



Yrd. Doç. Dr. Fatih UŞAN

Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi  
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku  
Öğretim Üyesi

1968 yılında Ankara'da doğmuştur. İlk, orta ve lise öğrenimini Ankara'da tamamlamıştır. Haziran 1990 yılında Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden mezun olmuştur. Çıracılık Sözleşmesi adlı tezle 1993 yılında yüksek lisansını, 1997 yılında da İş Hukuku'nda Sakat İstihdamı adlı çalışmasıyla doktorasını tamamlamıştır. Halen Selçuk Üniversitesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalında öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku alanında yayınlanmış eserleri vardır. Evli ve iki çocuk babasıdır.

## ÇIRAKLIK ALANINDA YAPILAN SON YASAL DEĞİŞİKLİKLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

### Giriş

Ülkemizde çıraklığı düzenleyen özel Kanun olan 3308 sayılı Çıracılık ve Meslek Eğitimi Kanunu'nda<sup>1</sup>, yürürlüğe girdiği tarihten bugüne kadar dört değişiklik yapılmıştır<sup>2</sup>. Bunlar 25.06.1992 tarih ve 3824 sayılı Kanun<sup>3</sup>, 16.08.1997 tarih ve 4306 sayılı Kanun<sup>4</sup>, 20.06.2001 tarih ve 4684 sayılı

Kanun<sup>5</sup> ve nihayet 29.06.2001 tarih ve 4702 sayılı Kanunla yapılan değişikliklerdir<sup>6</sup>. Ancak hemen belirtelim ki, bu değişikliklerden kapsamlı ve önemli olanı 4702 sayılı Kanunla yapılanıdır. Nitekim, 4702 sayılı Kanunla, Çıracılık ve Meslek Eğitimi Kanunu'nun (**ÇMEK.**) ismi de **Meslekî**

\* Doküman teminindeki yardımlarından ötürü Milli Eğitim Bakanlığı Çıracılık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürü sayın Esat SAĞCAN'a teşekkür ederim.

1 19.6.1986 t. ve 19139 S.lı RG.6

2 Milli Eğitim Bakanlığı tarafından daha önce hazırlanan ve Çıracılık ve Meslek Eğitimi Kanununda yapılması düşünülen değişiklik taslağı ve uygulamada ortaya çıkan sorunların tesbiti ve değerlendirilmesi için bkz. UŞAN, M.Fatih, 3308 sayılı Çıracılık ve Meslek Eğitimi Kanununun Çıracılık Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin Uygulamada Ortaya Çıkan Aksaklıkları ve Çözüm Önerileri, Çimento İşveren, C.8, S.2, Mart 1994, s.9 vd.

3 11.7.1992 t. ve 21281 S.lı RG.

4 18.8.1997 t. ve 23084 S.lı RG.

5 3.7.2001 t. ve 24451 S.lı RG.

6 10.7.2001 t. ve 24458 S.lı RG.



**Eğitim Kanunu (MEK.)** olarak değişikliğe tabi tutulmuştur<sup>7</sup> 8.

3824 sayılı Kanunla 1992 yılında Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu'nun bir maddesinde değişiklik yapılmıştır. Meslekî Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Fonu başlığını taşıyan m.32/2, e ve j bentlerinde yapılan bu değişikliklere karşın, m.32 başlığı ve düzenlemesi ile 4684 sayılı Kanunla 01.01.2002 tarihinden geçerli olmak üzere kaldırılmış, elde edilen gelirlerin Bakanlık Merkez Saymanlık Müdürlüğü hesabında toplanması kararlaştırılmıştır.

Yine, 4684 sayılı Kanunla, Çıraklık, Meslekî ve Teknik Eğitimi Teşvik başlığını taşıyan ve Kanun kapsamına giren işyerlerinde Bakanlıkça belirlenecek esas ve ölçütlere göre çırak, teknik ve meslek lisesi öğrencilerine beceri eğitimi yaptıran gerçek ve tüzel kişilere Gelir ve Kurumlar Vergilerinden fona ödedikleri meblağın % 50'sinin teşvik primi olarak Fondan iade olunacağına ilişkin m.33 de, 01.01.2002'den geçerli olmak üzere yürürlükten kaldırılmıştır. Bunun yanı sıra, Meslekî Eğitim Kurulu ile İl Meslekî Eğitim Kurulu toplantılarına katılanlara yolluk ve huzur hakkı verilmesini öngören m.40 da yürürlükten kaldırılmıştır. Ayrıca ÇMEK. m.42/2'de yer alan Meslekî ve Teknik Eğitim

Araştırma ve Geliştirme Merkezine başlangıç sermayesi olarak 100 milyon liranın Meslekî Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Fonundan karşılanmasını öngören fıkra da uygulama alanını kaybetmiştir.

Bunun dışında, ülkemizde zorunlu temel eğitimin sekiz yıl olarak öngörülmesi karşısında çıraklık yaşı ve asgari öğrenim düzeyine ilişkin yasal değişikliklerin ve uyarlamaların da yapılması gerekmiştir. Nitekim, 4306 sayılı Kanunla 1997 yılında yapılan değişiklikle başlangıçta, aday çırak ve çıraklarda ilköğretim mezuniyeti aranırken, sonradan ilköğretim mezunu olmak şart kılınmıştır (MEK.m.9 aday çırak için, m.10 çırak için). Bunun tabii sonucu olarak çıraklığa başlama yaşı da on üçten on dörde çıkarılmıştır (m.10). Ama daha önceki uygulamada olduğu gibi, aday çıraklığa başlama yaşı ile ilgili herhangi bir düzenleme getirilmemiştir<sup>9</sup>.

Çıraklığı düzenleyen hususlarla ilgili kanuni düzenlemelerin yanında yeni çıkarılan Yönetmelik ile de uyum sağlanmaya çalışılmıştır. Gerçekten **Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği (MTEY.)**<sup>10</sup> ülkemizde yürütülen mesleki eğitimi bir bütün halinde ele almış, çıraklık eğitiminin yanında işletmelerde mesleki eğitimi, mesleki ve teknik eğitim, okul ve kurumlarında görülen eğitimi

7 4207 sayılı Kanun m.22'ye göre, "3308 sayılı "Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununun" adı "Meslekî Eğitim Kanunu", bu kanunda geçen "Millî Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı" ibaresi, "Millî Eğitim Bakanlığı", "İl Millî Eğitim Gençlik ve Spor Müdürlüğü" ibaresi, "İl Millî Eğitim Müdürlüğü", "Çıraklık ve Meslekî Eğitim" ibaresi "Meslekî Eğitim", "Çıraklık ve Meslekî Eğitim Kurulu" ibaresi "Meslekî Eğitim Kurulu", "İl Çıraklık ve Meslekî Eğitim Kurulu" ibaresi "İl Meslekî Eğitim Kurulu", "işçi" ibaresi, "personel", "imtihan" ibaresi "sınav", "Çıraklık Eğitimi Merkezi" ibaresi "Meslekî Eğitim Merkezi", "Çıraklık ve Meslekî Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Fonu" ibaresi "Meslekî Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Fonu" ve "50 ve daha fazla işçi" ibaresi "yirmi ve daha fazla personel" olarak değiştirilmiştir".

8 4207 sayılı Kanunla getirilen değişiklikler ile ilgili olarak bkz. ŞAHİN, Gonca, 3308 sayılı Kanun'da Yapılan Değişiklikler, İş Denetimi Bülteni, S.16, Ocak-Nisan 2002, s.48-50; DEREÇİ, Bayram, Çıraklık ve Meslekî Eğitim Kanunundaki Değişiklikler Yeni İstisnalarla Yol Açabilir, İş Denetimi Bülteni, S.16, Ocak-Nisan 2002, s.50-51.

9 Bkz. UŞAN, M. Fatih, Çıraklık Sözleşmesi, Konya 1994, s.6.

10 3.7.2002 t. ve 24804 S.lı RG. Ayrıca bkz. 29.8.2002 t. ve 3971 Sayılı MEB. Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü 2002/67 sayılı Genelgesi ve eki CD.



ve meslek kursları ile geliştirme ve uyum kurslarını da içerecek biçimde 317 maddeden müteşekkil olarak yürürlüğe konmuştur. Söz konusu Yönetmelik, uygulamada bulunan yirmi yönetmeliği de yürürlükten kaldırmıştır.

Bu çalışmada esas itibariyle 4702 sayılı Kanunun çıraklık alanında getirmiş olduğu değişiklik ve yenilikler tesbit ve değerlendirmeye tabi tutulacaktır. Yeri geldikçe diğer kanunlarla yapılan değişiklikler üzerinde de durulacaktır. Ancak, işletmelerde meslek eğitimi alanında yapılan değişikliklere değinilmeyecektir. İşletmelerde meslek eğitimi konusunu, yasal düzenlemeleri de göz önüne alarak başka bir çalışmada incelemek istiyoruz.

Hemen belirtelim ki, çıraklık alanında yapılan yasal değişiklikler değerlendirilirken çok ayrıntılı ve detaylı bilgi vermekten ziyade önemli olduğunu düşündüğümüz, köklü ve özellik taşıyan değişiklikler üzerinde durulacaktır. Bunun yanında teknik özelliği bulunan veya bazı düzenlemelerde değişiklik yapmakla yasada da değişikliğin gerektiği hallerde değinilmekle yetinilecektir. Örneğin tanımlarda yapılan değişiklikler böyledir. Yeni getirilen tanımların üzerinde durulmayacak, fakat özelliği varsa belirtilecektir. Bu nedenle, sözkonusu tesbitlerin yasa ile birlikte göz önünde tutulması yararlı olacaktır.

## I. Kapsam, Tanım ve İlgili Kurullarda Yapılan Değişiklikler

### A) Kanunun Kapsamında Yapılan Değişiklik

4702 sayılı Kanun m.5, 3308 sayılı Kanunun kapsam maddesi olan 2. maddesinde değişiklik yapmıştır<sup>11</sup>. Buna göre, “*Bu Kanun, Meslekî Eğitim Kurulunun belirleyeceği mesleklerde, kamu ve özel sektöre ait kurum, kuruluş ve işyerleri ile meslekî ve teknik eğitim okul ve kurumlarındaki eğitim ve öğretimi kapsar*”. Önceki metinde Kanunun kapsamı, 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanunu, 5590 sayılı Odalar ve Borsalar Birliği Kanunu, mal ve hizmet üreten kamu kuruluşlarını ve Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkif Evleri Genel Müdürlüğüne bağlı işyerleri ile Dışişleri Bakanlığına bağlı Devlet Konukevleri hariç olmak üzere döner sermayeli işyerlerini; bu işyerlerinde çalışan çırak, kalfa ve ustaları ve yine sayılan işyerlerinde meslekî ve teknik liselerde eğitim gören öğrencileri kapsar şeklinde idi. Yeni düzenleme ile, Kanunun Meslekî Eğitim Kurulunun belirleyeceği mesleklerde, kamu ve özel sektör ayrımı yapılmaksızın kurum, kuruluş ve işyerlerinde uygulanacağı ifade edilmiştir. Bu açıdan bakıldığında yapılan değişiklik isabetli olmuştur<sup>12</sup>.

11 Bugün için çıraklık eğitimi 81 ilde 110 meslek dalında sürdürülmektedir. Bkz. 24.5.2002 t. ve 2002/15 Nolu. 15. Mesleki Eğitim Kurulu kararı.

12 Mesleki Eğitim Kanunu Geçici m.1 ve 2, Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte çıraklığı bitirmiş olanların kalfalık ve ustalık eğitimini ve bunların sınavlarını, ayrıca kapsamda yer almayan bir il ve/veya meslek alanının kapsama alınması durumunda bu il ve mesleklerde daha önce alınmış kalfalık ve ustalık belgelerinin değerlendirilmesini düzenlemiştir. Bu hususla ilgili olarak 4702 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi ile birlikte Bakanlık, geçici m. 1 ve 2'nin uygulamasını gösteren yeni bir Yönerge yürürlüğe koymuştur. Bkz. MEB. Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı, 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanunu'nun Geçici 1 inci ve 2 nci Maddelerinin Uygulanmasına İlişkin 9.8.2002 t. ve 292 Sayılı Yönerge.

Bunun gibi, 4702 sayılı Kanun ile geçici m.9'da da bir değişiklik yapılmıştır. MEK.geç.m.9, 10 Temmuz 2001 tarihinden önce 3308 sayılı Kanunun uygulama kapsamındaki bir meslekte ustalık belgesi olmaksızın işyeri açanların katılmaları gerekli olan telafi eğitimini ve bu eğitim sonunda kendilerine verilecek olan ustalık belgesi ile ilgili hususları düzenlemiştir. Bkz. MEB. Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı, 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanunu'nun Geçici 1 inci ve 2 nci Maddelerinin Uygulanmasına İlişkin 9.8.2002 t. ve 291 Sayılı Yönerge.



## B) Tanımlarda Yapılan Değişiklikler

Meslekî Eğitim Kanunu'nun tanımlar başlığını taşıyan 3. maddesinde de değişiklik yapılmıştır. Buna göre, öğrenci (ÇMEK. m.3/d), usta öğretici (ÇMEK.m.3/g) ve işletmelerde meslekî eğitim (ÇMEK.m.3/h –eski düzenlemedeki işletmelerde meslek eğitimi-) tanımlarında değişiklik yapılmıştır. Ayrıca Kanuna, i fıkrasından sonra gelmek üzere, Meslekî ve Teknik Eğitim Okul ve Kurumları (MEK.m.3/j), personel (MEK. m.3/k), işletme (MEK.m.3/l), eğitici personel (MEK.m.3/m), meslek alanı (MEK.m.3/n), meslek dalı (MEK.m.3/o) kavramlarına da yer verilmiştir (4702 Sayılı K.m.6) (MTEY .m.4).

Belirtelim ki, Kanun tanımlar başlığı içerisinde fonun tanımının yer aldığı i bendi 01.01.2002 tarihinden itibaren yürürlükten kaldırılmıştır. Bugün için MEK.m.5/i bendinde herhangi bir düzenleme kalmamıştır.

## C) İlgili Kurullarda Yapılan Değişiklikler

Daha önce çıraklık, kalfalık ve ustalık eğitimi ile okullarda ve işletmelerde yapılacak meslekî eğitimin planlanması, geliştirilmesi ve değerlendirilmesi konularında tavsiye kararları almak ve görüş bildirmek üzere kurulan **Çıraklık ve Meslekî Eğitim Kurulu**, daha aktif hale getirilmiştir. Nitekim, Kurulun ismi **Meslekî Eğitim Kurulu** olarak değiştirilirken, Kanunda Kurulun, meslekî ve teknik eğitim programlarının uygulandığı her tür ve derecedeki örgün, yaygın ve çıraklık eğitimi, meslekî ve teknik eğitim okul ve kurumları ile işletmelerde yapılacak meslekî eğitimin; planlanması, geliştirilmesi ve değerlendirilmesi konularında kararlar almak ve Bakanlığa görüş bildirmek üzere Bakanlık bünyesinde kurulduğu hususu düzenleme altına alınmıştır (MEK.m.4). Eskiden Kurul

kararlarının uygulanabilmesi Milli Eğitim Bakanının onayına sunulmak zorunda iken, yeni düzenlemeye bu husus alınmamıştır.

Yine, önceden Kurulun Başkanı Milli Eğitim Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı iken, bu sefer Müsteşar olarak belirlenmiş, Kurula katılacak kişilerin ve temsil edilecek kurum ve kuruluşların sayısı da artırılmıştır. Milli Eğitim Bakanı gerekli gördüğü hallerde toplantıya başkanlık da edebilecektir.

Meslekî Eğitim Kurulu'nun görev ve yetkileri Kanun m.5'de düzenlenmektedir. Ancak ifade edelim ki, MEK.m.4'de Kurula eski düzenlemeden farklı olarak karar alma yetkisi verilmiş ve icraî olarak bir takım görevler yüklenmiştir. Buna karşın, Kurulun görevlerini düzenleyen m.5'de bu yönde değişiklikler yapılmamıştır. Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği ise sözkonusu görevleri daha ayrıntılı olarak düzenlemiştir. **İl Çıraklık ve Meslekî Eğitim Kurulu** da, **İl Meslekî Eğitim Kurulu** olarak değiştirilmiştir (Kanun m.8). İl Meslekî Eğitim Kuruluna katılım açısından da daha geniş bir yapı benimsenmiştir.

## II. Çıraklık Şartları, Eğitimleri ve Çalışma Şartlarında Yapılan Değişiklikler

### A) Çıraklık Şartlarında Yapılan Değişiklikler

1997 yılında 4306 sayılı Kanunla çıraklık için asgari yaş sınırı onüçten ondörde çıkarılmıştır. Böylelikle çıraklığa asgari başlama yaşı ondört yaşının doldurulması olarak öngörülmüştür (MEK.m.10/a).

4702 sayılı Kanunda çıraklık için ondört yaşının doldurulması ve ondokuz yaşından



gün almamış olmak koşulları esas itibariyle korunmuşken, ondokuz yaşını dolduranların da çıraklık eğitimine tabi tutulabileceklerine ilişkin yeni bir düzenleme getirilmiştir. Gerçekten MEK.m.10/son'a göre, "Ancak, ondokuz yaşından gün almış olanlardan daha önce çıraklık eğitiminden geçmemiş olanlar, yaşlarına ve eğitim seviyelerine uygun olarak düzenlenecek meslekî eğitim programlarına göre çıraklık eğitimine alınabilirler".

Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu, çıraklığa başlangıç için azami yaş sınırı olarak ondokuz yaşından gün almamış olmayı aramaktaydı. Böyle bir üst yaş sınırlandırılmasına gidilmesinin sebebi, çıraklık müessesesinin geçmiş dönem içerisinde (özellikle Borçlar Kanunu dönemi) suiistimal edilmiş olmasıdır. Gerçi uygulamada istismar edilen bu durum, çıraklığı düzenleyen özel kanun çıkarılmadan önce, Borçlar Kanunu'na tabi çırakların onsekiz yaşını doldurmalarıyla birlikte kendilerine İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağına ilişkin yasal değişiklik ile engellenmişti (İş K.m.5/b.6). Şimdi ise, Meslekî Eğitim Kanunu çerçevesinde yapılan çıraklık eğitiminde üst sınır kaldırılmaktadır. Bununla birlikte, yine de kötüye kullanımları bertaraf etmek için, kişinin daha önce çıraklık eğitiminden geçmemiş olmasına bağlı olarak, yaşına ve eğitim seviyesine uygun biçimde düzenlenecek meslekî eğitim programlarına göre çıraklık eğitimine alınabileceği öngörülmektedir. Böyle bir düzenleme

isabetli olmuştur. Zira, bir şekilde meslekî eğitim imkanını kaçıran bir kimsenin, daha sonra çıraklık eğitiminden geçirilebilmesi mümkündür<sup>13</sup>.

*Ancak, ondokuz yaşından gün almış olanlardan daha önce çıraklık eğitiminden geçmemiş olanlar, yaşlarına ve eğitim seviyelerine uygun olarak düzenlenecek meslekî eğitim programlarına göre çıraklık eğitimine alınabilirler.*

Azami yaş şartını aşan kimselerin ne şekilde ve hangi süreler dahilinde çıraklık eğitiminden geçirilecekleri hususunu tesbit yetkisi, Kanuna eklenen iki fıkra ile, Bakanlığa verilmiştir. Gerçekten MEK.m.14/3 ve 4'e göre, "Lise ve daha üst düzeyde genel eğitimden sonra çıraklık eğitimine başlayanlar için eğitim süresi, mesleklerindeki çıraklık eğitimi süresinin yarısı kadar kısaltılabilir. Bu sürenin ne kadar kısaltılabileceği, ilgili meslek kuruluşunun teklifi ve Meslekî Eğitim Kurulunun uygun görüşü alınarak Bakanlıkça belirlenir".

Ayrıca, meslekî ve teknik eğitim okul ve kurumlarında uygulanan örgün eğitim programlarının herhangi bir kademesinden ayrılanlar ile yaygın eğitim programlarını tamamlayarak belge veya sertifika alanlardan, kendi alanlarında çıraklık eğitimine başlayanlar için çıraklık eğitim süresi daha önce aldığı meslekî eğitim programının içeriği ile devam edeceği çıraklık eğitim programının içeriği değerlendirilerek Bakanlıkça belirlenir"<sup>14</sup>. Böylelikle ondokuz yaşın-

13 Düzenlemeyi eleştiren DEREÇİ'ye göre, "... 4702 sayılı Yasa ile 19 yaşından gün almış olanların da çırak adı altında işyerlerinde çalıştırılmalarına olanak sağlanmıştır... Bu düzenleme çıraklık yaşının üst sınırını kaldırmakta, her yaşta çırak adı altında işçi çalıştırılmasına olanak tanımaktadır. 4447 sayılı Yasa ile emeklilik yaşı ile prim ödeme gün sayıları yükseltilmiştir. 4702 sayılı Yasa ile Mesleki Eğitim Kanununda yapılan değişiklik ile 18 yaşından büyüklerin de çırak olarak çalıştırılması durumunda bu kişilerin emekli olmaları daha da güçleştirilmektedir", DEREÇİ, s.51.

14 MEB. lise ve daha üst seviyede eğitim sahibi olanların çıraklık eğitimi süresini, her meslek dalı için öngörülen sürenin yarısı olarak belirlemiştir. Bkz. MEB. Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı 21.8.2002 t. ve 9300 Sayılı yazısı.



dan büyük olan kimselerin çırak adı altında fakat işçi olarak istihdam edilmelerinin önüne de geçilebilecektir. Yine de, Bakanlığın bu hükmün uygulanmasında dikkatli olması gerekir.

Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği, getirdiği yeni hükümle Kanunda öngörülmemesine karşın, ondokuz yaşından büyük olarak ilk kez çıraklığa başlayanların sigorta primlerinin Bakanlıkça ödenmeyeceğini amirdir. Gerçekten MTEY. m.38/10'a göre, "... 19 yaşından gün almış olanların sosyal güvenlik kuruluşuna ait primleri Bakanlıkça ödenmez". Yönetmelikle getirilen düzenleme ile, ondokuz yaşını aşan kimselerin gerçekte işçi olmalarına karşın, sırf mevzuattaki koruyucu ve teşvik edici hükümler gereği çırak olarak istihdamları önlenmek istenmektedir. Ancak, Yasa ile düzenlenmeyen bu hususun Yönetmelikte öngörülmüş olması isabetli değildir. En kısa zamanda yapılacak yasal bir düzenleme ile gerekli değişikliğin yapılmasını umut ediyoruz. Ayrıca Yönetmelik ile getirilen bu hüküm bazen haksız uygulamalara da yol açabilecektir. Bilindiği gibi, çıraklığa başlangıç yaşı 14-19 arasındır. Buna göre, onsekiz yaşında çıraklığa başlayan bir kimsenin sigorta primleri Bakanlıkça ödenecek, buna karşın daha önce çıraklık eğitimi almamış ondokuz yaşından büyük birisi için ise ödeme yapılmayacaktır. Bu da

çelişkili bir durum olarak karşımıza çıkabilecektir.

4306 sayılı Kanun çıraklık için asgari ilköğretim okulu mezuniyeti şartını da getirmiştir. Daha önce çıraklık eğitimi için kural olarak ilköğretim mezunu olmak yeterli idi. Ancak bazı ağır ve tehlikeli işlerde ve özelliği olan mesleklerde Bakanlıkça belirlenecek meslek alanlarında ortaokul mezunu olma şartı aranıyordu<sup>15</sup>. Şimdi istisnasız ilköğretim mezunu olmak şartı getirilmiştir (MEK.m.10/b). Benzer şekilde aday çıraklık için de ilköğretim mezunu olmak aranacaktır (MEK.m.9).

Bir diğer değişiklik de aday çıraklığı düzenleyen m.9'da olmuştur. Buna göre, eski hükümde aday çıraklık, çıraklığa başlayabilmek için sanki geçirilmesi gereken mecburi bir aşama gibi düzenlenmişti. Gerçekten ÇMEK.m.9'a göre, "İlkokulu bitirmiş olanlar, bir mesleğe hazırlık amacı ile çıraklık dönemine kadar aday çırak olarak eğitilirler". 4306 sayılı Kanunla m.9'daki "eğitilirler" ifadesi "eğitilebilirler" olarak değiştirilmekle, aday çıraklığın amacına uygun olarak zorunlu değil, isteğe bağlı bir aşama olduğu vurgulanmıştır. Gerçi önceki dönemde de çıraklığa başlama koşulları arasında aday çıraklıktan bahsedilmediği için, aday çıraklığın zorunlu değil, isteğe bağlı bir aşama olduğu sonucu çıkarılmakta idiyse de<sup>16</sup>, yapılan bu değişiklik isabetli olmuştur.

---

15 Milli Eğitim Bakanlığı Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü'nün 30.4.1992 tarih ve 259/5519 sayılı yazısı gereği, oto boyacılığı, üst düzey işlemlerde (boya, cila, lake, polyestercilik) on dört yaşını doldurmuş olma, dökümcülük, cam işlemciliği, dericilik (deri işlemciliği), sıvıcılık, betonarme demirciliği, beton ve betonarme kalıpcılığında ise on beş yaşını doldurmuş olma, frezecilik, bakım ve onarım elektrikçiliği, asansörcülük, radyo ve televizyon tamirciliği, dizgi, diş protezciliği, resepsiyon (ön büro) meslek alanlarında ise, çırak olabilmek için on üç yaşının doldurulması kuralı korunurken ortaokul mezunu olma şartı getirilmişti. Bugün ise, meslek dallarında yalnızca ilköğretim mezunu olmak zorunlu ve yeter şarttır. Bkz. MEB. Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı 21.8.2002 t. ve 9300 Sayılı yazısı.

16 UŞAN, s.5-6; KUTAL, Metin, 3308 sayılı Yasada Çıraklık Statüsü, Eğitimi ve Çırakların Korunması, İktisat ve Maliye Dergisi, C.XXXIII, S.9, Aralık 1986, s.319; ATAY, Vedat, 3308 sayılı Çıraklık ve Meslekî Eğitim Kanunu Hakkında Genel Bilgi, Kamu-Sen, C.I, S.3, Mart 1988, s.22.



## B) Aday Çıracak ve Çıracıkların İşyerindeki Personel Sayısına Dahil Edilmeleri

MEK.m.11'e göre, "Aday çıracak ve çıracak; öğrenci statüsünde olup, öğrencilik haklarından yararlanır. Bunlar işyerinde çalışan personel sayısına dahil edilmazler".

4207 sayılı Kanun önemli bir değişiklik daha yapmıştır. O da aday çıracak ve çıracıkların işyerinde çalışan personel sayısına dahil edilmeyecek olmalarıdır. Önceki metinde, sözkonusu kimselerin işyerinde çalışan işçi sayısında dikkate alınmayacakları vurgulanmıştı. Bu hüküm tartışılabilir nitelikteydi. Özellikle İş Kanununun kapsamını belirleyen İş K.m.5/b.5'de esnaf işyerlerinin kapsama girmesi açısından, üç kişinin çalıştığı işyerleri ifadesinde, çıracıkların çalışan kişi olarak değerlendirilip değerlendirilmeyecekleri problem teşkil edebiliyordu. Böylelikle bunların yalnızca işçi değil, çalışan personel sayısında dikkate alınmayacaklarının belirtilmesi, bu tartışmaları da ortadan kaldıracak niteliktedir<sup>17</sup>. Yapılan bu değişiklik isabetli olmuştur.

Personelin hangi anlama geldiği de MEK.m.3/k'da açıklanmaktadır. Gerçekten, "Personel, kamu ve özel kurum, kuruluş ve işyerlerinde maaş ya da ücret karşılığında çalışan kadrolu veya sözleşmeli elemanlar ile işçileri", ifade etmektedir. Ayrıca 4207 sayılı Kanun m.22'ye göre, 3308 sayılı Kanunda geçen "işçi" ibaresi "personel" olarak değiştirilmiştir.

## C) Mesleki Eğitim ve Çalışmanın Düzenlenmesinde Yapılan Değişiklikler

Eğitim ve çalışmanın düzenlendiği m.12'de de değişiklik yapılmıştır. Gerçekten MEK. m.12/1 ve 2'ye göre, "Aday çıracak ve çıracıklar, mesleğin özelliğine göre haftada 8 saatten az olmamak üzere, genel ve meslekî eğitim görürler. Bu eğitime katılmaları için aday çıracak ve çıracak öğrencilere ücretli izin verilir. Mevsime göre özellik arzeden mesleklerde teorik ve pratik eğitim belirli aylarda bloklştırılmış olarak yapılabilir.

Önceki düzenlemede eğitimin asgari süresi sekiz saat olarak öngörölmüşken, azami olarak da on saatlik bir sınır vardı. Şimdi azami sınır ortadan kalkmıştır. Ayrıca, mevsimin durumuna göre bu derslerin bloklştırılmış biçimde uygulanabilmesine de imkan tanınmıştır.

Aday çıracak ve çıracıklar, pratik eğitimlerini işyerlerinde, işyerindeki eksik kalan pratik eğitimleri ile teorik eğitimlerini meslekî ve teknik eğitim okul ve kurumlarında veya Bakanlıkça uygun görölen işyerlerinin eğitim birimlerinde yapar. Teorik ve pratik eğitim birbirlerini tamamlayacak şekilde planlanır ve yürütölür".

Önceki düzenlemede eğitimin asgari süresi sekiz saat olarak öngörölmüşken, azami olarak da on saatlik bir sınır vardı. Şimdi azami sınır ortadan kalkmıştır. Ayrıca, mevsimin durumuna göre bu derslerin bloklştırılmış biçimde uygulanabilmesine de imkan tanınmıştır. Sözkonusu değişiklikler yerindedir. Özellikle mevsimin ön planda olduğu mesleklerde teorik eğitim mevsim

17 Önceki düzenlemeyle ilgili olarak çıracıkların hiçbir şekilde çalışan işçi sayısında değerlendirilmemeleri gerektiği tarafımızdan savunulmuştur. Bkz. UŞAN, s.31. Aynı görüş, ŞEN, Murat, İş Kanununun Uygulama Alanına Giren Esnaf İşyerleri (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme), Kamu-İş, C.6, S.2, 2001, s.76 vd.



dışında, pratik eğitim de mevsim döneminde yapılabilir. Yine, ikinci fıkrayla eksik kalan pratik eğitimin meslekî ve teknik eğitim kurumlarında ya da Bakanlığın uygun göreceği işyerlerinin eğitim birimlerinde yapılabilmesine de imkan verilmiştir.

#### D) Çıracılık Süresinde Yapılan Değişiklik

ÇMEK.m.14/2'ye göre, “Çıracılık süresi 3-4 yıldır. Bu süre mesleklerin özelliğine göre kuruluşların görüşü alınarak Bakanlıkça belirlenir. Bu süre kesintisiz olarak devam eder, yıllık izin dışındaki devamsızlıklar çıracılık süresine eklenir”.

Çıracılık süresi 4207 sayılı Kanun ile 2-4 yıl olarak belirlenmiştir<sup>18</sup>. Ayrıca, yıllık izin dışındaki devamsızlıkların iki ayı aşan kısmının çıracılık süresine ekleneceği öngörülmüştür. Bir başka ifadeyle, yıllık izin dışında bir çırak iki aya kadar devamsızlık yaparsa, bu süre ilave olarak çıracılık süresine eklenmeyecek, ancak iki ayın aşılması durumunda aşan kısım tamamlanması gereken çıracılık süresine eklenecektir. Gerçekten MEK.m.14/2'ye göre, “Meslekler itibariyle çıracılık eğitimine girişte aranan eğitim düzeyi ve çıracılık süresi ilgili kurum ve kuruluşların görüşleri de alınarak Bakanlıkça en az iki, en çok dört yıl olarak belirlenir. Bu süre kesintisiz olarak devam eder. Yıllık izin dışındaki iki aydan fazla devamsızlıklar çıracılık süresine eklenir”.

Yine, on dokuz yaşından büyük olanlar ile bir meslek ve teknik eğitim okul ve kurumunda uygulanan örgün eğitim programlarından ayrılanların meslekî eğitimlerinin sağlanması için gerekli olan çıracılık süresi ile eğitim programlarının Bakanlıkça belir-

leneceğine ilişkin iki fıkra, Kanun m.14'e eklenmiştir. Bu konuya daha önce değinildiği için, burada ayrıca üzerinde durulmayacaktır<sup>19</sup>.

### III. Çıracılara Uygulanacak Kanun Hükümlerinde Yapılan Değişiklik

ÇMEK.m.13/4, “Bu Kanunun uygulandığı yer ve meslek dallarında Borçlar Kanunu'nun çıracılık sözleşmesine dair hükümleri ile onsekiz yaşını doldurduktan sonra sözleşmesi devam eden çıraklar hakkında 1475 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanmaz”, hükümünü getirmişti. Buna göre, İş K.m.69 saklı kalmak kaydı ile (ÇMEK.m.12/3), İş Kanununun çıracılara uygulanamayacağı, Borçlar Kanunu'nun ise tüm hükümlerinin değil, yalnızca çıracılığı doğrudan doğruya düzenleyen maddelerinin (BK.m.318, m.330, m.342/2) uygulama alanı bulamayacağı öğretide kabul edilmekteydi<sup>20</sup>.

Bu sefer 4207 sayılı Kanun m.11 ile İş Kanunu'nun, İşçi Sağlığı ve Güvenliği başlıklı beşinci bölümünde yer alanlar dışındaki hükümlerinin uygulanamayacağı ifade edilmiştir (MEK.m.13/son). Böylelikle, İş K.m. 73'te düzenlenen Sağlık ve Güvenlik Şartları, m.74'deki Sağlık ve Güvenlik Tüzükleri, m.75'deki İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması, m.76'daki İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu, m.77'deki İşçi veya Uyuşturucu Kullanma Yasağı, m.78'deki Ağır ve Tehlikeli İşler, m.79'daki Ağır ve Tehlikeli İşlerde Rapor, başlıklarını taşıyan İş Kanunu maddeleri, yapısına uyduğu ölçüde, çıracılık alanında da uygulama alanı bulacaktır. Bu düzenleme de yerindedir.

<sup>18</sup> Bu süreler Bakanlıkça belirlenmiştir. Bkz. MEB. Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı 21.8.2002 t. ve 9300 Sayılı yazısı.





Ayrıca, pratik eğitimde İş Kanunu m.69'un gözönünde bulundurulacağına dair kural da yürürlüktedir. Bunda herhangi bir değişiklik yapılmamıştır (MEK.m.12/3).

#### IV. Çıraklık Sözleşmesi Yapma Mecburiyetinde Yapılan Değişiklik

3308 sayılı Kanun, Esnaf ve Sanatkarlar Kanunu'na tabi işyerlerinde ondokuz yaşından gün almamış kimseleri çıraklık sözleşmesi olmaksızın çalıştırmayı yasaklamıştı. ÇMEK.m.13/1'e göre, "507 sayılı Kanuna tabi işyerleri, Bakanlıkça tespit edilecek illerde ve meslek dallarında 19 yaşından gün almamış kimseleri çıraklık sözleşmesi yapmadan çalıştırmazlar". Dolayısıyla 507 sayılı Kanuna tabi işyerlerinde ondokuz yaşından küçük bir işçinin istihdamı problem teşkil etmekteydi. Kaldı ki, ÇMEK.m.17/2, yine 507 sayılı Kanuna tabi bir işyerinde çıraklığı tamamlayan bir kimsenin kalfa olarak en az bir yıl burada çalışmak zorunda olduğunu da düzenleme altına almıştı. Böylece çıraklığı ondokuz yaşından önce biten bir kişinin hizmet sözleşmesi ile, bu sefer kalfa olarak istihdam edilmek durumunda olması, Yasa açısından kendi içerisinde bir çelişkiyi de barındırmaktaydı. Bir başka ifadeyle, Yasa 507 sayılı Kanuna tabi işyerlerinde on dokuz yaşından küçüklerin ancak çırak olarak bulundurulabilecek-

lerini belirtmiş (ÇMEK.m.13/1), ayrıca 507 sayılı Kanuna tabi işyerlerinde çıraklığı tamamlayanların da bir yıl zorunlu olarak burada istihdamlarını öngörmüştür. Oysa, bir kimse ondokuz yaşından önce çıraklığı bitirebilir. Dolayısıyla çıraklık statüsü ortadan kalkan kalfa, işçi olarak aynı işyerinde en az bir yıl çalışmak zorundadır. Kanunda yer alan bu çelişkili durumu ortadan kaldıracak yasal bir değişikliğe ihtiyaç bulunmaktaydı<sup>21</sup>.

Mesleki Eğitim Kanunu söz konusu çelişkiyi ortadan kaldırmış ve gerekli bağlantıyı da sağlamıştır. Ancak hemen belirtelim ki, eski Kanun, ondokuz yaşından küçük bir kimseyi çıraklık sözleşmesi olmaksızın çalıştır-

*Meslek kuruluşlarına kayıtlı işyerlerinde çırak olarak çalışıp kalfa olanlar, aynı işyerinde en az bir yıl kalfa olarak çalışmak zorundadırlar.*

mamayı yalnızca 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanunu kapsamında olanlara özgülemiş iken, yeni düzenleme uygulamanın kapsamını genişletmiş, bu sefer Meslekî Eğitim Kanunu kapsamındaki işyerlerinde ondokuz yaşından küçüklerin ancak çırak olarak istihdam edilebilecekleri kuralını getirmiştir. Yapılan değişiklikle, çıraklık sözleşmesi yapma mecburiyetinin Kanunun kapsamına giren tüm işyerlerini kapsama alması eşitlik ilkesine ve düzenlemenin amacına uygun bir çözümdür<sup>22</sup>.

19 Bkz. Yuk. II, A. Ayrıca bkz. MTEY.m.35.

20 UŞAN, s.23; SÜZEK, Sarper, İş Hukukunun Genel Esasları, Ankara 1998, s.190.

21 Bu konudaki tesbitimiz ve eleştirimiz için Bkz. UŞAN, Çözüm Önerileri, s.15-16.

22 Önceki düzenlemenin eleştirisi için bkz. UŞAN, Çözüm Önerileri, s.15-16. Buna karşın DEREÇİ yeni düzenlemeyi eleştirmektedir. DEREÇİ'ye göre, "Bu düzenleme; 19 yaşından gün almış kimselerin çıraklık sözleşmesi yapılmadan da çalıştırılabileceğini göstermektedir. Yasada 18 yaşını doldurmuş kimselerin de çırak olarak çalıştırma olanağı sağlanması 1475 sayılı İş Yasasının "İstisnalar" başlığını düzenleyen 5'inci maddesinin (6) fıkrası ile de çalışmaktadır. Bu fıkra; "18 Yaşını bitirmemiş çıraklar hakkında" İş Yasasının uygulanmayacağı hüküm altına alınmıştır. Bu durumda 18 yaşından büyükler çırak olarak çalıştırılması halinde bu kişilerin İş Yasası kapsamında olup olmadığı soru işaretidir", DEREÇİ, s.51. Bu görüşe katılabilmek mümkün değildir. Bir kez, Mesleki Eğitim Kanununa tabi olan çıraklar hakkında yaşları ne olursa olsun İş Kanununun uygulanmayacağı (işçi sağlığı ve iş güvenliği hükümleri hariç) MEK.m.13/4'de düzenleme altına alınmıştır. Hal böyle olunca, getirilen düzenlemenin İş Kanunu ile çelişkili olduğu iddiası yerinde değildir.



Böylelikle Yasa, asgari çalışma yaşını (hizmet sözleşmesi ile) Meslekî Eğitim Kanunu kapsamına giren işyerleri için, ondokuz olarak tesbit etmiştir. Ancak, meslekî ve teknik eğitim okul ve kurumlarının örgün eğitim programlarından mezun olanlar ve kalfalık belgesine sahip olanlar, bundan istisnadır.

Buna göre, Milli Eğitim Bakanlığınca kapsama alınan bir meslek alanında yine kapsamdaki bir ilde meslekî eğitim görmüş kimseler dışında asgari çalışma yaşı ondokuzaya yükseltilmiştir. Kanun koyucu çıraklığı bitiren ve/veya mesleki ve teknik okuldan mezun olan ondokuz yaşından küçüklerin hizmet sözleşmesi ile istihdam edilebilmelerine imkan tanıyarak, daha önceki düzenlemede mevcut çelişkiyi gidermiştir.

Gerçekten, MEK.13/1'e göre, *"Bu kanun kapsamında bulunan il ve mesleklerde faaliyet gösteren işyerleri, Bakanlıkça tesbit edilecek illerde ve meslek dallarında ondokuz yaşından gün almamış kişileri çıraklık sözleşmesi yapmadan çalıştıramazlar. Meslekî ve teknik eğitim okul ve kurumlarının örgün eğitim programlarından mezun olanlar ve kalfalık belgesi sahipleri bu hükmün dışında tutulur"*.

Belirtelim ki, 507 sayılı Kanuna tabi bir işyerinde çırak olarak yetişen kişilerin bu işyerinde bir yıl daha çalışmak zorunda olduklarını öngören m.17'de bir değişiklik yapılmamış, bu şekilde çalışma/çalıştırma mecburiyetinin kapsamı, çıraklık sözleşmesi yapma mecburiyetinin kapsamında yapılan artışa paralel olarak değiştirilmemiştir. Ancak Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği bir yıl çalışma/çalıştırma mecburiyetini meslek kuruluşlarına kayıtlı işyerleri için öngörmüştür. Gerçekten, MTEY.m.27/son'a

göre, *"Meslek kuruluşlarına kayıtlı işyerlerinde çırak olarak çalışıp kalfa olanlar, aynı işyerinde en az bir yıl kalfa olarak çalışmak zorundadırlar"*.

## V. Yapılan Diğer Değişiklikler

MEK.m.35'teki değişiklikle, yabancı ülkelerde yapılan ya da Bakanlıkça belirlenen telafi eğitimine alınan kimselerin çırak, kalfa ve ustalık açısından denklikleri ile ilgili esasların tesbiti Bakanlıkça çıkarılan bir Yönetmeliğe bırakılmıştır. Bu Yönetmelik, Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği olarak yürürlüğe konmuştur. Burada ayrıntılı bir biçimde alınan mesleki eğitimin çıraklık eğitiminde değerlendirme esasları düzenleme altına alınmıştır (MTEY.m.229 vd.)

Çıraklık eğitiminin denetimi ve Kanun hükümlerinin yerine getirilip getirilmediğine ilişkin denetleme ve ceza başlığını taşıyan MEK.m.41'de de değişiklik yapılmıştır. Buna göre, daha önce Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı eğitim kurumlarının dışındaki kamu ve özel kurum ve kuruluşlarca yapılan aday çırak, çırak ve kalfaların eğitimi ile işletmelerde meslek eğitiminin denetimi Milli Eğitim Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yapılırken, Mesleki Eğitim Kanunu bir ayrıma gitmiş, mesleki eğitim konusunun, bu eğitimi yaptıran işletmelerin bağlı olduğu oda veya birliklerin temsilcilerinin katılımı ile Bakanlıkça, buna karşın iş ortamı, sosyal güvenlik, iş güvenliği ve sağlık şartları bakımından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yapılacağı şeklinde değiştirmiştir (MTEY.m.287 vd.).

Bunun yanında idari para cezalarında da bir miktar artış yapılmış, bu arada yeni bir



düzenleme olarak, sözleşmeyi tek taraflı ve haksız olarak fesheden işletmeler için de idari para cezası öngörülmüştür (MTEY. m.293).

Ayrıca Kanuna eklenen bir madde ile mesleki ve teknik eğitim merkezleri kurulmuştur. Gerçekten, MEK.Ek.m.1'e göre, "Öncelikle Bakanlıkça belirlenecek küçük yerleşim birimlerinde olmak üzere mesleki ve teknik eğitim merkezleri kurulur. Bu mesleklerde mesleki ve teknik eğitim alanında orta öğretim diploması, sertifika ve belge veren programlar uygulanır.

Mesleki ve teknik eğitim merkezlerinin kurulmasına, eğitim, öğretim, yönetim ve üretim ile ilgili her türlü iş ve işlemlere ilişkin esas ve usuller Bakanlıkça çıkarılacak Yönetmelikte düzenlenir". Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği m.29 vd. da bu konu ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

2001 yılında 4702 sayılı Kanunla eklenen bir madde ile (MEK.geç.m.10) de bu Kanun kapsamı dışındaki mesleklerde, mesleki belgelerin verilmesi işlemi, o meslek kapsama alınıncaya kadar ilgili meslek kuruluşlarınca mevzuat doğrultusunda yapılır, hükmü getirilmiştir.

Yine daha önce de belirttiğimiz gibi Mesleki Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Fonunu düzenleyen m.32'de değişiklik yapılmış, Fon ortadan kaldırılmış, Mesleki Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Faaliyetlerinin Desteklenmesi (MEK.m.32) Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Saymanlık Müdürlüğüne bırakılmıştır.

23 Örneğin, çıraklıkla ilgili uyuşmazlıkların çözüm yerinin iş mahkemeleri olarak tesbiti, Borçlar Kanununa tabi çırakların sosyal güvenliklerinin sağlanması, çırakların çalışma sürelerinde ortaya çıkan problemlerin giderilmesi, bu eksiklikler arasındadır. Bkz. UŞAN, Çözüm Önerileri, 16 vd. Ayrıca bkz. YÜREKLİ, Sabahattin, Çıraklık Kavramı, Çırakların Sosyal Güvenliği ve Çıraklarla İlgili Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkemenin Belirlenmesi, Prof.Dr. Erdoğan MOROĞLU'na 65. Yaş Armağanı, İstanbul 1999, s.1065 vd.

## Sonuç

Mevzuat içerisinde yukarıda incelemeye çalıştığımız değişiklikler ile meslekî eğitim bir bütün haline alınmak istenmiştir. Bu husus, Kanunun isminin hemen başlangıçta Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu yerine, Meslekî Eğitim Kanunu olarak değiştirilmesinde kendisini göstermektedir. Yapılan söz konusu değişiklikler isabetli olmuştur. Fakat yeterli değildir. Uygulamada çıraklıkla ilgili olarak ortaya çıkan diğer eksikliklerin de en kısa zamanda çözüme kavuşturulması dileğimizdir<sup>23</sup>.

## Yararlanılan Kaynaklar

- Atay, Vedat, 3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu Hakkında Genel Bilgi, Kamu-Sen, C.I. S.3, Mart 1988
- DERECİ, Bayram, Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunundaki Değişiklikler Yeni İstismlara Yol Açabilir, İş Denetimi Bülteni, S.16, Ocak-Nisan 2002
- KUTAL, Metin, 3308 sayılı Yasada Çıraklık Statüsü, Eğitimi ve Çırakların Korunması, İktisat ve Maliye Dergisi, C.XXXIII, S.9, Aralık 1986
- M.E.B. Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü, 29.08.2002 t. Ve 3971 Sayılı 2002/67 sayılı genelgesi ve eki CD.
- SÜZEK, Sarper, İş Hukuku'nun Genel Esasları, Ankara, 1998
- ŞAHİN, Gonca, 3308 sayılı Kanun'da Yapılan Değişiklikler, İş Denetimi Bülteni, S.16, Ocak-Nisan 2002
- ŞEN, Murat, İş Kanununun Uygulama Alanına Giren Esnaf İşyerleri (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme), Kamu-iş, C.6, S.2, 2001
- UŞAN, M. Fatih, Çıraklık Sözleşmesi, Konya 1994
- Uşan, M. Fatih, 3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanununun Çıraklık Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin Uygulamada Ortaya Çıkan Aksaklıkları ve Çözüm Önerileri, Çimento İşveren, C.8, S.2, Mart 1994
- YÜREKLİ, Sabahattin, Çıraklık Kavramı, Çırakların Sosyal Güvenliği ve Çıraklarla İlgili Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkemenin Belirlenmesi, Prof. Dr. Erdoğan MOROĞLU'na 65. Yaş Armağanı, İstanbul 1999.