiği iş kazası veya meslek

hastalığının da aynı (şu anki) işyerinde mi gerçekleşmesinin aranacağı belli değildir. Keza anılan çalışanın uğradığı iş kazası veya meslek hastalığına dayalı işten ayrı kalmanın ne kadar süreceği ve bunun sonucunda işe başlamanın aynı işyerinde askı sonrası yeniden fiilen ve hukuken başlama veya sözleşmesi sonlanıp yeniden işe alınmak tarzında da olabileceği söylenebilir.

Bunun dışında temsilci eğitimi (İSGK.17/2) ile, işyerinde **onbeş yaşını bitirmiş ancak onsekiz yaşını doldurmamış genç çalışanlar**, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren grupların özellikleri dikkate alınarak gerekli eğitimler verilir (ÇİSGEY.7/1).Aslında bunlardan çocuk ve genç çalışanların bir ölçüde çırak/stajyer olarak da işyerlerinde karşımıza çıkması olasıdır (Bu konuda bkz.T.**Centel**,Çocuklar ile Gençlerin İş Güvenliği, İstanbul 1982,17 vd).

Bir işyerinde temel eğitimini tamamladıktan sonra yaptığı iş değişmeden **yeni bir işyerinde çalışmaya başlayan** çalışan, Ek-1’de yer alan eğitim programının tamamı tekrarlanmaksızın yeni başladığı işyerine özgü riskler ile korunma tedbirlerini içeren konularda **üçüncü fıkra hükümlerine uygun olarak eğitilir**. Çalışanın **daha önceki işyerinde temel eğitimi tamamladığına dair belgelerinin kontrolünden işveren sorumludur**. Bu çalışanların temel eğitimleri, çalışanın eğitimi tamamladığı tarihten itibaren yeni başladığı işyerinin tehlike sınıfına göre dördüncü fıkra da belirtilen **düzenli aralıklar süresince geçerlidir**. İşveren bu çalışanları ikinci fıkra hükümlerine uygun olarak **ayrıca eğitir (ÇİSGEY.6/7)**.

Eğitimler Belgelenmeli ve sertifikaya bağlanıp bu belgeler özlük dosyasında saklanmalıdır (ÇİSGEY.5/ç,15).

C- Çalışanların İSG Eğitiminin Esasları: Çalışanların İSG eğitiminin önemli kısımları şunlardır;

a) Eğitimin Maliyeti Çalışana Yüklenebilir. Gerçekten de **işverenler bu eğitimin maliyetini çalışanlara yansıtamaz** (İSGK. 17/7, c. 1). Bunun sözleşmeye konulacak bir kayıtla “eğitim masrafı” adıyla çalışandan tahsili hususu da bu noktada tartışılır hale gelmiştir, hatta geri alınamaz konumdadır denilebilir. Yine **çalışanların böylesi eğitimde geçirdikleri süre**

çalışma sürelerinden sayılır ve buna göre hiç veya o denli çalışmadan, normal veya normali aşan bir çalışmanın yapıldığı sonucuna varılabilecektir (İSGK. 17/7, c. 2). Buna aykırı sözleşme hükümlerinin geçersiz olacağını belirtelim.

b) Eğitim Fiilen Verilmeli ve İşçi de Eğitime Fiilen Katılmalıdır.

Uygulamada gerçekten eğitim vermek yerine, eğitim verildiğine dair belge verilmektedir ve bu da anılan yükümden beklenen amacı sağlamamaktadır. Çünkü, İSG eğitimi, gerçekten ve fiilen eğitim vermekle sağlanır, eğitim belgesi vermekle değil. Fiilen ve gerçekten eğitim verilmeyen hallerde, eğitime katıldı belgesinin varlığı, işverenin eğitim yükümünü yerine getirmediği anlamında değerlendirilmelidir (**Akyiğit**, İş Hukuku, 484. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, İş Hukuku Dersleri, 31. Bası, İstanbul 2018,367-368). Nitekim uygulamada Yargıtay'da bu kanıdadır (10.HD., 25.09.2017-E.2016/7998, K.2017/6039,HGK.16.06.2004;21-365/369 ve L. **Akın**'ın incelemesi,Sicil/Mart 2006,149-158).

c) Başka İşyerlerinden kendi işyerine çalışmaya gelen varsa onların gerekli eğitimi aldığına dair belge istenmelidir. Eğer bu işyerine bir başka işverenin işyerinden geçici (ödünç) veya buradaki bir işi servis/montaj/ denetim vs gibi kendi işverenin bir yükü olarak yapmak üzere çalışmaya gelen varsa; işverenin bu konuda önemli yetkileri ve sorumluluğu vardır. Gerçekten, başka işverenin işyerinden buraya kendi işverenin yükümü nedeniyle gelip çalışmak durumunda olan kişiyi, burada yapılacak işlerle ilgili gerekli sağlık ve güvenlik risklerine yönelik gerekli bilgi, talimat ve eğitimi aldığına dair belgesinin bulunup bulunmadığını sorması ve belge yoksa da işe başlatmaması gerekir (İSGK. 17/5). Yalnız bu yetki ve sorumluluğun sadece işyerinin tehlikeli veya çok tehlikeli olduğu hallerde gerçekleşeceği, az tehlikeli işyerlerinde aranmayacağı unutulmamalıdır. Örneğin; bir bağımsız denetim firmasının kendi işi ve işyeri az tehlikeli işyeri sınıfına girer. İşte bu firma bir otomobil veya tank yahut patlayıcı madde üreten işyerini denetlemek üzere çalışanını oraya gönderse; otomobil işvereni, gelen denetçinin çok tehlikeli işyerleri için aranan İSG eğitimi aldığına dair belgesi yoksa orada çalışmasına izin vermeyecektir. Buna karşın, denetçi az tehlikeli bir işyerini denetleyecekse, bu durumda ondan, böyle bir eğitim gördüğüne dair belge istenmeyecektir. Fakat yine de o çalışanın kendi işverenin ona hiç değilse, temel/genel İSG

eğitimi vermesi gerektiği dikkatten kaçmamalıdır. Yine bu noktada, başka yerden gelen çalışanın İSG eğitimine dair çok tehlikeli işyerleri ve işler için aldığı eğitimin diğer tehlike grubundaki işyerleri için de geçerli olacağı ve fakat örneğin az tehlikeli veya tehlikeli işyerleri için alınan eğitimin çok tehlikeli için yetmeyeceği düşünülür. Yani onun daha tehlikelisi için alınan eğitimin ondan daha az tehlikeliler için de geçerli bulunduğu, ama daha az tehlikeliler için alınan eğitimin daha ağır tehlikeliler bakımından geçerlilikten uzak olduğu kanısındayız. Zira “az içinde çok yoktur” ama “çok içinde az vardır”.

Alt işveren çalışanlarının durumu; Yasadaki “başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışan” deyiminin alt işveren işçilerini de kapsadığı söylenmektedir (İ. **Aydınlı**, Sicil/Haziran 2012, 21 vd) ve gerçek bir alt işverenlikte alt işverenin iş aldığı yer ile asıl işverenin işyerlerinin ve işverenliklerinin farklılık ve bağımsızlığı bunu destekler. Ancak, böyle bir durumda, alt işverenin işçisinin alt işveren işyeri dururken, asıl işverenin işyerinde ne aradığı ve neyi, nasıl çalışacağı ve alt işverenliğin muvazaalı mı olduğu sorusuyla karşılaşılacağı da belirtilmelidir. Eğer alt işverenliğin muvazaa yahut başka bir nedenle geçersizliğine varılırsa, sözde alt işveren işçilerinin baştan beri asıl işverenin işçisi sayılacağı (İşK.3) ve İSG yükümlerinin de buna göre asıl işverene düşeceği açıktır. Nitekim Yönetmelik bu riski bertaraf eder biçimde “İş Kanununun 2’nci maddesinin yedinci fıkrasında belirtilen asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, her işveren kendi çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesinden sorumludur. Bu işyerlerinde alt işverenin çalışanlarının eğitimleri ile ilgili asıl işveren alt işverence bilgilendirilir. Asıl işveren, alt işverenin çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine dair belgeleri kontrol etmekle yükümlüdür. Ayrıca asıl işveren, alt işverenin çalışanlarına işe başlamadan önce işyerine özgü risklere ilişkin bilgi verir” demektedir (ÇİSGEY.5/3).

d) Geçici (ödünç)İş İlişkisi Bağlamında da İSG Eğitimi Yükümü Vardır. Bir işyerine başka bir işverenden ödünç/geçici olarak gelen bir çalışan varsa; onu ödünç alan (kendisiyle geçici iş ilişkisi kurulan) geçici işçiyi çalıştıran işverenin bu çalışanın İSG risklerine karşı gerekli eğitimi almasını sağlaması gerekir (İSGK. 17/6, İşK.7/9-f) Nitekim Yönetmelikte de “22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 7’nci maddesinde yer alan

geçici iş ilişkisinde, geçici bir süre ile çalışanları kendi işyerinde çalıştırmak üzere **devralan işveren, devraldığı çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesinden sorumludur**” denilmektedir (ÇİSGEY.5/2). Kanımca bu eğitim, ödünç verenin değil, (çalışılacak yer burası olduğu için) ödünç alanın/geçici işçi çalıştıran işyerinin tehlike sınıfına uyan bir eğitim olması gerekir. Eğer işçinin gerçek işverenine ait işyeri ile şimdi geçici/ödünç geldiği işyeri aynı tehlike sınıfındaysa ve zaten işçiye kendi işverenince buna dair İSG eğitimi verildiği belgeleniyorsa, geçici işçi çalıştıranın böyle bir eğitim sağlama yükünün bulunmadığı kanısındayız. Ama işçinin daha önce kendi işvereni yanında hiç eğitim almadığı veya o işyeri daha düşük tehlike grubundaysa aldığı İSG eğitiminin şimdi ödünç/geçici gittiği işyerinde yetersiz kalacağını düşünüyoruz.

Keza Yönetmelik “Geçici iş ilişkisi ve asıl işveren-alt işveren ilişkisi kapsamında çalışanın yaptığı iş değişmeden yeni bir işyerinde çalışmaya başlaması hâlinde 6’ncı maddenin yedinci fıkrasındaki hükümler uygulanır” biçiminde bir düzenlemeye de sahiptir (ÇİSGEY.5/5).

e) Eğitim Süreleri ve Konuları: En son 24.05.2018 tarihli değişik haliyle Çalışanlara verilecek temel eğitimler, işin devamı süresince belirlenen düzenli aralıklar içinde;

*Az tehlikeli işyerleri için **en az sekiz saat,**

*Tehlikeli işyerleri için **en az oniki saat,**

*Çok tehlikeli işyerleri için **en az onaltı saat,**

olacak biçimde **her bir çalışan için** düzenlenir (ÇİSGY.11/1).

Yukarıda belirtilen eğitim sürelerinin Ek-1’de yer alan konulara göre dağıtımında işyerinde yürütülen faaliyetler esas alınır (ÇİSGEY.11/2).

Eğitim sürelerinin bütün olarak değerlendirilmesi esas olmakla birlikte bir saatten az olmamak kaydıyla işyerindeki vardiya ve benzeri iş programları da dikkate alınarak **farklı zaman dilimlerinde de** değerlendirilebilir (ÇİSGEY.11/3).

III- ÇIRAK/STAJYER/İŞLETMELERDE MESLEKİ EĞİTİM GÖREN ÖĞRENCİ KAVRAMLARI

Çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler ile stajyer denilen kişiler de işyerinde belli ölçüde faaliyet gösteren ve işveren/ işveren vekilinden direktif alan kişilerdir. Bunlar iş hukukunun doğrudan konusuna girmezler, zira iş sözleşmesiyle çalışmazlar. Üstelik her birinin konumu diğerinden farklılıklar içerir. Ancak işçi benzeri kişiler diye de anılırlar (S. **Süzek**, İş Hukuku, 8. Bası, İstanbul 2012, 134 vd. **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, İş Hukuku, 6. Bası, Ankara 2014, 188. M. **Şakar**, İş Hukuku Uygulaması, İstanbul 2018, 31 vd) ve kimi noktalarda iş hukukunun koruyucu hükümlerinden yararlanırlar. Çırak ve işletmelerde mesleki eğitim ören öğrenci kavramlarına yasa da yer verilmişse de staj ve stajyer kavramı yasa da düzenlenmemişti ve çeşitli sıkıntılar ve farklı yorumlarla karşılaşılıyordu. Ancak 6764 ve 7033 sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonrası artık anılan yasa da açıkça staj deyimine de yer verildiği görülür (MEK.3/1-r). Tüm bunlar dikkate alındığında ilgili kavramlar hakkında özetle şunlar söylenebilir.

1- Çırak ve Çıraklık Kavramları; Çırak kısaca, Çıraklık sözleşmesine dayalı olarak “bir meslek veya sanatı öğrenmek amacıyla” işyerinde faaliyet gösteren kimsedir. Yasa bunu **çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıkları iş içerisinde geliştirilen kişi**” (MEK.3/c) diye tanımlamaktadır. Öğretide de benzer içerikli tanımlar yapılmaktadır (Detay için F. **Uşan**, Çıraklık Sözleşmesi, Konya, 1994,47 vd).

Çıraklığın asıl amacı, işyerinde bir işçi gibi iş görmek değil, bir sanat veya mesleği (iş) öğrenmektir. Türk hukukunda Çıraklıktan çeşitli yasalarda söz edilmektedir. TBK. 393/3, ve asıl kapsamlı düzenlemenin yer aldığı yasa ise 06.05.1986 tarih ve 3308 sayılı “Mesleki Eğitim Kanunu” (MEK.) böyledir. 4857 sayılı İş K. 4/1-f hükmü ise 01.01.2013 ten itibaren yürürlükten kaldırılmıştır (İSGK.37/ç). Ancak yasadaki “çırak” deyiminin, İSG anlamında aday çırak ve çırak olgularını birlikte kapsadığı düşünülür.

TBK’daki çıraklıkla ilgili hükümde çıraklık sözleşmesinden söz edilmekte ve fakat içeriği ve koşulları hakkında tek kelime geçmemektedir. Sadece, çıraklık sözleşmesine genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerin kıyasen

uygulanacağı dile getirilmektedir (TBK. 393/son). Çıraklık yaşı vs konusunda da suskunluk vardır. Ancak TBK'ya tabi çırağın 12 yaşından aşağı olmaması gerekir (UHSK. 173/1) denebilir (**Süzek**, 136). Fakat, çıraklık somut belli bir süreyle sınırlı değildir. O işin (meslek ve sanatın) öğrenimi için geçecek objektif bir süre ile sınırlıdır. Bu süre her bir somut olayın koşullarına göre değişir. Ancak TBK kapsamında, çıraklık görüntüsü altında iş sözleşmesiyle çalışmanın bulunup bulunmadığının ilişkinin fiili gidişatından da hareketle belirlenmesi önem taşır. Fiili gidişat, ilişkinin çıraklık görüntüsü altına gizlenmiş bir iş sözleşmesi olduğu noktasına götürürse, bu durumda çıraklık sözleşmesini geçersiz sayıp, iş sözleşmesiyle çalışma bulunduğu kabul edilmeli ve sonuçlarını da ona göre belirlenmelidir (**Akyiğit**, Çıraklık ve Çıraklar Üzerine Bazı Düşünceler, THD/Mart 2014, 40-45. **Akyiğit**, İş Hukuku, 95 vd). Uygulamada Yargıtay'a göre de *"Davacının dava konusu dönemde çırak olup olmadığına karar verirken çıraklık sözleşmesi hükümlerine göre değil, çalışma ilişkisine bakılarak bir sonuca varmalıdır. Gerçekten çıraklık sözleşmesinde akdi ilişkinin üstün niteliği çalışma değil, bir meslek ve sanatın öğretilmesidir. Çırak işyerinde çalışmalara bilfiil katılıyor, meslek ve sanat eğitimi arka planda tutuluyor ise bu durumda, çıraklık ilişkisinden söz edilemez. Zira burada gerçekleşen; işçinin emeğiyle işyeri ve işverene katkıda bulunmasıdır ki, bu da ancak bir hizmet ilişkisi ile söz konusu olur"* 21.HD.19.01.2017-E.2016/12326,K.2017/253,THD. Aralık 2018,187 vd).

Mesleki Eğitim Kanunu kapsamındaki çıraklar ise, ilke olarak kendi özel yasalarına bağlıdırlar. Bu yasaya tabi **çırakların en az ortaokul veya imamhatip ortaokulu mezunu olmalı ve bünyesi ve sağlık durumun gireceği mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun bulunmalıdır** (MEK.10/b,c). 19 yaşından gün almamış olanların çıraklık sözleşmesi olmadan çalıştırılmaması gerekir (MEK.19/1) ama 19 yaşından büyüklerin bile çırak konumu edinebileceği açıktır (MEK.10/2; 14/3, 4). Ağır, tehlikeli veya özellik arz eden mesleklere alınacak çırakların öğrenim ve yaş durumu ilgili kuruluşların görüşü alınarak Bakanlıkça belirlenir.

Hangi yasaya tabi olursa olsun, Çıraklık zorunlu değil, isteğe bağlı bir statüdür ve Çıraklık Sözleşmesi ile başlar. Çıraklık sözleşmesi ilgili işyeri sahibi ile duruma göre, çırak olacak kişi reşitlik dahil ehliyet sahibi ise kendisiyle, reşit değilse de onun kanuni temsilcisi ile yazılı olarak yapılır (MEK.13). Yasanın sırf reşit olup olmayı esas alması isabetsizdir. Tam

ehliyetsiz birisi reşit de olsa, onunla kendisi veya yasal temsilcisi kanalıyla yapılan sözleşme hukuken geçersizdir. **Çıraklığa bir deneme dönemi ile başlanır, bu yüzden de Çıraklık ilişkisi mutlaka deneme süresi içerir.** Bu süre Bakanlıkça tespit edilir. Ama bu dönem mesleğin özelliğine göre bir aydan az, üç aydan fazla olamaz. Deneme döneminden sonra taraflar 10 gün içinde ilgili Mesleki Eğitim Merkezi müdürlüğüne başvurmadığı takdirde **çıraklık sözleşmesi kesinleşir** ve bu dönem çıraklık süresinden sayılır. Deneme döneminde ücret ödenir. Aday çıraklıktan çıraklığa geçenler deneme dönemini yapmış sayılırlar.

Çıraklık sözleşmesinin sona ermesi ve yeni işverene geçip geçmeyeceği vs de yasada düzenlenmiştir.

- (TBK'ya tabi olanlar dışında) **Çıraklara** yaşına uygun asgari ücretin en az %30'u tutarında ödeme yapılır (MEK. 25/1). Bu ödemenin yapılması için, onun çıraklık yaptığı işyerinde kaç personel çalıştırıldığı önemli değildir. Hangi yasaya tabi olursa olsun ve hangi yaşta bulunursa bulunsun, çıraklara sadece iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili mevzuat hükümleri (İSGK. 2 vd. krş. 4, 6) uygulanır. Çıraklar çalıştıkları işyerindeki çalışan personel sayısına katılmazlar (MEK. 11). Bu bireysel iş hukuku için olduğu gibi, toplu iş hukuku açısından da böyledir (**Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan**, İş Hukuku, 6. Bası, Ankara 2013, 29). Konu hakkında aşağıdaki ortak esaslar kısmına ve yollama yapılan kaynaklara bakılabilir (Bkz. **Akyiğit**, Çıraklık ve Çıraklar Üzerine Bazı Düşünceler, THD/Mart 2014,40-45).

Çırak ve Çıraklıkla yakın bir kavram olan <<işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler> kavramına da kısaca değinmek gerekir. İşyerlerinde işverenin otoritesi altında faaliyet gösteren bir diğer kişiler **işletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilerdir.** Bunlar mesleki ve teknik orta öğretim veya yükseköğretim öğrencisi olabilir (MEK.3/d). **"İşletmelerde Mesleki Eğitim"** ise; mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları öğrencilerinin beceri eğitimlerini işletmelerde, teorik eğitimlerini ise mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında veya işletme veya kurumlarca tesis edilen eğitim birimlerinde yaptıkları eğitim uygulamaları"dır (MEK.3/h).

Bunlar da işçi değildir gerek bireysel gerekse toplu iş hukuku bakımından ve çalıştıkları işyerinin işçi/personel/çalışan sayısına katılmazlar (MEK.11). Nitekim Yargıtay'a göre de; "...3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'na göre, işletmelerde meslek eğitimi gören öğrencilerle eğitim gördüğü işyeri sahibi arasındaki sözleşme, 4857 sayılı İş Kanunu anlamında bir iş sözleşmesi değildir" (22.HD.04.03.2014-6970/4726, **Demircioğlu/Kaplan**, Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul 2016,15). Bununla birlikte, işletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilere ve mesleki ve teknik ortaöğretim okul ve kurumlarında staj veya tamamlayıcı eğitim gören öğrencilere yine de belli koşullarla bir miktar ödeme yapılır (MEK. 25/1, c.2). Fakat staj yapacak işletme bulunamaması nedeniyle **stajını okulda yapan ortaöğretim öğrencileri** ile yükseköğretim kurumları ve birimlerinde **yapan yükseköğretim öğrencilerinin** yaptıkları stajlarda bu ücretle ilgili hüküm uygulanmaz (MEK.25/1). Yani onlar bundan yararlanamaz.

2- Staj ve Stajyer Kavramları: Staj ve Stajyerlik kavramı sistemimizde evvelden beri bilinip yaşansa da, çıraklık vs yasadaki açıkça düzenlendiği halde (MEK.), Staj ve Stajyerlik maalesef genel olarak bir yasadaki düzenlenmemiştir. Bu yüzden de onlara ve ilişkilerine hangi kuralın uygulanıp uygulanmayacağı konularında farklı görüşler ve uygulamalarla karşılaşılırdı (Bkz. E. **Akyiğit**, Stajyerlerin İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Konumu (I), THD., C.9, Sayı, 98, Ekim 2014, sf.44-54. **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**,191-192). Hatta mesleki eğitim ile stajın da mesleki bilgiyi artırma/geliştirme/pekiştirme işlevi kimi zaman bunların birbiriyle karıştırılmasına da neden olmaktadır (Bkz.4.HD.25.01.2017-E.2016/10383,K.2017/510).

Eskiden genel düzenleme yokluğu sonucu stajyer, "Bir meslek (veya sanat) hakkında teorik bilgiye sahip olup da bunu uygulamada pekiştirmek amacıyla işyerinde faaliyet gösteren kimse" diye anılırdı. Bunun gerek o zaman ve gerekse de halen bazen öğrenim devam ederken, kimi durumlardaysa öğrencilik sona erdikten sonra bir mesleğe (muhasibecilik, avukatlık vs gibi) kabul için arandığı görülür. Öğrenim esnasında stajyerlik "zorunlu" veya ilgili okulun onayına bağlı yahut "isteğe bağlı" stajyerlik biçiminde karşımıza çıkmaktadır. Fakat isteğe bağlı stajyerlik değil, gerçek anlamıyla işçilik söz konusu olur (Detay bilgi için bkz. E. **Akyiğit**, Stajyerlerin İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Konumu (I), THD., C.9, Sayı, 98, Ekim 2014, sf.44-54).

Ancak son zamanlarda bu konuda bazı gelişmeler olmuştur. Şöyle ki;

- Önce 6111 sayılı Kanunla **teknik yüksekokulda** (MYO öğrencilerine vs) öğrenciyken staj yapanlara belli koşullarla ödeme yapılması öngörülmüştür. Fakat staj ve stajyerle ilgili genel bir kural ve tanım yine yoktur. Bu evrede çıkarılan yönetmelik 08.06.2016'da yürürlükten kaldırılmıştır.
- Fakat **Aralık 2016** içinde **6764 sayılı Kanun** çıkarılmış (RG.09.12.2016) ve bunu detaylandırmak üzere MEB, Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü'nce **23.12.2016 tarih ve E. 14498045** sayılı bir de **Genelge** yayınlanmıştır. Ayrıca 18.06.2017 tarih ve **7033 sy. Kanun** ile de yasal değişiklik yaşanmıştır.

Böylece Staj kavramı genel olarak yasada (MEK'da) ilk kez tanımlanmıştır. Buna göre staj; "ilgili eğitim-öğretim kurumunda (örneğin yükseköğretim kurumunda) 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 çalışma**" dır (MEK.3/1-r) Böylece tümünü olmasa da hiç değilse öğretim kurumunda öğrenci iken staj konusuna bir ölçüde yer verilip açıklık getirilmeye çalışılmıştır.

Keza eskisinden farklı olarak, sadece mesleki ve teknik yükseköğretimde değil, hangi dalda olursa olsun **tüm yükseköğretim kurumlarında eğitim gören öğrencileri kapsar tarzda** staj imkanından söz edilmiştir (MEK.1). Fakat yine de karışıklık vardır (MEK.18).

Staj yapacak işletme bulamadığı için stajını okulda yapan ortaöğretim öğrencileri ile yükseköğretim kurumları ve birimlerinde yapan yükseköğretim öğrencilerine ücret ödenmeyeceği kuralı bu yasayla getirilmiştir.

İşte tüm bu yenilikler dikkate alındığında staj ve stajyerlikle ilgili olarak şunlar söylenebilir;

Stajyerlere belli ölçüde ücret ödenmesi esası ve belli koşullarla bunun bir miktarının Devletçe karşılanması (teşvik) öngörülmüştür. Buna göre, stajyerlere ödenecek ücretin **ilke olarak** taraflar arasında düzenlenecek sözleşme ile tespit edileceği öngörülmüştür (MEK.25/1). Burada öncelikle bir **genel sistem** ve bir de **geçici sistem** getirildiği görülür (MEK.25,Geç md.12).

Bu, stajyer çalıştıran işletmelere Devlet tarafından belli koşullarla İşsizlik Sigortası Fonundan **sağlanan bir teşviktir ve sistemimizde ilktir**. Sadece **öğretim programı gereği zorunlu staja tabi öğrencilerin stajında uygulanır**. Öğretim programı gereği zorunluluk taşımayan stajda öğrenciye ödeme asgari ücretin en az %30' u oranında olmak zorunda değildir. Ona MEK 25 teki kural uygulanır ve bu öğrencilere yapılan ödemede Devlet katkısı yoktur. Stajyer istihdam eden işyerlerine sağlanacak Devlet katkısı stajın henüz öğretim kurumundaki öğrencilik esnasında yapılması halinde söz konusudur. Bu **zorunlu stajın** MEK.18 hükmüne yapılan atıftan dolayı, mesleki ve teknik ortaöğretimdeyken staj yapanlar ile sadece **mesleki ve teknik yükseköğretim öğrencisiyken zorunlu staj yapanları** kapsadığı kesindir. Fakat **hangi bölümde okuduğuna bakılmaksızın tüm yükseköğretim öğrencilerini de mi kapsadığı pek de netlik taşımaz**. Bu yüzden mesleki ve teknik yükseköğretim öğrencileri dışındaki yükseköğretim öğrencilerinin zorunlu stajında onlara ücret ödenip ödenmeyeceği tereddütlere yol açmaktadır. Muhtemelen kimi işverenler de tereddüt edilenler için ücret ödemeye gitmeyecektir. Yasanın konuyu netliğe kavuşturması beklenir.

Katkı veya Teşvik, sadece stajyerlere ücret ödeyen özel kesim işverenlerine **yöneliktir. Kamu işverenlerine uygulanmaz**. Bu ödemenin belli tutarını teşvik/destek olarak vermektedir. Gerçekten,

Geçici madde ile getirilen bu (işletmede kaç personel çalışırsa çalışsın stajyere asgari ücretin en az %30 oranında ödeme yapılması, ve İşletmedeki personel sayısına göre bunun belli kısmının Devletçe ödenmesi) **teşvik uygulamasını Cumhurbaşkanlığı 5 eğitim-öğretim yılına kadar uzatabilir** (MEK.Geç.md.12.Genelgemd. 6). Nitekim uzatma yaşanmaktadır.

Bilindiği gibi, ister kamu ister özel öğretim kurumu olsun, staj yapacak işletme bulamadığı için stajını okulda yapan (ortaöğretim öğrencisine

ve) yükseköğretim öğrencisine zaten herhangi bir ücret ödenmez (MEK.25/1). Bu yüzden de **bu teşvik, staj yapacak işletme bulamadığından stajını okulda yapan kişiler için uygulanmaz.** Ayrıca **kamu kurum ve kuruluşlarında yapılan stajda da bu kurum ve kuruluşlara teşvik yoktur** (MEK. Geç. md.12). Konu hakkında fazla bilgi için bkz. **Akyiğit**, İş Hukuku, 92 vd).

- Neticede staj, öğrenci iken yapılanda ilgili eğitim/öğretim kurumunun kararında-mevzuatında belirtilen ve işverene de deklare edilen belge ve bilgiye dayalıdır ve orada belirtilen süreyle sınırlıdır. Anılan staj süresinin bitiminden sonra işyerinde çalışmaya devam edilmesi durumunda, isteğe bağlı stajyerlik değil, gerçek anlamıyla işçilik söz konusu olur (**Akyiğit**, İş Hukuku, 93-95). Öğrencilik bittikten sonra yapılan resmi stajda da ilgili mesleğin ve meslek kuruluşunun kurallarına bağlıdır ve oradaki süreyle sınırlıdır. (stajda bile işçi olarak gözükenler hariç) İşte bu süre aşıldıktan sonra hala örneğin avukat yanında staja devam edildiğini söylemek mümkün ve geçerli değildir. Resmi belge ve kurala dayanmayan, keyfi staj söz konusu değildir. Öylesi durumda kaçak şekilde sunulan bir işçilik faaliyeti ve iş ilişkisi bulunduğu söylenebilir. Bu durum işletmelerde meslek eğitimi gören öğrenciler için de geçerlidir. O halde gerek çırak gerekse stajyer ve meslek eğitimi gören öğrencilik konumunun bulunup bulunmadığı ilişkinin fiili gidişatına da bakılarak saptanmalıdır. (Detay için bkz. E. **Akyiğit**, Stajyerlerin İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Konumu (I), THD., C.9, Sayı, 98, Ekim 2014, sf.44-54). Ayrıca **iş sözleşmesiyle de staj yapıldığı hallerde** bkz. F. **Uşan**, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, Ankara 2009, 100. **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, 161), Örneğin öğrenim sonrası yapılan Serbest Muhasebecilik ve Mali Müşavirlik stajında, iş sözleşmesiyle çalışma niteliği görüldüğünde durum böyledir (**Akyiğit**, Çalışan Temsilcisi ve Temsilciliği, Hukuki Analizler Dergisi (HAD), Yıl. 1, Sayı; 2, Nisan 2013, 3-20 (13)). Bu durumda 5510 sayılı Yasanın tüm hükümleri bakımından gerçek manada md. 4/1-a'lı bir sigortalı var demektir (Bkz. **Uşan**, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, Ankara 2009, 100-101).

IV- ÇIRAK VE STAJYERLERİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİNDE TARİHSEL SÜREÇ

Çırak ve stajyerlerin İSG bağlamındaki konularının ve İSG eğitimindeki güncel durumunun anlaşılabilmesine de katkı sağlayabileceği düşüncesiyle konuyu tarihsel süreçle birlikte şöylece sunmak uygun gözükmemektedir.

1- 1475 sayılı İşK döneminde de stajyerler ve onların İSG durumu ve İSG eğitimleri hakkında bir düzenleme yoktu. Sadece “18 yaşını bitirmemiş çıraklar hakkında İşK hükümleri uygulanmaz” denirken (1475 sy İşK. 5/6), bunun karşıt kavram yoluyla yorumundan 18 yaşından büyük çıraklar hakkında İşK hükümlerinin uygulanacağı sonucuna varılıyordu. Bu yaş durumuna göre de Çırakların işverenleriyle uyumsuzluklarının İş Mahkemelerinde veya Asliye Hukuk Mahkemelerinde görülmesi yoluna gidiliyordu (Bkz. E. **Akyiğit, 1475 sayılı İş Kanunu Şerhi, Ankara 2001**, md. 5,**215-218** ve md.14,sf.,437,498-500 ile oralarda anılan yargı kararları). İSG bağlamında konu işçiler bazında düzenlenmiş (1475 sy. İşK. 73 vd), hatta o bile her işçiyi kapsayacak genişlikte ele alınmamıştı. Lakin öğretilerde İSG kavramının her bağımlı çalışanı kapsar biçimde ele alınması önerilmekteydi (K.**Arıcı**, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Ankara 1999,48-52. N.**Gerek**, İş Güvenliği Hukuku, Eskişehir 1999,8 vd.). Yasal düzenlemelerde çırak ve stajyerlerin İSG eğitimi konusuna hiç değinilmemişti. İSG ile ilgili hususlar da genellikle çırakların işyerinde uğradıkları kazaların iş kazası olup olmadığı ve sonuçlarına yönelikti (HGK.27.12.1978-69/1225 ve 9.HD.28.11.1984-12836/16755, **Akyiğit**, 1475 sy. İşK Şerhi, 217-218). Stajyer ile ilgili olan bir örnek kararda da işyerinde meslek lisesi öğrencisi olarak stajını yaparken kazaya uğrayan kişinin iş ilişkisi içinde çalışmadığından bahisle davanın iş mahkemesi değil, asliye hukuk mahkemesinde görüleceği esası benimsenmiştir (9.HD.26.06.1990-6647/7874, **Akyiğit**, 1475 sy. İşK Şerhi,218).

2- 4857 sy.İşK Evresinde: 1475 sy. İşK'nun yerine 10.06.2003 den itibaren yürürlüğe giren 4857 sy. İş Kanunu'nda da genel olarak ama sırf kendi kapsamında İSG ile ilgili hükümlere yer verilmiş (İşK. 77 vd) ve zamanla öncesinde bazı değişiklikler yaşanmış, en sonundaysa yapılan

kanun değişikliğiyle İşK hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır. 4857 sy. İşK'nun bu hükümleri yürürlükteyken onları detaylandırmak ve uygulamaya taşımak üzere çeşitli Yönetmelikler de çıkarılmış ve uygulanmıştır. İşte bu yasada işverenin “işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar. Yapılacak eğitimin usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir” ifadesine yer verilmiştir (İşK.77/2). Anılan Yönetmelik <<Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik>> çıkarılıp yürürlüğe konulmuştur (ÇİSGEY.4,7,9,10). Bunda çırak ve stajyer için özel bir hükme yer verilmemiştir. Anılan eğitim de biraz farklı kaleme alınmıştır (**Akyiğit**,4857 sayılı İşK Şerhi, 4.Bası, Ankara 2008,C.II,md.77 vd.,2089-2091). Anılan İSG eğitimlerine katılmamak ise, öğretide iş sözleşmesinin işverence haklı feshine götüreceği bir haklı fesih nedeni olarak kabul edilmiştir (**S.Süzek**, İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri, Legal İSGHD. 2005/6,609-622. **Akyiğit**, 4857 sy. İşK Şerhi, 2100). Bu yasa kapsamında da her ne kadar işçilerin iş sağlığı ve güvenliği bağlamında düzenlemeler yapılmışsa da, aslında sadece işçileri değil, işyerinde işverene bağımlı olarak faaliyet gösteren herkesin bundan yararlanacağı sonucuna varılmaktaydı (**F.Bayram**, Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatımıza Hakim Olan İlkeler, Legal İSGHD.2005/7,1103-1128. G.B. **Seratlı**, 4857 sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği, Legal İSGHD.2005/7,1129-1172). Nitekim bizzat 4857 sy. İşK 'da yasanın “iş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak kaydıyla çıraklar hakkında uygulanmayacağı” nı söylerken (İşK.4/1-f), iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin çıraklar hakkında da onların yaşlarına bakılmaksızın uygulanacağını belirtmekteydi. Keza aynı yasanın iş sağlığı ve güvenliğine ait kısımda yer alan bir başka hükmünde ise; “bu bölümde ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerde yer alan hükümler işyerindeki çırak ve stajyerlere de uygulanır” denilmekteydi (İşK.77/son fıkra). Şüphesiz bu durum 1475 sy. İşK'na göre daha olumlu bir yaklaşımdı. Zaten öğretide de İSG kurallarının çırak ve stajyerlere de uygulanacağı/onların da yararlanacağı yönünde eğilim evvelden beri dile getiriliyordu (**Akyiğit**,4857 sy. İşK Şerhi,C.I,3.Bası, Ankara 2008,md.4,291-292, **Akyiğit**, 4857 sy. İşK Şerhi, C.II, 2008, md.77 vd.2079).

Bu yasal buyruğa uygun olarak hazırlanan **Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik** 07.04.2004 tarihli RG’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu Yönetmelik’te “**Bu Yönetmelikte yer alan hükümler, işyerindeki çıraklara ve stajyerlere de uygulanır**” denilmiş (ÇİSGEY.2/2), ve çalışanların da bu konudaki yükümü “Çalışanlar sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının tesisi için işyerinde düzenlenecek olan iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılmak ve bu konudaki talimat ve prosedürlere uymakla yükümlüdürler” sözleriyle dile getirilmiştir (ÇİSGEY.5). Özellik arz eden çalışanların eğitimi (ÇİSGEY.7) ile eğitimin amacı vs ise ayrıca düzenlenmiştir (ÇİSGEY.8 vd). Bu dönemde de İSG eğitimleriyle ilgili çeşitli değerlendirmeler yapılmıştır (Bkz.Ö.**Ekmekçi**, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Usul ve Esasları, Mercek/Ocak 2006, 100 vd.).

- Sonrasında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu tasarısı hazırlanıp konuyla ilgili çeşitli tartışmalara vesile olmuştur (G. **Alpagut**, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi, İşv D. Mayıs-Haziran 2012. U. **Aydın**, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Üzerine, Sicil/Haziran 2012, F. **Bayram**, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Üzerine, Legal İSGHD. Sayı, 16, C. 4, 2012. Ö, **Ekmekçi**, Anahatlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı’nın Değerlendirilmesi, ÇİD. Mayıs/Haziran 2008,. **Ekmekçi**, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı’nın Değerlendirilmesi, Sicil/Mart 2007).

3- 6331 sy. İSGK Döneminde: Hukukumuzda durum böylece devam ederken, bu arada 20.06.2012 tarih ve **6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu** çıkarılarak yürürlüğe girmiş (RG.30.06.2012) ve bu yasa 4857 sy. İşK’nun 77 vd maddelerini yürürlükten kaldırmış, keza bu yasayı detaylandırıp uygulamaya taşımak amacıyla da önemli sayıda Yönetmelik çıkarılıp yürürlüğe konulmuştur.

Bu Yönetmeliklerden birisi de konumuzla ilgili olarak yürürlüğe konulan **Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik**’tir (RG.15.05.2013, No.28648). Bu Yönetmelik ile ise eski tarihli aynı isimli yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır. Konumuz ile de ilgili olarak bu yönetmelikte 24 Mayıs 2018 de önemli değişiklikler yapılmıştır. Örneğin çırak ve stajyerlerle ilgili açıkça düzenlemeye gidilmiştir (ÇİSGEY.md.7/3).

V- ÇIRAK VE STAJYERLERİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİNDE GÜNCEL DURUM VE EĞİTİME HAKİM OLAN ESASLAR

Çırac ve stajyerlerin İSG eğitimlerini güncel durumu ve bu eğitime egemen olan ilkeleri şöylece sunmak mümkündür.

1- Çırac ve Stajyerlerin İSG Eğitimlerinin Güncel Durumu: Yukarıda da dile getirildiği üzere, çırac ve stajyerlerin İSG eğitimlerine tabi tutulması durumu uzunca bir süreden sonra netlik ve farkındalık kazanmaya başlamıştır. Şu an için bu konudaki güncel ve pozitif hukukta yer alan düzenlemelere bakıldığında, 6331 sy. İSGK.2 ve ona dayalı çıkarılan **Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik**'tir (RG.15.05.2013,No.28648) ve bunda yapılan son tarihli değişiklikler dikkat çekici gözükmemektedir. Biz de bu başlık altında bu mevcut durumu sunmaya çalışacağız.

a- Çırac ve Stajyer de Çalışan olarak kabul edilmektedir. Anılan yasa ve yönetmelik hükümleri incelendiğinde, çırac ve stajyer iş sözleşmesiyle çalışmadıkları halde, açıkça İSGK kapsamına alınmıştır (İSGK.2/1). Yasaya göre; "Bu Kanun, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ve işveren vekillerine, **çırac ve stajyer de dahil olmak üzere tüm çalışanlarına** faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır" (İSGK.2/). Keza yasadaki çalışan deyimi de "kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişidir" (İSGK.3/2). Dolayısıyla 6331 sy. İSGK da yer alan tüm hükümlerin, bizzat yasada istisna edilmedikçe çırac ve stajyerlere de uygulanacağı açıktır. Bu durum Yönetmelikte de İSG eğitimi bakımından açıkça düzenlenmiştir. Nitekim yasa bizzat kendisi bir istisna getirerek, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirme yükümü bağlamında çırac ve stajyerlerin çalışan sayısına katılmayacağını açıkça öngörmektedir (İSGK.6/4). Bu hüküm 10.09.2014 tarih ve 6552 sayılı Kanunla getirilmiştir. İSGK bağlamında İSG eğitimlerinden çırac ve stajyerlerin ve hatta işletmelerde meslek eğitimi gören öğrencilerin dahi yararlanacağına tereddüt edilmemelidir (Özdemir,289).

b- Çalışanların İSG Eğitimine Tabi Tutulması İşverenin Yasal Bir Yükümdür: 6331 sy. İSGK hükümlerinin işverene, çalışanlara ve Devlet'e

bir takım yükümlülükler yüklediği görülmektedir. İşverene düşen İSG yükümlülüklerinin neler olduğu önce genel olarak sayılmış (İSGK.4) ve bunlardan birisinin de işverenin çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamak bağlamında çalışanlara **eğitim ve bilgi verilmesi** olduğu görülmektedir (İSGK.4/1-a). Keza çalışanların bilgilendirilmesi konusu (İSGK.16) ve eğitimi konusu (İSGK.17) yine aynı yasada özel olarak ayrı ayrı maddelerde işveren yükümü olarak düzenlenmiştir.

Sonra İSGK hükümlerine dayalı olarak çıkarılıp yürürlüğe konulan **Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik** (RG.15.05.2013,No.28648) ve bunda yapılan son tarihli değişikliklerle gelen hükümlerde çırak ve stajyerlerin İSG eğitimleri hakkında da işverenleri ilgilendiren özel düzenlemeler bulunmaktadır.

c- Çırak ve Stajyer Kavramları İSGK'da ve Ona Dayalı Çıkarılan Yönetmeliklerde Tanımlanmamıştır. Gerçekten de 6331 sy. İSGK ve onu dayanak alan ikincil mevzuatta çırak ve stajyer kavramları tanımlanmamış, onların da işverenle aralarındaki hukuki ilişki ve bu ilişkiye uygulanacak yasa ne olursa olsun İSG anlamında <<çalışan>> olarak benimsenmiştir (İSGK.2271,3/1-b). Keza Yönetmelikte de çırak ve stajyerin İSG eğitimine dair hükümde kavram olarak geçmektedir (ÇİSGEY.7/3).

Kısaca üzerinde durmak gerekirse, çırak evvelden beri 3308 sayılı Yasada açıkça düzenlenmişken (MEK.3/c), staj ve stajyer kavramına ise gerek 3308 sayılı Kanun'da gerekse de herhangi bir iş yasasında yer verilmemişti (E. **Akyiğit**, Çıraklık ve Çıraklar Üzerine Bazı Düşünceler, THD. Mart 2014,sf.40-45). Özellikle de staj ve stajyerlik kavramlarının değişik yasal düzenlemelerde birbirinden oldukça farklı şartlarda ve görünümde düzenlendiği görülmekteydi. Bu ise çeşitli tartışmaları beraberinde getirmekteydi (Bkz. E. **Akyiğit**, Stajyerlerin İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Konumu, THD.C.9, Sayı; 98, Ekim 2014, sf.44-54). Bunu hiç değilse MEK kapsamında bir tanıma bağlayacak şekilde 02.12.2016 da bir tanıma gidilmiştir (MEK.3/r). Lakin bu düzenlemenin dahi staj ve stajyerler konusundaki problemleri çözdüğünü ve onları tek düze bir yapıya kavuşturduğunu söylemek mümkün değildir. Anılan tanımdan sadece stajın ilgili kişilerin **henüz öğrenimleri sırasında** işletmelerde yaptıkları bir faaliyet olduğu anlaşılmaktadır. Fakat hem bunun zorunlu mu yoksa isteğe bağlı mı yahut her ikisi tarzında mı olacağına dair hüküm bulunmamaktadır. Oysa

uygulamada zorunlu staj yanında bir de isteğe bağlı staj diye aslında iş sözleşmesiyle çalışmanın bulunduğu ve fakat staj görüntüsü altına gizlendiği durumlarla karşılaşmaktadır.

Keza yasadaki haliyle staj, henüz (hangi öğretim kurumunda ve hangi aşamada olduğuna değinilmeksizin) ilgilinin öğrenimi sırasında giriştiği bir faaliyet olduğundan, yükseköğrenimi bitirdikten sonra kendi ilgili yasaları gereği kimi alanlarda yapılan ve yasayla zorunlu kılınan stajdan hiç bahsedilmemektedir. Örneğin Hukuk Fakültesi mezunlarının avukatlık/hakimlik-savcılık stajı ile iktisat-işletme bölümü mezunlarının yasaca zorunlu olan SMM ve YMM stajları böyledir. Üstelik bunlardan birinde stajyere ücret ödenmesi zorunlu olup ödenirken, avukatlık stajı yapana hiçbir ödeme yapılmaması da eşitlik ve sosyal devlet ilkesiyle pek uyumlu gözükmemektedir. Tüm bunlar yukarıda ayrıntılı sunulduğundan, tekrara girmiyoruz.

2- Çırac ve Stajyerlerin İSG Eğitimine Egemen Olan İlkeler: Çırac ve stajyerlerin tabi tutulmaları gereken İSG eğitimlerine dair yasal düzenlemeler incelendiğinde, onlardan bazı ilkeler çıkarmak mümkündür ve şöylece sunulabilir.

A- Çırac/Stajyer de İSG Eğitimine Tabi Tutulmalıdır: Yukarıda da söylendiği ve saptandığı gibi, aday çırac/çırac ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler gibi Stajyerlere de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kuralların uygulanması gerekir (İSGK. 2,ÇİSGEY.7/3). Bunların işçi niteliği olmasa da genel olarak İSG bakımından faaliyette bulunduğu işyerindeki <<çalışan>> oldukları gerçektir (İSGK.2). Fakat İSG alanında bile 6552 sayılı Kanunla getirilen hükme göre; MEK ve 2547 sayılı YÖK anlamında öğrenci niteliğiyle çırac veya stajyerlik yapanların işyeri hekimi ve İG uzmanı görevlendirme süresi bağlamında toplam çalışan sayısına katılmaması gerekir (İSGK.6/4). Çırac ve stajyerler hem İSGK anlamında çalışan olmaları ve işverenle aralarındaki hukuki statü ne olursa olsun çalışan sayılıp İSGK kapsamında görülmeleri (İSGK.2) ve hem de kendilerinin İSG eğitiminin ayrıca düzenlenmesi (ÇİSGEY.7) sonucu, 6331 sy. İSGK anlamında İSG eğitimine tabi tutulması gerekenlerdendir. Bu konu yukarıda sunulduğundan tekrara gerek yoktur. Ancak aşağıda görüleceği üzere, bir noktada eğitimin ayrıca verilmesine gerek bulunmayabilecektir.

B- Çırac ve Stajyere Verilecek İSG Eğitimleri Nelerdir? 6331 sy. İSGK ve Yönetmelik hükümleri çalışanlara verilecek İSG eğitimlerinin neler olduğunu saymaktadır. Biz de bunları yukarıda tek tek saymış ve açıklamıştık. İlke olarak çırac ve stajyerlere için de İSG eğitimi bağlamında onlar dikkate alınacaktır. Fakat bunların hepsinin çırac ve stajyer için gerçekleşeceğini söylemek isabetli düşmeyebilecektir. **Bunlardan stajyerlerle de doğrudan ilgili olanı, işe başlama eğitimi ve temel eğitimidir** (Ynt.md.4/1,e,f,g).

İşe Başlama Eğitimi; Stajyer/çalışan henüz işe başlamadan evvel, çalışanın yapacağı işe, varsa kullanacağı iş ekipmanına ve işyerine özgü iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini içeren konularda uygulamalı olarak verilen eğitimidir (İSGK. 17/1,Ynt.4/1-e). Bunu stajyerler de dahil her çalışanın işe başlamadan önce alması gerekir.

Temel Eğitim; Asgari Ynt. Ek-1'de belirtilen konuları içeren ve düzenli aralıklarla tekrarlanan eğitimidir (Ynt.md.4/1-g). Temel eğitim, çalışanlar işe başladıktan sonra en kısa sürede verilir ve işyerinin girdiği tehlike sınıfına göre belli periyotlarla tekrarlanması gerekir.

- çok tehlikelide yılda en az bir defa,
- tehlikeli sınıftakilerde iki yılda en az bir defa,
- **az tehlikeli işyerlerinde ise üç yılda en az bir defa**

Temel eğitimin **tekrarlanması gerekir** (Ynt.md.6/4). Ancak bunun oldukça kısa süreli stajda nasıl gerçekleşeceği muammadır. Muhtemelen gerçekleşemeyecektir. Örneğin az tehlikeli sınıfa giren işyerlerindeki **üç yıl gibi bir süreyle stajyer istihdamı mümkün ve anlamlı gözükmediğinden, stajyerlere tekrarlanması düşünülmemektedir.**

İşyerinde **ilk defa verilecek temel eğitimler hariç olmak üzere,** çalışanlara **tekrar verilecek eğitimlerin uzaktan eğitim yöntemiyle de verilmesi mümkündür** (Ynt.md.12/7).O halde ilk kez verilecek temel eğitimin uzaktan eğitim yoluyla verilmesi hukuka uygun değildir ama tekrarlananların uzaktan eğitim yöntemiyle verilmesi hukuka uygun ve geçerlidir.

C- İSG Eğitimlerini Kimler Verebilir? Çalışanlara yasada sayılan İSG eğitimlerini kimlerin vereceği Yönetmelikte tek tek sayılmıştır (Ynt. md.13). Yönetmeliğin en son 24.05.2018 tarihli değişik haline göre, çırak ve stajyerler dahil çalışanlara İSG eğitimi verebilecek kişi ve kuruluşlar şöyle sıralanmaktadır.

1- İlk grupta yer alanlar;

- a) İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten **iş güvenliği uzmanları** ile **işyeri hekimleri**,
- b) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi,
- c) Üniversiteler ile kamu kurum ve kuruluşlarının eğitim birimleridir.

Lakin bunlar tarafından İSG eğitimi ancak, **eğiticilerin uzmanlık alanının** Ek-1’de yer alan konulara uygun olması kaydıyla verilir (ÇİSGEY.13/1).

Görüldüğü üzere bu sayılanlardan birisi <<**işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanı ile işyeri hekimleri**>> dir (Ynt.md.13/1-a). Dolayısıyla işyerlerinde istihdam edilen veya İSG hizmetlerini alan **OSGB’nin hizmet sundukları işyerlerinde görevlendirdiği iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin bu eğitimleri vermeleri mümkündür.**

2- Yukarıda sayılanlar dışında ayrıca, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri aşağıda sayılan kurum ve kuruluşlar tarafından da verilir:

- a) Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları.
- b) İşçi, işveren ve kamu görevlileri kuruluşları veya bu kuruluşlarca kurulan eğitim vakıfları ve ortaklaşa oluşturdukları eğitim merkezleri.
- c) Bakanlıkça yetkilendirilmiş eğitim kurumları.
- ç) Çalışanlara ücretsiz eğitim hizmeti veren ve kamu yararına kuruluş statüsüne haiz, eğitim amaçlı kurulmuş vakıflar (ÇİSGEY.13/2).

Ancak yukarıda ikinci sırada belirtilen kurum ve kuruluşlar **bu eğitimleri** bünyelerinde görevli; işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı **eğitici belgesine** veya **iş güvenliği uzmanlığı belgesine** veya **işyeri hekimliği belgesine** sahip **kişiler aracılığı ile verebilirler**. Eğiticilerin uzmanlık alanının Ek-1’de yer alan konulara uygun olması şartı aranır (ÇİSGEY.13/3).

Eğitim verilecek mekânın nitelikleri ayrıca düzenlenmiştir (ÇİSGEY.14).

D- Çırak ve Stajyerlerin İSG Eğitimleri de Fiilen Verilmeli ve Onlar da Eğitime Fiilen Katılmalıdır. Uygulamada kimi işyerlerinde gerçekten eğitim vermek yerine, eğitim verildiğine dair belge verilmektedir ve bu da anılan yükümden beklenen amacı sağlamamaktadır. Çünkü, İSG eğitimi, gerçekten ve fiilen eğitim vermekle sağlanır, eğitim belgesi vermekle değil. **Fiilen ve gerçekten eğitim verilmeyen hallerde, eğitime katıldı belgesinin varlığı, işverenin eğitim yükümünü yerine getirmediği anlamında değerlendirilmelidir.** Nitekim uygulamada **Yargıtay’da bu kanıdadır** (10. HD., 25.09.2017-E.2016/7998, K.2017/6039).

E- Çırakların/stajyerlerin İSG eğitimin süresi ve, yeri ve konuları vs genel olarak çalışanların İSG eğitimiyle aynıdır ve yukarıda sunulmuştur.

F- Eğitim Parasız Olmalı ve Gerçekten-Fiilen Verilmelidir: Her işveren kendi işçilerine anılan eğitimi parasız olarak vermekle yükümlüdür. Bunun maliyetini şu veya bu şekilde çırak ve stajyere de (Çalışanlara) yansıtamaz (İSGK.Ynt. md. 8/1). Ancak temel eğitimden iş sağlığı ve güvenliği dersi alıp veya kursa katılıp tamamlamak halinde işverenin isterse eğitimi fiilen verme yükümünden kurtulacağını (ÇİSGEY.7/3) unutmamak gerekir.

G- Çırak ve Stajyerlerin İSG Eğitiminden Kim Sorumludur? Çırak ve Stajyerlerin İSG eğitimlerinin de onları istihdam eden işyerlerinde işverenlerce yukarıda anlatıldığı biçimde yerine getirileceği açıktır. Fakat Yönetmelik çırak ve Stajyerlerin İSG eğitimlerinden kimin sorumluluk taşıdığı konusunda diğer çalışanlardan farklı olarak alternatif öngörmektedir. Şöyle ki;

“Çırak ve stajyerlerin eğitim ve bilgilendirilmelerinden uygulamalı eğitim alınan işyerinin işvereni sorumludur. Ancak işverenin kabul etmesi halinde, çırak ve stajyerlerin eğitimini devam ettirdiği **eğitim ve öğretim**

kurumunda tamamladığı iş sağlığı ve güvenliği dersleri veya kursları temel eğitim yerine geçer” (Ynt.md.7/3). Buradaki eğitimini devam ettirdiği **eğitim ve öğretim kurumunda tamamladığı iş sağlığı ve güvenliği dersleri veya kursları deyiminin anlamı net değildir**. Anılan dersi veya kursu tamamlamak, herhalde sadece ders veya kurs süresince ona devam etmek değil, varsa başarmak ve sertifikasını ada almak olarak düşünülebilir. Yoksa üniversitede dersi alıp dönemi tamamlayıp ta sınavda kalanların da böylece eğitimden muafiyeti isabetli gözükmez.

İşte bundan dolayı; işyerleri çırak veya stajyerleri henüz işe başlatmadan veya başlatırken ondan eğitim-öğretime devam ettiği kamusal veya özel **öğretim kurumunda iş sağlığı ve güvenliği dersi alıp başardığına** dair veya **iş sağlığı ve güvenliği kursuna katılmışsa bu kursa katılıp tamamladığına** dair belge isteyebiliriz. Stajyer böyle bir belge getirirse, işverenler bunu İSG Temel Eğitimi yerine kullanabilir. Yani böylece ilgili çırak/stajyere İSG temel eğitimi verme yükümünden kurtulur.

Fakat bu bile sadece temel eğitimden kurtulma imkanı vermektedir, diğer eğitimler bu yöntemle giderilemez. Yukarıda anlatıldığı biçimde sunulmak gerekir.

H- Eğitimde Geçen Süreler Çalışma Süresinden Sayılır; İSG eğitimlerinin bir özelliği, böylesi eğitimde geçen sürelerin ilgili çalışanın çalışma süresinden sayılacağıdır. Eğitimlerde geçen sürelerle haftalık çalışma süresi aşılsa, bu sürelerin fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma sayılarak ona göre zamlı karşılıkla değerlendirilmesi gerekir (İSGK.17/7). Bunun işçi nitelikli çalışanda uygulanmasında pek tereddüt yaşanmaz ama çırak ve/veya stajyer niteliğindeki çalışanda nasıl olup ta aynı şekilde değerlendirileceği çeşitli tartışmaları beraberinde getirir. Örneğin fazla sürelerle veya fazla çalışma neye göre sayılacak ve hangi ücretten karşılığı ödenecektir? Yoksa ücret yerine zamlı tarifeden serbest zaman mı verilecektir? Konunun iyice düşünülerek açıklığa kavuşturulmasında yarar vardır.

I- Çırak ve Stajyer de Eğitime Katılmalı ve Bu Konudaki İşveren Talimatlarına Uymalıdır: Bu konu İSGK.md.19 da ayrıntılı biçimde düzenlenmiştir. Ayrıca Yönetmelik hükümlerine göre de,. “Çalışanlar, uygulamaya konulan eğitim programları çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılır, eğitimlerde edindiği bilgileri yaptığı iş ve

işlemlerde uygular ve bu konudaki talimatlara uyarlar” (ÇİSGEY.9/1). Çırak ve stajyerlerin anılan kurallara aykırı tutumu, işveren tarafından çıraklık veya stajyerlik ilişkisinin sonlandırılmasına sebep olabilir. Keza içinde bulunulan duruma göre, ilgili çırak ve/veya stajyerin hukuki ve/veya cezai sorumluluğunu da sonuçlayabilir.

İ- İSG Eğitimi Yükümüne Aykırılık İşverenin Sorumluluğuna Yol Açır: İşveren de çırak ve stajyer dahil çalışanlarına gerekli İSG eğitimlerini gereğince vermediği durumlarda İdari Para Cezası ve duruma göre çırak ve stajyerin bu ilişkiyi sonlandırma ihtimali (işçi nitelikli çalışanların iş sözleşmesini fesih hakkı) ve tazminat, rücu gibi hukuki sonuçlar yanında cezai sorumluluk ile de karşılaşabilir (**Özdemir**,300.301. **Sarıbay Öztürk**,İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları, İstanbul 2015,).

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Akın,L.;Karar İncelemesi,Sicil/Mart 2006,149-158.

Akyiğit,E.:İş Hukuku,12.Bası,İstanbul 2018.

Akyiğit, Çıraklık ve Çıraklar Üzerine Bazı Düşünceler, THD/Mart 2014, 40-45.

Akyiğit, Stajyerlerin İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Konu-mu,THD./ Ekim 2014,44-54

Akyiğit,4857 sy. İş Kanunu Şerhi,C.I,3.Bası, Ankara 2008.

Akyiğit,4857 sy. İş Kanunu Şerhi,C.II, 3.Bası, Ankara 2008.

Akyiğit, 1475 sayılı İş Kanunu Şerhi, Ankara 2001.

Alpagut,G.;İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi,İşv D.Mayıs-Haziran 2012.

Aydın,U.:İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Üzerine ,Sicil/Haziran 2012.

Kamu-İş; C: 14, S:3/2019

Aydınlı,İ.;İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısında ve/veya Kanunu'nda Alt işveren-“başka İşyerlerinden Çalışmak Üzere Gelen Çalışanlar ...”Kavramının Anlamı Üzerine Genel Değerlendirme, Sicil/Haziran 2012,20 vd.

Baloğlu,C; İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılık Hallerinde Uygulanacak Yaptırımlar, Kamu-İş D.2013/2, 99-125.

Bayram,F.;İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Üzerine, Legal İSGHD. Sayı,16,C.4,2012.

Bayram, Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatımıza Hakim Olan İlkeler, Legal İSGHD.2005/7,1103-1128.

Bilir, N/ Yıldız, A.N. : İş Sağlığı ve Güvenliği, 2. Bası, Ankara 2013.

Centel,T.;Çocuklar ile Gençlerin İş Güvenliği,İstanbul 1982.

Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, İş Hukuku Dersleri,31.Bası, İstanbul 2018.

Demircioğlu,M./Kaplan,H.A.;Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul 2016.

Ekmekçi,Ö.;İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Usul ve Esasları,Mercek/Ocak 2006,100 vd.

Ekmekçi, Anahatlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın Değerlendirilmesi, ÇİD.Mayıs/Haziran 2008,.

Ekmekçi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın Değerlendirilmesi, Sicil/Mart 2007.

Ertürk,Ş.; İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverene Getirilen Yükümlülükler, Sicil/Eylül 2012, 13-24.

Eyrenci,Ö./Taşkent,S./Ulucan,D.;Bireysel İş Hukuku,8.Baskı,İstanbul 2017.

Gerek,N.; İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Düşündürdükleri, Sicil/Aralık 2012, 11 vd.

Güner, R.; ([http://www.recepguner.com/mesleki-egitim-arap-saci/05.01.2016,erişim 23.01.2019](http://www.recepguner.com/mesleki-egitim-arap-saci/05.01.2016,erişim%2023.01.2019)).

Işıklı,İ.;İş Güvenliği Eğitiminde 16 Saat Sürprizi,24.Ağustos 2014 tarihli Dünya Gazetesi).

Kurt,R.;Herkes İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi,Ankara 2013.

Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku,6.Bası,Ankara 2014.

Özdemir,E.;İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku,İstanbul 2014.

Sarıbay Öztürk,G.;İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları, İstanbul 2015.

Seratlı,G.B.;4857 sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği, Legal İSGHD.2005/7,1129-1172.

Süzek,S.;İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri,Legal İSGHD. 2005/6,609-622.

Süzek, İş Hukuku, 8. Bası, İstanbul 2012.

Şakar,M.; İş Hukuku Uygulaması, İstanbul 2018,

Şen,M.; İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Dayanakları, MŞÜHFD. C.IV, Sayı, 1, 117-142.

Uşan,F.; Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, Ankara 2009.

Uşan, Çıraklık Sözleşmesi, Konya,1994.