

**GELENEKSEL ÇIRAKLIKTAN ÇOCUK EMEĞİNE:
BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

Doç.Dr. Sema Erder

Doç.Dr. Kuvvet Lordoğlu

Marmara Universitesi

İÇİNDEKİLER

Summary	7
GİRİŞ	9
BİRİNCİ BÖLÜM	
I. ÇOCUK EMEĞİ VE ÇIRAKLIK KAVRAMLARI ÜZERİNE	10
1. Çocuğun Çalışmasının Anlamı	10
2. Çocuğun Faaliyet Türleri, Çocuğun “Ücretli Emek” Olarak Çalışması ve ”Çıraklık”	11
3. Türkiye’de Çalışan Çocuklar Üzerine Yapılmış Araştırmalar ve Bu Projenin Amacı	13
II. TÜRKİYE’DE VE İSTANBUL’DA ÇOCUK NÜFUS VE ÇOCUK EMEĞİNİN KONUMU VE SON DÖNEMLERDEKİ EĞİLİMLER	15
1. Türkiye’de ve İstanbul’da Çocuk Nüfus	15
1.1. Türkiye ve İstanbul’da Çocuk Nüfus Yapısında Değişmeler ve Çocuk Nüfus	15
1.2. Türkiye ve İstanbul’da Genç Nüfus	16
2. Türkiye’de ve İstanbul’da Çocukların Konumu	17
2.1. Türkiye’de Çocukların Eğitim Kurumları İçindeki ve İş Yaşamındaki Konumları	17
2.2. İstanbul’daki Çocukların Eğitim Kurumları ve İş Piyasası İçindeki Konumları	19
III. TÜRKİYE’DE ÇIRAKLIK VE EĞİTİM SİSTEMİ	21
1. Çıraklık Eğitimi	21
2. Mesleki ve Teknik Eğitim Sistemi İçinde Çıraklık	22
2.1. Yeni Çıraklık Eğitim Sistemi ve Özellikleri	23
2.2. Çıraklık Sisteminin Sosyal Hak ve Güvenceleri	27
3. Çıraklık Eğitimi ve MEKSA Örneği	29
4. Çıraklık Sisteminin Finansmanı	30
5. Mevcut Çıraklık Sisteminin Genel Değerlendirilmesi	32
IV. TÜRKİYE’DE VE İSTANBUL’DA ÇIRAKLIK EĞİTİM MERKEZLERİ	33
1. Türkiye’de Çıraklık Eğitim Merkezleri ve Öğrenci Sayıları	33
2. İstanbul’da Çıraklık Eğitim Merkezleri ve Öğrenci Sayıları	35
3. Ümraniye Ulubatlı Hasan Çıraklık Eğitim Merkezi	37
V. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ	40
1. Konu ve Kapsam	40
2. Araştırmanın Uygulanışı	40
2.1. Alan Seçimi	40
2.2. Örnek Grup Seçimi	41
2.3. Soruların Hazırlanışı ve Uygulama	42
3. Gözlem ve Derinlemesine Mülakat	43
4. Sonuçların Değerlendirilmesi	43

İKİNCİ BÖLÜM

İŞVEREN ARAŞTIRMASI İLE İLGİLİ BULGULAR	44
I. İŞVEREN ARAŞTIRMASINDA DERLENEN BULGULARIN GENEL NİTELİKLERİ	44
II. İŞVEREN VE USTALARIN TEMEL NİTELİKLERİ	44
1. Yaş Etkeni	44

2.	Doğum Yeri	44
3.	Eğitim ve Medeni Durumu	45
4.	İkamet Edilen Yer	46
5.	Esas Meslek	46
6.	İşveren Örgütlenmesi	46
III.	İŞYERİ ÖZELLİKLERİ	47
1.	İşyeri Çalışanları	47
2.	İşyerinde Yapılan İşler	47
3.	İşlerin Yapılma Süreleri	48
4.	Malzeme ve Enerji Tüketimi	48
5.	İşlerin Yapılma Biçimi	48
6.	İşyerlerinin Örgütlenmesi	48
IV.	ÇIRAKLIK VE SİSTEME İLİŞKİN BULGULAR	49
1.	Çırakların Temin Edilmesi	49
2.	Çıraklar Tarafından Yapılan İşler	51
3.	Çıraklık Süreleri	52
4.	İşyerlerinde Çalışma Süreleri	52
5.	Çırakların İşyeri Eğitimleri	53
6.	Çıraklık Ücreti, Harcama ve Kesintiler	54
7.	İşverenlerin Çırak Hakkındaki Bilgileri	55
8.	Çırakların İşten Uzaklaşma Nedenleri	56
V.	İŞVERENLERİN ÇIRAK VE ÇIRAKLIK SİSTEMİ HAKKINDA DÜŞÜNCELERİ	57
1.	Çırakların İş Öğrendikten Sonra İşyerinde Kalmaları	57
2.	Usta ve Kalfaların İşyerinde Çıraklık Yapmaları	58
3.	İşverenin Çıraklık Süresi ve Çıraklık Hakkındaki Düşüncesi	58
VI.	İŞVEREN ARAŞTIRMASI BULGULARI VE BAZI SONUÇLARI	59
1.	Çırak Çalıştıran İşveren ve İşyeri Özellikleri	60
2.	İşverenlere Göre Çıraklık Sistemi	60

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

	ÇIRAK ARAŞTIRMASI İLE İLGİLİ BULGULAR	61
I.	SAHA ARAŞTIRMASINDA DERLENEN BULGULARIN NİTELİĞİ HAKKINDA KISA BİLGİ	61
II.	ÇIRAKLARIN BAZI DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ, KÖKENLERİ VE HANEHALKI ÖZELLİKLERİ	62
1.	Görüşme Yapılan Çırakların Yaşa ve Cinsiyete Göre Dağılımı	62
2.	Görüşme Yapılan Çırakların Doğum Yerlerine Göre Kökenleri	63
3.	Çırakların Hanehalkı Yapıları ve Hanehalkı Üyelerinin Çalışma Durumu	64
3.1.	Çırakların Yaşadıkları Hanelerin Özellikleri	64
3.2.	Çırakların İstanbul'da Yaşadıkları Süre, Hanehalkı Büyüklüğü ve Hanede Çalışan Sayıları	65
3.3.	Çırakların Hanehalkı Üyelerinin Bazı Nitelikleri	66
III.	ÇIRAKLAR VE EĞİTİM	67
1.	Çırakların Eğitim Durumları	67
2.	Çırakların Formel Eğitimi Bırakma Nedenleri	69
3.	Çırakların Formel Eğitimi Bırakmaktan Pişmanlık Duyup Duymadıkları	70
4.	Çırakların Çıraklık Okulundan Haberdar Olma Durumları ve Formel Çıraklık Eğitimi Hakkında Düşünceleri	72
4.1.	Çıraklık Okulundan Haberdar Olma Durumları	72
4.2.	Çıraklık Okulu Hakkında Düşünceleri	73
IV.	ÇIRAKLARIN ÇALIŞMA YAŞAMLARI VE	

ÇALIŞMA KOŞULLARI	74
1. Çırakların İşe Başlama Yaşları	74
2. Çırakların İşe Giriş Biçimleri	75
3. Çırakların Çalıştıkları İşler	76
4. Çırakların Çalışma Koşulları	79
5. Çırakların Günlük Çalışma Düzenleri, Gün Boyunca Yaptıkları İşler ve İşyerlerinde Öğrendikleri	80
6. Çırakların Ücretleri ve Hane Gelirlerine Katkıları	81
V. ÇIRAKLARIN KENDİ KONUMLARINI ALGILAYIŞLARI	83
1. Çıraklık Mesleğe mi, İşe mi Giriş?	83
2. Çırakların Konumlarını Tanımlayışları	85
3. Çırakların Mesleklerini Algılayışları ve Diğer Mesleklerle Karşılaştırmaları	87
VI. ÇIRAK KIZLAR	89
1. Kimler Çalışıyor?	89
2. Neden Çalışıyorlar?	90
3. Çalışmayı Nasıl Algılıyorlar?	91
4. Hangi Koşullarda Çalışıyorlar?	91
5. Ne Öğreniyorlar?	93
6. Geleceği Nasıl Görüyorlar?	94
7. Çırak Kızlarla İlgili İki Örnek Olay	94
VII. ÇIRAKLARIN BEKLENTİLERİ	95
1. Çırakların Gelecekle İlgili Beklentileri	95
2. Çırakların Çalışma Yaşamlarıyla İlgili Beklentileri	97
3. Çıraklar Kimden, Ne Bekliyorlar?	99
VIII. ÖZET BULGULAR VE SONUÇ	101
1. “Nerede Eski Çıraklar, Nerede Eski Ustalar?”	101
2. “Çırak mı?”, “Sözde Çırak mı?”, “İşçi mi?”	103
3. Çıraklık Okulu Öğrenciliği: “Gökten Düştü Üç Elma”	104
GENEL DEĞERLENDİRME	106
KAYNAKÇA	108
EKLER	110

EKLER LİSTESİ

- EK 1 : 12-14 Yaş Grubundaki Çocukların Son Haftada Yaptıkları İşe Göre Dağılımları (Türkiye)
- EK 2 : 15-19 Yaş Grubundaki Çocukların Son Haftada Yaptıkları İşe Göre Dağılımları (Türkiye)
- EK 3 : 12-14 Yaş Grubundaki Çocukların Son Haftada Yaptıkları İşe Göre Dağılımları (İstanbul)
- EK 4 : 15-19 Yaş Grubundaki Çocukların Son Haftada Yaptıkları İşe Göre Dağılımları (İstanbul)
- EK 5 : 1985 Yılında İstanbul'da Çalışan Çocukların Esas Meslek Gruplarına Göre Dağılımları
- EK 6 : İstanbul'da Çalışan Çocukların İstanbul'da Aynı Meslek Grubunda Çalışanlara Oranı (1985)
- EK 7 : 1991-1992 Öğretim Yılında TAMEM'lerde Kalfalık Eğitimi Gören Çırakların İllere ve Meslek Dallarına Göre Sayıları
- EK 8 : İstanbul 1992/1993 Öğretim Yılı TAMEM Projeleri Sınıf ve Öğrenci Durumu
- EK 9 : TÜRK-İŞ'in Çıraklık Fonu ile İlgili Genelgesi
- EK 10 : Ümraniye Ulubatlı Hasan Çıraklık Eğitim Merkezi Fiziksel Koşulları ile İlgili Gözlemler
- EK 11 : MED'nın Eğitim Sicili ile İlgili Genelgesi
- EK 12 : İşverenlere Uygulanan Anket
- EK 13 : Çıraklara Uygulanan Anket

Child Labour and “Apprenticeship” system in Turkey

The Summary of the Findings

The main focus of the research is to analyze structural aspects of waged child labour and the “apprenticeship” system in Turkey. The conditions of the labour market create a convenient milieu for child employment, despite the existence of legal restrictions and measures designed to prevent the employment of children.

Turkey has a young and mobile population. By 1985, 38 percent of the total population was under 14; and according to official estimations it is expected to fall to 34 percent by the year 2000. Furthermore, high rural-urban migration and structural characteristics of urban employment (such as extensive small scale and informal activities) make the issue more complex, dynamic and thus more chaotic (Part One: Chapters I and II).

Even though it is hard to make an accurate estimate of the extent of child employment, available statistics demonstrate some indications about their magnitude and sectoral concentration. By the year 1985, 38 percent of the 12-14 age group; and 60 percent of 15-19 age group were economically active (4.6 million children). 70 percent of these children were working in agriculture, mostly as unpaid family workers.

This research focuses in particular on waged child labour in non-agricultural activities. The number of these children is estimated to be around 1.5 million, according to official statistics. The actual amount seems to be larger and tends to grow simultaneously as a result of rural-urban migration.

The entry of children into the urban labour market is through the so called apprenticeship, which was traditionally the informal occupational training system. However, research demonstrates the dissolution of traditional relations in the Turkish industry, Thus, “pseudo-apprenticeship” and the abuse of children as cheap and unprotected labour seem to be growing in urban areas.

On the other hand, there are some official attempts to formalize the existing “apprenticeship” system. For example the new Apprenticeship Law which is influenced by the German “dual system” is such an attempt to establish a formal system (Part One: Chapter III). However, the existing legal framework of the new system is not sufficient to cover the whole population of working children. Only a minority of working children (app. 14 percent) is within the protection of formal institutions. The situation is worst in İstanbul (app. 3 percent), one of the major centers of waged child labour (Part One: Chapter IV).

Thus, this project aims to understand mechanisms of the employment of children. In order to analyze these mechanisms, the research project covers not only the children who are willing to work, but also their employers. This two-sided analysis provided information not only on the problems and the conditions of the working children, but also on the consequences and effects of employing children in the restructuring of the labour market.

Methodological Aspects of the Research

The research was planned as a field survey (Part One: Chapter V). Ümraniye, one of the peripheral areas in İstanbul, where small scale informal industries are concentrated, was selected for conducting the field survey. In addition, two major sectors of industry; manufacturing of “metal products” and “textile and wearing apparels”, which have a higher rate of child workers were selected for research. In the first group is the boys and in the second is the girls are concentrated.

The research project was designed as a multidisciplinary team work. Thus, the division of labour among the researchers were mainly planned according to their field of specialization. Economic aspects of the research were designed and undertaken by Dr. Kuvvet Lordoglu. This part of the

research focuses mainly on the demand side (such as economic reasons for employing children, the place of child workers within the production process, the effect of child workers on capital accumulation and labour market; Part Two). The sociological aspects of the project were conducted by Dr. Sema Erder Köksal. This part of the research concentrates mainly on the supply side (such as conditions, reasons and major motives for children, forcing them to enter the labour market; Part three).

Two types of data were collected by researchers during the field survey. The first set of data were collected from the structured interviews which were implemented (by two different questionnaires which were applied to working children and their employers) at 54 establishments, selected randomly.

The second set of data, mostly qualitative, were obtained by in depth interviews and observations. Interviews have been administered in the project area with different types of informants. 16 additional establishments were selected by snow-ball sampling to find some typical forms of child employment. In these establishments observations and in depth interviews were conducted both with working children and their employers. In addition, 9 interviews were conducted with regards the representatives of official institutions. In total, the findings of the research are based on 147 interviews.

The Summary of the Findings of the Research on Employers

(Part Two)

Even though the employers of the children are not a homogenous group, their main characteristic is that they are owners of small scale, unorganized establishments. They also have a young age structure, and they are relatively settled small town of urban originated migrants. The majority of the employers have entered into the labour market as “apprentices” after graduating from primary school. The majority of the employers have no formal training in their field of specialization. They also had informal on-the-job training experience. However, in some establishments (especially in textiles) employers have higher educational background.

The size and the technology of the establishment determine the causes and nature the employment of children. In small scale establishment, children are employed for minor service jobs, and not for production purposes. However, it is observed that the children do a lot of productive work during the working hours, even though employers are not willing to recognize their contribution to productive activities. They perceive these children as temporary labour. They expect that further training should depend on the children’s willingness and enthusiasm. Their understanding of training is traditional, that is “learning by watching”. They expect traditional master-apprenticeship relationships without taking any responsibility of the children they employ.

According to the employers, the traditional “apprenticeship system” is disappearing as a result of the tendencies of the new generation to get more money for less work.

Moreover, in relatively larger establishments, employers regard children simply as cheap labour. In these establishments it is easy to observe an employer-employee relationship, rather than a quasi master-apprentice relationship. In these establishments, employers’ involvement with child workers is less pronounced. These establishments usually employ larger number of children instead of unskilled adults. These establishments seem to have the potential of capital accumulation via child employment.

However, in establishments with relatively higher technologies and more expensive and valuable technical equipment, employers prefer to employ trained labour, instead of unskilled children who might cause unexpected damage. In these establishments, students of technical schools are preferred, child workers are employed only for minor assistance jobs which are found undesirable by adults or skilled workers.

The Summary of the Findings of the Research on Juvenile Workers

(Part Three)

In general, children working in industry are not a homogenous group, in terms of their origin, aspirations, perceptions and expectations. There is an obvious stratification within the juvenile workers. The main determinant of this stratification is the origin and the status of their families in the urban network.

At first glance, their common characteristic might be perceived as reflecting their situation within the educational system; that is they are all school leavers. However, their reasons for leaving the educational system differ. Neither poverty, nor performance in school are the main explanatory factors. It appears that the incongruity of the Turkish educational system with respect to the demands of the labour market plays an equally important part.

Thus, it is possible to find a great amount of children from middle class families who are able to afford the cost of long years of education, but are considering it as a risky way of getting a future or waste of energy and time. The families of these children have a great interest in their children's future and are willing to place their children in proper establishments where "good old masters" are available, by exploiting all means of the informal network. These children are aware of the conditions of the labour market and of the jobs which will give a good quality of life in future. Thus, they are not interested with actual working conditions, such as wage levels or long and tiring working hours, for sake of a better future.

However, industrial life in İstanbul is so vivid, competitive, unorganized and sensitive to economic conjunctures, that it is not an easy task to determine the proper job and, more importantly, to find the proper master who is willing to devote time and energy to a child and who is not going to reimburse this effort. Thus, families unable to exploit the means of the urban network, are not as advantageous as the ones in the first group in placing their children. Even though, they are also aware of the conditions of the labour market, they can only give advise to their children to reach proper jobs. Thus, these children have a higher frequency of changing jobs than those in the first group in their search for jobs with training opportunities.

The third group of juvenile workers are either members of the newly migrant families, or "poor" families. Their main motive of work is to gain money to provide for the urgent needs of their families, for survival or settlement in the city. The involvement of families in their children's employment conditions is none. These children usually find any kind of a job, haphazardly, by themselves. They are not aware of neither to job market, nor the working conditions in the area. Thus they usually are working in jobs which offer no chance for skill acquisition.

Despite the gradual disappearance of traditional "master-apprentice" relationships, expectations and a false image of getting informal on-the-job training opportunities do survive. However, for children in this jungle of informal industry, it is becoming increasingly difficult to reach this goal. Since there are no adequate formal educational opportunities in the field, it seems that this misperception will continue to survive.

Thus, the majority of working children consider themselves still as apprentices, as they are working for their future, but not as workers. Even the juvenile workers who are working only for financial reasons, in less hopeful jobs, do not consider themselves as workers, but as contributors to their families' income. This situation provides the employers with an everlasting source of unskilled cheap labour, competing with adults, due to the young population and continuing rural-urban migration in urban areas. However the children, their parents, state officials, labour unions are totally unaware of this situation.

GİRİŞ

“Çocuk Emegi ve Çıracılık” konulu araştırma projesi, Türkiye’de artan kentsel çocuk istihdamının yapısal özelliklerini; oluşturulmaya çalışılan formel “çıracılık” kurumu ile mevcut çocuk çalıştırma olgusunun niteliklerini araştırmak amacıyla hazırlanmıştır. Bu projenin hazırlanma, uygulama ve değerlendirilmesi Şubat 1992 - Nisan 1993 döneminde gerçekleştirilmiştir. Araştırma, esas olarak Ümraniye’de küçük sanayi işyerlerinde yoğun olarak çocuk çalıştıran “metal”, “makina imalâtı” ve “tekstil” sektörlerinde yapılmış olan görüşme ve gözlemlere dayanmaktadır.

Araştırma ekibi, konunun çok boyutlu olması nedeniyle, disiplinlerarası bir çalışmayı hedeflemiştir. Araştırma projesinin bütünü ve yönteminin ortaklaşa hazırlanmasına karşın gerek projenin yürütülmesinde ve gerekse bu raporun hazırlanmasında araştırma ekibinin uzmanlığına göre belirlenen bir işbölümü yapılmıştır. Raporda yer alan çocuk emeginin sosyolojik anlamı ve Türkiye’deki çocuk nüfusun ve çalışan çocukların sayısal nitelikleriyle ilgili kesimler (Birinci Bölüm; I, II, IV) Sema Erder Köksal tarafından; formel çıracılık sistemindeki düzenlemeleri inceleyen kesim ise (Birinci Bölüm; III) Kuvvet Lordoğlu tarafından hazırlanarak kaleme alınmıştır.

Raporun İkinci Bölümü’nü oluşturan, daha çok çocuk çalıştırmanın ekonomik anlamı üzerinde yoğunlaşan ve çocuk çalıştıran usta ve işverenlerle ilgili alan araştırması, Kuvvet Lordoğlu tarafından; raporun Üçüncü Bölümünü oluşturan, konunun sosyolojik ve demografik boyutları üzerinde yoğunlaşan ve çalışan çocukların kendileriyle yapılan görüşmelere dayanan alan araştırması ise, Sema Erder Köksal tarafından yürütülmüş, değerlendirilmiş ve kaleme alınmıştır. Araştırma projesinin tümüyle ilgili olarak yapılmış olan genel değerlendirme ve önerileri içeren son bölüm ise ortaklaşa hazırlanmıştır.

Araştırma raporunun incelenmesiyle de görüleceği üzere, bu araştırmanın Birinci Bölümü’ndeki bilgiler daha çok bu konuda mevcut ampirik ve teorik tartışmaların, istatistiklerin ve formel çıracılık sistemini oluşturan yasal-kurumsal çerçevenin değerlendirilmesine dönüktür. İkinci ve Üçüncü Bölümlerdeki bilgiler ise, yapılan alan araştırması verilerine dayanmaktadır. Bu alan araştırmasında düzenli görüşmelerin yanısıra, niteliksel bilgi vermeye dönük derinlemesine görüşme ve gözlem tekniklerinden de yararlanılmıştır. Bu araştırmada, tesadüfi örneklemeyle seçilen 54 işyerinde, 54 işveren ve 52 çocukla düzenli görüşme yapılmıştır. Bunun yanısıra, araştırmacıların iradi olarak seçtikleri ve “tipik” özellikler gösterdiği düşünülen 16 işyerinde de yine 16 işveren ve 16 çalışan çocukla derinlemesine görüşme ve gözlem yapılmıştır. Ayrıca araştırmacılar konuyla ilgili 9 kurumun yetkilileriyle derinlemesine görüşme yapmışlardır. Dolayısıyla, raporun alan araştırmasıyla ilgili bulguları, toplam 147 görüşmenin sayısal ve niteliksel verilerinin değerlendirilmesine dayandırılmıştır.

Çocuk çalıştırma konusu, genellikle işverenlerin bilgi vermekte çekingen davrandıkları konulardan biridir. Bu nedenle, alan araştırmasının sağlığı açısından, bu araştırmada anketör kullanılmamış ve görüşmelerin tümü bizzat araştırmacılar ve araştırma asistanı Sezin Aydemir tarafından yapılmıştır.

Bu araştırmanın yapılmasına teşviklerinden dolayı Friedrich-Ebert-Vakfı İstanbul Bürosu sorumlusu Doç.Dr. İsmail Duymaz’a; alan araştırması sırasındaki yardım ve desteklerinden dolayı Ümraniye Ulubatlı Hasan Çıracılık Eğitim Merkezi Müdürü Enver Gedik’e; araştırmanın başlangıcından sonuna kadar bize her aşamada yardımcı olan araştırma asistanı Sezin Aydemir’e; Friedrich-Ebert-Vakfı’nın düzenlediği toplantıya katılarak, araştırma raporunun ilk taslağını bizimle tartışan katılımcılara teşekkür ederiz.

BİRİNCİ BÖLÜM

I. ÇOCUK EMEĞİ VE ÇIRAKLIK KAVRAMLARI ÜZERİNE

1. Çocuğun Çalışmasının Anlamı

Son yıllarda, özellikle uluslararası düzlemde, çalışma yaşamının düzenlenmesiyle ilgilenen birçok çevrede, „çocuğun çalışmasına“ dönük konular üzerinde artan bir ilgi gözlenmektedir. Bu ilgede genellikle çalışma yaşamı ile ilgilenen uluslararası kuruluşlar tarafından geliştirilen ve bütün ülkeler için geçerlilik kazanması düşünülen çalışma yaşamı standartlarının uygulanmasında ortaya çıkan somut güçlüklerin de oldukça önemli payı bulunmaktadır.

Genel olarak sanayileşmenin ilk dönemlerinde yaygın olarak kullanıldığı bilinen çocuk emeğinin, sanayi toplumlarında, gerek artan refah düzeyi ve gerekse değişen teknolojiye bağlı olarak yaygınlaşan eğitim olanaklarıyla ve uzayan eğitim süreleri nedeniyle, ortadan kalktığı düşünülüyordu. Nitekim uluslararası düzlemdeki birçok evrensel ilkeye ve buna bağlı olarak geliştirilen birçok hukuksal ve kurumsal düzenlemeye de sanayi toplumlarında gözlenen bu eğilimler ve bu ülkelerdeki uygulamalar öncülük etmiştir. Dolayısıyla uluslararası kurumlarla ilişkisi olan birçok ülkede, üretimde „çocuk emeği“nin kullanılması gerek ulusal düzlemdeki yasal düzenlemelerle ve gerekse uluslararası sözleşmelerle yasaklanmıştır. Ancak bütün bu hukuksal düzenlemelere karşın, yine de hem birçok sanayi ülkesinde, hem de henüz sanayileşmemiş ülkelerde çocuk emeğinin üretimde işgücü olarak kullanılmaya devam edildiği gözlenmektedir.

Çalışma yaşamına bazı evrensel standartlar getirmeyi amaçlayan birçok uluslararası kurum için uzun bir dönem „çocuk emeği“ sorunu tarım toplumlarının ya da yeni sanayileşen toplumların sorunu olarak algılanıyordu. Bu ülkelerde çocuk emeğinin gerek tarımda ve gerekse kentlerde oluşan „enformel“ sanayilerde ve yasal-kurumsal koruma alanlarının tamamen dışında yaygın olarak kullanılması gündemin en önemli maddesini oluşturuyordu. 1980’li yıllara kadar bu uygulamaların bazı uluslararası yasal ve kurumsal düzenlemelerle önlenebileceğine inanç çok yüksekti.

Ancak son dönemlerde yapılan çalışmalar, çocuk emeğinin üretimde kullanılmasını önlemeye dönük politikaların uygulamada başarı şansının daha çok bu ülkelerdeki çocuk emeğinin kullanılmasını yaygınlaştıran yapısal özelliklerin anlaşılmasına bağlı olduğu kavranılmaya başlanmıştır (Bk. Rodgers and Standing; 1981). Diğer taraftan yine son dönemlerde yapılan bazı çalışmalar birçok sanayi ülkesinde de çocukların gerek yarı-zamanlı ve gerekse tam zamanlı olarak daha önce tahmin edilenden daha fazla çalıştığını ortaya çıkarmıştır (Bkz. Fyfe; 1989). Dolayısıyla özellikle son dönemlerde bir yandan uluslararası düzlemde tartışılmaksızın genel kabul gören „çocuk emeğinin azaltılması“ ilkesinin tek tip ve salt hukuksal düzenlemelerden çok, gerçekçi ve yapısal özellikleri dikkate alan politikalarla hayata geçirilmesinin yollarının araştırılması önem kazanmaya başlamıştır. Bu amaçla, farklı toplumlarda ve farklı toplumsal kesitlerde „çocuk emeğinin“ anlamı üzerine karşılaştırmalı çalışmalara daha çok yer verilmeye başlandığı gözlenmektedir.

Bu noktada, bir örnek olarak Afrika’da küçük sanayi ve küçük sanayide çalışan çocuklar üzerinde araştırma yapan Alain Morice’in bazı saptamalarının aktarılmasında yarar görülmektedir. Morice, öncelikle çocukları korumak amacıyla geliştirilen tek tip ilke ve standartların ve çocuk emeğinin kullanılmasının sadece yasalarla önlenmeye çalışılmasının sakıncalarına dikkat çekmektedir. Morice, uluslararası düzlemde geliştirilen standartları „Avrupa merkezci“ (Eurocentric) olarak nitelermekte ve bu eğilimleri, „ahlakçı“, „yasacı“ ve „korumacı“ olarak adlandırmaktadır. Morice’e göre, politikalar sanayi toplumlarında gözlenen „eğitim, üretim, emeklilik“ döngüsünü evrensel bir olgu olarak kabul etmekte ve sermaye birikiminin düşük olduğu, mutlak yoksulluğun ve ekonomik olarak dışa bağımlılığın olduğu ülkelerde gözlenen çocuk çalıştırma olgusunu gerçekçi olarak kavramaktan uzak olduğunu ileri sürmektedir. Morice’e göre, bu ülkelerdeki temel dinamikler anlaşılmadan ve bu temel dinamiklere uygun düzenlemeler yapılmadan, önerilen yasal düzenlemeler ya geçerlilik kazanmayacaktır, ya da çocukları tamamen „yasa“ların korunması dışına iterek, daha fazla sömürülmelerine neden olacaktır (Morice; 1989).

Morice'den aktararak iletmeye çalıştığımız yaklaşımlar, son dönemlerde özellikle tarıma dayanan ya da tarımsal yapısı çözülmekte olan toplumlardaki „çocuk emeği“nin nitelikleri ve bu ülkelerde uygulanacak politikalar üzerinde daha dikkatli ve kestirme olmayan analizlere dönük çalışmaları başlatmıştır. Bu amaçla çocuğun çalışmasının sağlıklı ölçülebilmesi, değerlendirilebilmesi için çeşitli toplumlardaki „çocuk ve çocukluk“ kavramları, „çocuğun değeri“, „çocuk çalışması“ ve „çocuk emeği“ kavramları ve çocuğun hangi tür faaliyetlerinin „sosyalizasyon“, hangi tür faaliyetlerinin „eğitim“ hangi tür faaliyetlerinin ise „çalışma“ ve hangi tür faaliyetlerinin „sömürü“ olduğu konusunda yeni tanımlamaların ve tipolojilerin geliştirilmeye çalışıldığı gözlenmektedir (Bkz. Fyfe; 1989; Morice, 1981, s. 135-136; Kağıtçıbaşı, 1981 ve 1982).

2. Çocuğun Faaliyet Türleri, Çocuğun “Ücretli Emek” Olarak Çalışması ve “Çıracılık”

Çocuğun hangi tür faaliyetlerinin sosyalizasyon ve hüner edinme sürecine katkıda bulunacağı ve buna karşılık çocuğun hangi tür faaliyetlerinin sağlık ve gelişmesine engel olduğu konusu üzerinde dikkatli olarak durulması gereken bir konudur. Burada özellikle Rodgers ve Standing'in konuyla ilişkili görüşlerinin aktarılmasında yarar görülmektedir. Rodgers ve Standing çocuğun çalışması ile ilgili konuların üretim sürecinin ve emek piyasasının niteliklerinin göz önünde tutularak yapılması gereğine işaret etmektedirler (Rodgers and Standing; 1981, s. 13). Bu iki araştırmacıya göre sanayi öncesi toplumlar, sanayi toplumuna geçiş süreci içindeki toplumlar ve sanayi toplumlarında „çocuğun çalışması“ birbirinden niteliksel olarak farklı özellikler göstermektedir.

Rodgers ve Standing geleneksel işgücü analizlerinde yaygın olarak kullanılan „ekonomik“ ve „ekonomik olmayan“ faaliyetler biçiminde yapılan ikili tipolojinin yetersiz olduğunu ileri sürerek çocuk faaliyetleriyle ilgili yeni bir tipoloji önerisi geliştirmişlerdir. Bu tipolojiye göre çocukların faaliyetleri birbirinden niteliksel olarak farklı olan; ancak çocuk üzerindeki ağırlığı ve etkisi toplumdan topluma değişen aşağıdaki listede aktarılan gruplara ayrılabilir:

- a) Eviçi (domestic) faaliyet;
- b) Evdışı ancak parasal karşılık alınmadan yapılan faaliyetler;
- c) Bağlı emek (tied labour)
- d) Ücretli emek;
- e) Eğitim;
- f) Boşgezme ya da işsizlik;
- g) Dinlenme ve boş zaman faaliyetleri;
- h) Yeniden üretimle ilgili faaliyetler.

Çocukların yukardaki faaliyetlerinin bir kesimi birbiriyle yarışırken, bir kesimi birbirini tamamlayıcı olarak birarada yer alabilmektedir. Ancak bütün bu faaliyetlerin terkibi çocuğun içinde yer aldığı toplumsal formasyonun, dolayısıyla emek piyasasının niteliklerine bağlı olacaktır. Örneğin ilk iki faaliyet türü, tanımsal üretim yapan hanehalkı içinde yaşayan bir çocuk için „temel üretim“ faaliyetine katılma biçimi olabilirken, sanayi toplumunda yaşayan bir çocuk için sadece „sosyalizasyon“ işlevi görülebilir. Dolayısıyla çocuğun günlük yaşamı içindeki çeşitli faaliyetlerinin terkibi ve dolayısıyla her bir faaliyetin çocuk ve toplum için anlamı ve sonuçları farklı olabilir.

Bu araştırma projesinin yoğunlaştığı konu çocukların „ücretli emek“ olarak çalıştıkları durumdur. Çocukların „ücretli emek“ olarak ev dışında çalışmaları daha çok tarım dışı üretimle ilgili alanlarda söz konusu olmaktadır. Bu tür çalışma günümüzde, daha çok, tarımsal yapının çözülmeye başladığı, genç nüfus yapısına sahip ve hızlı kentleşme sürecinde olan toplumların kentlerinde gittikçe yaygınlaşan bir çocuk faaliyeti biçimi olarak ortaya çıkmaktadır (Bu konuyla ilgili sayısal bilgiler için bkz. Mendelievich, 1979). Bu faaliyet biçiminin birçok ülkede yasal olarak yasaklanmış ya da bazı düzenlemelerle kısıtlanmış olmasına karşın hızla arttığı gözlenmektedir.

Ancak çocukların „ücretli emek“ olarak çalışma durumları da bütün ülkelerde ve bütün sektörlerde aynı biçimde olmayabilmektedir. Bu faaliyet türünün de birbirinden farklı biçimleri ve dolayısıyla farklı etkileri vardır. Burada „ücretli emek“ olarak çalışmanın; parça başı ya da zamana bağlı ücret geliri getirmesi; hüner geliştirici ya da geliştirici olmayan işler olmaları; işlerin düzenli ya da düzensiz olmaları; yasal ya da kaçak olmaları; işlerin formel eğitim sistemini tamamlayıcı ya da eğitim sistemi

ile rekabet eden olmalarına göre değişen türleri vardır. Bunlardan herbirinin de çocuk ve çocuğun gelişimi üzerindeki etkileri farklı olacaktır.

Bu noktada özellikle „çıraklık“ kurumu üzerinde durmak gerekmektedir. Çıraklık kurumu esas olarak geleneksel toplumlarda çocukları usta-çırak ilişkisi ve geleneksel emek ilişkileri içinde zanaat edinmeye dönük olarak lonca sistemi içine, dolayısıyla bir meslek grubu içine girmeleri anlamını taşımaktadır. Bu tanımıyla çıraklık kurumu özel bir toplumsal formasyona özgü ve bu çerçeve içinde anlamı olan bir kurum niteliği taşımaktadır. Geleneksel zanaat üretim sistemi içinde, çıraklar kuralları çok katı olarak belirlenmiş bu kurum aracılığı ile yetiştirilmek amacıyla bu meslek grubuna katılırlardı. Her meslek grubu da gerek kendi meslekleri için gerekli hüneri ve gerekse mesleklerini icra edecek kişi sayısını denetim altında tutmak amacıyla çıraklığa girişı oldukça önemli ölçüde denetim altında tutarlardı (Rule; 1987 ve Grey; 1987).

Bu anlamdaki çıraklık kurumu bugünün sanayi toplumlarında, sanayileşmeyle birlikte bazı ülkelerde tamamen çözülmüş ve ortadan kalkarak yerini başka kurumlara terk etmiş, bazı ülkelerde ise nitelik değiştirerek sanayi için gerekli emeğin yetiştirildiği formel eğitim kurumları haline dönüşmüştür (Elbaum, 1989). Dolayısıyla örneğin Amerika Birleşik Devletlerinde bu kurum tamamen ortadan kalkmışken, bazı ülkelerde, örneğin İngiltere’de bazı sektörlerde, ya da Almanya’da daha yaygın olarak ancak tamamen nitelik değiştirerek, aynı adla yaşamaya devam etmiştir.

Bugün tarımın çözülmeye başladığı, hızlı kır-kent göçünün yaşandığı toplumlarda ise geleneksel anlamda “çıraklık” kurumunun yaşayıp yaşamadığı tartışma konusudur. Ancak bu toplumların kentlerinde yaygınlaşan küçük ölçekli sanayilerin niteliği ve yapısal özellikleri üzerinde yapılan tartışmalar bu işletmelerin geleneksel toplumlarında gözlenen “zanaat” üretiminden farklılıklarını açıkça ortaya çıkarmaktadır. Ancak yine de bu toplumdaki işyerlerinde en yaygın olarak kullanılan çocuk emeğinin “çıraklık” adı altında istihdam edildiği de gözlenmektedir.

Ancak bu toplumlarda ister formel olarak düzenlenmiş olsun, ister enformel olarak sürmekte olsun “çıraklık” kurumunun nitelik değiştirdiği ve eğitim ya da zanaat aktarma işlevinin büyük ölçüde azaldığı gözlenmektedir. Buna karşılık “çıraklık” kurumunun, çocukların “gizli ücretli emek” olarak kullanılması biçimine dönüşmesi söz konusudur. Bu nedenle bu toplumlar da “çırak” adı altında ve hatta hukuksal olarak düzenlenmiş olarak “çıraklık sözleşmesi” ile çalışan çocukların geleneksel çıraklık kurumuymuş gibi algılanmasında yanılığ söz konusu olabilmektedir. Bu nedenle bu toplumlardaki “çırakların” gerçekten hüner edindirici bir işte mi, yoksa sadece karşılığında “ücret” aldığı bir işte mi çalıştığıının anlaşılması önem kazanmaktadır (Rodgers and Standing, 1981 ve Morice 1981). Bu durumda yapılması gereken çocuğun, formel ya da enformel olarak çırak adı altında çalıştığıında gerçekten zanaat ya da hüner edindirmeye dönük “çıraklık” mı, yoksa sadece ucuz işçi çalıştırma mı, ya da “sözde-çıraklık” mı (pseuda-apprenticeship) olduğunu anlamaktır (Fyfe, 1989, s. 128).

Çıraklığın geleneksel ve toplumun alışık olduğu bir kurum olması, çocukların bu ad altında çalışmaya başlamalarını, fazla bir toplumsal ya da kültürel engelle karşılaşmadan kolayca yaygınlaştırabilmektedir. Bu durum da “zanaat” edinmek amacıyla yapılan çalışmayla, “iççi” olarak çalışmanın ayırt edilmesini güçleştirmektedir.

Bu konuda yapılan çalışmalar gözden geçirildiğinde, çocuk faaliyetlerinin “ücretli emek” biçimi olarak yaygınlaşması sürecinin algılanmasında özellikle “Kölelik Karşıtı Dernek”in (Anti-Slavery Society) yaptığı saha araştırmalarının öncülük ettiği anlaşılmaktadır. Bu dernek, özellikle Güney Afrika, Latin Amerika ve Güney Doğu Asya’da çocukların yeni gelişen sanayilerde çırak ya da doğrudan işçi olarak, bütün yasal engellemelere karşın, yaygın olarak kullanıldığını ortaya çıkaran saha araştırmaları yaparak konunun dünya kamuoyunda gündeme gelmesine öncülük etmiştir (Fyfe, 1989).

İşverenlerin çocukları ücretli emek olarak çalıştırmalarının nedenleri üzerinde yapılan açıklamalar daha çok konunun ekonomik boyutunu vurgulamaktadır. Klasik iktisatçılar çocuk emeğinin karşılığının düşüklüğünü çocukların yetişkinlere göre daha az hünerli ve daha az üretken olmalarına bağlamaktaydılar. Yine bir başka açıklama, çocuk ve kadın emeğini yetişkin erkek emeğinin

tamamlayıcısı olarak görmektedir. Buna göre kadın ve çocuklar iş piyasasına “eve ekmek getiren aile reisinin” ücretinin düşük olması durumunda hane gelirine katkıda bulunmak için katılmaktadır.

Bugün artık çocuk emeğinin iş piyasasındaki konumunu açıklamaya dönük çalışmalarda ekonomik nedenlerin dışındaki etkenlerin de dikkate alınmaya başladığı gözlenmektedir. Bu çalışmalarda özellikle çocukların yaşa göre ayrımcılık nedeniyle güçsüz konumda olmalarının rolü üzerinde durulmaktadır. Özellikle toplumsal düzlemde “çocukluk” kavramının ve “çocukluk” konumunun algılanışı çocukların temel faaliyetlerini büyük ölçüde belirleyebilmektedir. Üstelik “çocukluk” konumunun geçici olması bu konunun politik olarak gündeme gelmesini önlemektedir. Genel olarak büyükler, çocuklar adına ve onları kendi değerleri çerçevesinde algılayarak ve çocukları “korumak” adına kararlar almaktadırlar. Bu durum da toplumlardaki çocuğun konumunun algılanmasına dönük yaygın kültürel ve toplumsal değerleri ön plana çıkarmaktadır.

Dolayısıyla çocuk emeğinin yaygınlaşmasına sadece işverenlerin ucuz ve denetimli emek kullanma arzusuyla açıklamak yeterli olmayabilmektedir. Bunun yanı sıra çocuğun genel olarak toplum da ve özel olarak da aile içindeki ilişkilerdeki güçsüz konumunun da önemini algılamak gerekmektedir. Elson’un yaptığı bir çalışmadan kalkarak Fyfe, çocuğun birbirinin içine geçmiş bir biçimde üç tür ayrımcılıkla karşı karşıya kaldığından söz etmektedir: Bunlardan birincisi çocukların ekonomik güçsüzlüğü; ikincisi çocukların toplumlarda sürekli olarak yeniden üretilen toplumsal ve kültürel değerlerle yaşa ve cinsiyete göre ayrımcılıkla karşı karşıya kalmaları; üçüncüsü ise bütün bunlara bağlı olarak çocukların gerek yasalarla ve gerekse geleneklerle belirlenen güçsüz ve düşük konumu (Fyfe, 1989, s. 120). Burada Elson, bir çocuğun ne kadar hünerli olursa olsun toplumsal olarak belirlenen yetişkin konumuna gelmeden vasıflı işçi ücreti almamasındaki toplumsal, kültürel ve yasal engelleri vurgulayarak bu durumu daha somut olarak açıklamaktadır.

Dolayısıyla çocuğun ücretli emek olarak çalışmasının yaygınlaşmasına; çocuğun daha düşük ücret alması, ya da çocuğun küçük ve hareketli parmaklarıyla (nimble fingers theory) özellikle bazı sektörlerdeki (örneğin montaj işleri) işlere büyüklerden daha yatkın olması türünde açıklama getirilmesi ancak çocukların toplumlardaki güçsüz konumları ve kendi adlarına karar verme haklarına sahip olmamaları durumuyla birlikte değerlendirildiğinde daha anlamlı olabilmektedir.

Bu durumda çocuk emeğinin yasaklanmasına dönük salt hukuksal düzenlemelerin sonuçları da umulandan farklı olabilmektedir. Nitekim Standing’in Hindistan’da yaptığı bir araştırmanın sonuçlarına göre hukuksal engeller sadece büyük, düzenli ve daha çok formel sektörde geçerli olabilmektedir. Buna karşılık çocuklar daha çok hiçbir yasal düzenleme içinde olmayan ve giderek sayıları artan küçük üretim yapan enformel işyerlerinde tamamen hukuk dışı alanlara itilmektedir. Bu da hem çocukların, hem de onların emeğine dayanarak geçimlerini sürdürmeye çalışan ailelerinin gittikçe daha fazla yoksullaşmalarına neden olmaktadır (Standing, 1982’den aktaran Fyfe, 1989, s. 127-128). Bu nedenle bazı toplumlarda ve bazı koşullarda çocuğun çalışmasının yasaklanması, çalışan çocuğun hukuk önünde tamamen korunmasız kalmasına da neden olabilmektedir.

3. Türkiye’de Çalışan Çocuklar Üzerine Yapılmış Araştırmalar ve Bu Projenin Amacı

Genel olarak bakıldığı zaman Türkiye’de istihdam edilen nüfusun iktisadi faaliyet alanı açısından oluşan yapısının çocuk istihdamına yansıdığı görülmektedir. Çalışan çocukların ağırlıklı olarak tarımda istihdam edildiğini görmekteyiz. Ancak yine genel eğilim doğrultusunda tarımda çalışan çocukların oranı azalmaktadır. İncelendiği zaman görülecektir ki, çocukların yaş gruplarına göre dağılımında öğrenci oranı yükselme eğilimi taşımaktadır. Bu olgunun sonucu olarak „faal“ olan çocukların oranında bir düşme görülmektedir. Çocukların cinsiyete göre dağılımları da istihdam yapısına göre paralellik taşımakta, kızların ağırlıklı olarak tarımda istihdam edildikleri ve öğrenci olan kızların oranının erkek çocukları daha geriden takip ettiği görülmektedir. Kentsel alanlarda çalışan çocukların cinsiyete göre dağılımları erkekler lehine artış göstermektedir.

Türkiye’nin istihdam yapısı olarak belirgin özelliklerinden biri de, genç nüfusun ağırlıklı olmasıdır. 12-24 yaş grubunda işgücüne katılma oranı %45 olarak görülmektedir (DİE, 1985 Nüfus Sayımı ve 1990 Hanehalkı İşgücü Anketleri). Buna bağlı olarak, aynı yaş dilimleri içinde işsiz olanları tüm iş arayanların %46 sını oluşturması, çalışan ve iş arayan çocukların sayısal büyüklüğünü göstermektedir.

Kaldı ki, öğrenci konumunda olup da çalışan çocuklar hakkında sayısal verilere sahip bulunmamaktayız.

Yukarıdaki noktalarla bağlantılı olarak çocuk emeğinin yapısal sorunları üzerinde duran araştırmaların kaynağında Türkiye için iki temel etken bulunmaktadır. Bunlardan ilki, genç bir nüfusa sahip olmak, ikincisi bu genç nüfus yapısının işgücünün gelecekteki konumunu sahip olacağı formasyon yönüyle önemli ölçüde etkilemesidir. Her yıl yaklaşık 300 bin kişinin iş piyasasına katılması ve 1990 yılı itibarı ile ortalama yaşın 21 yaş dolaylarında olması bu konuda yapılacak araştırmaları özendirir. Ancak yaygın çocuk emeği istihdamına rağmen, bu alanda yapılan oldukça sınırlı sayıda saha araştırması bulunmaktadır:

Kuvvet Lordoğlu ve Tahir Baştaymaz tarafından Bursa'da yapılan „12-18 Yaş Arası Çalışan Çocuklar İçin Bölgesel Bir Analiz“ 1982 yılında ve 179 çalışan çocuk ele alınarak yapılan bir araştırmadır.

Dr. Gürhan Fişek tarafından Ankara, Eskişehir, Bursa ve Kızılcahamam'da 379 çalışan çocukla yapılan „Çocuk İşçilerin Mediko-Sosyal Sorunları Araştırması“ 1986 tarihli bir çalışmadır.

Nephan Saran ve Taylan Akkayan tarafından İ.Ü. Edebiyat Fakültesi Antropoloji Bölümü yönetiminde yapılan „Çalışan Gençliğin İş Başında Eğitimi. Çıracılık Kalfalık ve Mesleğe Yönelme Sorunları“ araştırması, %10 örnekleme yöntemi ile 646 işyerini kapsamaktadır. 1986 da gerçekleştirilen araştırma esnasında 247 çırakla görüşme yapılmıştır.

Tahir Baştaymaz tarafından yapılan bir diğer çalışan çocuk araştırması 1989 yılında Bursa'da yapılmıştır. „6-15 Yaş Grubu Bursa'da Çalışan Çocuklar Üzerine Bir Araştırma“ adlı çalışma 249 çocukla yapılmıştır. Formel çıracılık dışında bağımsız çalışanlar da alan araştırması içinde ele alınmıştır.

Sevil Atauz'un „Street Workers in Ankara“ Raporu ve Esin Konanç'ın „Ankara'da Sokakta Çalışan Çocuklar“ konusundaki araştırma bulguları, 1991 yılında ILO'ya sunulmuştur.

Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi öğretim üyesi Şeyda Kozcu'nun araştırması, sanayi sitelerinde çalışan çırakların hastalık ve iş kazaları ile ilgilidir. Çalışmanın yayın tarihi 1991 yılıdır (Petrol-İş 1991 Yılı 11ği, s.373).

Gene, Şeyda Kozcu ve arkadaşlarının tanrımda çalışan çocuklar üzerine yaptığı araştırma Aydın, Konya, Urfa, Isparta ve Gaziantep yörelerinde 64 çalışan çocukla gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamındaki yaş sınırı 8-18 olarak ele alınmıştır.

Görüldüğü gibi çocuk emeği üzerine yapılan çalışmalar oldukça sınırlıdır. Bu çerçevede hazırlanan „Çocuk Emeği ve Çıracılık“ araştırması esas olarak Türkiye'de tarım dışı alanlarda imalat sanayinde çalışan çocuk emeği üzerinde yoğunlaşmıştır. Bilindiği gibi, Türkiye'de emek piyasasının özellikleri imalat sanayinin bazı kesimlerinde çocuk emeğinin kullanılmasına imkan tanımaktadır. Bu konuda bazı sayısal bilgiler ve bazı hukuksal düzenlemeler bulunmakla birlikte, bunun yapısal nedenleri üzerinde inceleme yapan çok az çalışma bulunmaktadır. Bu araştırma, çocuk emeğini yaygın olarak kullanan bazı sektörlerdeki emeğin konumunu, gerek emek arzedenler gerekse emeği istihdam edenler yönünden incelemeyi hedeflemektedir.

Çocuk emeği üzerine yapılacak çalışmalar iki yönlü olarak önem taşımaktadır. Bunlardan ilki, çocuk emeği piyasasını oluşturan grupların öznel konumlarıdır. Bir başka biçimde açıklarsak, bu gruplar hangi koşullarda ve sorunlarla birlikte emek piyasalarına dahil olmaktadır. İkincisi ise, bu koşullar ve sorunlarla beslenen emek piyasalarının bu durumdan ne ölçülerde etkilendikleridir. Özetlersek, emek piyasası kendini yeniden üreten yapısal sorunlarla birlikte hangi yöne doğru gelişmektedir.

Bu çalışma ile formel çıracılık sisteminin işleyişi, işverenler ve çıraklar bakımından taşıdığı anlam ve etkileri araştırılmaya çalışılmıştır.

Kısaca çocuk emeği ve çıracılık sorunsalı, sadece sayısal büyüklük olarak değil aynı zamanda niteliksel olarak da çok yönlü dinamikleri içinde taşımaktadır. Bu nedenle, araştırılan konuların

özellikle sektörel bazda yapılacak yasal ve kurumsal düzenlemelere yardımcı olabileceğini düşünmekteyiz.

II. TÜRKİYE’DE VE İSTANBUL’DA ÇOCUK NÜFUS, ÇOCUK EMEĞİNİN KONUMU VE SON DÖNEMLERDEKİ EĞİLİMLERİ

1. Türkiye’de ve İstanbul’da Çocuk Nüfus

1.1 Türkiye ve İstanbul’da Çocuk Nüfus Yaş Yapısında Değişmeler ve Çocuk Nüfus

Türkiye “genç” nüfusa sahip bir ülkedir. Bu genç nüfus yapısının temelinde, esas olarak, tarım toplumuna özgü bazı demografik özellikler yatmaktadır. Bu konuda yapılan araştırmalar da, son dönemlerde bazı demografik değişkenler de önemli değişmelerin gerçekleştiğini göstermektedir. Bilindiği üzere genel olarak Türkiye’de bir taraftan doğurganlık düzeyinde, diğer taraftan ölümlülük düzeyinde azalmalar kaydedilmektedir (Bu konuda bkz. Shorter ve Macura, 1983; Yener ve Kocaman, 1989; Cerit, 1989). Ancak birbirinden farklı ve karmaşık etkenlere bağlı olarak değişen bu iki demografik olgunun, nüfusun artış hızına ve nüfusun yaş yapısına olan etkilerini çok kestirme hesaplarla tahmin etmek mümkün değildir. Burada, bu konuda çok ayrıntıya inmek istemiyoruz. Sadece çocuk emeği konusunda çalışanların demografik yapıdaki temel değişkenleri, eğilimleri ve bunların muhtemel sonuçlarını dikkate alması gerektiğine işaret etmek istiyoruz.

ÇİZELGE 1: Nüfusun Üç Ana Yaş Grubuna Dağılımı (Türkiye) (Bin kişi)

YILLAR	0 – 14		15 - 64		65 +		Toplam nüfus
	Nüfus	%	Nüfus	%	Nüfus	%	
1960	11,427	41,3	15,326	55,2	1,007	3,5	27,755
1970	14,883	41,8	19,155	53,8	1,567	4,4	35,605
1980	17,500	39,1	25,116	56,1	2,121	4,7	44,737
1985	19,010	37,5	29,432	58,1	2,222	4,4	50,664

Kaynak: DİE, Genel Nüfus Sayımları

Çizelge 1’de, 1960 yılından bu yana Türkiye’deki yaş yapısındaki değişimin genel eğilimleri kaba hatlarıyla gözlemlenebilmektedir. (Ayrıntılı ve karşılaştırmalı bilgi için bkz. DPT; 1986). Görüldüğü üzere nüfusun üç ana yaş grubu itibariyle dağılımında 0-14 yaş grubunun payı azalma eğilimi göstermektedir. Ancak buna rağmen söz konusu yaş grubunun sayısal artışı sürmektedir. Bu artışın önümüzdeki kısa dönemde de devam edeceği tahmin edilmektedir. Örneğin DPT’nin yaptığı tahminlere göre 2000 yılında 0-14 yaş grubunun göreceli payı yüzde 34’ler düzeyine düşecek, ancak bu yaş grubunda olanların sayısı, 1985’e göre 5 milyon daha artarak 24 milyona ulaşacaktır (DPT; 1989).

Burada Türkiye’de 0-14 yaş grubunun toplam nüfusa oranının halen ve ilerdeki tahminler gerçekleşecek olsa bile, A.B.D. ya da İngiltere’deki yüzde 23 oranından hayli yüksek olduğunu, ancak Kenya, Brezilya ya da Hindistan’daki yüzde 50-45 arasında değişen oranlara göre daha düşük olduğunu belirtmek gerekir (Bkz. Fyfe; 1989).

İstanbul’un yaş yapısının analizi ise Türkiye’nin yaş yapısının analizinden çok daha zordur. Çünkü İstanbul’daki yaş yapısı sadece doğum ve ölüm düzeylerinin değil, aynı zamanda İstanbul’a olan göçün de etkilerini içinde barındırmaktadır. Bu nedenle gerek Çizelge 2’deki değerleri ve gerekse, İstanbul ile ilgili diğer verileri değerlendirirken İstanbul’a olan göçün niteliklerini de dikkate almak gerekmektedir. Bu da gerek analizleri ve gerekse gelecekle ilgili tahminleri oldukça güçleştirmektedir.

ÇİZELGE 2: Nüfusun Üç Ana Yaş Grubuna Dağılımı (İstanbul) (Bin kişi)

YILLAR	0 – 14		15 - 64		65 +		Toplam nüfus
	Nüfus	%	Nüfus	%	Nüfus	%	
1960	525	27,9	1,258	66,8	99	5,3	1882
1970	930	30,8	1,948	64,5	141	4,7	3,019
1980	1,523	32,1	3,015	63,6	204	4,3	4,742
1985	1,830	31,3	3,775	64,6	238	4,1	5,843

Kaynak: DİE, Genel Nüfus Sayımları

1960 yılındaki İstanbul nüfusu, doğurganlığın düşük olduğu ve dolayısıyla doğal nüfus artışının da az olduğu yaş yapısının özelliklerini göstermektedir. Bilindiği üzere İstanbul'da 1960 öncesi henüz kırkent göçünün etkisi fazla değildi. Göç olgusu İstanbul'un demografik yapısını tamamen değiştirmiştir. Dolayısıyla, 1985 yılındaki yaş yapısı hem kentte değişen doğurganlık düzeyinin, hem de göçün yaşa göre olan seçiciliğinin sonuçlarını kendi içinde barındırmaktadır. Bu nedenle göç tamamen dursa bile, etkileri devam edecektir. Dolayısıyla İstanbul'daki nüfusun yapısı ile ilgili olarak gerek eğilimleri yorumlamak ve gerekse kısa ve orta vadeli tahminler yapmak oldukça zor olmaktadır. Bunun için mevcut demografik yapıyı bilmek kadar göçle gelecek nüfusun niteliklerini de bilmek gerekmektedir.

Bu nedenle burada daha çok genel nitelikler ve eğilimler üzerinde kısaca durulacaktır. Genel olarak baktığımızda İstanbul'da 0-14 yaş grubunun 1960'dan bu yana hem sayısal, hem de oransal olarak artış gösterdiğini kolaylıkla farkedebiliyoruz. Ancak yine de İstanbul'a olan göçün yaşa göre seçiciliği nedeniyle 15-64 yaş grubu oransal önemini korumaya devam etmektedir. Bir bakıma İstanbul'un yaş yapısı 1960-1985 döneminde gençleşme ve Türkiye'deki yaş yapısının genel özelliklerine yaklaşma eğilimi göstermiştir. Bu bakımdan İstanbul nüfusu hem sayısal hem de yaş yapısı itibarıyla çok önemli değişiklikler geçirmektedir.

1.2. Türkiye ve İstanbul'da Genç Nüfus

Türkiye'deki demografik yapının değişiminin özellikle genç yaş yapısına etkilerini gözlemlemek için, 20 yaşından küçük olan nüfusun sayısal ve oransal değerleri Çizelge 3'te gösterilmektedir. Buradan da izleneceği üzere Türkiye'de 0-9 yaş grubu oransal olarak azalan bir seyir izlemektedir. Ancak önümüzdeki dönemde bu düşme hızının seyri, doğurganlıktaki değişme kadar bebek ölümlerindeki azalmaya bağlı olacaktır. Yener ve Kocaman'ın hesaplamalarına göre Türkiye'de her yıl 1.6 milyon bebek doğmaktadır. Ancak bu bebeklerin binde 65'i yüksek bebek ölümü nedeniyle 1 yaşına ulaşmadan ölmektedir. DPT bu oranın 2000 yılında binde 35'e düşmesini hedeflemektedir. Bu gerçekleştiği takdirde, 2000 yılında 0-9 yaş grubu 3 milyon artarak 16 milyona ulaşacaktır. Bu ise bu yaş grubunun toplam nüfus içindeki oranının yüzde 23'e düşmesi anlamını taşımaktadır (Yener ve Kocaman, 1989 ve DPT 1989).

ÇİZELGE 3: Genç Nüfusun Yaş Grubuna Dağılımı (Türkiye) (Bin kişi)

YILLAR	0 – 9		10 – 14		15 - 19		20+	
	Nüfus	%	Nüfus	%	Nüfus	%	Nüfus	%
1960	8,253	29,8	3,174	11,4	2,305	8,3	14,023	50,5
1970	10,349	29,1	4,529	12,7	3,694	10,4	17,033	47,8
1980	11,931	26,7	5,503	12,4	4,967	11,1	22,336	49,9
1985	12,817	25,2	6,193	12,2	5,406	10,7	26,248	51,8

Kaynak: DİE, Genel Nüfus Sayımları

İstanbul nüfusunun gençleşme eğilimi, genç nüfusun yaş dağılımı ile ilgili tabloda da gözlemlenebilmektedir. İstanbul'a göç 20 yaşın altında olan nüfusun görece önemini arttırmıştır. Bu durum, çalışabilir yaşta olan nüfusun göçünün sürmesine karşın, göç edenlerin doğurganlık eğilimlerinin etkisinin dolaylı sonuçlarındandır.

ÇİZELGE 4: Genç Nüfusun Yaş Grubuna Dağılımı (İstanbul) (Bin kişi)

YILLAR	0 – 9		10 – 14		15 – 19		20+	
	Nüfus	%	Nüfus	%	Nüfus	%	Nüfus	%
1960	363	19,2	162	8,6	176	9,5	1,178	62,6
1970	611	20,2	319	10,6	351	11,6	1,738	57,6
1980	1,051	22,2	472	10,0	507	10,7	2,712	57,2
1985	1,222	20,9	608	10,4	613	10,5	3,400	58,2

Kaynak: DIE, Genel Nüfus Sayımları

Çizelge 4'ten de izlendiği üzere İstanbul'da 1985 yılından 0-9 yaş grubunda 1.2 milyon, 10-14 yaş grubunda ise 600 bini aşkın çocuk vardır. Çocuk sayısındaki artışın ne kadarının göçle, ne kadarının ise İstanbul kentindeki yeni doğurganlık eğilimlerine bağlı olarak arttığı tablodan anlaşılmamaktadır. Ama İstanbul kentinin, çocuk nüfusunun hızlı artışı sorunuyla da karşı karşıya olduğu açıktır.

ÇİZELGE 5: İstanbul'daki Nüfusun Türkiye Nüfusuna Oranı
Yaş Gruplarına göre %

	1960	1985	Fark
0-9 Yaş Grubu	4,3	9,5	+5,2
10-14 Yaş Grubu	5,1	9,8	+4,7
15-19 Yaş Grubu	7,8	11,3	+3,5
20 + Yaş Grubu	8,4	12,9	+4,5
Toplam	6,8	11,5	+4,7

Çizelge 5, İstanbul'da yaşayan nüfusun ülke nüfusuna oranlarını göstermektedir. Görüldüğü üzere İstanbul'da yaşayanların görece önemi 1960 yılından bu yana bütün yaş gruplarında artış göstermiştir. Bu durum kente olan yoğun göçün sonucunda gerçekleşmiştir. Ancak yoğun göç hareketinin önemli bir etkisi kentteki doğurganlık seviyesindeki değişimdir. Sonuç olarak kentte yaşanan büyük değişimin çocuk nüfusun oranına etkisi diğer yaş gruplarından daha da fazla olmuştur. Her ne kadar çalışabilir yaştaki nüfusun oranı çocuk nüfusa göre daha yüksekse de, çocuk nüfusunun görece oranındaki değişim çok daha fazladır.

2. Türkiye'de ve İstanbul'da Çocukların Konumu

2.1 Türkiye'de Çocukların Eğitim Kurumları İçindeki ve İş Yaşamındaki Konumları

Türkiye'deki çocukların toplam nüfus içindeki önemine kısa bakıştan sonra bu bölümde çocukların iş yaşamına hangi alanlarda girdikleri hakkında bilgi aktarılmaya çalışılacaktır. Türkiye'de nüfusun genç oluşu ve bu genç nüfusun her yıl sayısal olarak da artış göstermesi, Türkiye'de gerek eğitim kurumlarının ve gerekse iş yapısı ile ilgili kurumların önemli sorunlarından biridir. Genç nüfusun hangi kurumsal çerçeveye dahil olduğu ve hangi koşullarda iş piyasasına katıldığı Türkiye'deki iş yapısını belirleyen önemli konulardan biridir.

Her yıl çok sayıda genç insan emek piyasasına dahil olmaktadır. DPT'nin yaptığı hesaplamalara göre, her yıl yaklaşık 300 bin kişinin 15-64 yaş grubuna katıldığı bilinmektedir. Dolayısıyla, çocuk nüfusun eğitim kurumlarıyla ilişkisi ve çocuk emeğinin formasyonunun nitelikleri, gerek bugünkü ve gerekse kısa ve orta dönemde iş yapısının oluşumunun belirlenmesinde büyük önem taşımaktadır.

Türkiye'de ilköğretimin genel bir yaygınlık kazandığı bilinmektedir. Bu durum gerek kırsal ve gerekse kentsel alanlar için geçerlidir. Çocukların ilköğretim sırasında da özellikle kırsal alanlarda üretime katıldıkları bilinmektedir. Ancak burada bu konu üzerinde fazla durulmayacaktır.

Aşağıdaki çizelgelerde zorunlu eğitim – ilkökul- sonrası yaş gruplarında bulunan çocukların durumu gösterilmektedir. Bu tablolarda 1980 ve 1985 yıllarındaki sayım sonuçlarından giderek bazı genel eğilimler aktarılacaktır. Aşağıdaki tabloların değerlendirilmesinde de, Türkiye’de yaşanan kır-kent göçünün etkilerinin dikkate alınması gerekmektedir. Genel olarak kentleşme süreci emeğin tarımdan kopuşu anlamına gelmektedir. Bu süreç, bütün yaş grupları için olduğu gibi, çocuk yaştaki nüfusun da emek piyasası içindeki konumlarının değişmesi anlamına gelmektedir. Bu da sadece sayısal olarak değil, aynı zamanda niteliksel olarak da konum değiştiren genç nüfus demektir.

Türkiye genelinde bakıldığında çocukların ilkökolden sonra süratle eğitim sistemi dışına çıktıkları gözlenmektedir. 1985 yılındaki sayısal dağılıma bakıldığında 12 ile 14 yaş grubundaki çocukların yarısının, 15-19 yaş grubundakilerin ise dörtte birinden azının eğitim sistemi içinde kalabildikleri görülmektedir. Ancak 1980-1985 arasındaki dönemde eğitim sistemine dahil edilen çocukların hem sayısal hem de oransal olarak arttığı görülmektedir.

Burada eğitim sisteminin nitelikleri, örneğin iş piyasasına dönük olup olmadığı konusunda ayrıntılı analiz yapmak istemiyoruz. Ancak, mevcut eğitim sisteminin iş piyasasının gereksinmelerine uygun hüner aktarma işlevinin, ancak kısıtlı kesimler -örneğin; meslek okuluna gidenler ve üniversiteye ulaşma olanağına sahip olanlar- için sözkonusu olduğu bilinen bir gerçektir. Bu nedenle eğitim sisteminden hızlı kopuşun nedenleri, sistem içinde kalanların nitelikleri ve beklentileri ayrıca incelenmeye değer bir konudur. Ancak aşağıdaki çizelgeden de izlendiği üzere, Türkiye’de çocukların büyük bir kesimi ilkökul sonrası iş piyasasına dahil olmaktadır.

1985 yılına ait veriler, 20 yaşından küçük çocuk ve gençlerin 4.6 milyonunun çalıştığını, 3.1 milyonunun ise eğitim sistemi içinde olduğunu göstermektedir. Çalışan çocukların %70’i (3.2 milyonu) tarımda %30’u ise tarım dışındaki işlerde çalışmaktadır. Tarımda çalışan çocukların ne kadarının gelecekte de tarımda kalacağı belli değildir. Ancak şurası açıktır ki, okul dışında kalan çocukların büyük bir kesimi çalışmaya “tarım”da başlamaktadırlar. Bunların da daha çok aile işletmelerinin ücretsiz emeği olduğu da bilinmektedir. Ancak genel eğilime paralel olarak, 1980/1985 döneminde de gözlemlendiği üzere, tarımda çalışan çocukların oranı azalmaktadır. Bu eğilim okullaşma oranındaki artışla başbaşa devam eden bir eğilimdir. Dolayısıyla bu değişmeyi kır-kent göçünün bir sonucu olarak yorumlamak mümkündür.

ÇİZELGE 6: 12-19 Yaş Grubu Çocukların Son Haftadaki İşlerine Göre Dağılımı (Türkiye) (Bin kişi)

	12 – 14 Yaş Grubu			15 – 19 Yaş Grubu		
	Sayı	%	C.O. *	Sayı	%	C.O. *
1980 YILI						
Faal nüfus	1,370	42,3	1,1	3,024	60,9	5,3
- Tarım Dışı	1,239	7,3	5,0	1,069	21,5	0,8
- Tarım	1,131	35,0	0,8	1,955	39,4	1,9
Öğrenci	1,424	44,0	1,6	1,037	20,9	0,1
Diğer **	443	13,7	0,3	907	18,3	1,1
Toplam	3,237	100,0	1,1	4,967	100,0	
1985 YILI						
Faal nüfus	1,403	38,1	1,1	3,199	59,1	1,4
- Tarım Dışı	238	6,5	4,8	1,149	21,2	5,1
- Tarım	1,165	31,6	0,8	2,050	37,9	0,8
Öğrenci	1,826	49,6	1,5	1,236	22,9	1,7
Diğer **	456	12,4	0,2	973	18,0	0,1
Toplam	3,685	100,0	1,1	5,407	100,0	1,0
Kaynak: DİE, Genel Nüfus Sayımları						
* Cinsiyet Oranı = Erkek çocuk sayısı / Kız çocuk sayısı						
** Bu kategorinin çoğunluğunu evde oturanlar oluşturmaktadır.						

Genel olarak çocukların iş piyasası içindeki konumları kentte ya da köyde yaşamalarına göre değişmektedir. Bunun dışında çocukların hangi sistem –eğitim ya da çalışma- içinde olacaklarını belirleyen bir başka değişken de cinsiyetleridir. Kızların en önemli çalışma alanı tarımdır ve çalışabilir yaşta erkek göçü arttıkça, oranları da artmaktadır. Buna karşılık tarım dışı işlerde erkek çocukların oranı çok daha fazladır. Eğitim sistemi içinde olanlar incelendiğinde ise, erkek çocukların göreceli öneminin fazla olduğu görülmektedir. Buna karşılık, hem iş hem de eğitim sistemi dışında kalma durumu daha çok kızlar için söz konusudur. (Bkz. Ek 1 ve Ek 2). Ne iş ne de eğitim sistemi içinde olmayan 1.4 milyon çocuğun %80’ini “ev kızları” oluşturmaktadır. Dolayısıyla Türkiye’nin kısa ve orta dönemdeki işgücünü oluşturacak çocuk ve gençlerin büyük bir kesimi iki önemli emek deposunda beklemektedir: Köy ve ev.

2.2. İstanbul’daki Çocukların Eğitim Kurumları ve İş Piyasası İçindeki Konumları

İstanbul gerek önemli bir eğitim merkezi ve gerekse önemli bir iş merkezi olması nedeniyle oldukça karmaşık nitelikli nüfusun yerleşmeye çalıştığı ve dolayısıyla sürekli ve heterojen nitelikli bir göç çekim merkezidir. Dolayısıyla İstanbul’a her nitelikten ve her yaş grubundan insanlar sürekli olarak gelmektedir. Bu nitelikleriyle İstanbul genel ve kestirme analizlerin yapılması oldukça güç olan yerleşmelerdendir. Genel olarak, İstanbul ile ilgili sayısal verilerin ortaya çıkardığı tablo ülke genelinden oldukça farklıdır.

Bir önceki bölümden de izlendiği üzere İstanbul nüfusunun gençleştiği açıktır. Ancak bu gençleşmenin kaynağında göçün farklı etkileri vardır. Bu gençleşmede buraya gelen çocuk ve genç nüfus göçü kadar, İstanbul’a gelen göçlerin İstanbul’daki doğurganlık düzeyini değiştirmesi de etkilidir.

İstanbul önemli bir eğitim merkezi olarak öğrencilerin de sayısal olarak yüksek olduğu kentlerden biridir. Nitekim, eğitim sistemine dahil olan çocukları inceleyecek olursak, İstanbul’da eğitime devam eden çocukların oranının ülke ortalamasından yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Bu oran 1980-1085 döneminde de artmaya devam etmektedir. Ancak İstanbul’da da eğitim sistemi dışına kayış süreci söz konusudur ve bu durum ülke geneline uygun bir eğilim sergilemektedir. İstanbul’da da 15-19 yaş grubuna geçildiğinde eğitim sistemi içinde kalan çocukların oranının yarı yarıya azaldığı görülmektedir. Bir bakıma ortaokul yılları tüm Türkiye’de olduğu gibi İstanbul’da da çocukların iş ve okul yaşamı arasında seçim yaptıkları ve iş yaşamına doğru hızla kaydıkları bir dönemdir. İstanbul’da 1985 yılında 12-19 yaş grubunda olan genç ve çocukların %45’i (440 bini) eğitim sistemi içindedir.

Buna karşılık İstanbul’da, yine 1985 yılında, 12-19 yaş grubunda olup da çalışmaya başlamış olan 340 bin çocuk vardır. Bu çocukların oranı 12-14 yaş grubunda daha düşükken, 15-19 yaş grubuna yükseldikçe artmaktadır. Ancak İstanbul’da eğitim kurumu içindeki çocukların oranı karşılaştırma yapılan iki dönem arasında yükselme eğilimi göstermektedir. Bu eğilimin sonucu olarak çalışan gençlerin oranında az da olsa bir düşüş gözlenmektedir.

Türkiye genelinde gözlemlendiği gibi, İstanbul’da da çocukların cinsiyeti, iş piyasası ve eğitim kurumu içindeki konumlarını belirlemektedir. İş yaşamına giriş erkek çocuklar için söz konusudur. Eğitim kurumu içindeki gençler arasında da cinsiyete göre dağılım erkek çocukların lehinedir. Ancak buradaki dağılım, iş piyasasındaki duruma göre daha eşittir. Eğitim kurumu dışında kalan gençler arasında yapılan karşılaştırma da kız çocukların konumunun erkek çocuklardan çok farklı olduğunu göstermektedir.

Burada özellikle kız çocukları için çok önemli olan bir başka olgu dikkati çekmektedir. Kız çocuklarının oldukça önemli bir kesimi, 1985’te 180 bini, “ev kızı” olarak hem eğitim, hem de iş yaşamı dışındadırlar. (Bkz. Ek:3 ve 4) Kız çocuklarının “ev kızı” olarak, hem eğitim kurumunun hem de iş piyasasının dışında kalması olgusu ayrıca incelenmeye değer bir konudur. Bu durumun kaynaklarında “aile” yapısının özelliklerinin önemli rol oynadığı açıktır.

ÇİZELGE 7: 12-19 Yaş Grubu Çocukların Son Haftadaki İşlerine Göre Dağılımı
(İstanbul) (Bin kişi)

	12 – 14 Yaş Grubu			15 – 19 Yaş Grubu		
	Sayı	%	C.O. *	Sayı	%	C.O. *
1980 YILI						
Faal nüfus	49	17,6	4,4	231	45,5	4,8
- Tarım Dışı	44	15,7	0,6	217	43,0	5,4
- Tarım	5	1,9	0,9	13	2,5	1,2
Öğrenci	176	62,6	1,3	142	28,0	1,4
Diğer **	56	19,8	0,2	134	26,4	0,1
Toplam	281	100,0	1,2	507	100,0	1,3
1985 YILI						
Faal nüfus	60	16,3	3,6	275	44,9	4,0
- Tarım Dışı	54	14,6	4,2	258	42,1	4,3
- Tarım	6	1,7	1,1	17	2,8	1,8
Öğrenci	246	67,1	1,2	194	31,6	1,3
Diğer **	61	16,6	0,3	144	23,5	0,1
Toplam	367	100,0	1,1	613	100,0	1,3
Kaynak: DİE, Genel Nüfus Sayımları						
* Cinsiyet Oranı = Erkek çocuk sayısı / Kız çocuk sayısı						
** Bu kategorinin çoğunluğunu evde oturanlar oluşturmaktadır.						

İstanbul'da 1985 yılı itibarıyla, çalışma yaşamı içinde olan 340 bin çocuğun, yaş gruplarına ve mesleklerine göre dağılımları Çizelge 8'de gösterilmektedir. Bu çizelgeden de izleneceği üzere, 1985 yılında iş piyasasına girmiş olan çocukların yaklaşık %80'i 15-19 yaş grubundadır. Çalışan çocukların %80'i de erkek çocuklardır. 15-19 yaş grubu eğitim sisteminden kopuş sürecinin arttığı bir yaş grubudur. Ancak bunun sonuçları kız ve erkek çocuklar için farklıdır. Erkek çocuklar "işe" girerken, kız çocuklar "eve" girmektedirler.

Çalışan çocuk ve gençlerin genel olarak bütün mesleklerde çalıştıkları gözlenmektedir. Ancak en yaygın olarak girdikleri meslekler, tarım dışı üretimle ilgili mesleklerdir. Gençlerin %71'i tarım dışı üretimle ilgili mesleklerde çalışmaktadır. 1985 yılı sayım sonuçlarına göre, 250 bine yakın çocuğun imalâtle ilgili mesleklerde çalışarak iş piyasasına dahil oldukları anlaşılmaktadır.

Çocukların çalıştığı mesleklerin cinsiyete göre dağılımları birbirinden çok farklıdır. Kızların ve erkeklerin yoğun oldukları meslekler birbirinden farklıdır. Büro işleri ve tarım kızların, diğer meslekler ise daha çok erkek çocukların çalıştığı meslekler olarak belirmektedir.

ÇİZELGE 8: 12-19 Yaş Grubu Çalışan Çocukların Esas Mesleklerine Göre Dağılımı
(İstanbul) (Bin kişi)

	12 – 14 Yaş Grubu			15 – 19 Yaş Grubu		
	Sayı	%	C.O. *	Sayı	%	C.O. *
İlmi ve Teknik	606	1,0	5,7	6,890	2,5	2,5
İdari	206	0,3	1,4	9,849	3,5	0,7
Ticaret ve Satış	4,186	6,9	6,8	26,851	9,6	6,0
Şahsi Hizmet	4,765	7,9	4	21,795	7,8	5,5
Tarım	6,060	10,1	1,1	16,941	6,0	1,8
Tarım Dışı	44,433	73,8	4,0	197,459	70,6	4,4
Toplam	60,256	100,0	3,5	279,785	100,0	3,9
Kaynak: DİE, Genel Nüfus Sayımı 1985, İstanbul İli.						
* Cinsiyet Oranı = Erkek çocuk sayısı / Kız çocuk sayısı						

İstanbul çocuk ve gençlerin çalışma yaşamına katılmaları bakımından çok önemli bir merkezdir. Aşağıdaki çizelge İstanbul'da çalışan çocukların, aynı meslek dalında ve aynı meslek grubunda Türkiye'de çalışan tüm çocuklara oranını vermektedir. Bu oranların Çizelge 5'de yer alan değerlerle birlikte değerlendirilmesinde yarar vardır. Hatırlanacağı üzere 1985 yılında İstanbul'da yaşayan çocuklar, Türkiye'de o yaş grubunda olan çocukların yaklaşık yüzde 11'ini oluşturmaktaydı. Buna karşılık İstanbul'da çalışan çocuklar, tarım hariç, bütün meslek dallarında çalışan çocukların yaklaşık dörtte birini oluşturmaktadırlar.

ÇİZELGE 9: İstanbul'da Çalışan Çocukların Türkiye'de Aynı Yaş Grubunda ve Aynı Meslekte Çalışan Tüm Çocuklara Oranı (Esas Mesleğe Göre; 1985 Yılı; Yüzde)

	12 – 14 Yaş	15 – 19 Yaş
İlmi ve Teknik Elemanlar	17,0	17,9
İdari Personel	22,3	28,9
Ticaret ve Satış	43,1	30,0
Şahsi Hizmetler	21,7	22,5
Tarım	0,5	0,8
Tarım Dışı Üretim	22,7	22,0

Yukarıdaki çizelgeden de izleneceği üzere, tarım dışındaki bütün mesleklerde tüm Türkiye'de çalışan çocukların önemli bir kesimi İstanbul'dadır. Bu oran bazı mesleklerde, örneğin, ticaret ve satışta %30'u geçmektedir. Bu proje çerçevesinde ele alınacak olan tarım dışı imalat sektöründe çalışan çocukların da %22'si İstanbul'dadır. Bu durumun sadece İstanbul'daki iş olanaklarıyla açıklanması yeterli değildir. Çocuk ve gençlerin İstanbul'da mevcut eğitim olanakları dışına itilmelerinin ve iş yaşamına atılma dinamiklerinin nedenlerinin çok boyutlu olarak ele alınması gerekmektedir.

İstanbul'da çalışan çocukların toplam işgücü içindeki öneminin anlaşılması için, her meslek dalında toplam çalışanlar içindeki yapının gösterilmesinde yarar vardır. Bu amaçla hazırlanan Çizelge 10'da, İstanbul'da 20 yaşın altında olan genç ve çocukların aynı mesleklerde toplam çalışanlara oranı aktarılmaktadır. Buna göre İstanbul'da çalışanların %16'sı 20 yaşından küçüktür. Bu oran bazı meslek dallarında daha yükselmektedir. Bu araştırmanın konusu olan çırakların yoğunlaştığı alan olan tarım dışı üretimle ilgili mesleklerde bu oran en yüksek değere ulaşmaktadır.

ÇİZELGE 10: İstanbul'da Çalışan Çocukların Aynı Meslek Çalışanlara Oranı (12-19 Yaş Grubu; 1985 Yılı; Bin kişi)

	Toplam Çalışan	Çalışan Çocuk	Oran
İlmi ve Teknik Elemanlar	267	7	2,6
İdari Personel	161	10	6,2
Ticaret ve Satış	221	31	14,0
Şahsi Hizmetler	207	27	13,1
Tarım	148	23	15,5
Tarım Dışı Üretim	1,141	242	21,2
Toplam	2,145	340	15,9

* Çocukların olmadığı müteşebbisler grubu hariç

III. TÜRKİYE'DE ÇIRAKLIK VE EĞİTİM SİSTEMİ

1. Çıraklık Eğitimi

Genel olarak çıraklık eğitimi mesleki eğitiminin ilk aşamasıdır. Bu aşama içinde çırağa mesleki ve teknik eğitim verilmeğe çalışılır. Amaçlanan genel hedefler içinde çalışmaya başlayan nüfusu kalifiye insan gücü haline getirerek, ülke kalkınmasının etkin unsurlarını arttırmaktır. Zorunlu temel eğitim ile aktarılan bilgilerin bir mesleki eğitim için yeterli olamayacağı açıktır. Buna karşın bu temel eğitim sonrasında çalışmaya başlayan oldukça önemli nüfus bulunmaktadır. 12-17 yaş grubu içinde okul dışı kalan nüfus %42'dir (MEB Çıraklık ve Mesleki-Teknik Eğitim, 1990). Bu okula gitmeyen grubun bir bölümü çalışma hayatına başlamaktadır.

Okul dışı kalan geniş grubun bir meslek öğrenmesi ve işyerlerinde edindiği deneyi teorik derslerle bütünleştirerek iş yaşamının aradığı niteliklere haiz elemanların yetiştirilmesi sistemin genel amacı içindedir. Konuya ikili bir yapı içerisinde bakıldığında beş yıllık eğitime ara veren çocukların ve gençlerin atıl kalmamaları, iş hayatına yönelmeleri ve sektörlerin ihtiyacı olan nitelikli işgücünü yetiştirilmesidir.

Özellikle ilkokulu ve ortaokulu terk edenlerin çok önemli bir bölümü, bir meslek öğrenmek amacıyla veya sadece ekonomik nedenlerle çalışmaya başlamaktadır. Erkek çocuklarda askerlik öncesi, kızlarda ise, evlilik öncesine kadar çalışma hayatı kesintisiz sürmektedir. Çalışma hayatına bu şekilde girenlerin sayısına bakıldığında yıllara göre önemli artışlarda dikkati çekmektedir. 12-19 yaş grubunda kalıp, çalışanların sosyal güvenlikinden ve teorik mesleki eğitimden yoksun olarak iş hayatında kalmaları çok çeşitli sorunu da birlikte getirmektedir.

Bu yaş grubundaki çocukların çıraklık eğitim sistemi dışında kalıp çalışma yaşamlarını sürdürmeleri "vasıfsız işçi" statüsünün erken yaşta başlamasıdır. Devletin hiçbir koruyucu şemsiyesi olmadan, düz işçi olarak çalışan esnaf ve sanatkarların zorlaşan ekonomik koşullarının bir bölümünü bu yaş grubunda güvencesiz çalışan çacuklara yansıtmalarıdır. Giderek artan çırak talebinin bu tür zorlamaların bir sonucu olduğu düşünülebilir.

2. Mesleki ve Teknik Eğitim Sistemi İçinde Çıraklık

Mesleki eğitimin bir sistem olarak kökeninin Türk toplumu içinde 12. Yüzyıla kadar dayandığı ve Ahilik ile birlikte ele alınabileceği çeşitli kaynaklarda ileri sürülmektedir (Y.Ekinci 1990, s.16, N.Çağatay, 1974, s.3-4). Çıraklık köken olarak belirtilen Ahilik örgütlenmesi içinde organize bir eğitim sisteminin ilk çekirdeğidir. Bu örgütlenmiş, eski mesleki eğitim modeli, imparatorluğun son döneminde çözülmeye başlamıştır. 2. Meşrutiyet sonrasında mesleki ve teknik eğitime tekrar ağırlık kazandırılması için çalışmalar başlamış ve çeşitli teknik eğitim okulları açılmıştır. Bu çerçevede İstanbul'da özel idare tarafından açılan çıraklık okulları bu tür mesleki okulların Türkiye'deki ilk örneğini oluşturmaktadır. Bu okulların 1914 yılından itibaren ticaret, sanat ve meslek dallarında birer yıl süreli genel ve uygulamalı eğitim verdikleri anlaşılmaktadır (O. Ergin 1942, s.1281). Savaş nedeni ile başarılı olamayan uygulama ancak Cumhuriyet dönemi ile birlikte yeni arayışlar içine girebilmiştir. Özellikle mesleki ve teknik eğitim konusunda olumlu bazı girişimler gerçekleştirilmiştir. Gerçi sanayileşmenin çok cılız kalışı vasıflı işgücü ihtiyacını bir süre erteletebilmiştir. 1930'lu yıllarda başlayan sanayide devlet işletmeciliği politikaları bu alandaki mesleki ve teknik eğitimin önemini arttırmıştır. 1938 yılında çıkarılan "Sınai Müesseselerde ve Maden Ocaklarında Mesleki Kurslar Açılmasına dair kanun" ile işçi sayısı 100'ü geçen sınai müesseselerde çırak kalfa ve ustaların mesleki eğitimlerini arttırmak amacıyla çalışma süreleri dışında haftada 6 saatten az olmamak üzere kurslar açılmasını belirlemiştir (M.Kutal, 1986, s.282). Gerçi 1927 ve 1950 tarihli sanayi sayımlarında imalât sanayi içinde işyeri başına düşen ücretli işçi sayıları tütün ve içki sanayi dışında 10'un altında kalmaktadır (Y.Tezeş 1986, s.242). Bu nedenle yasa kapsamına az sayıda devlet işletmesi girdiği anlaşılmaktadır. Gerçekten 1950 yılında 87 devlet işletmesinde 59976 kişi ücretli olarak çalışmakta ve işyeri başına ücretli sayısı 689'dur (DİE, 1923-1990, s.219). Çeşitli nedenlerle kapsamın dar kalması, mesleki eğitimi arttırmak için açılan kursların işyerlerinde vasıflı işgücü yetiştirmede başarılı sonuç vermemiştir (M.Kutal, 1986 s.283). Duyulan ihtiyacı gidermek için 1970'li yılların başında Milli Eğitim Bakanlığınca Çıraklık yasasının çıkarılması 9. Milli Eğitim Şurasında kararlaştırılmıştır. Uzunca bir aradan sonra 1977'de çıraklık ve mesleki eğitim alanında önemli bir reform sayılan 2089

sayılı Çırak-kalfa-ustalık kanunu ile çırakların statüleri, çalışma süreleri, sosyal güvenliği ve ücretlerini düzenleyen esaslar ilk kez yasal bir çerçeveye oturtulmuştur.

Bu yasa ile 1986 yılına kadar on yıl içinde yaklaşık 20 bin çırakla sözleşme yapılabilmiş; sayıları yaklaşık 1 milyon civarında çırak kapsam dışı kalmıştır (M.Emiroğlu 14.1.1987 tarihli konuşması ORHİM s.20). Kısaca o gün için tahmin edilen ana kütleinin %98'i kapsama alınamamıştır.

Bu ölçüde başarısız bir uygulamanın yerine 3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim kanunu 1986 yılında çıkarılmış; yasanın çıktığı dönemde mesleki ve teknik eğitim kurumlarında toplam 657 bin öğrenci bulunmakta, bunların 346 bini Anadolu Teknik, Meslek, Teknik, Endüstri Meslek, Ticaret, Sekreterlik Turizm ve Otelcilik Meslek ilserinde öğrencidir (İmam Hatip Liseleri hariç) (DİE 1923-1990 s.79).

2.1 Yeni Çıraklık Eğitim Sistemi ve Özellikleri

1986 yılında kabul edilen 3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu “Çıraklık” statüsünü ilk kez bir mesleki eğitim modeli içinde ve bir bütün olarak almıştır. Bu çerçeve içinde mesleki ve teknik eğitimin amacı, öncelikle çalışmaya başlayan çocukların zorunlu temel eğitimlerine devam ettirmek ve çalıştıkları branşlarda mesleki eğitimlerini de vererek bunların niteliklerini geliştirmektir.

Gerçekten, ilk öğretimlerini tamamlayan veya yarıda bırakan çocukların okul sonrası faaliyetleri şu şekilde sıralanabilir:

- 1) Tarımda ücretsiz aile işçiliği
- 2) Esnaf ve zanaatkar yanında çalışma (büyük ölçüde çırak veya vasıfsız düz işçi olarak)
- 3) Kendi işini yaratarak, bazı küçük işleri gerçekleştirmeleri (marjinal çalışma)
- 4) Açık işsiz kalmaları.

12-18 yaşlar arasında kalan bu dört grubun oluşturduğu kitle yaklaşık 4 milyon civarında ve aynı yaş grubunda okula gidenlerin oranı ise %53.4'dür (MED/FES Mesleki ve Teknik Eğitim Sorunları, s.28): Kuşkusuz, bu ölçüde büyük bir oranın en önemli kısmını tarım kesiminde ücretsiz çalışan çocuklar oluşturmaktadır. Ancak geriye kalan önemli bir kesimin mesleki ve teknik eğitim sorunlarını çözmeyi amaçlayan bu yasaya yakından bakalım.

3308 sayılı yasa Çıraklık ve Mesleki Eğitim konusunda temel düzenleyici esasları belirlemektedir. Yasanın çıktığı tarihten Ocak 1992 tarihine kadar yasanın uygulanışına ilişkin 13 yönetmelik çıkartılmıştır. Bu bağlamda yasa ile belirlenmeyen konular bir model içerisinde bir arada ele alınmaya çalışılmıştır.

3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim yasası 1986 yılında yürürlüğü sokulurken esas alınan model, Federal Alman eğitim sisteminin bir bölümüdür. Yasanın özündeki temel felsefe 12-18 yaşları arasındaki gençlere;

- a. Eğitim yolu ile nitelik kazandırmak,
- b. Bu yaşlarda sosyal güvenlik sistemine dahil olmadan çalışanları koruma altına almak,
- c. Okulla ilgileri çeşitli nedenlerle kesilmiş çocukların yeniden okul ile ilgilerini sürdürmek,
- d. İş Kanunu kapsamı dışında kalan çırakların işverenle ile ilişkilerinde düzenleyici bir rol vermektir.

Bu ölçülerde yaygın ve kapsayıcı bir yasanın genel yaklaşımı sadece eğitim konusunda düzenleyici olmanın dışında, istihdam ve sosyal güvence alanlarında da işverenlere ve çırak çalıştıranlara bazı yükümlülükler getirmektedir. Bireylerin, özellikle gençlerin eğitim yolu ile nitelikli hale gelmesi amaçlanan bu yasada, üç farklı eğitimin gerçekleşmesi amaçlanmıştır:

- a. Çırakların Eğitimi: 13 yaşını doldurmuş, 19 yaşından gün almamış ve ilk okulu bitirmiş bireylerin belirli merkezlerde teorik, işyerlerinde de pratik eğitimlerini alarak yetiştirilmeleri;
- b. İşletmelerde Meslek Eğitimi: 50'den fazla işçi çalıştıran işletmelerde mesleki ve teknik eğitim öğrencilerinin haftada 3 gün işletmede “beceri eğitimi” 2 gün okulda teorik eğitim alarak yetiştirilmeleri;

- c. Meslek ve Uyum Kursları: İstihdam için gerekli yeteneklere sahip olmayan kişilere ve 50'den fazla kişi çalıştıran işyerleri çalıştırdığı elemanların verimini arttırmak ve yeni teknolojilere uyumunu sağlamak amacıyla çalışma saatleri dışında kurs açılarak yetiştirilmeleri öngörülmüştür.

Uygulanan yasal çerçeve, “çıraklık” ile ilişkili olarak iki farklı konumda ele alınabilir: Çıraklık eğitimi ve çırakların sosyal hak ve güvenceleri.

Aday Çırak Eğitimi

Yasa nitelikli işgücü yetiştirmenin genel amacından hareket ederek 13 yaşını doldurmamış olanların da, önce „aday çıraklık“ eğitiminden geçirilmelerini öngörmektedir. Burada amaç çıraklık döneminden önce çalışan küçüklerin korunması, ilgi ve yeteneklerine göre meslek seçimlerinin gerçekleşmesine yardımcı olmaktır. Yasada ve ilgili yönetmeliklerde aday çırığın haftada 8 saatten az olmamak üzere (10 saate çıkabilir) her dönem için toplam 16 haftalık teorik eğitim almasını öngörmektedir. Haftalık eğitimin yarısı genel bilgi derslerine, diğer yarısı da meslek bilgisi derslerine ayrılmıştır. Aday çıraklık için eğitime başlama 11 yaşı doldurduktan itibaren 13 yaşı bitirene kadar mümkündür. Bu süre içinde aday çırakların toplam 640 saat teorik ders almaları hedeflenmiştir. Aşağıda aday çıraklara uygulanacak teorik eğitim süreleri ve dersler görülmektedir.

ÇİZELGE 11: Aday Çıraklara Uygulanan Teorik Eğitim ve Süresi

Dersler	1. Yıl	2. Yıl	Toplam
Türkçe	4	4	128 s/yıl
Matematik	4	-	64 s/yıl
Din Kültürü	2	-2	32 s/yıl
Sosyal Bilgiler	-	4	32 s/yıl
Fen Bilgisi	-	4	64 s/yıl
Teknik Resim	4	6	128 s/yıl
Meslek Bilgisi	6		192 s/yıl
Genel Toplam	20 s/hafta	20 s/hafta	640 s/yıl

Aday çıraklık eğitimine alınabilmek için yönetmelik iki koşul aramaktadır:

- İlkokulu bitirmek ve 14 yaşından gün almamak,
- Bünyesi ve sağlık durumu gireceği mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun olduğunun doktor raporu ile belgelendirmek (Çıraklar için de benzer koşullar geçerlidir).

Aday çırakların çalışmaya başlamaları, çıraklar gibi ancak Bakanlıkça saptanan illerde ve meslek dallarında sözleşme yaparak gerçekleşebilir. İşyeri sahibinin sözleşme yapmadan çırığı çalıştırması mümkün değildir (3308 Md.13). Sözleşme yapılmadan aday çırığın okula da kayıt yaptırması gerçekleşmediği için, öğrencilik konumundan yararlanması da söz konusu olamaz. Kısaca çıraklık 3308 sayılı yasaya göre ancak sözleşmenin imzalanması ile başlar, tarafların veya çırak eğitim merkezi müdürlüğünce feshedilmesiyle sona erer. Sözleşme yapılmadan çalışan çocukların çırak olamadıklarına göre işçi niteliği kazanmış olmaları mümkündür. Gerçi 1475 sayılı İş Kanunu'nun 5. Maddesi İş Kanunu'nun 18 yaşını bitirmemiş çıraklara uygulanmayacağını belirtmiştir. Ancak gene İş Kanunu'nun 67. Maddesi belirli kurallar içinde çalışma yaşının alt sınırını 13 olarak belirlemiştir. Bu nedenle sözleşme yapmadan çalışan “küçüklerin” işçi sayılmaları gerekir. (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 5.10.88 tarih ve 988/9124 sayılı benzer bir kararı bulunmaktadır)

Aday çırak ve çırakların çalışabilecekleri meslek dalları için Ek Çizelge 7'ye, çalıştıkları iller için ise 17 no'lu çizelgeye bakılabilir.

Aday çırığın çalıştığı işyerindeki pratik eğitimi 11 ay sürer. Bu süre içinde pratik eğitim programlarına göre, usta öğretici nezaretinde olması koşulu bulunmaktadır.

Çıraklık Eğitimi

Çıraklık Eğitim Yönetmeliğinin 4. Maddesi, çıracı, sözleşme esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi beceri ve iş alışkanlıklarını geliştiren kişi olarak tanımlamaktadır. Çıraklık, ağırlıklı olarak uygulamalı yerine getirilen, ancak sınıfta zorunlu yetiştirmeyi de içeren uzun süreli bir yetiştirme dönemidir (ILO, Mesleki Eğitim, s.6).

Çıraklık eğitimi, temel bilgi ve becerilerinde kazandırılmasını içeren bir dönemdir. Aday çıraklıktan farklı olarak, eğitim süresi daha uzun tutulmuştur. Bu süre mesleklere göre en az üç yıl en fazla dört yıl olarak programlanmıştır. Eğitim programı üç veya dört yıl boyunca yaklaşık %30 genel bilgi dersleri %70 meslek bilgisi olmak üzere toplam 896 saattir.

Gerek 3308 sayılı yasa gerekse Çıraklık eğitim yönetmeliği bir bütün olarak çıraklık sisteminin ana esaslarının düzenlenmesine ilişkindir. Bu Yasa ve Yönetmelik hükümlerine göre, çıraklığının amacı genel milli eğitim amaç ve ilkelerinden farklı değildir. Çıraklık eğitimi ile bu eğitime katılanlardan iş güvenliği, çalışma disiplini, çalışma hayatına uyum sağlayacak davranış ve tutumları kazanması amaçlanmaktadır (Çıraklık Eğitim Yönetmeliği Md.5).

Eğitim Yeri

Teorik ve pratik eğitimden oluşan çıraklık eğitimi zorunlu ilk öğretimden sonra mesleki eğitimin ilk ayağını oluşturmaktadır. Aday çırak ve çırakların teorik eğitimlerinin, belirlenen programlar çerçevesinde Çıraklık Eğitim merkezlerinde veya eğitime elverişli yerlerde yapılması gerekmektedir (Çır. Eğ. Yön. Md.27).

Yasanın uygulamaya girdiği 1986'dan bu yana eğitim merkezi sayılarında üç katı aşkın bir artış olmasına rağmen, çıraklık eğitiminde ortaya çıkan sayısal artışların karşılanmasında yeterli olmamaktadır. Türkiye ölçeğinde ortalama olarak her çıraklık merkezine yaklaşık 100 öğrenci düşmektedir (MEB, Çıraklık ve Mesleki Eğitim, Ankara 1990, s.26).

Çıraklık eğitim merkezlerinin sayısal açıdan yetersiz kalışı potansiyel olarak öğrenci olabilecek çırak grubunun dışarıda kalmasına yol açmaktadır. Diğer yandan, 507 sayılı yasaya tâbî Esnaf ve Sanatkarların İşyerlerinin Küçük ve Birbirinden Dağınık Yerlerde Bulunması, Çıraklık Eğitim Merkezine Gidişini Güçleştiren bir faktör olmaktadır.

Bu iki temel sınırlamanın uygulama içinde getirdiği çözüm teorik eğitimin işyerlerinde gerçekleştirilmesidir. „Eğitime elverişli yer“ olarak yönetmelikte belirtilen tanımlama sayesinde çırakların bir bölümü pratik eğitimlerinin yanı sıra teorik eğitimlerini de işyerlerinde almaktadır. İstanbul'da 16 çıraklık eğitim merkezi bulunmakta, ancak bu merkezlere bağımlı 25 işyeri teorik ve pratik eğitimi vermektedir (MEB İl Milli Eğitim Çıraklık Kurulu Üyesi S. Bölüktepe'den alınan bilgi).

Özellikle sanayinin yoğun olduğu bölgelerde Çıraklık Eğitim merkezlerinin çırak sayıları ile oranlı olarak artırılabilmesi gerekmektedir. İşyerlerinin teorik eğitimin uygulanabilmesi amacıyla çalışan çıraklara açılması „eğitime elverişli yer“ tanımlanmasının zorlanarak genişletilmesidir. Zaten 3308 sayılı yasanın 36. Maddesi „işyerlerinde yapılan pratik eğitimin giderleri işyerlerince karşılanır“ şeklinde açıklaması ile teorik eğitimin kamu ve özel kuruluşlarca yapılabilmesine imkan tanımıştır. Eğitim yerinin yetersiz kalışı sorunu 36. Maddenin bir başka biçimde yorumlanmasına yol açmıştır. Ayrıca işletmeler sadece eğitim yerini değil, aynı zamanda teorik dersleri veren eğiticilerin giderlerini de karşılamaktadır (3308 Md.36). Öte yandan işyeri sahibi için ekonomik gerekçelerin taşıdığı önem açıktır. Ancak ekonomik gerçekler özellikle işyeri ortamında yapılan teorik eğitimi kolayca kesintiye uğratabilmektedir. Kaldı ki, ücreti 3308 sayılı yasanın 36. Maddesine göre işyerlerince karşılanan eğiticilerin, teorik eğitimin çeşitli nedenlerle kesintiye uğramasına gösterdikleri çabalar sınırlı kalabilmektedir.

Eğitimin Süresi

Bakanlıkça hazırlanan öğretim programlarına göre çıraklık eğitiminin süreleri ve konuları her meslek dalının özel amaçları çerçevesinde belirlenir. Aday çıraklar için teorik eğitim süresi ortalama 2 yıl; çırakların ise mesleklerine göre 3-4 yıldır. Bu süreler içinde ve eğitim yılı boyunca eğitime katılımın sağlanması için çıraklara haftalık 8-10 saate kadar ücretli izin verilmektedir (3308 Md.12). Böylelikle cumartesi pazar günleri dışında bir gün çırak eğitim merkezine giden çıraklar teorik eğitimlerini almaktadır.

Çıraklık eğitimi süresince her iki tarafın da eğitim nedeniyle yüklendiği bazı sorumluluklar bulunmaktadır.

İşverenin Görev ve Sorumlulukları

- 1) 3308 sayılı yasa ve Çıraklık Eğitim Yönetmeliği çırağı çalıştırmadan önce mutlaka çıraklık sözleşmesi yapılması için işvereni zorlamaktadır (3308 Md.12 ve Çır.Eğ.Yön.Md.12). Çıraklık eğitimine alınacak olan çırakların işyerleri ile sözleşme yapması istenmektedir. Bu konuda ÇSGB iş müfettişleri çıraklık sözleşmesinin yapılıp yapılmadığını veya sözleşme hükümlerine uyulup uyulmadığını incelemeye yetkilidir (Çıraklık ve İşletmelerde Yapılan Meslek Eğitiminin Denetimi hakkında yönetmelik 1987, Md.6/c). Bu tür bir zorlama olmasına rağmen sadece İstanbul'da çıraklık sözleşmesi yapılmadan çalışan çırakların tüm çıraklara oranı %95'tir (S.Bölüktepe, İl Milli Eğitim Çıraklık Kurulu Üyesi).
- 2) Bir sözleşme yaparak çırak çalıştıran işyerlerinin eğitimi gerçekleştirecek ve programda belirtilen makina, takım, araç ve gereçlerin belirli sayıda işyerlerinde bulundurmaları zorundadır. Gerçekten çıraklık eğitiminin uygulama kısmının işyerlerinde sağlandığı düşünürülürse, çırakların sadece ustaların hizmetinde ve temizlik yapan birer eleman olarak değerlendirilişini önlemek amacıyla yönetmelik işverenlere ayrı bir sorumluluk getirmektedir (Çır.Eğ.Yön.Md.15).
- 3) Yasa ile aday çırak ve çırakların mesleki eğitimleri esnasında işyerlerinde usta-öğretici bulunması koşulu aranmaktadır. Bu çerçevede işyerlerindeki çırak sayısı konusunda bir sınırlama gelmemesine rağmen, uygulamalı eğitimden sorumlu olan bir usta öğreticinin 4 ila 16 arasında çırak eğitebileceği belirlenmiştir. Bu iki farklı sayı uygulamalı eğitimden sorumlu usta öğreticinin, sadece çırak eğitimi ile ilgili olması veya kendi işinin yanısıra çırak eğitimi ile ilgilenmesi durumuna göre ayrılmıştır. Uygulamalı eğitimin ciddi olarak düzenlenebilmesi için, böyle bir ayırımın gerekli olduğunu düşünüyoruz. Kendi görevi yanı sıra eğitimden sorumlu olacağı çırak sayısının altından fazla olamayacağı, ancak her kalfa için de bir aday çırak veya çırağın sorumlu olacağı düşünülürse, toplam sayının en fazla 8 olması gerektiği belirlenmiştir (Çır.Eğ.Yön.Md.16). Sadece uygulamalı eğitimden sorumlu olan usta öğreticilerin yetiştireceği çırak sayısı 16 ile sınırlıdır. Yönetmelikle belirlenmek istenen piramit, 1 usta 2 kalfa ve 8 çıraktan oluşmaktadır. Hedef alınan işletme ölçeğinin orta irilikte olduğu anlaşılmaktadır. Oysa bu tür işletmelerde çalışan çırakların sadece yaşları 18'in altında „küçük işçiler“ olmakta, sorumlu ustanın da sayısı 16'nın çok üzerinde olan çocuklar ile ilgilenmesi mümkün olamamaktadır.

Çırakların Görev ve Sorumlulukları

- 1) Aday çırak ve çırakların işyerlerinde kendilerinden beklenen işleri gereken özenle yapmak, işyerinde kendisine emanet edilen makina araç ve gereçleri korumak, mesleki sır ve özellikleri başkalarına aktarmamak gibi işverene karşı sorumlulukları bulunmaktadır. Çıraklık Eğitim yönetmeliği 18. Maddesi gibi 2089 sayılı Çıraklık Yasası ve Borçlar Yasası çırağın sözleşmeden doğan borçlarını benzer biçimde ele almaktadır.
- 2) Aday çırak veya çırak gerek işyerinde gerekse çıraklık eğitim merkezinde düzenli olarak teorik eğitim almak zorundadır. Bilindiği gibi eğitim merkezlerinde bir dönem içinde ortalama olarak 160 saat teorik ders yapılmaktadır. Çırakların bu derslerde en fazla 40 saatlik bir süre devamsızlık yapabileceği göz önüne alınmaktadır. İşyerlerinde ise yapılan uygulamalı eğitime işyerlerinin uygun görmesi halinde çırak 15 güne kadar ara verebilir denilmektedir (Çır.Eğ.Yön.Md.30).

Açıklandığı gibi, aday çırak ve çırakların işyerleri ile olan ilişkilerinde ve bunların düzenlenmesinde karşılıklı görev ve sorumlulukları bulunmaktadır. Çıraklık eğitimi mevcut yasa ile en temel mesleğe yönelme kanallarından biri olarak düşünülebilir. Ancak, belirlenen ana hedefin, çıraklık eğitimi yolu ile bireyi ustalık düzeyine çıkarmak olmasına rağmen, hangi mesleklerin çıraklık eğitimi ile uygulaması yapılmakta, hangi mesleklerde ne tür bir eğitime ihtiyaç duyulmakta, bilinmemektedir.

Örnek olarak; 4.8.91 tarihinde, İstanbul'da kapsama alınan 9 meslek dalından sadece birinin teorik eğitimi verilebilmektedir. Bunların dışındaki mesleklerde öğrenci sayısının yetersizliği veya meslek derslerini verecek öğreticinin bulunmaması gibi nedenlerle çırak eğitimi verilememektedir.

2.2. Çıraklık Sisteminin Sosyal Hak ve Güvenceleri

3308 sayılı yasa ile ortaya çıkan ve uygulama şansı bulan çıraklık sisteminin getirdiği en önemli yeniliklerden biri, sosyal güvenlik sistemine çırakları dahil etmesidir.

Çıraklık adı altında iş hayatının en kirli ve pis işlerini gerçekleştiren, 18 altı yaş grubundaki küçük çocukların iş yasası kapsamı dışında kaldıkları düşünülürse, güvenlik sisteminin önemi ortaya çıkar. 1977 yılında çıkarılan 2089 sayılı Çırak-Kalfa ve Ustalık yasası çıkarılıncaya kadar, çıraklar tamamen Borçlar Yasası hükümlerine göre çalıştırılmaktaydı. Bu durumda, işverenin 18 yaşından küçük çalışanlara „ücret ödeme borcu“ bile bulunmamaktadır (Borçlar Yasası, Md.318).

Yeni yasa bu açıdan ücret, sosyal güvenlik ve izin haklarını ayrı ayrı ele almış ve düzenlemiştir. Ancak M.Kutal'ın da belirttiği gibi, yasa, çırakların işyerlerindeki çalışma koşullarına ilişkin sadece gece çalıştırma yasağı ve sağlık durumlarının elverişli bulunması sınırlamasını getirmiştir (M.Kutal 1986, s.325). Buna karşılık günlük ve haftalık çalışma süreleri, fazla çalışmalarda ücret ödenmesi, dinlenme hakları, ağır ve tehlikeli işlerde ne şekilde çalışacakları yasa içinde belirtilmemiştir. Çırakların iş yasası kapsamı dışında tutulduğu hatırlanırsa sayılan konuların düzenlenmemiş olması önemli bir eksiklik yaratmaktadır.

Çırakların Ücretleri

3308 sayılı yasa, işletmelerde meslek eğitimi gören öğrenci, aday çırak ve çıraklara, kendi yaşlarına uygun asgari ücretin %30'undan aşağı ücret ödenmeyeceğini belirlemiştir (Md.25). 16 yaş altındakiler için ödenen asgari ücret brüt 1.116.900 TL, 16 yaş üzeri çalışanlar için ise 1.449.000 TL'dir (1.8.1992). Buna göre çıraklar için işverenlerin ödemekle yükümlü oldukları en az asgari ücret Çizelge 12'de gösterildiği gibidir.

ÇİZELGE 12: Çıraklık Yasal Ücretinin Alt Sınırı

<u>16 Yaş Altı</u> 335.070. TL	<u>16 Yaş Üzeri</u> 434.700. TL
-----------------------------------	------------------------------------

Bu brüt asgari ücret rakamları aday çırak, çırak ve öğrenciler için her türlü vergiden muaf tutulduğu için net olarak ele alınabilir. Alanda yapılan gözlemler esnasında çıraklık sözleşmesi olsun veya olmasın asgari ücretin %30'nun çok az işletme tarafından uygulandığı, büyük oranda ilk işe giriş dışında bu tutarın üzerinde ücret ödenmekte olduğu görülmektedir.

Çırakların Sosyal Güvencikleri

Çırakların korunmasına ilişkin en önemli yasal gelişme sosyal güvenlik konusundadır. Bilindiği gibi yasa çıraklık sözleşmesi yapılan çırakların sigorta primlerinin bakanlıkça ödeneceğini belirtmiştir. Bu çerçevede çırakların yaşlarına ilişkin asgari ücretin %50'si üzerinden sigorta primi hesaplanır. Sigorta primleri iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası için hesaplanmaktadır.

Bakanlık tarafından ödenen sigorta primlerinin iş kazası ve meslek hastalığı oranları ilgili olduğu mesleklere göre %1.5 ile %3.5 arasında değişmektedir. Sadece hastalık sigorta primleri bütün meslekler için % 4 olarak sabit kalmaktadır. İlgili öğrenci, aday çırak ve çıraklar için sigorta primlerinin yatırılmasına 1.1.1987 tarihinden itibaren başlanmıştır.

Sigorta primlerinin ödendiği yerlerde esas işveren olmasına rağmen, bakanlık sigortalı ve işveren hissesi ayırımı yapmadan, asgari ücretin %50'si üzerinden SSK primlerini hesaplamaktadır. Buna göre hesaplanan primlerde esas kazanç 16 yaş altındaki çıraklar için 558.000.- TL, 16 yaş üstündeki çıraklar için 724.000.- TL dir (1.8.1992'den itibaren).

Buna göre devletin ödediği SSK payları her yaş grubu ve her meslek grubuna göre değişmektedir. Meslek dallarının tehlike sınıfı yükseldikçe, iş kazası sigorta prim oranı yükselmektedir. Buna göre tehlikesi en az olan işkolları %1.5, en yüksek olanlar ise %3.5 iş kazası oranı yatırmaktadır (Tehlike sınıfı en fazla 5 için). Hastalık sigortası prim oranları ise %4 olduğuna göre, toplam 35.572.- TL aylık olarak ödenmektedir.

Bu meblağ 16 yaşından küçükler için geçerli olan asgari ücretin ½'si olan 558.000.- TL üzerinden hesaplanmıştır.

ÇİZELGE 13: Devlet Tarafından Ödenen Ortalama Yıllık SSK Prim Tutarı (TL)

16 yaş altındakiler için ortalama prim tutarı 35.572	1991 yılı itibari ile eğitime devam eden çırak (*) 194.3
<i>* Çırakların yaşa göre dağılımına ait bilgi yoktur. Bu nedenle tüm çıraklar 16 yaş altında kabul edildiği için ödenen prim tutarı daha düşük görülmektedir.</i>	

Devletin üstlendiği SSK primlerinin kabaca aylık maliyetinin 194.317 çırak için 7 milyar civarında olduğu ve yıllık olarak 82 milyarı aştığı anlaşılmaktadır.

Yasa ile çırakların korunması ve sosyal güvenlik kapsamına alınmasında bazı kısıtlamalar da getirilmiştir. Örnek olarak çırak şayet iş kazasında ölürse, ölen çırağın eşine veya ana babasına maaş bağlanmamaktadır. Sağlık hizmetlerinden yararlanma sadece çırakla sınırlıdır (506 sayılı SSK yasası Md.23,24,35,42).

Öte yandan iş kazası ve meslek hastalıklarının yaş gruplarına göre incelenmesi halinde, önemli bir oranın 19 yaş altında kalanlardan oluştuğu görülmektedir. 1987-1991 yılları arasında uğranılan iş kazası ve meslek hastalıklarının %11.1'i, 19 yaş altında sigortalı olarak çalışanlara ilişkindir. Bunların dışında hiç bir güvencesi olmadan çalışanların uğradıkları iş kazaları hakkında somut bilgilerimiz de bulunmamaktadır.

İş kazası sonucunda daimi iş göremez duruma düşen sigortalılardan 10 yaşın altındakilerin iş göremez durumda olanların toplamına oranı da % 10.3 dür.

Şu halde 19 yaş altı grupta çalışan sigortalıların yaklaşık %10'u iş kazası ve meslek hastalığı ile karşılaşmaktadır. Bu yaş grubunda olanların içinde hangi oranda çırak bulunduğunu bilmiyoruz. Ancak çırakların, bakanlık tarafından sigortalı yapıldığı 1987 yılından itibaren bu grup içinde kaldığı düşünülürse, iş kazası ve meslek hastalığına uğrama riski bulunmaktadır. Kaldı ki aynı yaş grubu içinde kaza sonucu hayatını kaybedenlerin oranı da %4 dür (SSK İstatistik Yıllığı 1991, s.72-80). Sigortalı çırak sayılarındaki artış dikkate alındığında, iş kazası sonucu daimi iş göremez duruma düşen çırakların, diğer sigortalılar gibi bir gelir garantisine kavuşturulmaları gerekmektedir.

ÇİZELGE 14: 19 Yaş Grubu Altındakilerin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Oranları

Yaş Grubu	İş Kazası ve Meslek Hastalığı Vakası	Daimi İş Göremez Durumda	Ölümler
- 19	14.664 (%11.1)	379 (% 10.3)	64 (%3.4)
Kaynak: SSK, 1991 İstatistik Yıllığı			

3308 sayılı yasa ile gerek çırakların gerekse beceri eğitimi yapan meslek öğrencilerinin sosyal güvenlikleri bazı istisnalarla devletin güvencesi altındadır. Burada beklenen amaç sosyal güvenlik payının devlet tarafından ödenmesi karşılığında Mesleki ve Teknik Eğitimin işyerlerinde uygulanışını özendirmeştir.

1990 yılı verileri incelendiğinde 12-19 yaş grubunda tarım dışı çalışan sayısı 1.166 bin'dir. Buna göre aynı yaş grubu içinde muhtemel çırak olabilecek çocuk sayısının yaklaşık %17'si ve toplam sigortalı sayısının %55'i devletin güvenlik koruması altındadır (Yıllara göre çıraklık eğitime devam edenlerin sayıları için Çizelge 16'ya bakınız).

Aday çırak ve çırakların bir yıllık (11 aylık) eğitimleri sonucu bir aylık ücretli izin hakları bulunmaktadır (3308 Md.26). Ayrıca çıraklara bir aya kadar ücretsiz izin hakkı da verilebilmektedir. İş yasası 46. Maddeye göre 5 yıla kadar olan çalışmalarda 12 günlük ücretli izin hakkı, 3308 sayılı yasa ile çırak lehine iki kat genişletilmiştir. Sadece ücretsiz izin halinde SSK primleri bakanlıkça ödenmemektedir.

ÇİZELGE 15: Türkiye'de 12-19 Yaş Grubu İstihdam Durumu

Toplam Nüfus	9.313
Toplam İstihdam	3.145
Tarım İstihdamı	1.979
Tarım Dışı İstihdam	1.166
İmalat Sanayii İstihdamı	478

3. Çıraklık Eğitimi ve MEKSA Örneği

Bilindiği gibi, 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitim Kanunu, çıraklık eğitim sistemini okul-işyeri olmak üzere ikili bir yapıda ele almaktadır. Bir ölçüde Alman meslek eğitim sistemine yakın özellikler taşıyan bu ikili yapının 3308 sayılı yasa öncesinde uygulanma şansı olamamıştır.

Türkiye'deki mevcut mesleki eğitimi desteklemek ve bu alanda uygulamayı projelerle gerçekleştirmek için, 1983 yılında Berlin Türk-Alman Ekonomik İşbirliği Kurumu kurulmuştur (BGZ). Kurum sadece proje temelinde destek sağlamakla kalmamış, aynı zamanda 1977'de yürürlüğü giren Çırak-Kalfa ve Ustalık Yasasının uygulamadan kaynaklanan sorunları üzerinde yapılacak değişiklikler konusunda da danışmanlık hizmeti vermiştir. Ayrıca kurum 1984 yılından itibaren beş yıl süreli projeler halinde Esnaf ve Sanatkâr Kofederasyonununun işbirliği ile Çırak Eğitim Atölyeleri kurmuştur. İstanbul, Ankara, İzmir, Diyarbakır illerinde ilk etapta kurulan atölyelerde çevredeki işyerlerinden gönderilen çıraklar haftanın iki günü pratik ve teorik eğitim almaktadırlar.

Kurumun Türkiye'de yürüttüğü projelerin ve çıraklık eğitim atölyelerinin uygulamadan kaynaklanan bazı ciddi sorunları olmuştur. Sorunların çözümünde ve projelerin yürütülmesi esnasında Türk tarafından da temsil edilmesi zorunlu hale gelmiştir. Bu amaçla BGZ kurumunun Türk partneri olarak 1985 yılında Meksa vakfı kurulmuştur (Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayi Destekleme Vakfı). Vakıf kurucuları BGZ kurumunun yürüttüğü projelere doğrudan muhatap olan esnaf, sanatkâr, ticaret ve sanayi odalarının ve meslek kuruluşlarının temsilcileridir. Meksa Vakfı, önceden başlatılan ikili meslek eğitimini işletmeler üstü örnek projeler aracılığı ile yaymayı ve bu çerçevede küçük ve orta boy işletmeleri desteklemeyi amaç edinmiştir.

Çeşitli meslek dallarında teorik ve pratik çıraklık eğitimi veren bu projeler, BGZ ve Meksa Vakfı tarafından ortak olarak yürütülmektedir (Meslek dalları için bakınız Ek Çizelge:7). Çevredeki işyerlerinden gelen ve çıraklık eğitim merkezlerinde haftada bir gün teorik eğitim alan çıraklara, bu proje çerçevesinde haftada 1-2 gün veya iki haftada bir tam gün olmak üzere düzenli pratik beceri eğitimi verilmektedir.

BGZ ve Türk ortağı Meksa Vakfı, mevcut çıraklık eğitim sistemi içinde ayrı bir model oluşturmadan, halihazır yapıyı güçlendirip, desteklemeyi amaçlamaktadırlar. Bu çerçevede temel meslek eğitim

(çıraklık) ve ileri eğitim (ustalık-kalfalık) birlikte verilmektedir. 3308 sayılı yasaya göre kurulmuş bulunan Çıraklık Eğitim Merkezleri, sadece teorik eğitim vermelerine rağmen bu kurum aracılığı ile çıraklara işyerleri dışında pratik eğitim verilmektedir.

Meksa Vakfı aracılığı ile halen yürürlükte olan projeler vakfın üyeleri tarafından desteklenmektedir. Vakıf üyeleri çeşitli illerdeki Sanayi Odaları, Esnaf Dernekleri ve İş ve İşçi Bulma Kurumudur. Görüldüğü gibi vakıf üyeleri arasında sadece İİBK devlet örgütüdür. Bu ilginç bir gelişme olarak karşımıza çıkmaktadır. Zira bugüne kadar devletin tekelinde bulunan Mesleki ve Teknik eğitimin bir bölümü, bu proje çerçevesinde ilk kez çeşitli sivil mesleki kuruluşlar tarafından gerçekleştirilmektedir.

4. Çıraklık Sisteminin Finansmanı

3308 sayılı yasa ile çıraklık eğitim sisteminin giderlerinin karşılanması ve yaygınlaştırılması amacıyla bir fon kurulması öngörülmüştür. Fonun oluşu ve işleyişi 1.1.1987 tarihinden başlamıştır. Fon, yasada belirlenen 12 kaynaktan beslenmektedir. Fon kaynakları şunlardır (3308 Md.32/2).

- 1) Her yıl Milli Eğitim Bakanlığı bütçesine koyulan ödenek.
- 2) Geliştirme ve Destekleme Fonu gelirlerinden yıllık %10'dan az olmamak üzere yapılan aktarmalar.
- 3) Bakanlığa bağlı bulunan okul ve kurumların döner sermaye işletmeleri kârlarından teşvik primi çıktıktan sonra kalan miktarlar.
- 4) Bakanlığa bağlı kurumların eğitim ve öğretim amacıyla ürettikleri mal ve hizmetlerin satışlarından elde edilen hasılatlar.
- 5) Yıllık beyanname veren gelir ve kurumlar vergisi mükellefi gerçek ve tüzel kişilerin ödedikleri vergiler üzerinden %1 olarak ayrıca hesaplanan meblağlar. Ancak yasada saptanan esas ve ölçülerde çırak ve meslek lisesi öğrencilerine beceri eğitimi yaptıranlar, belirtilen %1'lik meblağın %50'sini teşvik primi olarak geri alırlar (3308 Md.3). Fona yatırılacak meblağın matrahı, mükelleflerce verilen beyannamelerde belirtilen gelir üzerinden hesaplanan ve ödenmiş vergiler mahsup edilmeden önceki gelir vergisi olacaktır.
- 6) 5590 sayılı Ticaret ve Sanayi odaları, Deniz Ticaret Borsaları ve Türkiye Ticaret Borsaları Birliği Kanununa 2567 sayılı kanunla eklenen ek 3. Maddesi gereğince odalar, borsalar ve birlikler tarafından eğitim gayesi ile bütçelerinden ayrılan payların %50'si.
- 7) 507 sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkârlar yasasına 3153 sayılı yasa ile eklenen ek 6. Madde gereğince esnaf ve küçük sanatkâr dernekleri, birlikleri, federasyon ve konfederasyonları tarafından eğitim gayesi ile gayri safi gelirlerinden ayrılan payların % 50'si. Ancak bu kaynağın oluşumunda bir istisna getirilmiştir. Eğitim bütçelerini yapan veya yaptıran Odalar, Birlikler Federasyonlar, Konfederasyonlar 3308 sayılı yasanın 32/g maddesi uyarınca, fona aktarmak zorunda oldukları payları aktarmaktan muaf tutulmaktadırlar. Ayrıca kendileri eğitim yaptırmayan kuruluşlar da eğitim bütçelerinin %25'ini ayrı bir fona, „Esnaf ve Sanatkârlar Meslek Eğitimi Geliştirme ve Destekleme“ fonuna pay olarak ödemektedirler (507 sayılı yasanın Çıraklık ve Mesleki Eğitimle İlgili Hükümlerinin uygulanmasına dair Yönetmelik Md. 8, 2.01.1992).
- 8) 2821 sayılı Sendikalar yasasının 44. Maddesi uyarınca işçi sendika ve konfederasyonlarınca gelirlerinden eğitim amacıyla ayrılan payların %25'i, yasanın ilgili maddesi sendikaların gelirlerinin en az % 5'ini üyelerinin mesleki eğitimlerini arttırmak amacıyla kullanmak zorunda olduğunu belirtmiştir. Öte yandan, 3308 sayılı yasanın yürürlüğü girişinden itibaren işçi sendikaları ve konfederasyonlar eğitim maksadı ile ayırdıkları payların %25'ini bu fona yatırmamaktadırlar. Sendika ve konfederasyonlar fona şu gerekçelerle ödeme yapmamaktadırlar (Bakınız Ek:9, Türk-İş'in 11.1.1993 tarihli Çıraklık Fonuna Pay Ödenmesi Hakkında Genelgesi):
 - a) Sendikalar ve konfederasyonlar 2821 sayılı yasanın 44. maddesine göre, gelirlerini sadece yasada belirtilen faaliyet ve amaçlar doğrultusunda kullanabilirler.
 - b) 2821 sayılı yasanın 1., 32. ve 33. maddeleri sendika ve konfederasyon faaliyetlerini teker teker saymaktadır. Bunların arasında çıraklık eğitimi için gelirlerin ayrılmasına ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır.
 - c) Çırakların öğrenci statüsünde olmaları işyerlerindeki işçi sayılarına dahil edilmemeleri ve sendika aidatlarının kesilmemesi nedeni ile, 2821 sayılı yasanın 44. maddesinde belirtilen „üyelerin mesleki eğitimlerini arttırmak amacıyla...“ gelirlerin kullanılması çerçevesindeki bir değerlendirmeye imkân vermemektedir.

Son olarak Türk-İş'in Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurusu ile, 1988 yılında bu Bakanlığın, Milli Eğitim Bakanlığına 2821 sayılı yasa ile 3308 sayılı yasaların belirli maddeleri arasında uygulamanın tartışmalı olduğu ve tartışmaların ortadan kaldırılabilmesi için 2821 sayılı yasada değişiklik yapılması gerektiği vurgulanmıştır. Ancak günümüze kadar geçen süre içinde 2821 sayılı yasada herhangi bir düzenleme yapılmamıştır.

3308 sayılı yasanın 32. maddesi, çıraklık eğitimi de dahil olmak üzere, örgün ve yaygın mesleki ve teknik eğitimin bütün olarak desteklenmesi ve bu amaçla kamu ve özel işyerlerinde verimliliğin artırılması ilkesinden hareket ederek, Çıraklık ve Mesleki Eğitim ve Yaygınlaştırma Fonu kurmuştur. Fon anlaşıldığı gibi mesleki ve teknik eğitimi sadece çıraklar çerçevesinde almamış ve bir bütün olarak değerlendirmiştir. Fonun kaynakları arasında hem gerçek hem de tüzel kişiler, hem işçi hem de işveren kuruluşları ve meslek kuruluşları belirli yükümlülükler altındadır. Sadece işçi sendika ve konfederasyonlarının eğitim için ayırdıkları paydan bu fona ödeme yapmamaları, ilgili 3308 sayılı yasa'nın, 32/2 maddesinin (h) bendinin ihlal edilmesidir.

Çıraklık yaşı, 19 ile sınırlıdır. Ancak erken yaşlarda çıraklığa başlayan bir gencin 16 yaşını doldurduktan sonra sendikalı olmasına da hiç bir yasal engel bulunmamaktadır (2821 Md.20). Bu nedenle çırakların sendika üyesi olamayacaklarından hareket ederek, mesleki eğitimlerine katkı sağlamamanın sendikaların uzun erimli çıkarları ile bağdaştığını söylemek güçtür.

- 9) 2821 sayılı yasaya göre faaliyette bulunan işveren sendika ve konfederasyonlarının bir önceki yıl aidat gelirlerinin %5'i,
- 10) 492 sayılı Harçlar yasasına göre alınan yazılı diploma harçları,
- 11) Fonun mal varlığından elde edilen gelirler,
- 12) Bağış yardım ve diğer gelirler,
- 13) 50'den fazla işçi çalıştırıp da beceri eğitimi yaptırmak zorunda olduğu halde yaptırmayan işletmeler, her öğrenci için, eğitim sürecince 18 yaşını bitirene kadar o yıl ödenen asgari ücretin 2/3 kadar bir tutarını fona yatırmak zorundadırlar. İşletmelerin fon hesabına yatıracakları miktar, beceri eğitimi yaptırmakla yükümlü bulunan öğrenci sayısı ile sınırlıdır. Bu öğrenci miktarı %5'den az, %10'dan fazla olamaz (3308 Md.18).

Fon kaynaklarından yapılan giderler de aşağıda gösterilen biçimde harcanacaktır.

- 1) Çıraklık ve Mesleki Teknik Eğitim kurumlarındaki yönetici ve öğretmenlerin, öğrencilerin niteliklerinin yükseltilmesi için yurtiçi ve yurtdışında yapılacak eğitim giderlerinin karşılanması,
- 2) Mesleki ve Teknik Eğitim yöntem ve araçlarının yaygınlaştırılması amacıyla yapılacak giderler,
- 3) Çıraklık ve Mesleki Eğitim kurumlarının atölye ve laboratuvarları için makina araç ve gereç satın alınması, gerektiğinde kiralınması ve bakımları için yapılacak ödemeler,
- 4) Çıraklık ve Mesleki Eğitim kurumlarında görevli kadrolu, kadrosuz atölye ve meslek dersi öğretmenlerinin asli görevleri dışında, ilgili normal maaş ve ücretlerine ilave verilecek ek ücret giderleri,
- 5) Çıraklık ve Mesleki Teknik Eğitimle ilgili her türlü yayının hazırlanması, tercümesi, çoğaltılması ve dağıtılması için yapılacak giderler,
- 6) Çeşitli mesleklerde çalışan ve mesleklerinde gelişmeleri amacı ile gerekli bilgi ve becerilerin kazandırılması için bakanlığa bağlı eğitim kurumlarında düzenlenecek kurs, seminer ve eğitim programları giderleri,
- 7) İş öncesi eğitimi ve yaygın çıraklık eğitimi giderleri,
- 8) Çıraklık ve Mesleki Eğitimi yapan işletmeleri özendirme amacıyla yapılacak ödemeler,
- 9) Çıraklık ve Mesleki Teknik Eğitimin geliştirilmesi amacıyla yapılacak araştırmaların desteklenmesi için gerçekleştirilecek giderler,
- 10) Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kurulu ve İl Çıraklık Mesleki Eğitim Kurulu toplantılarına katılan başkan üye, müşavir üye, sınav ve mesleki ihtisas komisyon üyelerine yolluk ve huzur hakkı giderleri,
- 11) 3423 sayılı yasa ile kurulu mesleki ve teknik öğretim okulları döner sermayelerinin artırılması amacı ile yapılan ödemeler,
- 12) Meslek kurslarından bakanlıkça tespit edilen kurslara katılacak kursiyerlere, kursa devam ettikçe, asgari ücretin %30'u oranında yapılacak destekleme yardımı ödemeleri,

- 13) 3308 sayılı yasa ile kurulan Mesleki ve Teknik Eğitim Araştırma ve Geliştirme Merkezi Döner sermaye işletmesine eklenmek üzere yapılacak ödemeler.

5. Mevcut Çıraklık Sisteminin Genel Değerlendirilmesi

Bilindiği gibi yaygın eğitim sistemi içinde değerlendirilen çıraklık eğitim sisteminin ülkede uygulanışı bir hayli eski tarihlere dayanmaktadır. Halen yürürlükte olan 3308 sayılı Çırak Kalfa ve Ustalık Kanunu yerine uygulamaya sokulan 1986 tarihli ve refom niteliğinde bir yasadır.

Ancak uygulamaya sokulan her yasanın olduğu gibi bu yasanın önemli eksiklikleri bulunmaktadır. Mevcut sistem içerisinde bakıldığı zaman yasanın gerek çıraklar için, gerekse işverenler için önemli yenilikler getirdiği gözlenmektedir. Çalışan çırak açısından bakıldığında çırağın öğrenci konumunun tekrar devam ettirilmesi, yani öğrencilik haklarının devamı, iş hayatına çeşitli nedenlerle katılan çıraklar için özendirici bir unsurdur. Bazı çırakların çeşitli güçlükler nedeni ile okullarını bırakması veya okula istek duymamaları mümkündür. Ancak yaygın eğitim yolu ile tekrar sisteme katılmaları ve sisteme katılmaları için özendirilmiş olmaları söz konusu olabilmektedir. Bunların dışında çırakların sigorta primlerinin de devlet tarafından ödenmesi, kendilerini çalıştıran işverenleri açısından önem taşıyan unsurlar olmaktadır. Küçük işyerlerinin bu tür sigorta ve diğer giderleri karşılama güçlükleri, onları sigortasız çırak çalıştırmaya itebilmektedir. Çıraklar açısından ortaya çıkan bir başka gelişme de, eğitimleri esnasında edindikleri bilgileri (kalfalık ve ustalık eğitimleri de dahil) meslek liselerine geçiş sırasında değerlendirebilmeleridir. (MEB 1992, s.156-157). Sistemin getirdiği bir başka yenilik de, çırakların bu yasanın uygulanışı ile birlikte artık ustalık ve usta eğitici belgeleri olmayan işverenlerin yanında çalışmalarına engel olunmasıdır.

Kısaca ele alındığı gibi, çıraklık sistemi çalışan-çalıştıran ile devlete bazı sorumluluklar getirmiştir. Ancak uygulamada bunların bir kısmının gerçekleşmediği görülmektedir. Nitekim ülkede çalışan çırak sayısının %5.5'i ancak devletin güvenlik koruması altındadır. Geride kalanlar bu koruma dışında güvensizlik içinde çalışmakta ve en önemlisi eğitim sistemi dışında bulunmaktadırlar. Yıllara göre çırak sayılarında ve kapsama alınan meslek dallarında önemli gelişmeler olmakla birlikte, ulaşılan sayı 6 yıl içinde %33'lük bir gelişme ile ancak 194 bin civarındadır (MEB 1992, s.161). Eğitime katılan çırak sayılarında her yıl gerçekleşen artış değişmekle birlikte, 1986'dan bu yana eğitime katılan çırak sayılarında oransal bir azalma vardır.

3308 sayılı yasa ile belirlenen Çıraklık Eğitim sistemi formel bir yapıyı içinde barındırmaktadır. Bununla birlikte yasa içinde çırakların konumları, işten ayrılmaları ve iş içindeki konumları Milli Eğitim Bakanlığının hazırladığı Çıraklık Sözleşmeleri ile belirlenmektedir.

Sözleşmeye göre, işveren veya işveren vekili çırakla yapılan sözleşmeyi bildirimli veya bildirimli biçimde feshedebilmektedir (Çıraklık sözleşmesi Md.17 ve 20). Ancak ilgili maddelere göre sözleşmesi feshedilen çırak yeni bir kayıt dönemine kadar başka bir işverenle sözleşme imzalamamaktadır. Çırağın bu nedenle sadece sözleşme imzalaması değil, aynı zamanda eğitim imkanı da ortadan kalkmaktadır. Çıraklık okuluna devam eden 18 yaşındaki bir çırağın, iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde, yaş sınırı nedeni ile okul ile ilişkisi kalmayacaktır (Bkz.: Ek.11, MEB Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü'nün 26 Şubat 1993 tarihli genelgesi). Buradaki kısıtlamanın çırakların işyeri değiştirmelerine karşı bir önlem olarak alındığı düşünülebilir. Oysa geleneksel yapı içinde çıraklığın, aynı işyerinde kalfa ve usta olana kadar devam etmekte oluşu, artık günümüzde kalmamış gibidir. Bu nedenle çıraklık sözleşmesinin feshi halinde, çırağın başka işyerinde sözleşme yaparak çalışmasının engellenmemesi gerekir.

Çıraklık ve Mesleki eğitimin geliştirilmesi için gereken maddi kaynak, yukarıda belirtilen Çıraklık ve Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Fonu ile sağlanmaktadır. Fon kaynakları arasında 50 den daha fazla işçi çalıştırıp da, beceri eğitimi yaptırmayan işletmeler bulunmaktadır. Aksine beceri eğitimi yaptıran işletmeler de ödedikleri gelir ve kurumlar vergileri üzerinden hesaplanan ve fona yatırılan %1'lik meblağın %59'unu teşvik primi olarak geri almaktadır. Ancak yasada beceri eğitimi yaptıran ve 50 den daha az işçi çalıştıran işyerlerinin, bu özendirmeden yararlanıp yararlanmayacağı belli değildir. Gerçi yapılan görüşmelerde işletmelerin 50'den az sayıda işçi çalıştırması da teşvik primlerinden yararlandırılmadığı sözlü olarak ifade edilmiştir. Ancak yasada bir açıklık yoktur.

Son olarak eklenebilecek bir başka nokta ise, Çıraklık Eğitim sistemi mevcut yasa çerçevesinde çırakların işyeri çalışma koşulları konusunda hiç bir düzenleme getirmemiş olduğudur. Bilindiği gibi çıraklar iş yasasının hükümlerine tâbî değildirler. Bu nedenle iş koşullarından kaynaklanan faktörler, çırakların fiziki bünyeleri ile örtüşmeyebilir. Günlük çalışma süreleri, gece çalışmaları ağır ve tehlikeli işler, onların bünyelerini yetişkinden daha fazla etkileyecektir.

IV. TÜRKİYE'DE VE İSTANBUL'DA ÇIRAKLIK EĞİTİM MERKEZLERİ

1. Türkiye'de Çıraklık Eğitim Merkezleri ve Öğrenci Sayıları

Türkiye'deki nüfusun yaş yapısı ve genç nüfusun eğitim kurumları ve iş piyasası içindeki konumları ile ilgili bilgiler, nüfus sayımı verilerine dayanarak, daha önceki bölümlerde aktarılmıştır. Bu bilgilerden hatırlanacağı üzere 1985 yılı itibarıyla, Türkiye'de 12-19 yaş grubunda bulunan nüfus 9 milyonu aşmaktadır. Bu nüfusun sadece %34'ü (3.1 milyonu) eğitim sistemi içinde yer almaktadır. Bu gençlerin %51'i (4.6 milyonu) ise iş piyasasına dahildir. Çoğunluğu kız olan %16'sı (1.4 milyonu) ise ne eğitim sistemi ne de iş piyasası içindedir.

Bu rapor çerçevesinde Türk eğitim sisteminin genel nitelikleri ve özellikle hüner edindirme ve iş piyasasına hazırlama yeteneği üzerinde uzun uzadıya durulmayacaktır. Ancak özellikle çıraklık sisteminin kapsamayı amaçladığı kesimin sayısal büyüklüğünü gösterebilmek amacıyla, gençlerin eğitim kurumlarına devam etme oranlarıyla ilgili bazı bilgilerin aktarılmasında yarar görülmektedir. Bu bölümde aktarılan bilgiler daha çok Milli Eğitim Bakanlığı verilerine dayanmaktadır.

Milli Eğitim Bakanlığı'nın verilerine göre, Türkiye'de ortaokul çağında olan nüfusun %52'si ortaokula devam etmektedir. Eğitim sistemi içinde kalan çocukların sadece %10'u meslek okullarına, %90'ı ise genel eğitim veren ortaokullara devam etmektedir. Bir başka ifade ile ortaokul çağındaki nüfusun %5'i mesleki eğitim görmektedir. Yine aynı şekilde lise çağında olan nüfusun %30'u liselere devam etmektedir. Liseye devam edenlerin ise %40'ı meslek okullarına devam etmektedir. Lise çağındaki nüfusun ise %12'si mesleki eğitime devam etmektedir. Genel olarak bakıldığında ise ortaokul ve lise çağında olan toplam nüfusun %40'ı eğitime ve sadece %8'i (551 bin kişi) mesleki eğitim veren okullara devam etmektedir (MEB; 1990. s.20).

Yukarıdaki verilerden de izlenebileceği üzere gerek nüfus sayımı verileri, gerekse eğitim istatistiklerine bakıldığında çocuk ve gençlerin mesleki hüner aktarıcı formel eğitim sistemi içinde olanlarının payının genel olarak düşük olduğu gözlenmektedir. Bunun ne kadarının ailelerin çocuk eğitimi için ayırabildikleri kaynakların kıtlığından, ne kadarının eğitim sisteminin sunabildiği olanakların kıtlığından olduğu; ve ne kadarının eğitim sisteminin hüner aktarıcı işlevinin yetersizliğinden, dolayısıyla eğitim sisteminin caydırıcılığından olduğu konusunda bu bilgiler çerçevesinde yorum yapma olanağı yoktur. Toplumun çeşitli kesimleri için farklı faktörlerin ağırlığı fazla olabilir. Ancak somut durum 12-19 yaş grubunda olan çocukların, özellikle erkek çocukların, hızla ve formel eğitim görmeden iş piyasasına dahil oldukları gerçeğidir.

Çıraklık eğitim sistemi, bu konudan önceki bölümde de ayrıntılı olarak açıklandığı gibi esas olarak eğitim sisteminden koparak iş piyasasına dahil olan çocuk ve gençlerin; ve örgün eğitim sistemi dışında doğrudan iş piyasasına girerek hüner edinmiş olan yetişkinlerin, kısa süreli eğitim programlarıyla formasyonlarındaki "teorik" ve "genel eğitim" eksikliklerini gidermeye dönük programlardır. Dolayısıyla çocuk ve gençler söz konusu olduğu kadarıyla 12-18 yaş grubuna dahil olan, eğitim sisteminde de yer almayan ve çalışmaya başlamış olan kitleyi hedefleyen bir ara eğitim sistemidir. Dolayısıyla 1985 yılı itibarıyla 4.6 milyon olan çalışan çocuk ve genci hedeflemektedir.

ÇİZELGE 16: Türkiye’deki Çıraklık Eğitim Merkezleri ve Eğitime Katılan Çırak ve Kalfaların Sayıları

	Çıraklık Eğitim Merkezi Sayısı	Eğitime Devam Edenlerin Sayısı
1985-86	60	13.186
1986-87	135	83.600
1987-88	171	128.948
1988-89	204	151.157
1989-90	220	170.232
1990-91	228	180.056
1991-92	244	194.317
Kaynak: Milli Eğitim Bakanlığı, Çıraklık ve Yaygın Eğitimde Gelişmeler, Ankara 1992, s.161, Tablo:14.		

Yukarıdaki çizelge, 1985-92 yılları arasında açılan eğitim merkezlerinin ve burada eğitim gören çocuk ve gençlerin sayısını göstermektedir. Görüldüğü üzere gerek eğitim merkezi sayısı ve gerekse eğitim gören gençlerin sayısı artmaktadır. Ancak yine de 1992 yılındaki öğrenci sayısı 1985 yılında çalışıyor görünen 4.6 milyon çocuğun sadece %4’ünü oluşturmaktadır. 1990 yılındaki sayım sonuçları belli olmadığından, bu oranın gerçek değerini aktaramıyoruz. Ancak 1980-85 yılı ile ilgili karşılaştırmalar, çalışan çocuk ve genç sayısında az da olsa bir artış olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla bu oranın biraz daha düşük olduğunu söylemek mümkündür.

Çıraklık eğitim sistemi çerçevesinde 1990 yılı itibariyle 59 ilde, 19 ana meslek grubu ve 58 meslek dalı kapsamında eğitim verilmekteydi. MEB Çıraklık ve Mesleki Eğitim Müdürlüğü’nden alınan bilgilere göre 1992-93 öğretim yılında eğitim verilen il sayısı 66’ya; ana meslek grubu sayısı 26’ya; meslek dalı sayısı ise 61’e yükselmiştir.

Eğitim verilen meslek dalları incelendiğinde daha çok tarım dışı alanlarda ve dolayısıyla kentlerde çalışan çocuk ve gençleri kapsadığı anlaşılmaktadır (MEB, 1990 s.198-200). 1985 yılı itibariyle, tarım dışı alanlarda çalışan 1.4 milyon çocuk ve genç vardır. Dolayısıyla bu sayı dikkate alındığında halen çıraklık eğitim sistemine giren çocukların oranı %14’e yükselmektedir. Ancak yine 1990 yılında çalışan çocuk sayısında artış olduğu varsayıldığında bu oranın gerçek değerinin bir miktar daha düşük olduğunu söylemek mümkündür. Dolayısıyla sistemin tam anlamıyla yaygınlaştığını iddia etmek mümkün değildir.

ÇİZELGE 17: 1991-92 Yılı İtibariyle Türkiye’de Çıraklık Eğitim Sistemine Dahil Olanların İllere Göre Dağılımı

	Eğitime Devam Eden Sayısı	%	TAMEM * (1991-1992)
Ankara	19.188	9,8	158
Adana	10.438	5,4	-
İstanbul	10.271	5,2	560
Konya	10.131	5,2	-
İzmir	9.486	4,9	497
Antalya	8.250	4,3	-
Bursa	8.179	4,2	387
İçel	6.699	3,5	-
Aydın	6.621	3,4	-
Kayseri	6.615	3,4	-
10 İlin Toplamı	95.878	49,3	1.669
Diğer İller	98.317	50,7	570
Toplam	194.317	100,0	2.239
Kaynak: MEB; Çıraklık ve Yaygın Eğitim, 1992 s:160, Tablo 13.			
* TAMEM Projesine dahil olan çıraklık öğrencisi sayıları.			

Yukarıdaki çizelge 1991-92 yılında mevcut eğitim merkezlerinde eğitim gören çocuk ve gençlerin illere dağılımını göstermektedir. Görüldüğü üzere halen bu eğitim sistemi içine girmiş olan çocuk ve gençlerin yüzde 50'den fazlası yukarıdaki çizelgede gösterilmiş olan 10 büyük kentimizde yoğunlaşmıştır. Burada özellikle dikkati çeken nokta, gerek çocuk nüfusu ve gerekse çalışan çocuk sayısı bakımından en önemli kent olan İstanbul'da bu sisteme dahil olarak eğitim gören çocukların gerek sayısal ve gerekse oransal olarak büyüklüğüne göre yapılan sıralamada üçüncü il olarak görülmektedir. Türkiye'de tarım ve hizmet sektörü dışında, bir diğer deyişle imalâta çalışan çocukların % 22'si İstanbul'da olduğu halde, çıraklık eğitimi görenlerin oranı bakımından sadece %5'lik payı alabilmektedir. Dolayısıyla bu sistemin yerleşikleşmesi bakımından oldukça başarısız olan illerimizden biridir.

Gine yukarıdaki çizelgede aktarılan bilgilere dönülecek olursa, burada TAMEM projesi çerçevesinde eğitim gören öğrenci sayıları ile ilgili bilgilerin de yer aldığı görülecektir. Bu projenin temel amaçları, kapsamı ve nitelikleri hakkında ayrıntılı bilgi bundan önceki bölümde verilmişti. Çıraklık eğitim sistemine model oluşturan, bu özel proje halen 8 ilimizde 21 meslek eğitim merkezinde, 10 ana meslek dalında, 13 değişik türde 30 eğitim programı yürütmektedir. Yukarıdaki çizelgeden de izleneceği üzere bu eğitim programına dahil olan öğrencilerin %75'i, çizelgede yer alan beş ilimizde yoğunlaşmıştır. Diğer 3 ilimizde ise, Diyarbakır (325 öğrenci), Muğla (157 öğrenci) ve Zonguldak (93) öğrencidir. İlgililerle yapılan görüşmelerde Gaziantep ve Urfa'da da önümüzdeki yılda yeni merkezlerin faaliyete geçeceği öğrenilmiştir.

2. İstanbul'da Çıraklık Eğitim Merkezleri ve Öğrenci Sayıları

İstanbul, çıraklık eğitim sisteminin gerek denemesinde ve gerekse yerleşikleşmesinde ilk uygulamaların yapıldığı kentlerden biridir. Örneğin 1983 yılında kurulan BGZ (Berlin Türk-Alman Ekonomik İşbirliği Kurumu), Milli Eğitim Bakanlığı ve Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu'nun yaptığı protokole dayanarak oluşturulan TAÇE (Türk Alman Çıraklık Eğitim) Projesinin ilk uygulama yerlerinden biri de İstanbul olmuştur. Bu proje çerçevesinde önceleri sanayi sitelerinde kurulan ve Alman ikili (dual) meslek eğitim sistemi modelinin denemesine öncülük eden ilk çıraklık eğitim atölyelerinden biri İzmir'de, bir diğeri ise İstanbul'da açılmıştır. Bu ilk atölyeler 1984 yılında „oto motor tamirciliği“ alanında eğitim vermekteydi. Bu projeye daha sonra 1985 yılında kurulan MEKSA (Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayi Destekleme) Vakfı da katılmıştır.

Bu atölyeler önceleri sanayi sitelerinde BGZ ve meslek odası ya da site yönetimi gibi örgütler işbirliği ile faaliyet göstermiştir. Ancak daha sonra 1986'da 3308 sayılı yasanın çıkmasından sonra bu atölye eğitimi uygulamaları formel olarak milli eğitim sistemine dahil edilmişlerdir. Milli Eğitim Bakanlığı'nın Çıraklık Eğitim Merkezleri'nin oluşum sürecinin başlangıcında bu eğitim merkezleri meslek liselerinin bünyesindeydi. Ancak daha sonraları bu merkezler meslek okullarının bünyesi dışına çıkarak bugünkü yapılarına ulaşmışlardır. Aşağıdaki çizelgede, İstanbul'daki çıraklık eğitim merkezlerinin ve bu merkezlerde eğitim gören öğrenci sayısının gelişimi aktarılmaktadır.

ÇİZELGE 18: İstanbul'da Çıraklık Eğitim Merkezi ve Öğrenci Sayıları

	Çıraklık Eğitim Merkezi Sayısı	Eğitime Devam Edenlerin Sayısı
1985-86	5	268
1986-87	16	4.169
1987-88	16	5.473
1988-89	16	5.335
1989-90	17	5.828
1990-91	17	8.217
1991-92*	16	9.566
1992-93**	16	12.380
Kaynak: Milli Eğitim Bakanlığı İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü kayıtları.		
* II. Dönem kayıtları		
** MEB Çıraklık ve Mesleki Eğitim G.Md'den alınan bilgi		

Bilindiği üzere İstanbul'da 1985 yılı itibariyle 12-19 yaş grubunda olup da çalışanların sayısı 335 bindir. Dolayısıyla 1990 yılı itibariyle olan sayılara göre, çalışan çocukların çok küçük bir kesimi, kabaca %2'si çıraklık eğitim sisteminin kapsamına girebilmiştir. İmalatta çalışan 244 bin çocuk ve genç dikkate alındığında ise, bu oran yaklaşık, %3'e çıkabilmektedir.

Tahmin edileceği üzere bu oranlar, henüz sonuçları belli olmayan, 1990 nüfus sayımı verilerine göre hesaplandığında muhtemelen çok daha düşük olacaktır. Türkiye ortalaması olan %14'ün de altındadır. Bu nedenle, mevcut çıraklık eğitim sisteminin, gerek işverenler ve gerekse çalışanlar bakımından, getirilen bütün yasaklara ya da teşviklere karşın, işlemeyişinin, ya da yaygınlaşmayışının nedenleri üzerinde durulması gerekmektedir.

ÇİZELGE 19: İstanbul'daki Çıraklık Eğitim Merkezleri ve Öğrenci Sayıları
(1991-1992 I.ve II. Dönem Kayıtları)

Çırak Eğitim Merkezleri	Öğrenci Sayıları		TAMEM * 1992-93
	1991-92 (I)	1991-92 (II)	
Doğu Sanayi Sitesi (Bakırköy)	143	202	165
Tozkoparan (Bakırköy)	1.389	1.163	
Beyoğlu ÇEM	87	75	
Fatih ÇEM	236	235	
Gaziosmanpaşa ÇEM	340	502	
Bostancı ÇEM (Kadıköy)	590	738	
Kartal ÇEM	888	890	
Kartal ÇEM I	-	371	
Atatürk ÇEM (Sarıyer)	832	791	
Şişli ÇEM	200	331	221
Ulubatlı Hasan ÇEM (Ümraniye)	1.129	1.126	193
Ali Ülker ÇEM (Zeytinburnu)	721	758	
Muhsin Ertuğrul ÇEM (Zeytinburnu)	1.237	1.375	
Çatalca ÇEM	265	277	
Silivri ÇEM	285	274	
Yalova ÇEM	451	458	
TOPLAM	9.103	9.566	579
Kaynak: MEB İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü Çıraklık ve Mesleki Eğitim Müdürlüğü Kayıtları ve BGZ Vakfı Kayıtları.			
* TAMEM Projesi çerçevesinde 1992-1993 yılında eğitim gören öğrenci sayıları öğrenci sayılarına dahildir. TAMEM merkezleri sırasıyla Doğu Sanayi, Maslak ve İMES'te bulunmaktadır.			

Çizelgelerden izleneceği üzere halen İstanbul'un 13 ilçesinde, 16 çıraklık eğitim merkezi bulunmaktadır. Bu merkezler daha çok küçük sanayi sitelerinin yoğunlaştığı yerlerdedir. Bunların herbirinin kuruluş öyküsü ve sorunları ayrıdır (MEB; 1992). Bunlardan bir kesimi o bölgedeki meslek okullarının binalarında, bir kesimi küçük sanayi sitelerince kendilerine ayrılan binalarda bir kesimi ise kendilerine ait binalarda faaliyet göstermektedir. Büyük bir kesimin bu eğitimin amacına uygun olarak inşa edilmiş binası ve eğitimin amacına dönük donanımı yoktur. İlgililerle yapılan görüşmelerde bina, araç-gereç sıkıntısı yanında, eğitici sıkıntısından da söz edilmiştir. Bu nedenle İstanbul'da sistemin yaygınlaşmaması konusu incelenirken çalışan çocukların beklentilerinden, işverenlerin deneyim ve eğilimlerinden kaynaklanan sorunların yanısıra, sistemin uygulanmasında en önemli partner olan kamunun bu konudaki yaklaşım ve uygulamalarının da dikkate alınmasında büyük yarar görülmektedir.

Burada bu konuda ayrıntılı bilgi verilmeyecektir. Ancak araştırmanın yürütüldüğü bölgede yer alan Ulubatlı Hasan ve bu merkeze bağlı olan İMES Sanayi Sitesindeki TAMEM Çıraklık Eğitim Merkezi hakkında biraz daha ayrıntılı bilgi aktarılacaktır. Ancak İstanbul'daki eğitim merkezlerinin halen mevcut öğrencilerin gereksinmelerini karşılamaktan uzak olduğu açıktır. Bu nedenle merkezlerin sistemin yaygınlaştırılması ve öğrenci sayılarının artması halinde çok önemli sorunlarla karşı karşıya gelecekleri açıktır.

ÇİZELGE 20: İstanbul’da Meslek Dallarına Göre Eğitim Görenler*

	1982-1992 Döneminde Toplam Kayıt Sayısı		1991-92 Dönemindeki Öğrenci Sayıları	
	Sayı	%	Sayı	%
Oto Tamir	10.032	39.5	2.959	30.9
Tesviye	4.807	18.9	1.732	18.1
Konfeksiyon	2.053	8.1	1.606	16.8
Metal İşleri	1.169	4.6	340	3.6
Diğerleri	7.328	28.9	2.929	30.6
Toplam	25.389	100.0	9.566	100.0
Kaynak:	1-MEB İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü Kayıtları (1991-92) 2- MEB İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü, İstanbul Çıraklık ve Halk Eğitimi 1981-1991 Faaliyetleri, 1991, s.242-243			
	Bu gruptandır; (a) Oto-tamire; kaporta, oto döşeme, oto elektrik, motor yenileme, oto motor tamir, ön düzen, oto boyama ve dizel motor tamir; (b) Tesviyeye; tesviye, torna, freze, vargel, taşlama; (c) Metal işlerine; soğuk demir, kaynak, saç işleri; (d) Konfeksiyona; iş ve dış konfeksiyon dahil edilmiştir.			

İstanbul’daki çıraklık eğitim merkezlerinde halen 19 ana meslek grubunda 53 ayrı konuda eğitim programı yürütülmektedir. Bunların listesi ekte verilmiştir. Bu listeden de izleneceği üzere, eğitim programları daha çok küçük işyerlerinin gereksinmelerine uygundur. Geleneksel olarak usta-çırak eğitiminin yaygın olduğu alanlarda daha çok yaygınlık kazanabilmiştir. Örneğin 1992 yılı itibarıyla en çok öğrencinin olduğu programlar, 1275 öğrenci ile tornacılık ve 1072 öğrenci ile konfeksiyon eğitim programlarıdır. Bu programlardan konfeksiyonla ilgili olanı, özellikle son yıllarda yaygınlaşma eğilimi gösteren ve görece olarak daha büyük işyerlerini de kapsayan programlardır.

Yukarıdaki çizelgede en çok öğrenciyi çeken meslek grupları – yeniden gruplandırılarak- ve bunların tüm programlar içindeki önemi ile ilgili bilgiler aktarılmaktadır. Görüldüğü üzere oto tamiri, torna-tesviye ve konfeksiyon tüm öğrenci sayısının yaklaşık %70’ini oluşturmaktadır. Dolayısıyla her ne kadar 53 farklı tür eğitim programı uygulanmaktaysa da yaygın olan programlar bu alanlarda yoğunlaşmaktadır.

3. Ümraniye Ulubatlı Hasan Çıraklık Eğitim Merkezi

Ümraniye’deki çıraklık eğitim merkezi önce, 1986 yılında, Üsküdar Halk Eğitim Merkezi bünyesinde kurulmuştur. 1988-89 öğrenim döneminde ise Ümraniye’deki Güven Sanayi Sitesine taşınmıştır. Eğitim, bu sitede site yönetimi tarafından merkeze tahsis edilen iki derslikli bir mekanda bir süre devam etmiştir. Ancak daha sonra bu derslikler yetersiz görülmüştür. 1989 yılında Ümraniye Esnaf ve Sanatkarlar Derneği, Fatih Sanayi Sitesindeki sosyal tesisler binasının bir katını, çıraklık eğitim merkezi olarak kullanılmak üzere, Millî Eğitim Bakanlığı’na süresiz tahsis etmiştir. Merkez, tahsis edilen katın eğitim için hazırlanmasına kadar geçen süre içinde tekrar Üsküdar Halk Eğitim Merkezi’nde eğitime devam etmiştir. Halen çıraklık eğitiminin devam ettiği merkeze 1990 yılında taşınmıştır. Bu arada çıraklık eğitim merkezinin adı da “Ulubatlı Hasan Çıraklık Eğitim Merkezi” olarak değiştirilmiştir (MEB, 1992 s.227).

Halen eğitimin yapıldığı binada ÇEM dışında, burada yeralan vakfa ait, mescit, dinlenme odası gibi birimler mevcuttur. Binanın üst katında da halen yatılı kuran kursuna ait birimler yapım halindedir. ÇEM’in gerek yapım ve gerekse diğer donanımıyla ilgili önemli masraflarının da, çevredeki esnaflar, esnaf derneği ve vakıf tarafından karşılandığı, okul yöneticileri tarafından belirtilmiştir (Bkz: Ek11).

ÇİZELGE 21: Ulubatlı Hasan Çıraklık Eğitim Merkezindeki (UHÇEM) Öğrenci ve Meslek Sayısının Gelişimi (1986-1993)

	Meslek Dalı	Öğrenci Sayısı
1986-87	10	477
1987-88	14	603
1988-89	9	117
1989-90	11	158
1990-91	13	589
1991-92	19	1064
1992-93*	24	1494
Kaynak: Milli Eğitim Bakanlığı 1992, s.240-241		
* Bu bilgi UHÇEM'den alınmıştır.		

Yukarıdaki çizelgeden de izleneceği üzere, UHÇEM'deki kayıtlı öğrenci ve öğrencilerin ilgili oldukları meslek dallarının sayıları, yıllar itibariyle dalgalanmalar göstermiştir. Bu dalgalanmalarda UHÇEM'in faaliyet gösterdiği mekandaki değişikliklerin önemli etkisi olmuştur. UHÇEM'deki öğrenci sayısı Fatih Sanayi Sitesi'ndeki yeni yerlerine taşınıldıktan sonra daha düzenlilik kazanmıştır.

Aşağıdaki çizelgede, 1986 yılından bu yana olan gelişmeler daha ayrıntılı olarak sunulmaktadır. Buradan da izleneceği üzere, torna-tesviye, oto tamiri ile ilişkili meslek dalları merkezin kuruluşundan bu yana en çok öğrencinin kayıtlı olduğu meslek dallarıdır. Son yıllarda ise, konfeksiyonla ilgili meslek dallarında önemli bir artış gözlenmektedir. Bu ana gruplar içinde özellikle tesviye, torna, oto-motor tamirciliği ve iç giyim konfeksiyon, öğrenci kaydı bakımından önemli meslek dallarıdır. Bunların yanısıra „diğerleri“ arasında yeralan en önemli meslek dalı olarak elektrik tesisatçılığı ve mobilyacılık göze çarpmaktadır. Buraya dahil edilen birçok meslek dalı için (10) kayıtlı öğrenci sayısı az olduğu için sınıf açılmamıştır. Bu öğrenciler, ya yakın meslek dallarına ait sınıflara devam etmektedirler, ya da sadece genel kültürle ilgili dersleri takip edebilmektedirler.

ÇİZELGE 22: Ulubatlı Hasan Çıraklık Eğitim Merkezindeki (UHÇEM) Öğrenci Sayısının İlgili Oldukları Meslek Dallarına Göre Gelişimi (1986-1993)

	Torna-Tesviye	Oto-Tamir ilgili	Konfeksiyon	Metal İşleme	Diğer	Toplam
1986-87	104	338	-	35	-	477
1987-88	178	364	-	20	41	603
1988-89	75	28	-	2	12	117
1989-90	119	19	-	4	16	158
1990-91	164	65	259	23	78	589
1991-92	339	148	385	38	154	1064
1992-93*	391	239	580	64	220	1494
TOPLAM	1370	1201	1224	186	521	4502
Yüzde	30.4	26.7	27.2	4.1	11.6	100.0
Kaynak: MEB 1992, s.240-241 ve UHÇEM Kayıtları						

Not:Yukarıdaki gruplandırmada; a) Tesviyeye; tesviye, torna, vargel, b)oto-tamire; kaporta, oto elektrik, motor yenileme, oto motor tamir, oto boyama ve dizel motor tamir; c) Konfeksiyona; iç ve dış konfeksiyon; d) Metal işlerine; soğuk demir, kaynak, saç işleri; e) Diğerlerine ise; elektrik tesisatçılığı, bobinajcılık, bakım onarım elektrikçiliği, radyo-TV tamirciliği, mobilyacılık, doğramacılık, diş protezciliği, matbaacılık, garsonluk, pastacılık dahil edilmiştir.

Aşağıdaki çizelgede UHÇEM'e kayıtlı öğrencilerin cinsiyetleri ve aday çırakların oranları hakkında bilgi verilmektedir. Görüldüğü üzere merkeze kayıtlı öğrenciler içinde aday çırak olan (12-13 yaşında) öğrenci oranı, tüm öğrencilerin %2'si kadardır. Aday çırakların yarısı konfeksiyonda çalışan kız çocuklarıdır. Yine UHÇEM kayıtlarına göre öğrencilerin %55'i 16 yaşından büyüktür. Toplam öğrencilerin %31'i kız öğrencilerdir. Kız öğrenciler tamamen konfeksiyonda çalışmaktadır. Dolayısıyla konfeksiyona kayıtlı öğrencilerin %80'i kız çocuğudur.

UHÇEM’den alınan bilgilere göre, halen usta-öğreticiler de dahil olmak üzere kadrolu 23, görevlendirme ile gelen 4 ve dışarıdan gelen 16 öğretmenle birlikte toplam 43 eğitici ile eğitim programları yürütülmektedir. Ancak kayıtlı öğrencilerin tümü Fatih Sanayi sitesi’ndeki okula devam etmemektedirler.

ÇİZELGE 23: UHÇEM’e Kayıtlı Öğrencilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları ve Aday Çıraklar (1992-1993)

	Kız	Erkek	Toplam	%
Aday Çırak	18	15	33	2.2
Çırak	446	1015	1461	97.8
Toplam	464	1030	1494	100.0
Yüzde %	31.1	68.9	100.0	
Kaynak: UHÇEM Kayıtları				

UHÇEM’e kayıtlı öğrencilerin eğitim mekanları birbirinden farklıdır. Dolayısıyla öğrenim koşulları arasında da farklılıklar mevcuttur. Bu farklılıkların nedenleri arasında çalışan çocukların Ümraniye içindeki işyerlerinin dağılımı ile çıraklık eğitim sisteminin gerek mekansal ve gerekse diğer koşullar nedeniyle yetersizliği önemli bir faktördür. Ancak bütün bu nedenler eğitimin denetlenmesi ve sürdürülebilmesi ile ilgili bazı sorunları da beraberinde getirmektedir.

UHÇEM’e kayıtlı öğrenciler öğrenim gördükleri yerler bakımından dört grupta incelenebilir:

- Fatih Sanayi Sitesi’ndeki merkez binada eğitim görenler yaklaşık 500 öğrencidir. Bu okulun fiziksel koşulları daha önceki bölümde açıklanmıştı. Halen bu okulun 7 dersliğinde, haftanın 5 günü sürdürülen 24 sınıflı programlarda düzenli eğitim devam etmektedir. Kayıtlı öğrencilerin %34’ü bu okula devam etmektedirler. Buradaki öğrencilerin tümü Fatih Sanayi Sitesi ve çevresindeki işyerlerinde çalışan erkek öğrencilerdir.
- Bir grup öğrenci ise İMES Sanayi Sitesi yönetimi tarafından tahsis edilen bağımsız bir binada öğrenim görmektedirler. TAMEM projesi tarafından desteklenen bu merkez gerek bina kalitesi ve gerekse eğitim araçları kalitesi bakımından oldukça iyi koşullara sahiptir. Alman çıraklık sisteminin ikili (dual) eğitim sistemi ile uygulamalar BGZ Vakfı, MEKSA Vakfı ve İMES Sanayi Sitesi yönetimi işbirliği içinde yürütülmektedir. Halen; tesviye, bobinaj ve kaynak meslek dallarında BGZ kayıtlarına göre 193, UHÇEM kayıtlarına göre 215 öğrenci burada öğrenim görmektedir. Dolayısıyla öğrencilerin yaklaşık %14’ü buradadır.

ÇİZELGE 24: UHÇEM’e Kayıtlı Öğrencilerin Öğrenim Yaptıkları Yerlere Göre Dağılımları (1992-93)

	Meslek Dalı *	Öğrenci Sayısı	%
UHÇEM-FATİH	8	500	33.5
TAMEM-İMES	3	215	14.4
MODOKO	1	44	2.9
Diğer İşyerleri	5	735	49.2
TOPLAM	13	1.494	100.0
Kaynak: UHÇEM Kayıtları			

* Sınıf açılan meslek dalları: Motor tamirciliği, torna, tesviye, elektrik tesisatı, oto elektrik, saç kaynak, radyo-TV bakım, mobilya, freze, bobinaj, kaynak, saç işleri, konfeksiyon.

- Diğer bir grup öğrenci ise MODOKO Sanayi Sitesi yönetiminin denetiminde sürdürülen bir başka merkezde öğrenim görmektedir. Burası mobilyacılık konusunda yine site yönetiminin denetiminde eğitim yapmaktadır. Buradaki öğrenci sayısı da 44’dür.
- UHÇEM’e kayıtlı öğrencilerin yarısı ise doğrudan doğruya işyerlerinde, işverenlerin tahsis ettikleri mekanlarda öğrenim görmektedirler. Halen kendi işyerinde eğitim vermeye çalışan işyeri sayısı UHÇEM kayıtlarına göre 19’dur. Bu işyerleri içinde torna, saç işleme konusunda eğitim

yapan 4 işyerinde 93 öğrenci vardır. Bu işyerleri arasında, çıraklarını sürekli olarak belirli bir bölgenin köyleri arasından seçerek getiren bir işyeri, zaman zaman basında da yer almaktadır. Diğer 15 işyeri ise konfeksiyon atölyeleridir. Mevcut Çıraklık Eğitim Merkezleri daha çok erkek çocukların öğrenim gördüğü mesleklerde eğitim vermektedir. Dolayısıyla özellikle çırak kızların yoğun olduğu konfeksiyon alanındaki öğrencilerin tümü, işyerlerinde, işverenlerce ayrılan yerlerde ve onların denetimi altında eğitim yapmaktadırlar. Dolayısıyla yaklaşık 600 konfeksiyon öğrencisinin eğitim yeri Ümraniye'nin çeşitli yerlerine dağılmıştır.

Bu işyerlerine yapılan ziyaretlerde ve UHÇEM'le yapılan görüşmelerde, buralarda birbirinden oldukça farklı koşullar olduğu gözlenmiştir. Konfeksiyon dışındaki işyerlerinde yapılan ziyaretlerde genellikle öğrenimin yapıldığı izlenimi edinilmiştir. Burada da her bir işyerinin eğitim koşulu ve toplam çalışan işçi sayısı ve çırak oranları birbirinden farklıdır. Bazı işyerlerinde çalışanların ağırlıklı bölümünün "çırak" statüsüne alınmış olaması da dikkati çekmektedir.

V. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

1. Konu ve Kapsam

„Çocuk Emegi ve Çıraklık“ araştırması İstanbul'da ve yoğun çocuk çalıştıran tekstil, metal eşya ve makina imalat sanayi içine giren sektörlerde yapılmıştır. Bu sektörler 18 yaş altında kız ve erkek çocukların yoğunlaştığı işyerlerini kapsamaktadır.

İstanbul'da çocuk emegini yoğun olarak kullanan yukarıdaki iş alanlarının saptanmasında, tarım dışı üretimle ilgili meslekler arasından seçim yapılmıştır. Buna göre, aynı iş kolunda çalışanların arasında, 12-19 yaş grubunda çalışanların oranı en yüksek olan meslek dalları, aşağıdaki çizelgede görülmektedir.

ÇİZELGE 25: İstanbul'da Çalışan Çocukların (12-19)
Aynı Meslek Grubunda Çalışanlara Oranı (1985)

Tarım Dışı Üretimle İlgili Meslek Grubu	Erkek %	Kız %
Dokuma	2.33	5.87
Terzilik	8.15	6.90
Makina ve Montaj	6.39	6.45
Elektrik	3.07	4.05
Yapı İşleri	1.31	4.08
Ayakkabıcılık	6.08	10.57
Marangozluk	5.24	7.15

Araştırma alanımız, belirtilen sektörleri kapsamaktadır. Burada dikkate alınan ölçüt, Çıraklık ve Mesleki Eğitim yasası kapsamındaki çıraklar ile bu yasa kapsamı dışında kalan çocukların da yoğun olarak metal eşya, makina imali ve tekstilde toplanmalarıdır. Ancak bu sektörlerde çalışan çocukların daha çok hangi meslek gruplarında yoğunlaştıkları ayrıca ele alınmamıştır. Sadece kız çocukların erkek çocuklarla birlikte çalıştıkları işyerleri olan tekstil ve hazır giyim sanayi, araştırma alanına dahil edilmiştir.

2. Araştırmanın Uygulanışı

2.1. Alan Seçimi

Araştırma daha önce de belirtildiği gibi bir saha araştırmasıdır. Alan seçimi konusunda dikkate alınan en önemli ölçüt, önceden saptanan sektörlerin alanda ne ölçüde temsil edildiğidir. Gerçekten çocuk ve çırak emeginin yoğun olarak kullanıldığı işyerlerinde küçük üretim veya bazı hizmetler gerçekleştirilmektedir. Oysa, İstanbul'da küçük işyerleri iş kollarına göre bir arada bulunmamaktadır.

Coğrafi açıdan küçük işletmeler sanayi sitelerinde ve birbirinden uzak alanlarda farklı işkollarında örgütlenmiştir.

Araştırma alanı olarak küçük üretim yapan esnaf ve sanatkârların yoğunlaştığı iş alanları tasarlanmıştır. Bu yöntem ile çırak çalıştıran işyerlerini kapsama almak mümkün olabilecektir. Çırakların İstanbul'da hangi sanayi sitelerinde veya bağımsız işletmelerde gruplandığına ilişkin bilgi bulunmamaktadır. Bu nedenle çırak çalıştıran işyerlerinin toplandığı yerleri saptamak için Çıraklık Eğitim Merkezleri esas alınmıştır. İstanbul'da toplam 16 Çıraklık Eğitim Merkezi bulunmaktadır. Bu merkezlerin bulunduğu ilçelerin aynı zamanda küçük esnaf ve sanatkarların yoğun olarak buldukları yerler olması alan seçimini belirginleştirmektedir. İkinci hareket noktamız, çırakların ister yasal konum içinde, isterse bunun dışında kalsın, ancak esas çalışma alanlarının küçük üretim ve hizmet olması bizi esnaf ve sanatkarların yoğunlaştığı alanlara çekmektedir. Türkiye ölçeğinde esnaf ve sanatkarları örgütleyen konfederasyonun, Alman BGZ Vakfı ile ortak olarak kurduğu Çıraklık Eğitim Merkezi de bu alanlarda kurulmuştur. MEKSA Vakfının TAÇE projesi çerçevesinde İstanbul'da eğitim verdiği Çıraklık Eğitim Merkezi aşağıdaki sanayi sitelerinde kurulmuştur:

1. Atatürk Oto Sanayi Sitesi MASLAK
2. Doğu Sanayi Sitesi YENİ BOSNA
3. İMES Sanayi Sitesi ÜMRANIYE

Bu çerçevede alanı saptarken, küçük işyerlerinin yoğunlaşması kadar çırak eğitim merkezlerinin de yörede bulunmasına dikkat edilmiştir.

2.2. Örnek Grup Seçimi

Araştırmada saptadığımız sektörlere giren küçük işyerleri için Ümraniye bölgesi seçilmiştir. Bölgenin seçiminde esas olan ölçütlerden biri de, metal, makina üretimi ve tekstil alanlarında üretim yapan küçük işyerlerinin yörede birbirlerine oldukça yakın olarak bulunmasıdır.

Bölgede üretim ve hizmet gerçekleştiren işyerlerinde adresleri ana kütle için belirlenmesi için üç kaynaktan derlenmiştir:

- a) İstanbul Ticaret Odası
- b) İstanbul Sanayi Odası
- c) Ümraniye Belediyesi verileri

Bu kaynaklardan derlenen adres sayılarının, Ümraniye için seçilmiş sanayi gruplarına göre dağılımı ise şu şekildedir:

ÇİZELGE 26: Çeşitli Verilere Göre Sanayi Dalları Adres Sayıları

Sanayi Dalları	İTO-İSO	Ümraniye Bld.
32- Dokuma Giyim Eşyası ve Deri	30	232
33- Orman Ürünleri Mobilya	5	525
38- Metal Eşya, Makina Teşhizat, Ulaşım Aracı, İlimi ve Mesleki Ölçme Aletleri Sanayi	58	1381
Toplam	93	2140
GENEL TOPLAM	2233 Adres	

Ana kütle olarak saptanan grubun küçük işyerlerinden oluşması İTO ve İSO verilerinden oluşan adresleri önemli ölçülerde sınırlamaktadır. Öte yandan Ümraniye Belediye kayıtları adreslerin saptanmasında daha geniş açı sunmaktadır. Açılan işyerlerinin ruhsat alabilmek için belediyelere başvurma zorunlulukları ve Ümraniye Belediyesinin 1992'de başlayan işyerleri sayımı, veri tabanını oldukça genişletebilmiştir. Nitekim yapılan araştırma sonuçlarından da benzer bir gelişme ortaya çıkmıştır. Ele alınan işyerlerinin %28'i hiçbir kuruma veya örgüte kayıtlı olmadan çalışmaktadır. Buna göre Ümraniye Belediyesi kayıtlarının ana kütle için saptanmasında daha gerçeğe yakın veriler olduğunu düşünmekteyiz.

Ana kütlenin belirlenmesinden sonra görüşme yapılacak işyerlerinin sayısı 54 olarak saptanmıştır (%3'lük bir örneklem). Çocuklar ve özellikle çıraklar üzerinde yapılan araştırmaların azlığı, görüşme tekniğinin uygulanmasını zorunlu hale getirmiştir.

Görüşme yapılacak adreslerin saptanması için „rastlantısal örnekleme“ yöntemi benimsenmiştir. Buna göre örnek olarak yedekleri de dahil olmak üzere 68 işyeri adresi seçilmiştir. Görüşmenin yapılamaması gibi nedenlerle sonradan seçilen 8 işyeri adresi ile birlikte toplam 76 adres saptanmıştır.

Adreslerin işkollarına göre seçiminde başlangıçta cinsiyete göre bir ayırım esas alınmıştır. Seçilen işyerlerinin kızların yoğun olarak bulunduğu konfeksiyon, dikim ve triko üretimi adreslerinin bunlar arasında %4'lük bir paya sahip olduğu görülmektedir.

ÇİZELGE 27: Saptanan İşyerlerinin Uygulamaya Göre Dağılımı

Görüşülen İşyeri Sayısı	54
Çırak Bulunmayan İşyeri	4
Kapanan ve Taşınan İşyeri	11
Görüşme Yapılamayan İşyeri	7
Toplam	76 İşyeri

Araştırma konusuna en uygun olarak belirtilen sanayi dalları içinde beş meslek grubu bulunmaktadır.

ÇİZELGE 28: Meslek Dallarına Göre Seçilmiş Örneklerin Dağılımı

Meslek Dalları	Sayı	Dağılım
Oto-Motor-Tamirat	21	39.6
Torna Tesviye	7	13.2
Makina Üretimi	12	22.6
Konfeksiyon	8	15.9
Mobilya	1	1.8
Diğer	4	7.5
Toplam	53	100.0

2.3. Soruların Hazırlanışı ve Uygulama

Örneklem grubu saptandıktan sonra çıraklara ve işverenlere ayrı ayrı yöneltilecek sorular hazırlanmıştır. Görüleceği gibi soru formlarının en önemli özelliği, sayısal verileri içeren kapalı uçlu sorular yerine analiz etmeğe elverişli açık uçlu soruların ağırlık taşımasıdır (Bkz. Ek:11-12).

İki tür soru formu yardımı ile işyeri ve işveren özellikleri, kullanılan araç ve gereçler, çırak istihdam etme nedenleri, çalışma koşulları, çırakların aile yapıları, kökenleri, iş bulma kanalları, çalışma ve meslek edinmeye yönelik eğilimleri hakkında bilgi toplanmıştır.

İşyerlerinde işverenlere yöneltilen sorular dört grupta toplanmaktadır:

1. İşveren ve Usta Nitelikleri
2. İşyeri Nitelikleri
3. Çıraklık Sistemine İlişkin Nitelikler
4. İşverenlerin Çıraklık Hakkındaki Yorumları

Yukarıdaki soru gruplarına ek olarak, konfeksiyon işyerlerinde işverenlere yönelik ve işkolunun nitelikleri üzerine 8 farklı soru daha hazırlanmıştır. Sonuçta sadece işverene yönelik 84 soru, çıraklara yönelik 131 soru görüşülen işyerlerinde işveren ve çıraklara yönelmiştir. Her soru formu için uygulanma süresi değişmekle birlikte, işverenler için en az 30 dakika en çok 1 saat 10 dakika, çıraklar için en az 40 dakika, en fazla 55 dakika sürmüştür.

Çıraklara uygulanan soru formunda soruların 53'ü kapalı, 78'i ise açık uçlu sorudan oluşmaktadır. Dolayısıyla hazırlanan soru kağıdı tam anlamı ile düzenli görüşmeden çok, görüşme yönergesi özelliklerini göstermektedir. Çıraklara uygulanan soru kağıdı aracılığı ile çıraklarla sohbet dolayısı ile derinlemesine bilgi derleme olanağı elde edilmiştir.

Çırak soru formunda: aile ve hanehalkı özellikleri, çırağın çalışma öyküsü ve işe giriş nedenleri, çırağın halen çalıştığı işteki konumu, yaptığı iş, işyerindeki konumunu algılama biçimleri, çırağın geleceğe dönük beklentileri ve değerleri hakkında bilgi toplamaya dönük sorular vardır.

Çıraklarla yapılan görüşmeler, işyerinde çalışma saatleri içinde ve işverenin bilgisi dahilinde ve genellikle çırak ile „yalnız“ iken yapılmıştır.

Çırak çalıştıran küçük işyerlerinde, çıraklara ve işyerlerine ilişkin bilgileri derlemek için sorulacak soruların özenle seçilmesi gerekmektedir. İşverenin bu araştırmadan zarar görmeyeceği konusunda ikna edilmesi araştırmanın başarısı açısından önem taşımaktadır. Bu nedenle gerek işverenlere gerekse çıraklara yöneltilen sorular bir pilot çalışma şeklinde Temmuz-Ağustos 1992 tarihleri arasında denenmiştir. Bu çalışmaların sonuçlarına göre yeniden düzenlenen soru formları 2.10.1992-11.12.1992 tarihleri arasında işverene çıraklara uygulanmıştır. Küçük işyerlerinin çoğunluğu güvencesiz koşullarda ve yasal olmayan biçimlerde işçi çalıştırdıkları için, bunlara ek olarak çocuk çalıştırmalarının ortaya çıkacağından duyulan endişe, zaman zaman işveren ve ustaların ikna edilmesini gerektirmiştir. Bu nedenle, soru formlarının uygulanmasını ve diğer işyeri temaslarını bizzat araştırmacılar, sadece bir yardımcı araştırmacı kullanarak gerçekleştirmişlerdir.

3. Gözlem ve Derinlemesine Mülakat

Araştırmanın önceden açıklanan gerekçelerle sadece soru formları sonuçlarına dayandırılmayacağı belirtilmişti. Soru formlarında işveren, çırak ve ilgili kurum yöneticilerine yöneltilmeyen sorular bu çerçevede içinde araştırılmıştır. Mülakat ve gözlem yolu ile ulaşılan ek bilgiler, raporun hazırlanmasında ayrıca bir kaynak olmuştur. Bu yöntem kullanılarak toplam 25 görüşme yapılmıştır. Bunların 16'sı işyerlerinde işveren, işveren vekili ve çıraklarla yapılmıştır. 9 görüşme ise, Çıraklık Eğitim Merkez müdürleri, İstanbul Bölge Çalışma Müdürü, İl Milli Eğitim Müdür yardımcısı ve BGZ Vakfı Türkiye temsilcileri ile gerçekleştirilmiştir.

Sonuçta toplam 54 işyerinde işveren ve usta ile, 52 işyerinde çıraklarla soru formu uygulayarak görüşülmüş, bunların dışında 25 işyerinde işveren, çırak, kurum yöneticileri olmak üzere toplam 147 görüşme yapılmıştır.

4. Sonuçların Değerlendirilmesi

Araştırmanın sayısal sonuçlarının derlenmesinde IBM uyumlu ve Macintosh kişisel bilgisayarlarından yararlanılmıştır. Soru formlarının içinde açık uçlu soruların fazlalığı nedeniyle ayrıca sınıflamaya gidilmiştir. Bazı değişkenler arasında kurulabilen bağlantılar ve korelasyonlar sayısal verileri ile birlikte açıklanmıştır.

Raporun hazırlanmasında Moon Star 3.10 ve Tasword kelime işlemcileri kullanılmıştır. İstatistik testler ve frekans dağılımlarında Microstat ve Stadview programları kullanılmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞVEREN ARAŞTIRMASI İLE İLGİLİ BULGULAR

I. İŞVEREN ARAŞTIRMASINDA DERLENEN BULGULARIN GENEL NİTELİKLERİ

Araştırmamızın daha önce açıklanan yöntem bölümünde, araştırma sahası ve örnekleme konusunda kısa bilgi verilmişti. Bu çerçevede elde edilen veriler sadece seçilen işyerleri ve orada çalışan çıraklara ait değildir. Bunun yanı sıra, ilgili kurum ve işverenlerle yapılan derinlemesine mülakatlar ve gözlemlere dayanarak araştırmanın “işveren” bölümü tamamlanmıştır.

Araştırma iki farklı grupta ele alınmıştır. İlk bölüm konunun işverenler yönü ile irdelenmesi, diğeri ise çıraklara yönelik kısmıdır. İşveren araştırmasının bazı sonuçları ve gözlemler aşağıdaki dört farklı bölümde ele alınmıştır. Raslantısal yöntemle seçilen 54 işyerinde işveren, usta veya işveren vekili ile görüşülmüş ve soru formları bizzat araştırmacılar tarafından uygulanmıştır. İşverenlerle görüşüldüğü anda çıraklara da soru formu uygulanmıştır. İşveren veya ustalar iki örnek dışında, soru formunun rahatlıkla uygulanmasını sağlamak konusunda önemli ölçülerde destek sağlamışlardır.

Görüşülen 54 işyerinin her birinde tek işveren veya usta bulunmaktadır. Ortak veya birden fazla ustanın aynı işyerinde işveren konumunda bulunmasına rastlanmamıştır. Bu nedenle yapılan görüşmelerin sınırlı olsa da ana kitleyi temsil imkanı bulunmaktadır. Daha önce açıklandığı gibi araştırmamız sadece soru formlarının değerlendirilmesine dönük olarak gerçekleşmemiştir.

Kısaca, bu bölüm içinde aktarılmaya çalışılan işveren araştırması bulguları temsil yeteneği açısından sınırlı kalmaktadır. Ancak araştırmanın bu bölümünde elde edilenler sadece sayısal bazı veriler değil, çıraklık araştırmasında olduğu gibi, işverenlerin çıraklık sistemi hakkındaki ana eğilimlerini saptamaya yöneliktir.

II. İŞVEREN VE USTALARIN TEMEL NİTELİKLERİ

1. Yaş Etkeni

Çırak çalıştıran 54 işyerinde, işveren ve usta konumunda olanların büyük bir oranda (%51) orta yaş grubuna girdikleri görülmektedir. Aynı yaş grubunun Türkiye ortalaması işverenler için (%36) olmaktadır (DİE 1990, s.30). Özellikle ele aldığımız imalat sanayi grupları içinde, küçük esnaf ve sanatkarların çoğunlukta olması ve yeni açılan küçük işyeri sahiplerinin genel olarak gençlerden oluşması, işveren ve ustaların bu yaş gruplarında yoğunlaşmasına yol açmaktadır.

ÇİZELGE 29: Görüşülen İşverenlerin Yaşa Göre Dağılımları

Yaş Grubu	Dağılım %
23-25	12.96
26-30	16.66
31-35	27.78
36-41	24.07
42-50	14.81
51+	3.07

Ele aldığımız grup içindeki işverenlerin ortalama yaşları da 35.09 olarak görülmektedir.

2. Doğum Yeri

Doğum yerlerine göre yapılan sınıflama önemli oranda işverenin Marmara ve Karadeniz bölgelerinde yoğunlaştığını göstermektedir (%66.6). Doğduğu bölgeler açısından ikincil öneme sahip olan

bölgeler, Doğu, Trakya ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinin ise oldukça küçük bir öneme sahip olduğunu görmekteyiz (%5.5).

İşveren grubunun, doğdukları bölge dışında kır-kent ayırımına göre ve doğdukları yere ilişkin yapılan incelemede, kentlerde doğanların ağırlık taşıdığını görmekteyiz (%38.8). İstanbul'a gelen göç yapısının kentsel ağırlıklı oluşu bu durumu açıklayabilmektedir (Köksal-Özbay, 1987, s.59). Doğum yerleri kır olan işverenler sadece %12.9 oranında kalmaktadır.

Son olarak yukarıdaki oluşumu test edecek bir başka olgu da, İstanbul'da yaşanan sürelerdir. İşverenler arasında İstanbul doğumlu olan ve 20 yıldan uzun süre İstanbul'da yaşayanların oranı %60 düzeyindedir. Bu itibarla işveren grubumuz içinde İstanbul doğumlu olanlar (%29.7), bir yandan Marmara bölgesi içinde, bir yandan da kent kökenli olanlar arasında önemli bir yer tutmaktadır. Öte yandan doğum yerleri İstanbul dışında olanların, İstanbul'da yaşadıkları süreler de yoğun olarak 20-30 yıl arasında toplanmaktadır. İstanbul dışından gelenlerin ortalama olarak 18.15 yıldır İstanbul'da oldukları anlaşılmaktadır.

ÇİZELGE 30: İşverenlerin İstanbul'da Yaşadıkları Süre

Süre (Yıl)	Dağılım %
1-5	5.26
6-10	23.68
11-15	13.16
16-21	18.42
21-30	31.5
31-40	5.26
40+	2.63

Kısaca, ele alınan işveren grubu, İstanbul'da uzun süredir yaşayan ve çoğunluğu kent kökenli olanların oluşturdukları bir kesimi ifade etmektedir.

3. Eğitim ve Medeni Durum

Çırak çalıştıran işyerlerindeki usta veya işverenler büyük ölçüde ilkökul eğitimi almışlardır. Aldıkları formal eğitimi daha sonra işyerlerinde, kurslarda veya okulda tamamlayanlar, ele aldığımız grubun 1/2'sidir.

ÇİZELGE 31: İşverenlerin Eğitimleri

Eğitim Düzeyi	Dağılım %
İlkökul	63.4
Ortaokul	7.6
Lise	9.6
Yüksek Okul	17.3

İşverenler arasında işle ilgili eğitimi olmayanların oranı bir hayli yüksektir (%50.9). Meslek kollarına göre bir ayırım yapıldığı zaman: oto-motor-tamir işleri ile uğraşan işverenlerin %60'ı, konfeksiyon-dikim işinde çalışan işverenlerin ise %83.3'ü meslekleri ile ilgili hiç bir eğitim almamıştır.

İşyerlerinde işveren konumunda olanların, ağırlıklı olarak evli ve çocuklu oldukları anlaşılmaktadır. Ortalama hanedeki insan sayısı 4.2 kişi olarak görülmekte ve 4 kişilik aileler araştırılan grup içinde %46.2'lik bir pay oluşturmaktadır. Bu sonucun İstanbul içinde hane halkı sayılarına göre yapılan sayım sonuçları ile bir paralellik taşıdığı anlaşılmaktadır (DİE İstatistik Yıllığı, 1989, s.60). Araştırılan grup içinde hanesindeki insan sayısı 3-4 olanların ise %64.7 ile temsil edilmekte oluşu, işverenlerin aile yapıları hakkında sayısal bir fikir vermektedir.

4. İkamet Edilen Yer

İşyerlerinin bulunduğu yer ile ikamet edilen yer arasında ilişki olup olmadığını araştırdığımızda, işverenlerin %62.2 oranında işyerleri ile aynı yörede oturmadığı anlaşılmaktadır.

İkamet edilen yerin mülkiyeti konusunda işveren grubumuz %54 oranında ev sahibi, %45 oranında kiracıdır. İkamet edilen yerin niteliğine bakıldığında ise, bunun büyük oranda apartman dairesi olduğu gözlenmektedir (%77). Bağımsız evde ikamet edenlerin ise çoğunluğu ev sahibidir. En yaygın olarak rastladığımız grup, kira ile apartman dairesinde oturanlardan oluşmaktadır.

Kısaca özetlenirse, ele aldığımız işverenlerin aile büyüklüğü ve mülkiyet yapısı açısından Türkiye ortalaması dışında kalmadığı anlaşılmaktadır.

Küçük işyerlerinin bir özelliği de, çalışanların işveren ve usta niteliklerini bir arada bulundurmalarıdır. Küçük esnaf ve sanatkar tanımı içinde bakıldığında „Genellikle yalnız başına veya bir iki yardımcı çırakla birlikte ileri düzeyde beceri gerektiren bir sanat dalında“ çalışma anlaşıldığı için, ustanın aynı zamanda işveren olması söz konusudur (ILO; Meslek Eğitim Terimleri, 1987 s.36).

Bu konum içinde bulunan işyerleri, grubumuzun %71.6’sını oluşturmaktadır. Özellikle işyeri büyüklüğünün arttığı „konfeksiyon“ örneğinde usta ve işveren konumu birbirinden ayrılmaktadır. Bu ayırım beraberinde geleneksel usta-çırak ilişkisini değiştirerek, küçük atölye türü üretimin gerçekleştiği bir ortamda işçi-işveren ilişkisini başlatmaktadır. Burada asgari düzeyde de olsa görevlerin uzmanlaşması, işbölümü ilkeleri etrafında örgütlenme ve işyeri sahibinin üretimde aktif rol almaması durumu ortaya çıkmaktadır (S.Ayata 1991, s.23).

5. Esas Meslek

İşyerlerinde yapılan işler önemli ölçüde usta veya işverenin mesleği ile bağlantılı olmaktadır. Bu çerçevede işveren esas meslekleri sınıflandırılmıştır. Ele alınan grup içinde yedi ana meslek ortaya çıkmıştır. Bu meslekler ayrıca dikkate alındığı zaman 22 ayrı meslek ortaya çıkmaktadır. İmalat ve dokuma sanayi grupları içinde bu ölçüde çeşitlenmiş mesleklerin bulunuşu, işyerlerinin çeşitli ölçeklerde yan sanayi kuruluşları olarak mal ve hizmet üretmelerindedir. Ayrıca bazı küçük hizmet üreten işyerlerinde yapılan işler, ustanın mesleği ve kullanılan teknoloji dolayısıyla, daha büyük bir oluşuma da izin vermemektedir.

ÇİZELGE 32: Görüşülen İşverenlerin Esas Meslekleri

Esas Meslek	Dağılım %
Oto-Motor Tamiratu	38.8
Torna-Tesviye-Revolver	22.2
Makina Mühendisi	7.4
Konfeksiyoncu ve Terzi	9.2
İşletmeci-Pazarlamacı-Muhasebeci	11.1
Elektronik-Elektrik	5.5
Mobilya	5.5

İşverenin esas mesleği olarak görülen yukarıdaki işler ile son haftada yaptıkları işler arasında bir simetri bulunmaktadır. İşyerlerinde yapılan işlerin ne süredir yapıldığı incelendiği zaman (Bkz. Çizelge 35), bir yıldan daha az süredir çalışan işyerlerinin az olduğu görülecektir. Bu bağlamda işverenlerin de son haftada yaptıkları işler ile esas meslekleri üst üste gelmektedir. Uzun süredir aynı işi yapanların, esas mesleğini yaptıkları işle bağlantılı görmek istemeleri de, bu türlü bir paralelliği açıklamaktadır. Sonuçta işveren ve ustanın aynı işi olduğu küçük üretim ve hizmet gerçekleştiren işyerlerinin, incelenen grup içinde ağırlık taşıdığı görülmektedir.

6. İşveren Örgütlenmesi

Bilindiği gibi küçük işyerleri örgütsüz ve dağınık işletmelerdir. Bu işyerlerinde çalışan işverenler Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu'nun il düzeyinde kurulu örgütüne kayıtlıdır (%42.3). Sosyal Güvenlik açısından Bağ-Kur ve SSK (%82 oranında) işverenlerin kayıtlı oldukları sosyal güvenlik kuruluşlarıdır.

III. İŞYERİ ÖZELLİKLERİ

1. İşyeri Çalışanları

İncelenen işkollarına göre işyerlerinin; çalışan sayıları, kullanılan malzeme temini, tüketilen elektrik cinsinden küçük işletmeler oldukları anlaşılmaktadır.

İşyerlerinin çalışanlar açısından dörtlü bir sınıflaması yapılmıştır: a- İşveren veya ustalar, b- Kalfalar veya yarı vasıflı işçiler, c- Çıraklar, d- Diğer çalışanlar (yöneticiler, stajyerler, mühendisler ve büro elemanları).

İşyerleri açısından ortaya çıkan bir başka ayırım da işkollarına göre çalışanların sayılarındaki farklılaşmadır. Aşağıda görüldüğü gibi, konfeksiyon üretimi gerçekleştiren işyerlerinin çalışan sayıları usta, kalfa ve çırak olarak artmaktadır. Bu itibarla, işyeri başına düşen ortalama rakamlarda bir sapma meydana gelmemesi için, konfeksiyonda çalışanları ayrı değerlendirmek gerekir.

İşyerlerinde en az 1, en çok 20 usta bulunmaktadır. Konfeksiyon da dahil olmak üzere çalışan usta ortalaması her işletme için 2.11'dir. Ortalama olarak 2.3 kalfa, 2.5 çırak bulunmaktadır. Toplam çalışanlar açısından her işletmeye 7.4 kişi isabet etmektedir.

ÇİZELGE 33: İşyerinde Çalışan ve Ortalama Çalışan Sayıları

	46 İşyeri	Ort.	8 İşyeri	Ort.	Toplam
Usta	76	1.6	38	4.7	114
Kalfa	87	1.8	39	4.8	126
Çırak	74	1.6	61	7.6	135
Toplam	237	5.1	138	17.2	375
Diğer	20		9	-	29
Genel Toplam					404

İşyerlerinde toplam çalışan sayısı ve işyerlerindeki ortalama sayıların daha fazla anlam ifade edebilmesi için, konfeksiyonda ele alınan 8 işletmenin ayrı değerlendirilmesi gerekmektedir. İşyerlerinin niteliklerini belirleyen bir başka olgu da, işyerinde aynı konumda çalışanların sayılarına ilişkindir.

Çırak çalıştıran işyerlerinin %43.1'i, kalfa çalıştıranların %44'ü, usta çalıştıranların ise %51'inde aynı konumda başka çalışan bulunmamaktadır. O halde ele alınan işyerleri küçük ölçekli ve genellikle iki, üç çalışanın bulunduğu işletmelerdir. Bu çerçevede usta, kalfa ve çırak ilişkilerinin geleneksel etkenlerin daha fazla etkisinde olduğu düşünülebilir. Gerçekten, tek çırak çalıştıran işyerlerinin çoğunlukla oto-motor tamiri yapan, yani hizmet üreten işyerleri oldukları anlaşılmaktadır. Bu işyerlerinin diğer işyerleri içinde %68.1'lik bir payı bulunmakta, buna karşılık konfeksiyonda tek çırak çalıştıran işyerine rastlanmamaktadır.

2. İşyerlerinde Yapılan İşler

İşyerlerinde yapılan işlerin sınıflanması işverenlerin esas meslekleri ile paralellik göstermektedir. İşveren mesleği ile son haftada yapılan işler arasında yüksek bağlantı bulunmaktadır (Bağımsızlık katsayısı:4, Total Ki kare: 11.714, p=.0196, Cramer's V:.466).

İşyerlerinde yapılan işler istatistik olarak işverenin mesleği ile yakın ilişki içindedir. Ancak dikkatle incelendiği zaman görülmektedir ki, oto-motor tamirati yapılan işyerlerinde işverenin mesleği ile

ortaya çıkan simetri, torna-tesviye veya makina üretiminde görülmemektedir. Bu iki meslek grubunda ortaya çıkan farklılaşmanın bir nedeni de, küçük işyerlerinde üretilen çok farklı mal ve hizmetten kaynaklanabilmektedir.

ÇİZELGE 34: İşyerlerinde Sürdürülen İşler

	Dağılım %
Oto-Motor Tamirata	40.7
Torna-Tesviye	5.0
Makina İmalatı	35.1
Konfeksiyon-Dikim-Triko	14.8
Diğer	1.8

2 İşlerin Yapılma Süreleri

Araştırılan grup içinde işyerleri ortalama 6.6. yıl aynı işi yapmaktadırlar. Uzun sayılabilecek süre içinde aynı işi yapan işyerlerinde usta-çırak ilişkilerinde istikrar beklenmektedir. Yapılan iş açısından küçük hizmet üreten Oto-Motor tamir grubu işyerlerinde, %47.3 oranında altı yıl üzerinde bir süre aynı iş yapılmaktadır.

ÇİZELGE 35: İşverenin Çalışma Yılı

Aynı İşyerinde Çalışılan Yıl	Dağılım %
- 1	16
1-5	33
6 - 10	49

3 Malzeme ve Enerji Tüketimi

İşyerleri üretim için gerekli malzemeyi büyük oranda dışardan satın alarak temin etmektedirler (%69.8). Yedek parça toptancıları ve civarda bu malzemeleri satan küçük işyerleri malzeme temin kaynaklarıdır. İşyerlerinin kullandıkları malzeme dışında elektrik tüketimleri de oldukça düşük düzeyde kalmaktadır. İşyerlerinin 1/4'ünde elektrik tüketimi yaratacak bir makina bulunmamaktadır. 1992 fiyatları ile işyerlerinin yaklaşık %20'sinin elektrik faturaları 100-200 bin TL arasındadır.

4 İşlerin Yapılma Biçimi

İşyerlerinde üretimin gerçekleşme biçimi genellikle üç farklı yapıdadır. Sipariş, stok veya talep geldikçe bir mal veya hizmet üretilmektedir. Rastladığımız en yoğun örnek, talebe bağlı mal ve hizmet üretimidir (%46.2). Bilindiği gibi küçük hizmet üreten işyerleri müşteriden bir talep geldikçe faaliyet göstermektedir. Bu nedenle stok ve sipariş üzerine üretim yapan işyeri sayıları küçük bir orandadır. Bu çerçevede, işyerinde yapılan işlerle, işlerin yapılma biçimleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Oto-motor-tamirata yapan işyerlerinde, 595 oranında talebe bağlı hizmet gerçekleşmektedir.

(Bağımsızlık Katsayısı:24, Total Ki kare: 65.963 p=.0001, Contingency Coefficient:.742, Cramer's V:.553)

5 İşyerlerinin Örgütlenmesi

Karşılaşılan örnek işyerleri arasında herhangi bir örgüt veya kurumla üyelik bağlantısı bulunanlar çoğunluktadır (%72.5). Buna rağmen işyerlerinin önemli bir kısmı sadece mesleki dernek üyesidir.

ÇİZELGE 36: İşverenlerin Üye Oldukları Mesleki Kuruluşlar

Örgüt / Dernek	Dağılım %
Ticaret Odası	13.4
Mesleki Dernek	42.3

Sanayi Odası	3.8
T.Odası-S.Odası-M.Dernek	3.8
T.Odası-S.Odası	7.6
Hiçbir yere kayıtlı değil	26.9

İşyerleri arasında örgütsüz bir yapı oluşturanların oldukça önemli bir payı bulunmaktadır. İşyerlerinin bu özelliğine tipik küçük üretim yapan atölyelerde rastlanmaktadır. Gerçekten hiçbir yere kayıtlı bulunmayan işyerlerinin %53.3'ü oto-motor-tamir grubuna girmektedir. İşyerleri arasında bir mesleki derneğe üye olmak, en sık rastlanan durumdur. Bu şekilde üyelik ile en fazla torna-tesviye ve oto-motor grubunda karşılaşılmaktadır. (%76.1).

Sonuç olarak, ele aldığımız üç işkolunda işyerlerinin küçük mal ve hizmet üreten niteliği ağırlık taşımaktadır. Sadece konfeksiyon grubunda işyerlerinin gerek işgal ettikleri alan, gerekse çalışan sayılarına göre büyüklükleri nispi olarak artmaktadır. İşyerlerinin küçük üretime olanak veren genel yapıları, çırak çalıştırma açısından oldukça homojen nitelikleri içinde barındırmaktadır. Bu bağlamda, usta-çırak arasındaki ilişkisi işyerleri büyüdükçe ortadan kalkmakta, yerine daha formel ve kurallara dayalı işçi-işveren ilişkisi geçmektedir. Konfeksiyon grubu dışında üretim yapan bütün işyerlerinde en az bir çırak bulunmaktadır. İşyerlerinde çalışan sayısı üç işkolu için ortalama 17.75 kişi, konfeksiyon dışında ise 5.6 kişidir. İşyerlerinde küçük üretim ve hizmetin gerçekleşmesi için gerekli olan malzeme pazardan temin edilmektedir. Üretim için gerekli olan temel girdiler büyük sanayi tarafından pazara sunulmaktadır. Bunun dışında işyerlerinde kullanılan makinelerin nitelikleri büyük ölçüde küçük üretime yöneliktir. Bizzat üretimin yapısı işveren veya ustanın işyerinde çalışmasına imkan tanıyan ölçülerdedir. Bu çerçevede kullanılan makineler da yaygın olarak matkap, testere, kaynak gibi basit el aletlerinden oluşmaktadır.

IV. ÇIRAKLIK VE SİSTEME İLİŞKİN BULGULAR

1. Çırakların Temin Edilmesi

Bilindiği gibi, çıraklar, daha çok küçük esnaf ve sanatkarların yanında başlangıçta basit işler yapan düşük ücretli küçük ve genç işçilerdir. İşveren ve ustaların çırakları yanlarına almaları ve çalıştırmalarında en temel gereksinim, kendilerinin yapmaktan kaçındıkları bazı basit işleri yaptırmak olarak görülmektedir. Bu tür basit işlerin yapılmasının yanı sıra, çırağın işyerinde zaman içinde bazı bilgi ve beceriler kazanması ve ustası bulunmadığı durumlarda işi çekip çevirebilmesi de gerekmektedir. Özellikle küçük işyerlerinin çırağı istihdam etmelerindeki uzun dönemli gereksinim bu olmaktadır. Ele aldığımız grup içinde, çırakların büyük ölçüde basit işler ve temizlik ile uğraşmakta oldukları, kendilerini istihdam edenlerin en yaygın ifadesidir.

Görülebileceği gibi, çırakların işveren tarafından istihdam nedenlerinin başında „getir-götür, temizlik ve küçük yardımlar“ gelmektedir. Çırakların işyerlerinde yaptıkları iş ne olursa olsun işveren ve ustalarının onları işe almalarındaki temel neden, küçük bazı hizmetlerin işin aksatılmadan gördürülebilmesi içindir.

ÇİZELGE 37: Çırak Çalıştırma İhtiyacı

Çalıştırma Nedenleri	Dağılım %
Çırakların iş öğrenmesi ve yetişmesi için	15.2
İşler sıkışıp yoğunluk arttıkça	12.0
Getir-götür, temizlik, küçük yardım, yağlama	49.2
Bazı işleri ustalara yaptırmamak için	7.6
Sadece çırağa yardım ve hatır için	7.6
Ücretinin düşük olması	3.0
İşin sadece çırak tarafından yapılabilmesi	3.0

Bu çerçevede, çırakların işyerlerinde yaptıkları işler ile onların işverenlerce istihdam edilme nedenleri arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, istihdam nedenleri ile çırakların yaptıkları işlerin yaklaşık %40'ı birbirleri ile çakışmaktadır (Bağımsızlık Katsayısı: 28, Total Ki Kare:70.016, p=.0001 Contingency Coefficient: .754, Cramer's V:575)

İş içinde çeşitli nedenlerle gereksinim duyulan çırakların, bulunma kanallarına bakıldığı zaman, en sık olarak çalışanların çırak arkadaşları, ikinci derece tanıdıklar ve çırağın kendisinin gelip işe talip olduğunu görmekteyiz. Aile ve yakın akraba ilişkilerinin çırak bulmada daha nispi bir önemi bulunmaktadır. Burada dikkat çeken nokta, geleneksel olarak aile veya yakın akraba tarafından ustaya teslim edilme biçiminin giderek terk edilmekte oluşudur. Çırağın bizzat kendisinin iş araması ve bulması, işverenin de bu kanalla çırağını bulması, giderek daha sık rastlanan örnekler olmaktadır. İşyerleri arasında oldukça sık rastlanan "çırak arıyor" biçimindeki duyuruların bir kısmı da, işi kendisi arayan çıraklara yöneliktir.

ÇİZELGE 38: Çırak Seçiminde Rol Oynayan Etkenler

Etkenler	Dağılım %
Çırağın yaşı	3.07
Çırağın önceden çalıştığı yerler	12.96
Çırağın tavır ve tutumu	44.44
Çırağın ailesi	12.96
Çırağın bilgi ve becerisi	18.51

İşverenlerin çırak seçerken dikkate aldıkları unsurların başında çırağın tavır ve tutumları gelmektedir. Burada ifade edilmek istenen, ustaların geleneksel olarak çıraklardan saygı, terbiye ve sadakat beklentileridir. Gerçi bu beklentilerine uygun çırak bulmanın güç olduğu belirtilmiş ise de, işe alma koşullarının en önemlisidir. Öte yandan çırağın bilgi ve becerisi işe alınmada ikinci bir öneme sahiptir. Burada işverenler açısından ilginç bir beklenti ortaya çıkmaktadır. İşyerinde, çırakların yaptıkları %69 oranında „getir-götür“ işleri iken (Bkz. Çizelge 40), işe alınırken yapılan seçimde bilgi ve beceri önemli bir etken olmaktadır. Yeni işe giren ve küçük yardımlar için istihdam edilmek istenen çırağın bilgisinin sınırlı olması da, beklenen bir durumdur. Bunların dışında aile etkeni de seçimde önem taşıyan bir unsur olmaktadır. İşveren tarafından işe alınmada dikkat edilecek unsurlar gruplanırsa, %57.3'ü çırağın tavır ve tutumu ile çırağın ailesine göre yapılmaktadır. İşe alma için dikkat çeken bir diğer unsur da, çırağın oturduğu yerin işyerine yakın olmasıdır (%7.4). İşyerine yakınlık, çalışma saatleri açısından işvereni daha fazla ilgilendirmektedir.

İşverenlere, çırakları çalıştırma nedenlerini öğrenmeye çalışırken, çırakla aynı işi yapan ve aynı ücreti alacak yetişkin var ise, hangisinin tercih edileceğine ilişkin hayali bir soru sorulmuştur. Alınan yanıtlar %66 oranında yetişkin ile çalışmak isteği doğrultusundadır. Oysa hemen hemen her işyerinde çırak çalışmaktadır. Çırakların yaptıkları işten bir memnuniyetsizlik de bulunmadığına göre, örtülü bir biçimde ücretin düşük olması tercih nedenleri arasında öne çıkmaktadır. Çırakların yaptıkları işten, işverenler, %71.6 oranında memnun gözükmektedirler.

Çırak tercih eden işverenlerin (%29.6) tercih nedenleri başında ileriye dönük olarak „yetiştirme“ gelmektedir (%50).

Çocukların işi daha çabuk kavraması (%25) ve ücretlerinin düşük olması (%25) diğer tercih nedenleri arasındadır. Yetişkinleri tercih eden büyük grup ise, neden olarak yetişkinin daha vasıflı ve iş yapmasını bilir olmasını görmektedir. Tercih nedenleri arasında en küçük grup ise, yetişkinlerin sorumluluk duygusunun bulunması ve söz dinletmenin mümkün olduğu biçimindedir.

ÇİZELGE 39: İşverenlerin Yetişkinleri Tercih Nedenleri

Nedenler	Dağılım %
İş yapmasını bilmeleri	45
Güç gerektiren işler olması	16

Sorumluluk duygusu, söz dinletme	9
Vasıflı olması	29

Çıracak çalıştıran işverenler çıracak bulmayı „güç“ olarak değerlendirmektedirler. Okullar açık iken bu tür bir güçlük olduğunu açıklayan %9.2 oranında işveren grubu da bulunmakla birlikte %68 oranında işveren çıracak bulmanın güçlüğüne değinmektedir.

Yüksek oranda güçlükten söz eden işverenlerin %36'sı, kendilerinin aradığı niteliklerin çıracaklarda bulunmamasını güçlük nedeni olarak görürken, 543 oranında işyeri sahibi veya usta, iş ve ücretin olumsuz koşulları nedeniyle çıracaklığa itibar edilmediğini açıklamaktadır. İş koşulları ve ücretin çıracaklar için cazip olmadığı, çıracaklık dışında başka işlerin daha fazla kazanç sağladığı işverenlerce doğrulanmaktadır. Çıracak bulmanın güçlüğünden söz ederken aile etkeni oldukça önemsiz kalmaktadır (%10). Bu durum yukarıda da belirtildiği gibi, çıracaklık sistemi içinde geleneksel olarak ailenin çocuğu işe yerleştirmesi olgusunun giderek öneminin azaldığına işaret etmektedir. Kısaca aileler çocukların iş bulmasında bir sorun yaratmamaktadır.

2. Çıracaklar Tarafından Yapılan İşler

İşverenler, çıracakların büyük bir kısmı için yaptıkları işleri „getir-götür“ olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda çırağa duyulan gereksinim ile yapılan işler arasında bir uyum bulunmakta, verilen yanıtlar tutarlı olmaktadır.

ÇİZELGE 40: Çıracakların Yaptıkları İşler %

Getir-götür, temizlik, küçük yardım	74
Tamir, makina kullanmak, montaj	14
Ortacılık, ilik açma	10
Bütün işleri yapar	2

Gene işverenlerin bildirdiğine göre, çıracakların sadece %25'i hiç bir makina kullanmasını bilmemektedir. Oysa büyük oranda getir-götür işleri yapan çıracakların nakina kullanmaması gerekirdi. Muhtemelen işverenlerin çıracakların işyerindeki varlık nedenlerini getir-götür ile özdeşleştirmekte, buna rağmen çıracakların önemli bir kısmı çeşitli makinaları kullanmasını bilmekte, ustasına yardım etmektedir.

Yukarıdaki çizelgeden anlaşıldığı gibi, çıracakların yaptıkları işler arasında tamir bakım, makina kullanımı ve montaj işinde çalışan %14'lük kısmı hariç tutulursa, geriye kalanların makina ve alet kullanmadığı gibi bir sonuç ortaya çıkmaktadır. Oysa çıracakların %70'i tarafından kullanılan makina ve alet bulunmaktadır. Bu durumda getir-götür işleri yapan çıracakların aynı zamanda makina ve aletleri de kullandıkları ortaya çıkmaktadır.

ÇİZELGE 41: Çırağın Kullandığı Makinalar %

Matkap/Testere/El aletleri	22
Matkap/Torna/Kaynak	16
Diğer basit makinalar	27
Dikiş makinası/Overlok	5
Enjeksiyon	2
Bütün Makinaları Kullanır	16

Çıracakların yaptıkları işlere bakıldığı zaman, bunların, işverenlerin beyan ettiği gibi sadece getir götür işleri olmadığı anlaşılmaktadır. Çıracakların 1/3 'lük kısmının ciddi biçimde makina kullandığını tahmin etmekteyiz. Çünkü çıracaklar tarafından kullanıldığı için daha sık arıza yapan makinaların basit el aletleri olması düşünülemez. Bu itibarla arıza yapmaya muktedir makina kullanan çıracakların oranı küçümsenmeyecek bir orandadır. Kaldı ki, arıza yapmayan makinaların da çıracaklar tarafından hatasız kullanımı söz konusu olabilir.

ÇİZELGE 42: Arızaya Neden Olma %

Evet arıza olmakta	33.3
Hayır arıza olmaz	25.9
Çıracak tarafından kullanılan makina yok	31.4

Çıracaklar tarafından yapılan işler işgünlerine göre değişmemekte, aynı işler tekrar etmektedir. Ancak cumartesi günleri çalışmayan %20 oranında çırak bulunmaktadır.

3. Çıracılık Süreleri

İşyerinde çırak olarak çalışmaya başladıktan sonra geçen sürenin üretimin niteliğine bağlı olarak değiştiği görülmektedir. Üretimin hangi ölçekle olduğu ve işyerinin büyüklüğü gibi ölçütlerin çıracılık süresini etkilediği anlaşılmaktadır. Çalışma yaşamının ilk yılları, çırak için beceri kazanmaya bağlı olarak değişik çalışma süreleri ortaya çıkmaktadır.

Buna bağlı olarak, işverenler de çıracılık süreleri konusunda belirgin bir teşhiste bulunmamaktadır. En eski çırağın işyerinde çalışma süresi bunun bir göstergesi olmaktadır. İşverenlerin %35'i en eski çıracılarını bir yıldır çalıştırdıklarını, en yeni çıracıları ise sadece üç aydan daha az bir sürede işe başladıklarını ifade etmektedirler (%37).

ÇİZELGE 43: İşyerinde En Eski Çırağın Çalışma Süresi

Yıl	Dağılım %
0-0.9	35.8
1-1.9	16.9
2-2.9	24.5
3-3.9	7.5
4-4.9	7.5
5-5.9	1.8

Çıracıların işverenlerin yanında çok fazla bir süre kalmamaları, mevcut yapı içinde hızlı bir sirkülasyonun bulunduğu göstergesi olmaktadır. İşe giriş çıkışın bu ölçüde yoğun olması, işyerlerinde kazanılan deneyler açısından çıracılar aleyhine bir durumu ortaya koymaktadır.

Mesleki açıdan sirkülasyonun küçük hizmet gerçekleştiren oto-motor grubunda yoğunlaştığı görülmektedir.

Öte yandan işyerlerinde çalışan çırak sayısı arttıkça, giren çıkan çırak sayılarında da artış gözlenmektedir. Özellikle konfeksiyon alanında yüksek oranda işten ayrılma görülmektedir. Son bir yıl içinde, işyerinden ayrılan çırak sayılarına bakıldığında, en az 50 çırağın işyerini terkettiği anlaşılmaktadır. Çırak sayılarına göre bakıldığında, ayrılan çıracıların %40'ı çırak olarak son bir yıl içinde işi terketmiştir.

İşe yeni başlayan çıracıların çalıştıkları süre yoğun olarak üç aydan daha azdır (%37.0). Bu işyerlerinde birden fazla çırak olduğu için, çırak sirkülasyonu bulunmaktadır. Buna karşılık tek çırak çalıştıran işyerleri ve çalışma süreleri 2 yılın üzerinde ise, işten ayrılma azalmaktadır. Kısaca, mesleki açıdan tek çırakla uzun süre çalışan işyerlerinde daha az işten ayrılma görülmektedir. Buna karşılık çalışan çırak sayılarındaki artış, işyeri büyüklüğüne bağlı olarak çırak mobilitesini yükseltmektedir. Son bir yıl içinde hiç işten ayrılma olmayan işyerlerinde çalışan çıracıların %26'sı, 2-3 yıldır çalışmaktadır.

4. İşyerinde Çalışma Süreleri

Görüşülen işverenlerin iş saatlerine ilişkin verdikleri bilgilere göre, çalışma süreleri kendileri ve çıracılar için çok fazla bir değişme göstermemektedir. Geleneksel usta-çırak hiyerarşisi içinde ustadan önce gelip, ondan sonra işyerini terkeden çırak kalmamıştır. Ancak işin uzamasına bağlı olarak usta ile birlikte kalınabilmektedir. İşyerlerinin %56'sında bu tür bir fazla çalışmaya rastlanmaktadır.

Çırakların işe geliş ve gidiş saatlerine bakıldığı zaman ortalama olarak çırakların 10 saat 15 dakikalarını işyerinde geçirmekte oldukları görülmektedir. Hafta içinde ve cumartesi gününü çalışarak geçiren %75'lik büyük grubu da bu ortalamaya dahil ettiğimiz zaman, haftalık çalışma sürelerinin 61 saat 30 dakikaya uzadığı görülmektedir. Yasal haftalık çalışma sürelerinin ortalama %35 üzerinde bir çalışmanın çıraklarla birlikte gerçekleştiği görülmektedir. Ele alınan işyerleri içinde sadece %20.3'ünün, çıraklarına okul gitmesi için bir gün izin verdiği düşünülürse, çıraklar için ortaya çıkan çalışma yoğunluğu ciddi boyutlardadır.

ÇİZELGE 44: İşverenine Göre Çırakların İşe Geliş-Gidiş Saatleri

Geliş Saati	Dağılım %	Gidiş Saati	Dağılım %
7:00 – 7:30	3.7	17:30 – 18:00	33.3
7:31 – 8:00	33.3	18:01 – 18:30	18.5
8:01 – 8:30	51.8	18:31 – 19:00	27.7
8:31 – 9:00	3.7	19:00 – 20:00	12.9

Çırakların işyerlerine geliş saatleri belirli ölçüde bir homojenlik taşımaya rağmen, işyerinden ayrıldıkları saatler farklılık göstermektedir. Çalışma süreleri açısından ortaya çıkan bu olgu, yaz ve kış mevsimlerine göre daha da farklı bir hale gelebilmektedir. Kısaca, küçük üretim yapan işyerlerinde çalışma sürelerinin standart bir zamanı bulunmamakta, iş olduğu zaman çırak da dahil olmak üzere çalışanlar fazla çalışma yapmakta, aksi hallerde günde yaklaşık 10 saat işyeri açık kalmaktadır.

5. Çırakların İşyeri Eğitimleri

Çıraklık eğitimi belirli bir mesleki eğitimin uygulamaya yönelik ilk aşaması olarak kabul edilebilir. Görüşülen işyerleri içinde eğitim teorik olmaktan çok uygulamaya dönük olmaktadır. Küçük işyerlerinin tipik bir özelliği de usta ve işverenin aynı kişi olmasıdır. Bu çerçevede incelenen işyerlerinin %73'ünde çırak eğitiminin, ustalar veya işyeri sahipleri tarafından gerçekleştiği anlaşılmaktadır. İşyerlerinin büyümesine bağlı olarak çırak eğitiminde kalfalar da bir rol alabilmektedir (%11.1).

Görüşülen işyerlerinde işverenlerin eğitim anlayışları da kuşkusuz kendi eğitimleri ile yakından bağlantılı olmaktadır. Hemen hemen bütün işverenlerin çıraklık yaptıklarına göre (%90), çıraklık eğitimi konusunda belirli bir düşünceye sahiptirler. Buna rağmen işverenlerin %34'ü işyerinde hiç bir eğitim verilmediğini ifade edebilmiştir.

İşverenlerin çıraklık eğitimi konusundaki düşünceleri büyük ölçüde „Çırak yapılan işi izlemeli“ şeklindedir. Bu tahmin edileceği gibi bir eğitim durumunu yansıtmaktan çok, iş sürecinin akışı içinde işi izlemek, dikkat etmek gibi vasıflara sahip çırakların kendi başlarına gerçekleştirebilecekleri bir durumdur. Çırağın işi öğrenmesi ve yetişmesi kendi kararına kalmıştır. Bazı işler için çırak işi öğrenmeyi kararlaştırırsa bile, bunun kendi kendine gerçekleşmesi güç olmaktadır. Sonuç olarak çırağın beceri ve yeteneklerini ustalaşacak düzeye çıkarması sağlanamaz (S.Ayata, 1991 s.188). İşveren ve ustalar işe bakarak kendi deneyimleri ile “merakları” sayesinde işi kavrayabilmişlerdir. Bu nedenle “çırakların şayet işe karşı istekleri varsa, eğitim gerçekleşebilir” anlayışı en geniş çerçeveyi oluşturmaktadır.

Öte yandan, işverenlerin %27'si işyerlerinde eğitimin sınırlı kalacağını, asıl eğitim yerinin okul olduğunu düşünmektedir. Bu oranın, çıraklarını okula gönderen işverenlerle ilintili olduğu anlaşılmaktadır (%20). Görüşülen işverenlerin yaklaşık tamamına yakınının çıraklık okulu hakkında bilgisi bulunmaktadır. Ancak, okulun eğitim verme konusunda faydalı olmadığını düşünen %22 oranında bir işveren grubu bulunmaktadır. Bunlara göre verilen bilgileri işyerinde uygulama şansı bulunmamakta, işyerlerinden uzak bilgiler öğretilmektedir. Okulun yararı konusunda bazı endişeleri bulunan işverenlerin dışında, %18'lik bir işveren grubunun da okulu bilmesine rağmen, bir fikri

bulunmamaktadır. Bu gruptaki işverenlerin, kendi iş kollarında çıraklık branşı olmadığı veya okul ile hiç bir temasları bulunmadığı için, okul hakkında net bir düşünceleri bulunmamaktadır.

ÇİZELGE 45: Çıraklık Okulu Hakkında İşveren Düşüncesi %

Okulu faydalı buluyorum	50.0
Okulu faydalı bulmuyorum	22.2
Okul hakkında bir fikrim yok	18.5
Okul faydalı ancak yetersiz	9.2

İşverenlerin yaşları ile çıraklık okulu hakkındaki düşünceleri arasında anlamlı bir bağ bulunmamıştır. Buna rağmen 26-30 yaş grubundaki genç işverenlerin, diğer yaş gruplarına göre çıraklık okulu düşünceleri daha olumludur.

İşverenin esas mesleğine göre bir sıralama yapılırsa, çıraklık okulu hakkındaki düşüncelerde bir farklılaşma gözlenmektedir.

Özellikle oto-motor tamirat ve torna-tesviye grubundaki işverenlerin, konfeksiyon ve makina imalatında çalışanlara göre çıraklık okulu hakkında daha olumlu düşünceleri bulunmaktadır. Kurulan ilişki, aşağıdaki Ki-kare testi ile sınanmıştır. (Bağımsızlık Katsayısı:18, Total Ki Kare: 22.995 p=.1908, Contingency Coefficient:.546, Cramer's V:.377).

6. Çıraklık Ücreti, Harcama ve Kesintiler

Çıraklık ücreti işveren tarafından yaygın olarak haftalık ücret olarak ve cumartesi günleri ödenmektedir. İşyerlerinin %53.7'si haftalık ücret, %31'i ise aylık ücret ile ödeme yapmaktadır.

Çıraklık ücreti işverenler tarafından, büyük oranda o iş kolundaki yetişkin ücretine göre belirlenmektedir. Bu arada çırağın yaşı, işi kavraması ve becerisi ücretini arttırıcı etkenlerdir. Daha önce belirtildiği gibi çırakların yüksek bir mobilitesi bulunmaktadır. Ücret farkları nedeni ile iş değiştirmek küçük işyerleri arasında sıkça rastlanan bir olgudur. Bu nedenle işveren ücreti belirlerken çevre atölyelerde ödenen ücretleri dikkate almaktadır.

Aynı işyerinde çalışan çıraklar arasında ücret farkı bulunmaktadır. İşveren ücret farkını belirlerken, birbirine yakın oranlarda "yaşa ve kıdeme" ve "çalışkanlığa" göre saptamaktadır. Böylelikle eski ve başarılı çırakların daha yüksek bir ücretle ödüllendirilmeleri söz konusudur. Ancak ücrette yapılacak artış için yaş ve kıdem yerine, işi öğrenme işverenler tarafından önem taşıyan bir unsur olmaktadır.

ÇİZELGE 46: Çıraklık Ücretindeki Artış %

İşe girişe bağlı olarak	3.7
İş öğrendikçe becerisine bağlı olarak	53.7
Hayat şartları, enflasyon vs.	37.0
Çırak bulunmamakta	5.5

Görüldüğü gibi ücret farkı için kıdeme ve yaşa dayalı bir ayırım, ücret artışında küçük bir oranda dikkate alınmaktadır (%3.7). Burada ikinci öneme sahip kriter hayat pahalılığı olmaktadır. Geleneksel yapı içinde çıraklara bilgileri arttıkça ücret artışının sağlanması yaygın olarak görülmesine rağmen, fiyat artış oranları da ücrette yapılacak artışlarda etkili olmaktadır. İşyerine uzaklık ücret artışında işverenlerce önemli bir etken olmaktadır.

Çırakların aldıkları ücreti nereye harcadıkları konusunda işverenlerin herhangi bir bilgisi bulunmamaktadır. İşyeri özellikleri açısından ele alındığı zaman tek çırak çalıştıran ve çoğunluk oluşturan işyerlerinde (%43), ustanın yanında çalışan çırağı ile oldukça sınırlı bir ilgisi bulunmaktadır. Bu açıdan her gelişmeden haberdar usta yerine, daha sınırlı ilişkileri olan ve çırağı sadece işyeri içinde tanıyan bir usta ve işveren konumu güçlenmektedir.

Çırakların aldıkları ücretin aileleri için önemli olduğu anlaşılmaktadır. Aldıkları ücretin tamamını ailesine verdiğini söyleyenlerle, bir kısmını ailesine verdiğini ifade eden çırak çalıştıran işverenler %45 oranındadır. Gelirlerini nereye harcadığını açıklamayan çıraklar da, muhtemelen bir kısmını ailelerine vermektedirler.

İşyerinden belirli bir nedenle ayrılan veya işe gelmeyen çırakların ücretlerinde kesinti yapmayan işverenler çoğunluktadır (%64.8). Bunun nedeni de, işverenin zaten düşük ücretle çalıştırdığı çırağı ve ailesini zor durumda bırakmamak içindir. İşyerlerinin göreceli büyüklüklerine bağlı olarak, bazı izin durumlarında çırağın ücretinde kesinti olmaktadır. Kesinti yapan işverenler ile, izin süresine bağlı kesinti yapan işverenlerin %30 oranında olduğu görülmektedir.

ÇİZELGE 47: İşverene Göre Ücretin Harcanma Yeri %

Tamamı aileye	27.7
Bir kısmını aileye	18.5
Tamamını kendisine	9.2
Bilmiyor	33.3
Çırak yok	5.5

Çırakların küçük üretim gerçekleştiren işyerlerinde ücret dışı bahşiş gelirleri de bulunmaktadır. Yaptırdığı işten memnun kalan müşterinin, ustanın bilgisi dahilinde çırağa bahşiş vermesi, özellikle oto-motor-tamirat grubundaki işyerlerinde sık rastlanan bir uygulamadır. Bu gruptaki işyerlerinde çırak gelirleri içinde bahşiş de bulunmaktadır. Bahşiş geliri olan işyerlerinin %62'si oto-motor-tamir grubunda bulunmaktadır.

7. İşverenin Çırak Hakkındaki Bilgileri

İşverenlerin yanlarında çalışan çıraklara ilişkin bazı somut bilgileri vardır. Bunları çırağı işe alırken edindiği düşünülebilir. İşveren tarafından beyan edilen ve tanımaya örnek gösterilen en önemli olgu, aile yapılarına ilişkindir. “Çırağın ailesinde kaç kişi çalışıyor, babası hayatta mı ve nerede oturuyor” türünden sorulara işverenlerin yanıt verdiklerini görmekteyiz. Ancak üretim hacminin genişlemesi, kullanılan sermaye miktarının artışı gibi fiziki etkenler ile, işverenlerin eğitim düzeylerinin yükselmesi gibi kültürel olgular, çırak hakkında işveren bilgilerini daha sınırlı hale getirmektedir.

Görüşülen işverenlerin çıraklar hakkındaki sınırlı bilgileri sadece alınan ücretin harcanma yerine ilişkin kalmamaktadır. Çırağın ailesi, arkadaşları, özel hayatı hakkında işveren bazı bilgilere sahip olabilmektedir.

Birlikte çalıştığı çırağı tanıma ile anlaşılan, büyük ölçüde çırağın ailesi ve arkadaşları hakkındaki bilgilerdir. Bu bilgilerin alınmasındaki amaç çırağın yaratabileceği muhtemel sorunlar karşısında ailenin muhatap alınabilmesidir. İşverenlerin önemli bir kısmında çırak ailesinin telefon numarası bulunmaktadır. Çırağın ailesi hakkında bazı bilgilere sahip olan işverenin, zaman zaman çırağı uyardığı, ikaz ettiği görülmektedir. Gerçi, çırağı iş dışındaki yaşantısından dolayı uyarmak, geleneksel ilişki içinde daha sık rastlanan bir olgu olmaktadır. Bununla birlikte görüşülen işverenler, çırağa karşı ilgisiz bir konum sergilememek amacıyla kimi zaman uyardıklarını belirtmişlerdir.

ÇİZELGE 48: İşverenin Çırak Hakkında Bilgi Kümeleri %

Ailesi ile görüşürüm	48
Ailesi ve arkadaşlarını tanırım	12
Özel hayatı ile ilgilenirim (*)	28
Çırak bulunmuyor	12

(*) Özel hayat ile, çırağın saygısı, terbiyesi, parasını harcadığı yer, haylazlık yapıp yapmaması anlaşılmaktadır.

8. Çırakların İşten Uzaklaşma Nedenleri

Çıraklar çeşitli nedenlerle işten ayrılmaktadır. Görüşülen işyerlerinde işe başlamış yeni çırakların %37'si en fazla üç aydan bu yana çalışmaktadır. Eski çıraklar açısından da benzer bir durum ortaya çıkmaktadır. İşyerinde çalışan çırakların %35'i en fazla bir yıldır işyerindedir. Buradan da anlaşıldığı gibi çırakların işyerlerini benimsemeleri ve aynı işyerinde usta olmaları beklenmemektedir.

ÇİZELGE 49: İşyerlerinde Yeni Çırakların Çalışma Süreleri %

1 hafta – 3 aydan az	37
3 ay – 6 ay	5.5
7 ay – 1 yıl	11.1
2 yıl – 3 yıl	12.9
4 yıl üzeri	31.4

Son bir yıl içinde işyerini terk eden çırak sayıları da yüksek bir mobilite oranı vermektedir. İşyerlerinin %63'ünde son bir yıl içinde işi terkedilen çırak bulunmaktadır. İşyerlerine göre çok farklı sayılarda ayrılan çırağa rastlanmaktadır. Toplam 73 çırak son bir yıl içinde görüşülen 32 işyerini terketmiştir. Çalışan çırak sayılarına göre oldukça yüksek bir mobilite oranı bulunmaktadır.

ÇİZELGE 50: İşyerinden Ayrılan Çıraklar %

İşyerlerinden son 1 yılda ayrılan çırak sayısı	73
Son 1 yılda terkedilen işyeri sayısı	32
Her işyeri için ortalama ayrılan çırak sayısı	2.2
Toplam çalışan çırak sayısı	135
Ayrılanların toplam çalışan çıraklara oranı	54

Ayrılan çırakların işyerlerini terketme nedenleri işverenlere göre büyük ölçüde ekonomik ağırlık taşımaktadır. İkinci sırada ise, işin zorluğu ve sıkıcılığı gelmektedir. Görüşülen işyerlerinde işin pis ve kirli olması, işten ayrılmalarda bir etken olabilmektedir. Çırakların özellikle konfeksiyon ve hazır giyim işyerlerini, daha temiz olduğu ve işin görece hafifliği nedeni ile tercih ettikleri, işverenlerce ifade edilmektedir.

ÇİZELGE 51: Çırakların İşten Ayrılma Nedenleri %

Ücret ve ekonomik nedenler	57.4
İşin zor olması ve işyerinin sıkıntıları	18.5
İşveren ve usta ile anlaşamama	11.1
Aile, taşınma, yeni işyeri açmak, askerlik vs.	9.2

İşten ayrılmalarda ekonomik koşulların zorluğu şeklindeki saptamanın yerinde olduğu anlaşılmaktadır. Çırak bulmada karşılaşılan en temel sorun olarak gözüken, iş koşullarının ağırlığı ve ücretin düşüklüğüdür. İki farklı soruya işverenlerin paralel yanıtlar vermesi ekonomik nedenlerin önemini yansıtmaktadır. İşverenler çırakların kendileri ile anlaşamama gibi bir nedenden dolayı işten ayrıldıklarını düşünmemektedirler (Bkz. Çırak Araştırması Sonuçları).

Yoğun olarak çırakların işi bırakması yanı sıra bazı hallerde işveren de çırağı işten uzaklaştırabilmektedir. Görüşülen işverenlerin büyük bir kısmı uzaklaştırmaya başvurmamıştır. Bu nedenle alınan yanıtlar farazi bir durumu ifade edebilir. Buna rağmen işten uzaklaştırmada dikkat çeken en temel özellik işten kaynaklanmamakta, bariz biçimde etik sorunlar ön plana çıkmaktadır.

ÇİZELGE 52: Çırakların İşten Ayrılma Nedenleri %

İşe devamsızlık	5.5
İş içinde uyumsuzluk yaratmak	5.5
Beceriksizlik ve başarısızlık	9.2
Ahlaka aykırı davranışlar	24.0
Hırsızlık	44.4
Müşterilerle sorun çıkartma	1.8

İşten uzaklaştırmada bir neden olan uyumsuzluk ve başarısızlık, işveren tarafından çok önemli görülmemektedir. Bu durumda çalışan çırakların uyumsuzluk yaratmak gibi bir yönleri bulunmadığını varsaymak mümkün olacaktır. Öte yandan işverenlerin çırağı seçerken en fazla dikkate aldıkları unsur, “çırağın tavır ve tutumu” olmakta, bilgi ve beceri ikinci planda kalmaktadır.

V. İŞVERENLERİN ÇIRAK VE ÇIRAKLIK SİSTEMİ HAKKINDA DÜŞÜNCELERİ

1. Çırakların İşi Öğrendikten Sonra İşyerinde Kalmaları

Çıraklık konumu işin özelliklerine göre farklılıklar gösteren, ancak 2-4 yıl arasında süren geçici bir dönemdir. Bu sürenin sonunda çırak işyerinde kalabilmekte veya çıraklık esnasında işten ayrılabilir. Çırak çalıştıranlar, kendi çıraklarının çoğunlukla işyerinde çalışacağı, kalfa ve usta olacağı düşüncesine sahiptir. Birden fazla çırağı olup, bir kısmı çalışacak diyenleri de dahil ettiğimiz zaman, % 60 oranında işveren kendi çıraklarının çeşitli nedenlerle işyerini terketmeyip çalışacağı ve usta olacağı düşüncesindedir. Oysa çırakların işten ayrılma nedeni olarak ekonomik koşulların güçlüğünü belirten %57 oranında işveren grubu bulunmaktadır. Ortada çelişkili bir durumun bulunduğu düşünülebilir. Ancak çırakların işyerinden ayrılmayacakları kanısına esas oluşturan nokta, ustadan, işten veya işyerinden duyulan olumlu düşüncelerdir.

ÇİZELGE 53: Çırakların İşyerinde Kalış Nedenleri %

Ücret ve parasal koşulların olumlu olması	11
Ustadan/işverenden/işyerinden/işten duyulan memnuniyet	57
Karşılıklı güvenden dolayı	7
İşin öğrenilmesi için	23

Çırakları işyerlerinde çalışmaya devam ettiren önemli bir etken de, işin daha iyi öğrenilmesine duyulan gereksinimden kaynaklanmaktadır. İşverenlere göre, çoğunlukla “getir-götür” işi yapan çırakların, işi öğrenmek için işyerlerinden ayrılmayacaklarını düşünmeleri ilginçtir. Muhtemelen çırakların yaptıkları işin genel anlamda küçümsenmesinden söz edilebilir.

Ayrıca 51 numaralı çizelgede görülen usta ile anlaşamamak ve işten ayrılma ile, yukarıdaki çizelgede ustadan duyulan memnuniyetten dolayı işyerinde kalma arasında çelişkili bir durum bulunmaktadır. İşveren burada işten ayrılma nedenlerini çırak açısından ve çırağın bulunduğu yerden genel olarak değerlendirmektedir. Öte yandan çırağın işyerinde kalışını ise, kendi işyerinin öznel koşulları altında ele almaktadır. Büyük ölçüde burada söz konusu olan, kendi işyeri koşullarını diğerlerinden ayırmaktadır. Kaldı ki, işe giriş çıkış oranlarının bu ölçüde yoğun olmasının, çırakların işten veya işverenden memnuniyetleri anlamına gelmesi güçtür.

İşverenlerin %22’lik bir oranı, çırakların işyerlerinde çalışmaya devam etmeyecekleri yolunda daha gerçekçi bir yaklaşım benimsemektedir. Ancak işyerlerinden ayrılmalarına neden olan en önemli etken, kendilerine göre işi öğrendikten sonra işyeri açma istekleridir (%57). İşyerlerinden parasal koşulların yetersizliği nedeni ile ayrılma daha düşük bir orandadır. Burada dikkati çeken olgu işverenlerin kendi koşullarını, gerek parasal açıdan, gerekse işyeri nitelikleri açısından yeterli bulmalarıdır.

2. Usta ve Kalfaların İşyerinde Çıraklık Yapmaları

İşyerlerinde çalışan ustaların, daha önce aynı yerde çırak olarak çalışanları, küçük bir grubu oluşturmaktadır. Küçük işyerleri içinde, daha önce de vurgulandığı gibi yüksek bir mobilite bulunmaktadır. Bunun bir yansıması olarak aynı işyerlerinde usta olarak çalışan eski çırakların sayısı azdır.

ÇİZELGE 54: Usta ve Kalfaların Aynı İşyerinde Çırak Olanlar

İşyeri Konumu	Evet	Hayır
Ustalar	33.3	64.8
Kalfalar	50	50

Aynı işyerinde kalfa olarak çalışanlar, tahmin edileceği gibi, daha yüksek oranda çırak olarak çalışmışlardır.

İşveren ve ustalar arasında aynı işyerinde ortalama 10 yıl ve üzeri çalışanların oranı, ele aldığımız grup içinde %24.5'dir. Oran karşılaştırıldığında çıraklıktan yetişme ustaların da işyerlerinde %33 oranında temsil edildiği görülmektedir. Eski işyerlerindeki bir kısım ustanın muhtemelen işyerine çırak olarak girdiği anlaşılmaktadır.

3. İşverenin Çıraklık Süresi ve Çıraklık Hakkındaki Düşüncesi

Görüşülen işverenler ağırlıklı olarak (%90) daha önce çıraklık yapmışlardır. İşyerlerinin, ele aldığımız kesim içinde küçük işletmeler olmasının bariz bir göstergesi, işveren veya ustanın işi başka bir işyerinde çıraklık yaparak, kendi deyimleri ile “çekirdekten” öğrenmeleridir. İşverenlerin ortalama yaşlarının büyük ölçüde 30-40 arasında gruplandığı düşünülürse, çıraklık yaptıkları süreler çalışma yaşamlarında önem taşımaktadır.

İşverenlerin çıraklık sürelerinin ağırlıklı olarak 6 yıl gözükmesi şaşırtıcı gelebilir. Ancak bugün işveren olarak çalışan ustalar askerlik öncesi kalfa olarak çalıştığı sürede de kendisini çırak olarak kabul etmektedir. Aynı işyerinde usta olarak çalışan eski çırakların azlığından da anlaşıldığı gibi, kendi işyerlerini açana kadar geçen sürenin büyük kısmı çıraklık ve kalfalık olarak tanımlanmıştır. Çalışmaya erken yaşlarda başladığı düşünülürse, ustaların büyük kısmı, askerlik öncesi dönemde çıraklık ve kalfalıklarını tamamlamış gözükmektedirler. Diğer bir biçimde, erken yaşlarda işyeri açmak, kısaca usta konumuna girmek ancak bu şekilde gerçekleşebilir.

ÇİZELGE 55: İşverenin Çıraklık Süresi

Yıl	Dağılım %
1	2.4
2	7.3
3	12.1
4	14.6
5	9.7
6	21.9
7	17.0
Çırak olarak çalışmadı	9.7

İşverenlerin orta yaş grubu içinde bulunması, çırağa karşı tutumunu etkileyebilmektedir. Görüşülen işverenlerin %44'ü, kendilerini çıraklara karşı bir ağabey konumunda gördüklerini belirtmişlerdir. İkinci büyük grup, kendisini çırak karşısında bir baba gibi görmektedir (%22).

ÇİZELGE 56: İşveren Yaşının Çıraklara Karşı Tutuma Etkisi (*)

Davranış Biçimi	Yaş grubu	Dağılım %
Bir baba gibi	36-50	66.6

Hoca gibi	36-50	50
Patron gibi	42-50	100
Ağabey, arkadaş, kardeş gibi	25-35	70.8

(*) Bu çizelgedeki dağılım işveren yaşlarına göre belirlenen grubun oranını vermektedir.

İşverenin yaşı, çıraklık sistemine bir bütün olarak bakışında etkili olmaktadır. Genç yaş grubundaki bir işverenin, çırağına ne ölçüde olumlu davrandığını kestirmek güçtür. Çünkü çıraklık sistemine bakışı sadece yaşından etkilenmemektedir. Örnek olarak ele alınan işverenlerin, çıraklık sistemine bakışları incelendiği zaman, bu durum daha açık olarak görülecektir. Bugünkü çıraklık ile kendi çıraklıkları arasında fark bulmayan işveren oranı sadece %12 dir. İşverenler genç olmalarına rağmen, kendi çıraklıklarını bugünkü çıraklardan oldukça farklı bir zemine oturtmaktadırlar.

ÇİZELGE 57: İşverenin Kendi Çıraklık Döneminin Bugüne Göre Farkları

Farklar	Dağılım %
Hiç bir fark yoktu	12
İş bugün daha rahat fakat saygı yok	22
Usta döverdi, üstelik iş de ağırdı	27
İşe erken gelirdik ve işi öğrenirdik	12
Şimdi çıraklar son derece dik kafalılar	10
“Eti senin kemiği benim” terkedildi, para önemli hale geldi; sanatkar yetişmiyor	16

Burada farkların oluşmasında temel etken, işverenlerin, kendi çıraklık dönemlerini öne çıkarma isteği olmaktadır. Oldukça zahmetli, dayak ile, parayı düşünmeden, saygılı ve itaatli bir biçimde çalışma, sadece işin öğrenilmesi temeline dayalı olmaktadır. Oysa bugünün çırakları sadece parayı düşünür olmaları anlayışı ile adeta kendi ustalıklarının ve geleneksel zanaatlarının öne alınmasıdır. Buna göre böyle bir değişimin çok hızla geliştiği düşünülebilir. Çünkü ustalar zaten oldukça genç ve işyerleri en çok 6 yıl ve üzeri bir geçmişe sahiptir. Bu çerçevede çıraklık sürecinde ortaya çıkan radikal değişimin çırak aleyhine ağırlaşması olarak görülebilir. Görüşülen işverenler, çıraklık sisteminde geleneksel olan yapının artık giderek terkedildiği konusunda hemfikir olmaktadır. Usta çırak ilişkisinde geleneksel yapı çözümlenmesinin daha bir süre alacağı düşünülse de, ustanın beklentileri ile gerçekleşenler arasında her dönemde bir fark olabilmektedir.

Çıraklarla usta arasındaki ilişkilerde olumlu değişmelerin de görüldüğünü belirten işverenlere de rastlanmıştır. Özellikle, toplumda ortaya çıkan değişmelerin iş yaşamındaki uzantılarının, davranış biçimlerini daha ılımlı hale soktuğu, bu nedenle dayak ve kötü muamelenin azaldığı ve çırakların da bu tür davranış karşısında tepki göstererek, işi terk edebildiklerini açıklamaktadır.

Bazı işverenler çırakların yaptıkları işin eskiye oranla daha hafiflediğini, bu nedenle çırak olarak çalışmanın zahmetli olmadığını vurgulamışlardır. Bize göre, çırakların yaptıkları bazı işlerde, teknik kullanmaya bağlı olarak görece bir hafiflikten söz edilebilir. Otomatik tezgahta çalışan veya elektrikli testere ile kesim yapan bir çırak, eskisine oranla daha az yorulmaktadır. Ancak iş kazası ve meslek hastalığına uğrama riski eskisine oranla artmıştır. İşverenlerin büyük oranda, çocuklarının kendi işlerini devam ettirmelerini arzu etmedikleri görülmüştür (%48). Bu, yapılan işin olumsuz koşullarının, bir ön kabulü olarak değerlendirilebilir. Öte yandan küçük işyerlerinin babadan oğula devreden eski yapıyı da sürdürmediği anlaşılabilir. İşveren tarafından, yapılan işin kendi çocukları tarafından sürdürülmesi arzusu, en yoğun olarak makina imalatı ile uğraşan işyerlerinde görülmekte (%35), buna karşılık işin devamını kendi çocukları açısından düşünmeyen meslek grubu oto-motor-tamiri olmaktadır (%57.6). Burada hatırlanması gereken, çıraklar tarafından yapılan iş ne kadar kirli ve pis ise (oto-motor-tamirat işleri gibi), işverenlerin o ölçüde işin devam ettirilmesinde kendi çocuklarını düşünmemekte olduğudur.

VI. İŞVEREN ARAŞTIRMASI BULGULARI VE BAZI SONUÇLARI

Araştırmamız iki bölümlüdür. Yöntem bölümünde anlatıldığı gibi işveren ve çıraklara iki farklı soru grubu uygulanmış ve iki farklı bilgi kümesi oluşmuştur. İşveren araştırması ile, işyerlerinin çırak çalıştırma konusundaki profilleri çıkartılmaya çalışılmıştır. Farklı işkollarında, çırakların istihdamı, eğitimi ve iş güvenlikleri gibi konulara, işveren gözlüğünden bakılmağa çalışılmış ve değerlendirilmiştir. Esasen çalışmanın bu bölümünde ele alınan değerlendirmeler, ekonomik göstergelere daha fazla bağımlılık göstermektedir.

1. Çırak Çalıştıran İşveren ve İşyeri Özellikleri

Görüşülen işyerlerinde usta veya işveren olarak çırak istihdam edenlerin genç olmaları dikkat çekici bir olgudur. Babadan oğula geçmiş çok az sayıda işyeri dışında, ustaların bu ölçüde genç olmaları, erken yaşlarda işe girmelerinin ve askerlik sonrası işyerlerini açmalarının göstergesi olmaktadır.

Çeşitli sanayi dallarında faaliyet gösteren işverenlerin uzun süredir İstanbul'da olmaları ve dışarıdan gelenlerin de daha çok Marmara bölgesinden gelmiş olmaları çırakları ile tezat oluşturmaktadır. (Bkz. Çizelge 61). En yaygın olarak ilkokul sonrası eğitime ara verildiği ve iş hayatına bağlanıldığı anlaşılmaktadır. Ele alınan işverenlerin bir bölümü yüksek okul bitirmiştir. İşyerlerinin büyümesi ile birlikte işletme içindeki hiyerarşinin güçlenmesi, usta-çırak ilişkisi yerine patron-işçi ilişkisini geçirmektedir. Özellikle konfeksiyon dalında çalışan işyerlerinde lise veya yüksek okul bitirmiş işverenler ağırlık taşımaktadır.

Görüşülen işyerleri, gerek yapılan iş, gerekse kullanılan alet, makina vs. açısından küçük işyerlerinin tipik niteliklerini taşımaktadır. Küçük işyerinde belirli sanatların icra edilmesi müşteriden gelecek talebe dayalı olarak gerçekleşebilmektedir. Özellikle bazı alanlarda talebin başka iş alanlarına kayması işyerlerini güç duruma düşürmektedir. Görüşülen bazı işyerlerinde müşterilerin artık arabalarını kendilerine getirmeyip, servise bırakmaları ve ayrıca körfez krizinin olumsuz etkilerini ifade etmişlerdir. Kuşkusuz talebe bağlı olarak çıraklarda olumsuz etkilenmekte, sık sık iş değiştirmek zorunda kalmaktadırlar. İşyerlerinin son derece dağınık yerlerde ve örgütsüz bir yapıda bulunmaları da ölçüklerinin küçüklüğü konusunda yeterli bilgi vermektedir.

2. İşverenlere Göre Çıraklık Sistemi

İşveren ve usta açısından çırak, yetiyecek ve mesleğin ilk adımında olan genç çalışandır. Sanayi kolları ve işyeri ölçükleri ile çıraklık olgusunun işverence algılanışı farklılaşabilmektedir. Şayet işyeri küçük hizmet üreten işyeri ise, çırak kendi gayreti ile bazı işlerin yapılmasını öğrenebilmektedir. İşverenin çırak istihdam ederken en fazla üzerinde durduğu nokta, çırağın kendisine ne kadar yardımcı olacağıdır. İşyerine çay taşınması ve alet edevatın ustanın çalıştığı iş ortamına kadar getirilmesi kadar, basit bazı araçların kullanılmasından, işyerinin temizliğine kadar, bütün işler usta tarafından çırak çalıştırma nedeni olarak görülmüştür. Eğitim ise, kendilerinin yetiştirilmeleri gibi "görerek ve bakarak" olacaktır. İşverenin deyimi ile, işi öğrenmek ancak istek ve arzu ile olur. İşverenlerin yaşları genç olmasına rağmen, büyük ölçülerde kendi dönemlerindeki çıraklık ile bugünkü çıraklık arasındaki farkı vurgulamaktadırlar. İşveren veya ustaya göre çırak bir yandan işi öğrenirken, bir yandan da işyerinin hafif işlerini yapacaktır. Temizlik ve getir-götür işleri çırak işinin en temel niteliğidir. Konfeksiyon dalında işlerin ölçeği belirli ölçüde genişlediği için usta-çırak ilişkisi kaybolarak, genç işçi veya vasıfsız işçi kavramı daha fazla yerleşmeğe başlamıştır. Küçük atölye üretiminden başlayarak, giderek artan ölçülerde işçileşme süreci yaşanmaktadır. İşveren, üretim organizasyonu, finansman ve malın temini gibi konularla ilgilenmekte, çırak ve diğer çalışanlarla ilişkileri gene ücretli olarak çalışan ustabaşları yürütmektedir. Kısaca, usta-çırak arasındaki ilişki, işletme ölçeğine bağlı olarak ortadan kalkma eğilimi göstermektedir.

İşveren açısından çıraklık sistemi, mevcut yapısı içinde ucuz işgücü kaynağı olarak algılanmaktadır. Görüşülen her işveren, çırağa vermesi gereken ücretin üzerinde ödeme yaptığını belirtmiştir. Gerçekten de durum böyledir. Ancak çırağa ödenen ücret, en pahalı çırak için asgari ücret sınırına yaklaşmaktadır. Bu sınırdan ücret alanlar 18 yaş dolayında ve neredeyse yetişkin bir işçinin yaptıklarını gerçekleştiren çıraklardır. Küçük işyerlerinin bu ucuz işgücünden yararlanarak sermaye birikimi sağlamaları mümkün olmaktadır. Daha büyük işyerleri ise, fason üretim yolu ile ucuz işgücünün

dolaylı bir biçimde ithal etmektedirler. Ancak bu ucuz işgücü kaynağının, işletmelerin irilikleri ile ters oranlı olarak azaldığı görülmektedir.

Konfeksiyon alanında üretim yapan işletmelerin, teknolojinin etkisi ile vasıfsız eleman olarak değerlendirilen çıraklara gereksinimi azalmakta, yüksek ücret alan vasıflı işgücü talebi ortaya çıkmaktadır. Özellikle yurt dışına fason üretim yapan işyerlerinde, kalite ön plana çıkmakta, çırak alma yerine, meslek lisesi öğrencileri işçilerin yanı sıra çalıştırılmaktadır. Konfeksiyon sanayiinde, bazı işyerlerinin fason üretim yolu ile sadece işgücü ihraç etmelerinin bir süre daha devam etmesi işverenlerce beklenmektedir. Bu işyerlerinin Batı ülkelerindeki rakipleri ise, kaçak Hintli ve Pakistanlı çalıştıran işletmelerdir.

İşveren ve ustalar çırak çalıştırmayı sadece düşük ücret nedeni ile tercih etmemektedirler. Bir yetişkin işçinin yapmaktan kaçınacağı bazı işler de çırak tarafından yapılmaktadır. Çırağın işi öğrenmek ve ekonomik nedenlerle daha sonra işyeri açma umudu işvereni tarafından bilinmektedir. Sonuçta küçük bir sermaye ile işyerini açmanın ve usta olmanın kendine sağlayacağı bazı üstünlüklerin maliyetine katlanılmaktadır. Ancak işverenlerin büyük kısmı çırakların çok uzun süre işyerinde sebat etmeden işi terkedip, işin bilgisine sahip olmadan kalfa ve usta konumuna girdiklerini ve işyeri açtıklarını belirtmişlerdir. Özellikle talebe bağlı hizmet üreten işyerlerinde – oto-motor-tamirat grubunda – çok fazla sayıda işyeri açıldığı için, rekabet nedeni ile çok düşük fiyatlarla iş yapılmaktadır. Düşük fiyata iş yapmanın maliyeti, bir ölçüde orada çalışan çırak ve kalfalara aktarılmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇIRAK ARAŞTIRMASI İLE İLGİLİ BULGULAR

I. SAHA ARAŞTIRMASINDA DERLENEN BULGULARIN NİTELİĞİ HAKKINDA KISA BİLGİ

“Çocuk Emeği ve Çıraklık” araştırmasında kullanılan veri toplama teknikleri hakkında bilgi, birinci bölümde verilmişti. Bu bölümde aktarılacak bulgular, esas olarak örneklemeye bağlı olarak seçilen işyerlerinde çıraklarla yapılan ve bir örneği Ek 13’de sunulan soru kağıdı çerçevesinde yapılmış olan düzenli görüşmelere dayanmaktadır. Ancak sonuçların aktarılmasında bu bulguların yanı sıra, araştırmacılarca “tipik” olma özelliği gösterdiği düşünülerek, iradi olarak seçilen bazı işyerlerinde yapılan derinlemesine görüşme ve gözlemlerde elde edilen bulgular ile konuyla ilgili kurumlarla yapılan görüşmelerin sonuçları da yeralacaktır.

Bu bölümdeki çizelgelerde aktarılacak olan sayısal bilgiler, tamamen düzenli görüşme sonuçlarına dayanmaktadır. Bu görüşmelerin, seçilen işyerlerindeki tüm çıraklara uygulanmadığını tekrar hatırlatmakta yarar vardır. Örneklemeyle seçilen işyerlerinde sadece tek çırakla görüşme yapılmıştır. Birden fazla çırağın olduğu işyerlerinde o işyerindeki en genç çırakla görüşülmüştür. Görüşme yapılan çırakların seçiminde ve görüşme sırasında çıraklara işverenlerin müdahalesine imkân verilmemeye çalışılmıştır. Yapılan tüm görüşmelerde çırakların yalnız olması sağlanmıştır. Özellikle çırak anketiyle, işveren anketinin aynı anda yapılması, çırakla yalnız görüşülmesine imkân vermiştir. Ancak birkaç görüşme sırasında zaman zaman işyerinde çalışan diğer çalışanların görüşmeyi izledikleri durumlar olmuştur. Sadece birkaç işyerinde işverenin görüşme yapılacak çırakların seçiminde etkisi olmuştur. Seçilen ve görüşme yapılan 54 işyerinden ikisinde, çırak olmadığı için, toplam 52 işyerinde çırak anketi uygulanabilmiştir.

Burada aktarılacak sayısal bilgiler, gerek o bölgedeki ve gerekse seçilen işyerlerindeki tüm çırakları temsil edici nitelikte değildir. Görüşme yapılan tüm işyerlerindeki toplam ve ortalama çırak sayıları hakkındaki bilgiler, işveren araştırma sonuçlarının aktarıldığı bölümde yeralmaktadır. Oradan da izleneceği üzere birçok işyerinde birden fazla çırak vardır. Konfeksiyonla ilgili işyerleri buna örnek gösterilebilir. Birçok konfeksiyon atölyesinde çalışanların büyük bir çoğunluğu çocuktur. Bu işyerlerinde de sadece tek çırakla görüşme yapılmıştır. Ancak soru kağıdının incelenmesiyle de

görülebceği üzere, bu görüşmelerde genel olarak işyerlerindeki çıraklık sisteminin işleyişi anlaşılmalıya çalışılmıştır. Dolayısıyla görüşme yapılan çocukların kendi ifadelerine dayanılarak ve kendi algılamaları çerçevesinde genel olarak işleyiş öğrenilmeye çalışılmıştır.

Kısaca, burada aktarılabca bulgular, esas olarak çıraklık sisteminin ve çalışan çocukların sosyolojik özellikleri hakkında bazı eğilimleri ve ipuçlarını yakalamaya dönüktür. Düzenlenen sorular esas olarak işleyişi anlamaya dönüktür. Çıraklara sorulan soruların önemli bir kesimi açık uçludur. Bu da çırakların kendi öznel deneyimlerine ve geçmişlerine dönük bilgi derlenmesine olanak vermiştir. Yapılan düzenli görüşmeler de büyük ölçüde niteliksel bilgi derlemeye elverişlidir. Dolayısıyla bu raporda aktarılan sayısal bilgilerin temsili olmadığı ve sadece eğilimleri aktarmaya dönük olduğu gözönünde tutulmalıdır. Bunun yanı sıra burada aktarılan sayısal verilerin, zaman zaman aktarılabca olan gözleme dayanan ve sayısal olmayan bulgularla birlikte değerlendirilmesinde yarar vardır.

II. ÇIRAKLARIN BAZI DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ, KÖKENLERİ VE HANEHALKI ÖZELLİKLERİ

1. Görüşme Yapılan Çırakların Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı

Örnekleme dayanılarak seçilen 52 işyerinde görüşme yapılan çırakların yaş ve cinsiyete göre dağılımları, Çizelge 58’de gösterilmektedir. Görüşmelerin yapıldığı dönem, kış aylarında ve ilkokulların açık olduğu dönemdir. Bu nedenle, bu dönemde yapılan görüşmelerde işyerlerinde karşılaşılan “en küçük” çıraklar, daha çok düzenli olarak çalışan çocuklardır. Çizelgeden de izleneceği üzere, görüşme yapılan çocukların yarıdan çoğu 15-17 yaş grubundadır. Ve tümünün ortalama yaşları ise 15.2’dir. Görüşmelerin yapıldığı dönemde, bütün işyerlerinde çalışan çocuklar arasında sürekli olarak çalışan 12 yaşından küçük çocuğa rastlanmamıştır. Buradan, düzenli çıraklık döneminin, esas olarak ilkokul sonrasında başladığını ileri sürmek mümkündür.

Ancak, düzenli görüşmelerden önce yapılmış olan gözlem ve mülakatlar sırasında, özellikle yaz aylarında ilkokul çağındaki çocukların da bu işyerlerinde çalıştırıldığı gözlenmişti. Yaz aylarında çalışan çocukların bir kesimi, belirli bir işyerine bağlı olmadan ve daha çok verilen günlük ya da haftalık ücretin miktarının belirlendiği iş bağlantılarıyla çalışmaktaydılar. Ancak işyerinde ve iş öğrenmek amacıyla çalıştıkları anlaşılmıştı. Bunun yanı sıra bazı işverenler, özellikle kendi erkek çocuklarını okul dışı dönemlerde “sokakta dolaşmayıp, iş hayatını öğrensin” diye işyerlerine düzenli olarak getirerek çalıştırdıklarını belirtmişlerdir. Dolayısıyla yaz aylarında yapılacak bir araştırmada çok daha farklı bir yaş yapısı ile karşılaşmak mümkündür. Ancak ilkokul çocukları daha çok “geçici” işçi olarak algılanmaktadır. Düzenli çalışma ise daha çok ilkokuldan sonra başlamaktadır.

ÇİZELGE 58: Görüşme Yapılan Çırakların Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımları

	Kız	%	Erkek	%	Toplam	%
12-14	3	37.5	17	38.6	20	38.5
15-17	5	62.5	23	52.3	28	53.8
18-20	-	-	4	9.0	4	7.7
Toplam	8	100.0	44	100.0	52	100.0
Yüzde	15.4		84.6		100.0	
Ortalama Yaş	14.9		15.2		15.2	

Yukarıdaki çizelgeden de izleneceği üzere, sadece 8 işyerinde kız çocuklarıyla görüşme yapılmıştır. Bu işyerlerinde çalışan kız çocuklarının sayısı çok daha fazladır. Ancak burada sadece 8’i ile ilgili sayısal bilgiler aktarılmaktadır. Çizelge 58 ve 59’dan sonra çalışan çocuklara ait sayısal verilerde cinsiyet değişkeni, özel bir durum olmadıkça, yeralmayacaktır. Ancak araştırma bulgularının kız çocuklarına özgü olanları, raporda ayrı bir bölüm halinde yer almaktadır.

Çizelgeden de izleneceği üzere görüşme yapılan çocuklardan sadece dördü 18 yaşından büyüktür. Bu gençlerle, örneğe çıkan işyerinde kendilerinden küçük çırak olmadığı için görüşme yapılmıştır. Bu dört gençten biri babasının yanında, diğerleri ise işverenleriyle birlikte çalışan ve “kalfa” belgeleri

olmasa da işyerlerinde hem çıraklık, hem de kalfalık yapan gençlerdir. Bu işyerleri tahmin edileceği üzere küçük işyerleridir.

2. Görüşme Yapılan Çırakların Doğum Yerlerine Göre Kökenleri

Görüşme yapılan çırakların doğum yerlerinin yerleşme tabakasına göre dağılımları Çizelge 59’da gösterilmektedir. Görüldüğü üzere çocukların ağırlıklı bir bölümü “kent” doğumludur. Bunların önemli kesimi ise İstanbul’da doğmuştur. Diğer kent ve kasaba doğumlu çocuklar ise Ankara, Kayseri, Ordu, Rize gibi diğer göç alan kentlerde doğmuşlardır. Göç öykülerinin ayrıntılı incelenmesinden, bu çocukların ailelerinin aşamalı göç süreci içinde İstanbul’a geldikleri anlaşılmaktadır.

Çizelge 60’ta ise, çocukların babalarının doğum yerleri gösterilmektedir. İki çizelge karşılaştırıldığında, çocukların esas olarak kentte doğmuş ve büyümüş ikinci nesil göçmen oldukları anlaşılmaktadır. İstanbul doğumlu olan çocuklardan sadece beşinin babası İstanbul doğumludur. Görüşme yapılan çocukların yüzde 90’ının babası ise İstanbul dışında doğmuştur.

ÇİZELGE 59: Çırakların Doğum Yeri Tabakası ve Cinsiyete Göre Dağılımları

	Kız	%	Erkek	%	Toplam	%
İstanbul	3	37.5	20	45.5	23	44.2
Diğer Kent/ Kasaba	-	-	9	20.4	9	17.3
Köy	5	62.5	15	34.1	20	38.5
Toplam	8	100.0	11	100.0	52	100.0

Örnekleme giren işyerlerinde görüşme yapılan çocuklar arasında, köy doğumlu olanların oranı yüzde 39’dur. Bu çocukların doğum yerleri İstanbul’a göç veren belli başlı merkezlerdir. Burada Karadeniz Bölgesinden gelenler ağırlıklıdır. Bu bölgeyi İç Anadolu ve Doğu Anadolu Bölgesi izlemektedir. Burada, görüşme yapılan bölge ve çevresinde yerleşen grupların kökenlerinin dağılımı etkili olmaktadır.

İstanbul’da doğan çocukların babalarının doğum yerlerine baktığımızda da benzeri bir bölge dağılımı izlenmektedir. Babaları Karadeniz Bölgesinde doğmuş olan çocukların sayısı 20, İç Anadolu Bölgesinde doğmuş olanların sayısı ise 16 iken, Doğu Anadolu’da doğmuş olanların sayısı 9’dur. Diğer iki çocuğun babaları ise Marmara Bölgesindeki illerde doğmuşlardır. Buradan, görüşme yapılan çocukların, daha çok göç süreci içinde İstanbul’a yerleşme çabasında olan ailelerin çocukları oldukları sonucuna varmak mümkündür.

ÇİZELGE 60: Çırakların Baba Doğum Yeri ve Cinsiyete Göre Dağılımları

	Kız	Erkek	Toplam	%
İstanbul	-	5	5	9.6
Diğer	8	39	47	90.4
Toplam	8	44	52	100.0

Çizelge 61, görüşme yapılan çırakların, yaşa ve doğum yerlerinin bulunduğu tabakaya göre dağılımlarını göstermektedir. Bu çizelgeden de izleneceği üzere, kent doğumlu olanların yaş grubuna göre dağılımları ile köy kentlilerin yaş gruplarına göre dağılımları arasında biraz farklılık gözlenmektedir.

İstanbul’da doğanların yaş ortalaması 14.8, İstanbul dışında doğanların yaş ortalaması ise 15.5 dir. Bu durum da, köy kent göç sürecindeki zincirleme göçün bir sonucu olarak değerlendirilebilir. Zincirleme göç sürecinde, özellikle köyden göç eden hanehalkı üyelerinin hepsi aynı anda göç etmemektedirler. Göç süreci yaşa ve cinsiyete göre seçici bir süreçtir. Bu nedenle çocukların ve kadınların göç tarihleri yetişkin erkeklerin göç tarihlerinden farklı olabilir. Bu nedenle, bu çizelgedeki göç tarihleri ailelerin değil, sadece çocukların göç tarihini göstermektedir. Nitekim görüşmelerde bazı çocukların ailecek, bazı çocukların ise babalarından farklı tarihlerde göç ettikleri anlaşılmaktadır.

ÇİZELGE 61: Çırakların Doğum Yeri Tabakası ve Yaşa Göre Dağılımları

	12-14	15-17	19-20	Toplam
İstanbul doğumlu	11	11	1	23
Diğer kent/kasaba	2	6	1	9
Köy doğumlu	7	11	2	20
Toplam	20	28	4	52

İstanbul dışında doğan çocukların İstanbul'a geldiklerinde ortalama yaş 10.6 dır. Bu da çocukların, ilkökul çağında İstanbul'a geldiklerini göstermektedir. Bu çocukların İstanbul'da yaşadıkları ortalama süre ise 5.2 yıldır.

3. Çırakların Hanehalkı Yapıları ve Hanehalkı Üyelerinin Çalışma Durumu

3.1. Çırakların Yaşadıkları Hanelerin Özellikleri

Çizelge 62, çırakların yaşadıkları hanelerin üyelerinin akrabalık ilişkilerine göre terkihi hakkında bilgi vermektedir. Görüldüğü üzere çırakların yaşadıkları haneler üyelerinin nitelikleri bakımından çeşitlilik göstermektedir. Çekirdek aile içinde, yani anne, baba ve kardeşlerden oluşan hanelerin içinde yaşayan çırakların oranı yüksektir. Ancak daha yakından bakıldığında bu hanelerin de hanehalkı üye sayısı bakımından farklılıklar gösterdiği gözlenmektedir. Çırakların yaşadığı çekirdek aileler içinde 3 kişilik haneler olduğu gibi, 8 kişilik haneler de vardır. Bunun yanında üye terkihi bakımından geniş aile gibi olan, yani içinde baba-oğul ilişkisi çerçevesinde birden fazla evli çift bulunan ya da geçici geniş diye de adlandırılan, evli çiftin çeşitli yakınlıkta akrabalarını bulunduran hanelerde yaşayan çıraklar da mevcuttur.

Çırakların hanelerinin incelenmesinde iki önemli konunun gözönünde tutulması gerekmektedir. Çırak çocukların bulunduğu aileler genellikle aile döngüsünün belirli bir evresinde bulunan ailelerdir. 13-20 yaş grubuna mensup çalışan çocukların bulunduğu ailelerin Türkiye'deki evlilik yaşı, doğurganlık ve ölümlülük eğilimleri çerçevesinde orta-yaş grubuna mensup ebeveynlerin bulunduğu aileler olmaları söz konusudur. Bu da çekirdek aile olsalar bile aile büyüklüklerini etkileyen önemli bir noktadır. Örneğin bu aileler içinde çırağın ailenin en küçük çocuğu olması durumunda, aileden belirli yaşa ulaşarak evlenmiş üyelerin evden ayrılmış olmaları söz konusudur. Buna karşılık çırağın ailenin en büyük çocuğu olması durumunda ise, aynı aileye mensup tüm çocukların aynı hane içinde bulunmaları söz konusudur. Bu nedenle, çalışan çocukların aile yapılarının ve büyüklüklerinin değerlendirilmesinde bu noktanın dikkate alınması gerekmektedir.

Dikkat edilmesi gerekli ikinci önemli nokta ise, göç süresi ile ilişkilidir. Çırakların göç süreci içinde olan hanelerde olması da ailelerinin terkihini önemli ölçüde etkilemektedir. Bu da çırak çocukların buldukları ailenin hem yapı olarak, hem de büyüklük olarak çeşitliliğine neden olmaktadır.

ÇİZELGE 62: Çırakların Yaşadıkları Hanelerin Aile Yapısı, Hanehalkı Büyüklüğü ve Hanede Çalışan Sayısı

	Hane Sayısı	%	Ortalama H.H. Üye Sayısı	Ortalama Çalışan Sayısı
Çekirdek ailede yaşayan	35	67.3	5.7	3.8
Hanesinde başka aile veya akraba olan	9	17.3	8.2	4.0
Akraba ailenin yanında yaşayan	5	9.6	5.6	2.6
Eksik ailede yaşayan	3	5.6	4.7	2.3
Toplam	52	100.0	6.0	2.9

Yukarıdaki çizelgenin incelenmesinden de görüleceği üzere, ailenin yapısı ile hanehalkı büyüklüğü arasında doğrudan bir ilişki kurmak pek fazla mümkün değildir. Her ne kadar eksik aile ile çekirdek

ailelerin büyüklüğü diğerlerine göre daha küçükse de, yapılan görüşmelerin ayrıntılı olarak değerlendirilmesinde aile ve göç döngüsünün daha etkili olduğu izlenimi elde edilmiştir. Bu nedenle bu bölümde çeşitli aile tiplerinden örnekler verilerek, çırakların aile yapıları hakkında biraz daha ayrıntılı bilgi verilmeye çalışılmıştır. Bu örneklerin incelenmesi çırakların hane yapılarının çeşitliliği kadar, göç süreçlerinin farklılığı hakkında da bilgi verecektir.

ÇEKİRDEK AİLE ÖRNEĞİ: Ahmet, Rize'nin merkezinde doğmuş. İstanbul'a 1985 yılında, ailecek, babasının işi için gelmişler. Babası 40 yaşında oto-elektrik tamir atölyesinin sahibi. Annesi 35 yaşında ev kadını, kızkardeşi ise 16 yaşında lise öğrencisi, bir de küçük, 4 yaşında bir kızkardeşi var. 5 kişilik ailelerinde babası ile kendisi aynı işyerinde çalışıyorlar. Evleri ve akrabaları var.

ÇEKİRDEK AİLE ÖRNEĞİ: Özcan, 13 yaşında. Ordu'nun merkezinde doğmuş. Ancak ailesi Sivas'ın bir köyünden. Önce Ordu'ya göçetmişler. Uzun süre orada yaşamışlar. Görüşme yapıldığında Özcan 3-4 ay önce İstanbul'a ailecek göçettiklerini söyledi. Babası 40 yaşında inşaat işçiliğinden, kalfalığa yükselmiş. Annesi 38 yaşında ev kadını. Özcan'ın ağabeylerinden biri 15 yaşında, o da kendisi gibi bir tornacıda çıraklık yapıyor. 11 yaşındaki kız kardeşi ilkokul öğrencisi, 4 yaşındaki erkek kardeşi ise annesiyle evde kalıyor. Tek katlı evlerini babaları yapmış.

HANEDE BAŞKA AİLE ÖRNEĞİ: Turgut 13 yaşında. Tokat'ın bir köyünde doğmuş. İstanbul'a geleli 1 ay olmuş. Birkaç yıl önce ağabeyi İstanbul'a gelmiş, inşaat işçiliği yapmış, ev kiralamış, sonra da bütün aileyi buraya getirmiş. Babası köydeki topraklarını satmış, ama parasının tümünü alamamış. Onun için bir süre kiralarını ödeyecek paraları varmış. Paranın geri kalan kısmı da gelince arsa alıp ev yapacaklar. Şu ara babası 55 yaşında ve işsiz. Ağabeyi de, 18 yaşında, inşaat mevsimi olmadığı için işsiz. Annesi, (34 yaşında) ve yengesi (18 yaşında) ev kadını. Turgut'la diğer ağabeyi (15 yaşında) çalışarak ailenin günlük masraflarını çıkarıyorlarmış.

AKRABA YANINDA YAŞAYAN ÇIRAK ÖRNEĞİ: Hasan 15 yaşında. Erzurum'un Hınıs kazasına bağlı bir köyde dünyaya gelmiş. 4 yıl önce babası ölünce, annesi evlenip, Mersin'e gitmiş. Hasan da ablasıyla (20 yaşında) İstanbul'a amcasının yanına gelmiş. Amcası (40 yaşında) Amerikan Hastanesi'nde müstahdem olarak çalışıyor. Karısı (40 yaşlarında) ev kadını ve 7 tane çocukları var. 11 kişilik hanede, amcası, Hasan, Hasan'ın ablası, amcasının kızı (13 yaşında) çalışıyorlar. Diğer çocuklar ilkokul çağında ya da daha küçük. Şimdilik kirada oturuyorlar. Bir yandan da Sultanbeyli'de ev yapıyorlar.

EKSİK AİLE ÖRNEĞİ: Ahmet 16 yaşında. Tornacıda presçi olarak çalışıyor. İstanbul'a 1989'da gelmiş. Babası soğuk demirci ustası (48 yaşında) ve ağabeyi (18 yaşında) mobilyacıda işçi olarak çalışıyorlar. Babası İstanbul'a çocukken gelmiş. Annesi ve 13 yaşındaki erkek kardeşi, Ahmet'in doğduğu köy olan Ordu-Fatsa'nın bir köyünde toprakla uğraşyormuş. Ahmet, ağabeyi ve babası kiralık bir evde beraber oturuyorlar. Eğer üçü çalışıp para biriktirebilirlerse, Sarıgazi'de ev yapacaklar, o zaman annesi ve kardeşi de İstanbul'a gelebilecekmiş.

3.2. Çırakların İstanbul'da Yaşadıkları Süre, Hanehalkı Büyüklüğü ve Hanede Çalışan Sayıları

Çizelge 63'de çırakların İstanbul'da yaşadıkları süre ile hane büyüklüğü ilişkisi olup olmadığı gösterilmek istenmektedir. Görüldüğü üzere, görelilik olarak yerleşikleşmiş ailelere mensup olan çırakların hane büyüklüğü ile, görelilik olarak yeni gelmiş çırakların hane büyüklüğü arasında çok önemli farklılık yoktur. Ancak yeni gelmiş çırakların bulunduğu haneler, görelilik olarak daha küçüktür. Bunun da göç süreci ile ilişkili olduğu söylenebilir. Daha önce de açıklandığı üzere, çırakların yaşadıkları hanelerin büyüklüğü, ailelerin gerçek büyüklüğü hakkında bilgi vermeye yeterli olmayabilmektedir. Göç süreci içinde ailenin parçalanması, ya da hanelerin geçici olarak başka akrabaları da içinde barındırması söz konusudur.

ÇİZELGE 63: Çırakların İstanbul'da Yaşadıkları Süre, Hanehalkı Büyüklüğü

Hanehalkı Büyüklüğü	İstanbul'da Yaşadığı Süre				
	1-5 Yıl	6+ Yıl	İst. Doğumlu	Toplam	%
3-5 Kişi	11	3	10	24	46.2
6-8 Kişi	6	5	12	23	44.2
9-11 Kişi	2	2	1	5	9.6
Toplam	19	10	23	52	100.0
%	36.6	19.2	44.2	100.0	-
Ortalama	5.6	6.4	6.2	6.1	-

Çırakların hane yapılarını biraz daha yakından tanıyabilmek için, hanelerin çalışan sayıları hakkında bilgi vermekte yarar görülmektedir. Çizelge 64'te çırakların yaşadıkları hanelerdeki çalışan kişi sayıları gösterilmektedir. Çırakların büyük bir kesimi 1-2 kişinin çalıştığı hanelerin üyeleridir. Bu da çırakların hanelerin çalışan üyelerinin önemli bir bölümünü oluşturduğunu göstermektedir. Çalışan çocuklar, ortalama 6 kişi olan hanelerin çalışan 3 kişisinden biridir.

Çırakların içinde yaşadıkları hanelerin büyüklüğü ile çalışanların sayısı arasında doğrudan ilişki vardır. Çeşitli aile türlerinde ve değişik hane büyüklüklerinde, yaklaşık hanehalkı üyelerinin yarısı çalışmaktadır.

ÇİZELGE 64: Çırakların İstanbul'da Yaşadığı Süre ve Hanehalkı İçinde Çalışan Sayısı

Hanehalkı Çalışan Sayısı	İstanbul'da Yaşadığı Süre				
	1-5 Yıl	6+ Yıl	İst. Doğumlu	Toplam	%
1-3 Kişi	15	6	22	43	82.7
4+ Kişi	4	4	1	9	17.3
Toplam	19	10	23	52	100.0
%	36.6	19.2	44.2	100.0	-
Ortalama	2.8	3.4	2.7	2.9	-

3.3. Çırakların Hanehalkı Üyelerinin Bazı Nitelikleri

Çırakların hanehalkı büyüklükleri ve çalışan sayıları hakkında yukarıda verdiğimiz sayısal bilgilerden sonra, hanehalkı bileşimlerini ve çalışan çocukların hanehalkı içindeki konumlarını biraz daha ayrıntılı olarak gösterebilmek amacıyla Çizelge 65 hazırlanmıştır. Bu çizelgede çırakların yaşadıkları hanelerdeki hanehalkı üyelerinin yaşa ve cinsiyete göre dağılımları gösterilmektedir.

Bu çizelgede ilk göze çarpan nokta, çalışan çocukların hanelerindeki erkek nüfus fazlasıdır. Bu hanelerde yaklaşık bir kadın üyeye iki erkek üye düşmektedir. Ancak erkek nüfus fazlası her yaş grubunda aynı değildir. 11 yaş ve daha küçük hane üyelerinin bulunduğu yaş grubu ile 26 yaş ve daha büyüklerin bulunduğu yaş grubundaki cinsiyet oranı, görece olarak daha eşit cinsiyet oranını göstermekteyken, 12-18 yaş grubunda bu oran çok daha yüksektir.

ÇİZELGE 65: Çırakların Yaşadıkları Hanelerdeki Üyelerin Yaşa ve Cinsiyete Göre Dağılımı

	Kadın	Erkek	Toplam	%	E/K Oranı
11 ve daha küçük	22	42	64	20.4	1.91
12-18 yaş	33	74	107	34.1	2.24
19-25 yaş	16	23	39	12.4	1.44
26 ve daha büyük	46	51	97	30.9	1.11
Yaşı belirsiz	4	3	7	2.2	0.75
Toplam	121	193	314	100.0	1.6
%	38.5	61.5	100.0	-0	-

Yine aynı tablonun değerlendirmesinden hanehalkı üyelerinin yaş gruplarına göre dağılımlarında da dikkati çeken bazı özellikler gözlenmektedir. Bu hanelerde 12-18 yaş grubundaki üyelerin oranı diğer

yaş gruplarından yüksektir. Çok küçük çocukların oranı ise görece olarak daha düşüktür. Bu durumun bir kesimini aile döngüsü ile açıklamak mümkündür.

Ancak, özellikle 12-18 yaş grubundaki cinsiyet oranının farklılığı daha çok göç sürecinin seçiciliği ile açıklanabilir. Küçük çocukların bulunduğu hanelerin, daha çok göç sürecinin tüm aile fertleriyle birlikte yapıldığı durumlarda, ya da yerleşikleşmiş ailelerde olduğu gözlenmektedir. Ancak henüz göç sürecinin başlangıcında olan hanelerde çok küçük çocuklar İstanbul'a getirilmemektedir. Genellikle erkek çocukları 11 yaşından sonra İstanbul'a gelmektedirler. Bu durum görüşmelerin hane bazında değerlendirilmelerinde de gözlenmiştir. Bu duruma hem çekirdek, hem de diğer tür ailelerde rastlamak mümkündür. Aile türleri ile ilgili örneklerin incelenmesiyle de bu nitelikte ilgili eğilimleri algılamak mümkün olmaktadır.

ÇİZELGE 66: Çırakların Yaşadıkları Hanehalkı Üyelerinin Cinsiyeti Göre Çalışma Durumu

Kadınların Çalışma Durumu	%	Erkeklerin Çalışma Durumu	%
Çalışan evli kadın : 5		Çalışan 19 yaş üstü : 64	
Çalışan genç kız : 17		Çalışan 18 yaş altı : 67	
Toplam çalışan : 22	18.2	Toplam çalışan : 131	67.9
12 yaş üstü öğrenci : 7		12 yaş üstü öğrenci : 8	
11 yaş altı öğrenci : 11		11 yaş altı öğrenci : 32	
Toplam öğrenci : 18	14.9	Toplam öğrenci : 40	20.7
Ev kadını : 52		Emekli, yaşlı : 2	
Ev kızı : 20		Evde küçük çocuk : 11	
Evde küçük çocuk : 8		İşsiz : 9	
İşsiz : 1		Evde oturan : 22	11.4
Evde oturan : 81	66.9		
Toplam	121	100.0	121
			100.0

52 çırakla yapılan görüşmelere dayanılarak yapılan hesaplamalardan, çırakların hanelerinde toplam 314 kişinin bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu nüfusun yaklaşık yarısı çalışmaktadır. Çizelgede işsiz olarak gösterilenlerin inşaat mevsiminde çalıştıkları ve geçici olarak evde oldukları anlaşılmaktadır. Bu grup da dahil edildiğinde, tüm hanelerde, hane başında çalışan ve çalışmaya hazır olan nüfus sayısı ortalama 3.1'e yükselmektedir.

Bu hanelerde çalışanların yaş gruplarına bakıldığında, çalışanların yaklaşık yüzde 55'inin 18 yaşından küçük olduğu ortaya çıkmaktadır. Çalışanların yüzde 86'sının ise erkek olduğu gözlenmektedir. Çalışan erkeklerin yarıdan fazlası 18 yaşın altındaki çocuklardır. Aynı şekilde çalışan kadınların yüzde 77'si genç kızlardır. Burada yapılan görüşmelerde çalışan kadınların daha çok çırak kızların bulunduğu hanelerde yoğunlaştığı gözlenmektedir. Erkek çıraklarla yapılan görüşmelerde, 44 haneden sadece 5'inde toplam 6 kadının çalıştığı, buna karşılık 8 kız çırakla yapılan görüşmede bu hanelerde 14 kadının çalıştığı dikkati çekmektedir. Bu durumun ayrıca incelenmesi gerekmektedir. Kız çıraklarla ilgili bulguların aktarıldığı bölümde bu konuya tekrar değinilecektir. Buna bağlı olarak dikkati çeken bir diğer nokta da hane başına düşen "ev kadını" ve "ev kızı" sayısıdır. Hane başına ortalama 2 "ev kadını-kız" düşmektedir. Bu oran hane başına düşen çocuk ve öğrenci sayısından (1.5) yüksektir. Öğrencilerin ise ağırlıklı bölümü ilkökul çağındadır. Bu da büyük ihtimalle göç sürecinin seçiciliğinin bir başka göstergesidir.

III. ÇIRAKLAR VE EĞİTİM

1. Çırakların Eğitim Durumları

Bu bölümde görüşme yapılan çocukların eğitim durumları, eğitim kurumlarıyla ilişkilerinin niteliği ve formel eğitim sistemini nasıl algıladıkları üzerinde durulacaktır. Aşağıdaki çizelgelerde çırakların yaşlarına ve doğum yerlerine göre eğitim durumları karşılaştırmalı olarak gösterilmektedir. Görüşme yapılan 52 çıraktan 39'u ilkokul mezunu, 13'ü ise ortaokuldan ayrılmadır. Bunlardan sadece bir tanesi ortaokul diploması almıştır. Diğerleri ortaokulun ilk ya da ikinci sınıfında formel eğitimi terketmişlerdir. Ortaokuldan ayrılmış çıraklar daha çok 15-17 yaş grubunda yoğunlaşmaktadırlar.

ÇİZELGE 67: Çırakların Yaşlarına Göre Eğitim Durumları

Yaş	İlkokul	Orta Terk	Toplam
12-14	17	3	20
15-17	19	9	28
18-20	3	1	4
Toplam	39	13	52
%	75.0	25	100.0

Bu arada yapılan görüşmelerde ilkokul mezunu olan çocukların 10 tanesinin ilkokuldan sonra ve çalışmaya başlamadan önce, 1 ya da 2 yıl süreyle, tam gün dini eğitim veren, yatılı ya da yatılı olmayan okullara (kuran kurslarına) devam ettikleri anlaşılmıştır. Bir kız öğrenci ise bir yıl süreyle dikiş kursuna devam ettiğini söylemiştir. Ancak bu çocuklar da, aşağıda açıklayacağımız gerekçelere benzer nedenlerle, bu eğitimlerini yarım bırakmışlardır. Dolayısıyla ilkokul sonrası, çalışmadan, ortaokula ya da başka kurslara devam eden çocuk sayısı, görüşme yapılan tüm çırakların yaklaşık yarısını oluşturmaktadır. Bir başka deyişle görüşme yapılan çırakların yaklaşık yarısı, ilkokul sonrasında da eğitimi sürdürmeyi denemiştir.

Burada çırakların anne ve babalarının eğitim durumları hakkında da kısaca bilgi verilmesinde yarar görülmektedir. Genel olarak çırakların eğitim düzeyi anne ve babalarından yüksektir. Babaların yüzde 60'ı ilkokul, yüzde 14'ü orta öğrenim görmüştür. Okur-yazar olan babaların oranı yüzde 19, okur yazar olmayanların oranı ise yüzde 8'dir. Ancak burada bir noktaya işaret etmekte yarar görülmektedir. Görüşme yapılan çıraklardan 7'sinin babasının eğitimi kendilerinden yüksektir. Bir lise, bir sanat okulu, 4 ortaokul eğitimi görmüş babanın çocuklarının eğitim düzeyleri kendilerinden düşüktür.

Çırakların annelerinin eğitim düzeyleri ise genellikle hem kocalarından, hem de çocuklarından düşüktür. Annelerin yüzde 42'si ilkokul mezunu, yüzde 38'i hiçbir eğitim görmemiş, yüzde 17'si okur-yazardır. Sadece bir çırağın annesi meslek lisesi mezunudur. Bu annenin çocuğu da orta 2'de eğitimi terketmiştir.

Çizelge 68 ise, çırakların doğum yerlerine göre eğitim durumlarını göstermektedir. Buradan da ortaokula devam edenlerin daha çok kent doğumlu çocuklar olduğu anlaşılmaktadır. Köy doğumlular içinde ortaokula devam etmiş olan sadece tek çocuk vardır.

ÇİZELGE 68: Çırakların Doğum Yerlerine Göre Eğitim Durumları

	İlkokul	Orta Terk	Toplam	%
Kent doğumlu	20	12	32	61.5
Köy doğumlu	19	1	20	38.5
Toplam	39	13	52	

Bu durum, ilköğretimin Türkiye'de yaygınlaşmış olmasının bir sonucudur. Ancak ilkokul sonrası eğitim kurumlarına daha çok kentsel alanlarda yaşayan çocuklar ulaşabilmektedir. Ancak, sadece çıraklar söz konusu olduğunda, bu çocukların arasında ilkokul sonrası formel eğitime ya da kuran kurslarında olduğu gibi diğer eğitim kurumlarına ulaşma ve devam etme olanağına sahip olan çocukların da olduğu anlaşılmaktadır.

2. Çırakların Formel Eğitimi Bırakma Nedenleri

Çıraklara gerek düzenli görüşme sırasında ve gerekse derinlemesine mülakatlar sırasında eğitimi bırakma nedenleri, eğitim kurumları ve eğitim sistemi hakkındaki görüşleri üzerine çeşitli sorular yöneltilmiştir. Bu bölümde bu sorulara verilen cevapların değerlendirilmesi yapılacaktır.

Çizelge 69, çocukların yaş gruplarına göre, eğitime devam etmeme nedenleri hakkında derlenen bilgileri özetlemektedir. Eğitime devam etmeme ile ilgili bulgular açık uçlu birkaç sorunun değerlendirilmesine dayanmaktadır. Çocukların bir kesimi ailelerinin istemesine, ya da ailelerinin onları okutma olanağına sahip olmasına karşın “başarısızlık”, “okulu sevmeme” gibi gerekçelerle kendi iradeleriyle formel eğitime devam etmediklerini belirtmişlerdir. Bir diğer grup çırak ise, okumak istediklerini ancak ailelerinin yoksulluğu, babalarının çalışmaya zorlaması ya da yaşadıkları bölgede eğitim olanağının olmayışı gibi gerekçelerle eğitime devam edemediklerini belirtmişlerdir.

Dolayısıyla çırakların eğitime devam etmeme nedenleri iki ana grupta toplanmıştır. Birinci grubu “kendi istemeyenler”, ikinci grubu ise “mecbur kalanlar” oluşturmaktadır. Çizelge 69’dan da izleneceği üzere, çırakların yüzde 64’ü kendi istekleriyle, yüzde 37’si ise, mecbur kaldıkları için eğitime devam etmediklerini belirtmişlerdir. Yine aynı çizelgeden izleneceği üzere, henüz ilkokulu bitirmiş olan 12-14 yaş grubunda kendi isteği ile eğitime devam etmemiş olanların ağırlığının yüksek olduğu gözlemlenmektedir. 15/17 yaş grubunda ise, bu oran biraz daha düşmektedir.

ÇİZELGE 69: Çırakların Yaşlarına Göre Formel Eğitimi Bırakma Nedenleri

	Kendi İstemedi	Mecbur Kaldı	Toplam
12-14	14	6	20
15-17	16	12	28
18-20	3	1	4
Toplam	33	19	52
%	63.5	36.5	100.0

Çizelge 70’te çırakların doğum yerlerine göre eğitimi bırakma nedenleri aktarılmaktadır. Kent doğumlu çocuklarda kendi isteği ile eğitime devam etmeme durumu daha fazladır. Köy doğumlu olanlar ise daha çok “mecbur kaldıkları” için okuyamadıklarını belirtmişlerdir.

ÇİZELGE 70: Çırakların Doğum Yerlerine Göre Formel Eğitimi Bırakma Nedenleri

	Kendi İstemedi	Mecbur Kaldı	Toplam	%
Kent	22	10	32.2	61.5
Köy	11	9	20	38.5
Toplam	33	19	52	100.0
%	63.5	36.5	100.0	

Kent doğumlu olan çocuklarla yapılan görüşmelerde bir kesimi – ki bunlar daha çok ortaokula devam ederken eğitimi terketmiş olanlardır – okulda başarısız olduklarını ve babalarının isteğine rağmen okuyamayacaklarını anladıklarını ve bu yüzden eğitimi kendi istekleriyle bıraktıklarını söylemişlerdir.

Okuyamama cevabı sık rastlanan cevaplardandır. Ancak bunun yanında sürekli olarak karşılaşılan cevaplardan biri de “okulu ve dersleri sevmemdir”. Özellikle kent kökenli çocuklarla, köyden göçetmiş ve kentteki okullara devam etmiş çocuklar arasında bu değerlendirme yaygındır. Kentte büyüyen ve kentteki okullara devam etmiş olan çocukların gerek okula ve gerekse eğitime güvenleri daha azdır. Buna karşılık köyde okuyan çocuklar hem okullarını daha çok sevmekte hem de eğitime daha çok güvenmektedir. Kanımızca bu durumun üzerinde ayrıca durulmasında büyük yarar vardır. Özellikle köyde ve kentteki okulların karşılaştırılması sonucunda ortaya çıkan tablo ilgi çekicidir. Burada bir iki örnek vererek bu olguyu özellikle eğitimcilerin ilgisine sunmak istiyoruz. Örneğin Sivas’ın bir köyünde doğmuş ve orada bir süre eğitime devam ettikten sonra bölgedeki bir ilkokula devam etmiş olan 12 yaşındaki bir çocuğun bu soruya verdiği cevap şöyledir: “Buradaki okul da, öğrenciler de kötüydü. Sivas’takinden de kötüydü, okulu sevmemdim”. Yine köy

kökenli bir kız çocuğu köydeki okuluyla buradaki okulu karşılaştırarak “Buradaki okulu sevmedim, öğretmenler sürekli dayak atıyorlar, ailem okutmayı çok istedi ama ben gitmek istemedim”, demektedir.

Buna karşılık köy doğumlu ve ilkokulu köyde okumuş çocuklarda “okulu sevmeme” gerekçesine çok daha az rastlanmıştır. Bu çocuklar arasında “ailemin imkânı yoktu, çalışmak zorundaydım” cevabını verenler daha fazladır. Özellikle bu grup çocuk arasında, eğitim sistemine güven ve özlem diğerlerinden daha fazladır.

ÇİZELGE 71: Çırakların Eğitim Durumuna Göre Formel Eğitimi Bırakma Nedenleri

	Kendi İstemedi	Mecbur Kaldı	Toplam	%
İlkokul	21	18	39	75
Orta terk	12	1	13	25.0
Toplam	33	19	52	100.0
%	63.5	36.5	100.0	

Çizelge 71’de ortaokulu terkedenler arasında, “kendi isteği” ile okumaktan vazgeçenlerin oranının çok yüksek olduğu gözlenmektedir. Bunlar arasında “başarısızlık”, “dersleri kafam almıyordu” gibi gerekçelere sıkça rastlanmaktadır. Bu durumun eğitim sistemimizin yapısal bir sorunu olduğu açıktır. Genellikle eğitimi terkeden çocuklardan oluşan bu grubun ortaya çıkardığı durum, bazı ailelerde, çocuklarını daha fazla eğitime isteğinin olmasına karşın, eğitim sistemimizin “çocukları” eğitmeden uzaklaştırdığı sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Bunun kesin nedenleri, doğrudan eğitim sistemi üzerine yapılacak araştırmalardan sonra ortaya çıkabilecektir. Bu sorunların bir boyutunun pedagojik sorunlar olduğu açıktır. Ancak sorunların diğer bir boyutunun da, formel eğitim sisteminin, iş piyasası ile uyumsuzluğu olduğu anlaşılmaktadır. Bu konuya aşağıdaki bölümde değinilecektir.

3. Çırakların Formel Eğitimi Bırakmaktan Pişmanlık Duyup Duymadıkları

Görüşme yapılan çıraklar, düzenli çalışmaya, genellikle formel eğitim kurumlarını terkettikten sonra başlamaktadırlar. Bu çocuklar arasında tatillerde “geçici” olarak küçük işyerlerinde çalışmış, ya da sokak satıcılığı yapmış olanlar da vardır. Ancak bu durum çocuklar tarafından “çalışma” yaşamına başlangıç olarak kabul edilmemektedir. Esas olarak erkek çocuklar için “okul” ve “iş”; kız çocukları için ise “okul” ve “ev” seçenekleri ilkokul eğitiminden sonra gündeme gelmektedir. Buradaki seçim şanslarını ise “ailelerinin” durumu belirlemektedir. Yukarıda da belirtildiği üzere çalışan çocuklar arasında “aile” durumu itibariyle “okul” seçeneğinin gerçekleşmesi ihtimali çok az değildir. Ancak burada da eğitim sistemimizin yapısal sorunları gündeme gelmekte ve çocukların geleceğini belirlemektedir. Bu bölümde görüşme yapılan çocukların iş deneyiminden sonra ve tekrar geriye baktıklarında formel eğitim sisteminden kopmuş olmalarından pişmanlık duyup duymadıkları hakkındaki görüşleri aktarılacaktır. Çocukların çalışma koşulları hakkında daha ilerdeki bölümlerde daha ayrıntılı bilgi verilecektir. Burada sadece görüşme yapılan çocukların ortalama 2.3 yıllık bir çalışma deneyimine sahip olduklarını belirtmekle yetinmek istiyoruz.

Çizelge 72’de çırakların çalışma deneyiminden sonra formel eğitimi bırakma ya da devam edememekten dolayı pişman ya da üzgün olup olmadıkları hakkında görüşleri, yaş gruplarına göre karşılaştırmalı olarak gösterilmektedir.

ÇİZELGE 72: Çırakların Yaşlarına Göre Formel Eğitimi Bırakmaktan Pişman Olup Olmadıkları

	Pişman Değil	Pişman	Hem Pişman Hem Değil	Toplam	%
12-14	4	13	1	20	38.5
15-17	8	19	1	28	53.9
18-20	3	-	1	3	7.7
Toplam	17	32	3	52	100.0
%	32.7	61.5	5.8	100.0	

Genel olarak bakıldığında, çırakların ortalama iki yılı aşkın çalışma deneyimleri sonunda formel eğitim sisteminden kopmaktan pek de memnun olmadıkları ortaya çıkmaktadır. Ancak yine de çırakların yüzde 33'ünün formel eğitim sisteminden kopmuş olmaktan şikayetçi olmamaları dikkati çekmektedir. Yukarıdaki çizelgeden izleneceği üzere yaş gruplarına göre dağılım, yaşça büyük olanlar dışında, birbirlerine yakındır.

Yaşça büyük olan gençlerin, iş yaşamında daha deneyimli ve görel olarak daha yüksek ücret alan ve belgeli olmasa da “kalfa” konumunda çalışan gençler oldukları daha önce de belirtilmişti. Bu gençlerin kendi deneyimlerinden ve çevrelerinde yaptıkları gözlemlerden giderek kendi konumlarını değerlendirdikleri anlaşılmaktadır. Bu gençlerin, özellikle yüksek eğitim görmüş gençler arasında yaygın olan, uygun iş bulamama sorunundan haberdar oldukları anlaşılmaktadır. Bu gençlerin konuyla ilgili cevaplarından bir iki örnek vererek bu algılama hakkında bilgi vermekte yarar görülmektedir. Örneğin bu gençlerden biri bu soruya; “Pişman değilim. Çalışarak daha iyi öğreniliyor. Okuyan arkadaşlarımı görüyorum, hepsi işsizler. Ben her yerde iş bulabiliyorum” diye; bir diğeri ise; “Pişman değilim, meslek edindim. Sırf okumak yetmiyor. Üniversite mezunu dayım iş bulamıyor” diyerek cevaplamıştır. Bu cevaplarda gençlerin eğitim sisteminin iş piyasasına uygun olmayışının sonuçlarını algıladıklarını gözlemlemek mümkündür.

Çırakların eğitimi terketmekten “pişmanlık” duyup duymadıklarıyla doğum yerleri ya da en son devam ettikleri eğitim kurumları arasında çok önemli farklılıklar gözlenmemiştir. Bu nedenle raporda bu dağılımlar aktarılmamaktadır. Ancak kısaca özetlenecek olursa, kentte doğanlar arasında formel eğitimi bırakmış olmaktan pişman olanlar biraz daha fazladır. Yine aynı şekilde, ortaokuldan ayrılanlar, ilkokuldan ayrılanlara göre eğitimi bırakmış olmaktan biraz daha fazla pişmandır.

Pişman olanlarla olmayanları en çok açıklayan ilişki eğitim sisteminden “kendi isteği” ile ayrılanlarla, “mecbur” kaldıkları için ayrılanlar arasında gözlenmektedir. Aşağıdaki çizelgede bu bulgular özetlenmektedir.

ÇİZELGE 73: Çırakların Eğitimi Bırakma Nedenlerine Göre Formel Eğitimi Bırakmaktan Pişmanlık Duyup Duymadıkları

	Pişman Değil	Pişman	Hem Pişman Hem Değil	Toplam	%
Kendi istedi	16	16	1	33	63.5
Mecbur kaldı	1	16	2	19	36.5
Toplam	17	32	3	52	100.0
%	32.7	61.5	5.8	100.0	-

Görüldüğü üzere, pişman olmayanların hemen tümünü formel eğitim sistemini kendi isteği ile bırakanlar oluşturmaktadır. Mecbur kaldıkları için ayrıldıklarını belirtenler arasında “pişman” olmayan tek çırak vardır. Ancak kendi isteği ile ayrılanların yarısı eğitimi bıraktıklarından dolayı memnuniyetsizliklerini dile getirmektedirler.

Bu bölümde düzenli görüşmelerde yeralan açık uçlu sorularla diğer gözlem sonuçlarına dayanılarak çırakların eğitimi terketmekten pişman olup olmama nedenleri üzerinde durulacaktır.

Burada önce, eğitimi bırakmaktan pişman olmayanların cevaplarını değerlendirelim. Eğitimi bırakmaktan pişman olmamanın temel nedenini “meslek edinme” ve “gelecek” kaygısı oluşturmaktadır. Çıraklar meslek edinme olanağına eğitimi bırakarak kavuştuklarına inanmaktadırlar. Örneğin babası da kendisi gibi küçük sanayide ustalık yapan ve eğitimi kendi isteği ile bıraktığını belirtmiş olan 14 yaşındaki bir çırak; “Meslek edinmem lazım. Allah korusun, babama bir hal olursa, sakat kalırsa, ben ve ailem ne olur? Benim acele meslek edinmem lazım!” demiştir. Yine kendi isteği ile oto sanayide bir işe girmeyi okumaya tercih eden bir başka çırak, “Meslek edinmek için çalışmak daha iyi, okul bir yere kadar işe yarıyor!” demektedir.

Bu çocuk için formel eğitim sistemi “meslek edinmek”le yarışan, neredeyse onun karşısı olan ve hatta bir tür boşa vakit geçirme ya da “fantezi” anlamına gelmektedir. Bu çocuklar için geleceği garantiye almanın tek yolu vardır, o da meslek edinmektir. Meslek edinmenin yolu da erken yaşta çalışmaya başlamaktan geçmektedir. Eğitim sisteminde kalmak bunu geciktirmektedir. Formel eğitim sistemi içinde kalarak “meslek” edinmek, ancak “sonuna kadar” okumakla mümkündür. Bu da oldukça uzun ve sonu da çok riskli bir yoldur. Buna karşılık meslek edinilebilecek işlere girmek de, ancak orta okul yaşlarında olmaktadır. Yaş daha fazla ilerleyince bu işlere girmek de, dayanmak da zorlaşmaktadır. Dolayısıyla bu işlere girmekte gecikilince, bu şansı da yitirmek mümkündür. Bu nedenle özellikle orta okula devam eden çocukların bir kesimi, ailelerinin okutma isteğine karşın ve onların tüm umutlarını yıkma pahasına, “sonuna kadar” okuma şansını edinemeyeceklerini sezerek okulu terketmişlerdir.

Eğitim sisteminden koptuklarından dolayı pişman olanların gerekçeleri ise daha çeşitlidir. Örneğin yaşları küçük olan çıraklar, başlangıçta okulu sevmediklerini ve çalışıp para kazanmak istediklerini ancak çalışmaya başlayınca bu işin de pek kolay olmadığını algıladıklarını belirtmişlerdir. “Okul daha rahattı”, “Okulda daha temiz temiz dolaşıyorduk”, diyenleri bu grupta toplamak mümkün olabilmektedir.

Buna karşılık bir grup çırak ise sadece çalışmanın ve meslek edinmenin yetersiz olduğunu farkettiklerini belirtmişlerdir. Örneğin bir çırak babasının tüm ısrarlarına rağmen çalışmaya başladığını ve ancak babasının ne demek istediğini daha yeni anladığını belirterek; “Babam bana derdi ki; ‘üniversiteyi bitir, iş bulma, istersen sebzeçilik yap. Yine da farklı olursun!’ Bunu şimdi okuyan arkadaşlarımı görünce ve kendimi karşılaştırınca farkediyorum. Onlar giyinmesini, yürümesini, konuşmasını öğrendiler. Biz burada sanki dağ başında yaşıyoruz. İnsan içine çıkınca ne yapacağımızı bilmiyoruz.” diyerek, bu durumu özetlemektedir.

Ancak yukarıdaki cevaptan da anlaşılacağı üzere bu durumda da “eğitim sistemi, meslek vermese de, kültür verir, ya da statü verir” algılaması söz konusudur. Eğitim sisteminin hüner kazandırıcı olmadığı oldukça yaygın bir kanıdır. Eğitim sistemine güvenden çok, eğitim sisteminin görgü artırıcı yönü ile sanayide çalışmanın getirdiği toplumsal tecrid daha çok vurgulanmaktadır. Bu tür gerekçeler daha çok kent doğumlu gençler arasında gözlenen bir pişmanlık nedeni olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bir diğer grup pişmanlık nedeni ise, daha çok “yoksulluk” nedeniyle eğitime devam edenler arasında gözlenmektedir. Okumak istedikleri halde ailelerinin yoksulluğu nedeniyle okumaya devam edemeyenler için eğitim sisteminin anlamı farklıdır. Bu grup için eğitim sistemine güven daha fazladır ve ulaşmak istedikleri çok önemli bir özlem kaynağıdır. Önemli bir kesimi ilkökul mezunu olan bu gençler eğitim görerek hem daha kültürlü olacaklarına ve hem de daha iyi mesleklere ulaşabileceklerine inanmaktadırlar. “Okumak isterdim. Babamın durumu iyi olsaydı, ne yapar eder okurdum. Daha iyi meslek ancak okulla olur” diyenleri bu grupta toplamak mümkündür.

Bu araştırma sırasında sayıları az olsa da karşımıza çıkan bir başka grup çırak ise, babalarının işini devam ettirmek için zorla okuldan ayrılanlardır. Bu çocuklar, babalarının işyerlerini sürdürme şansları olmaları nedeniyle iş güvencesi bakımından kendilerini daha şanslı görmektedirler. Bunlar için ise eğitimde kalmak çok küçük yaşta çalışmaktan kurtulmak ve çocukluklarını uzatabilmek anlamını taşımaktadır. Dolayısıyla bu çıraklar da “baba mesleğini sürdürmek” uğruna eğitim sisteminden erken kopmaktan pek de memnun değillerdir.

4. Çırakların Çıraklık Okulundan Haberdar Olma Durumları ve Formel Çıraklık Eğitimi Hakkında Düşünceleri

4.1. Çıraklık Okulundan Haberdar Olma Durumları

Görüşme yapılan çıraklara, araştırma bölgesinde eğitim veren çıraklık okulu’ndan haberdar olup olmadıkları ve eğer haberdarlarsa bu okul hakkındaki düşünceleri sorulmuştur. Aşağıdaki çizelgede çırakların doğum yerlerine göre çıraklık okulu’ndan haberdar olma durumları hakkında bilgi verilmektedir.

Düzenli görüşme yapılan 52 işyerindeki çıraktan sadece 13'ünün çıraklık okulu ile ilişkisi olduğu anlaşılmıştır. Bu çıraklardan 11'i halen bu okula devam etmektedirler. Çıraklardan ikisi ise burada verilen eğitimi beğenmedikleri için okulu terkettiklerini belirtmişlerdir. Görüşme yapılan çıraklardan 23'ü bölgede bu amaçla eğitim veren bir okulun varlığından haberdar olduklarını belirtmişlerdir. Çıraklardan 16'sı ise böyle bir okulun varlığını, ilk defa görüşme sırasında bizden öğrenmişlerdir. Bu çocuklar daha sonra konuyla ilgilenmişler, okul ve okula giriş koşulları hakkında bizden bilgi almışlardır.

ÇİZELGE 74: Çırakların Doğum Yerlerine Göre Çıraklık Okulu Hakkında Bilgileri

	Öğrenci	Okulu Duymuş	Okulu Duymamış	Toplam
Kent	9	16.7	7	32
Köy	4	7	9	20
Toplam	13	23	16	52
%	25.0	44.2	30.8	100.0

Yukarıdaki çizelgede doğum yeri kökenine göre okuldan haberdar olma durumu hakkında bilgi verilmektedir. Bu çizelgeden okula devam eden ve okuldan haberdar olan çırakların daha çok kent doğumlu çıraklar olduğu ortaya çıkmaktadır. Köy kökenli olanlar arasında okuldan haberdar olmayanların oranı daha yüksektir.

Ancak görüşmelerin ayrıntılı incelenmesi, doğum yeri kökeninin okuldan haberdar olma durumunu yeterince açıklamadığını göstermektedir. Bunu özellikle okuldan haberdar olmayanların incelenmesiyle açıklayabiliriz. Okuldan haberdar olmayanların yarısı konfeksiyonda çalışan çırak kızlardır. Görüşme yapılan kız çocuklarından sadece biri ağabeyinden böyle bir okulun olduğunu duyduğunu, ancak bunun sadece erkek çıraklar için açıldığını zannettiğini belirtmiştir.

Okula devam eden ve okuldan haberdar olan çırakların daha çok okulun çevresinde yer alan küçük sanayi sitelerinde (oto-motor, torna tesviye) çalışanlar oldukları anlaşılmaktadır. İşyerleri buralardan uzak olanlar ise, daha az haberdardır. Dolayısıyla işyerinin konumu çıraklık okulu hakkında bilgi sahibi olmayı etkileyen önemli bir etkidir. Bu da okul ve sistem hakkındaki bilgilendirmenin yetersiz olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Örneğin okulu duydukları halde okulla ilişkisi olmayan çırakların okul hakkındaki bilgileri daha çok aynı bölgede çalışan ve okula devam eden arkadaşlarına dayanmaktadır.

Konfeksiyon ve metal işkolundaki orta büyüklükteki işyerleri ise bölgede dağılmıştır. Burada çalışan çocukların çıraklık okuluna kaydolmaları ancak işyerlerinde işverenin "sınıf" açmasıyla mümkün olabilmektedir. Bu da daha çok işverenin kendi isteğine terkedilmiş bir konudur. Örneklere bu tür işyerleri çıkmadığı için bu tür işyerleriyle ayrıca görüşme yapılmıştır. Buradaki çıraklık sınıfı olan ve olmayan işyerlerinin karşılaştırılması orta büyüklükteki işyerlerinde "sınıf açılma" durumunun çırakların bilgisinden çok farklı dinamikleri olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır.

4.2. Çıraklık Okulu Hakkında Düşünceleri

Çıraklık okuluna devam eden öğrencilerin tümü okula devam etmekten memnun olduklarını belirtmişlerdir. Ancak daha önce de söz edildiği üzere görüşme yapılan çıraklardan ikisi daha önce bu okula kaydolduklarını, ancak okulu, buradaki eğitimin işe yaramadığını düşünerek, terkettiklerini belirtmişlerdir. Bu iki eski öğrenciden biri 19, diğeri ise 20 yaşındadır. Biri babasının, diğeri ise eskiden beri çalıştığı işyerinde sigortalı olarak çalışmaktadırlar. Her ikisi de okulda verilen eğitimin "teorik" (kitaptan) verildiğini, dolayısıyla yararsız olduğunu ve kendileri mesleklerini okuldaki hocalardan daha iyi bildiklerini, algıladıklarını ve boşuna vakit kaybetmemek için okuldan ayrıldıklarını belirtmişlerdir. Fiilen kalfa konumunda olan bu gençler, okulun kendilerine vereceği "Ustalık Belgesi"nin piyasa ve dolayısıyla kendilerinin geleceği için önemli olmadığını belirtmişlerdir. Bu gençlere göre "ustalık" belgeyle kanıtlanmaz ve işi iyi bilenler hem daha çok müşteri hem de isterlerse daha iyi iş bulabilirler. Ustalık belgesi ve okuldaki eğitim bunları edinmek için zorunlu değildir.

Halen okula devam eden çıraklık okulu öğrencilerinden 6'sı Fatih Sanayi Sitesi'ndeki, 5'i ise İMES Sanayi Sitesindeki okula devam etmektedirler. Bu çocukların çalıştıkları işyerlerindeki işverenlerin hepsinin "ustalık belgesi" olduğu anlaşılmaktadır. Ancak bu çocukların bu işyerlerine girmeleri pek de tesadüfi olmamıştır. Görüşme yapılan 11 çocuktan sadece biri tesadüfen ve kendisi iş arayarak bu işyerine girmiştir. 14 yaşında ve babası iş kazasında ölmüş olan bu çocuğu, işyerindeki hevesi ve başarısı nedeniyle, işvereni, hem sigortalı yapmak hem de mesleğinde ilerlemesini sağlamak için okula kaydetmiştir.

Çıraklık okuluna devam eden diğer öğrencileri ise iki gruba ayırmak mümkündür. Bunlardan birinci gruba girenler; babaları görel olarak daha iyi işe sahip olan (örneğin TIR sahibi, kömür deposu sahibi, taksi sahibi, oto-elektrik tamir atölyesi sahibi, TMO'de şöför gibi) ailelere mensup olan çocuklardır. Bu aileler, tanıdık, akraba, ya da hemşehrileri arasında mesleğinde iyi olduğuna güvendikleri ustaların yanına çocuklarını yerleştirmişlerdir. Bu aileler, çocuklarını okutmak istemiş, ancak onlar eğitimi terkedince "meslek sahibi" olmaları için iyi bir usta yanına yerleştirilmişlerdir Buna karşılık, ikinci gruba giren çocukların babalarının işleri (inşaat işçisi, işsiz, ölü, sakat, vb) dolayısıyla ailelerin durumu ilk gruba göre daha kötüdür. Ancak bu çocukların bu işyerlerine girmeleri daha çok yakın akrabalarından (ağabey, amca, dayı) birinin bu işyerinde çalışması ve işverenle ilişkilerinin iyi olması nedeniyle mümkün olabilmektedir. Öğrenci olan çırakların tümü okula devam etmekten memnundur. Özellikle orta okuldan ayrılarak bu okula devam eden öğrenciler, teorik derslerin mesleki eğitimlerine katkıda bulunacağından ve sonunda ustalık belgesi alacaklarından dolayı öğrencilikten memnundur. Aile durumu kötü olan öğrenciler için ise, meslek eğitimi ve ustalık belgesi kadar sigortalı olabilmek de önemlidir.

Okula devam etmeyen, ancak böyle bir okulun olduğundan haberdar olan 23 çıraktan sadece biri, bu okulun yararına inanmadığını ve bu nedenle okula gitmek istemediğini söylemiştir. Diğerleri ise, böyle bir okula devam etmek istediklerini belirtmişlerdir. Ancak bunlardan sadece üçü ustalarıyla konuştuklarını ve okula en kısa zamanda kaydolacaklarını belirtmişlerdir. İki çırak henüz konuşmadıklarını ama ustalarının yollayacağını tahmin ettiklerini, biri ustasının "ustalık belgesi" olmadığı için, bir diğeri ise ustasıyla konuştuğunu ancak kendi konusunda sınıf olmadığı için okula gidemeyeceğini belirtmişlerdir. Diğer 15 çocuk ise okulu duyduklarını, ancak ustalarına çeşitli nedenle "konuyu açamadıklarını" söylemişlerdir. Bu çıraklar okula gidip gidemeyeceklerini bilmemektedirler. Bu çırakların daha çok işe yeni girmiş ve işverenleriyle tanışıklık ilişkisi olmayan çıraklar oldukları anlaşılmaktadır. Ayrıca özellikle kendi kendilerine işe girmiş olan çırakların büyük bir kesiminin, işverenlerinin "ustalık belgesi"ne sahip olup olmadıklarından da haberleri yoktur.

Genel olarak bakıldığında küçük işyerlerinde çıraklık okuluna kaydolabilmede çırakların çalıştıkları işyerlerinin niteliğinin (örneğin işverenin ustalık belgesi sahibi olup olmamasının) önemli bir etken olduğu anlaşılmaktadır. Ancak bunun yanında çırağın o işyerine giriş biçimi ve giriş koşulu da okula kaydolmada etkili olmaktadır. İşverenle bu tür ilişkisi olmayan çırakların durumu ise, büyük ölçüde işyerinin niteliğine, işverenin tutumuna ve çırakla işveren arasındaki ilişkinin niteliğine göre değişebilmektedir.

IV. ÇIRAKLARIN ÇALIŞMA YAŞAMLARI VE ÇALIŞMA KOŞULLARI

1. Çırakların İşe Başlama Yaşları

Eğitimle ilgili bölümde de aktarıldığı üzere, görüşme yapılan çıraklar, sürekli olarak çalışmaya ilkokul eğitiminden sonra başlamaktadır. Ancak ilkokulu bitirir bitirmez çalışmaya başlamak, daha çok ailesinin durumu iyi olmayan erkek çocuklar için söz konusudur. Ailesinin durumu görel olarak iyi olan erkek çocukları ise, bir süre daha eğitime devam etmişler, ancak daha sonra çeşitli nedenlerle formel eğitimi terketmişlerdir.

Çırakların ilk işe başlama yaşlarının ortalama olarak 13 yaş civarında olduğu gözlenmektedir. Bu yaşın daha çok eğitimi terketme yaşıyla ilişkili olduğu açıktır. Bu durum doğum yerine göre de çok

fazla değişmemektedir. İstanbul’da doğan çırakların ortalama 13.2 yaşında, İstanbul dışında doğan çırakların ise 12.9 yaşında ilk defa çalışmaya başlamaları bunu göstermektedir.

Çocukların ilkokul eğitimleri sırasında, özellikle tatil günleri ve aylarında geçici olarak çalıştıkları da anlaşılmaktadır. Ancak bu tür işler ve çalışmalar çocuklar tarafından “düzenli” iş ve dolayısıyla işe başlama olarak kabul edilmemektedir. Üstelik bu tür çalışmaların aile durumu ne olursa olsun yaygın bir çalışma türü olduğu da anlaşılmaktadır. Bu tür kısa süreli çalışmaların çocuklar ve aileleri tarafından “cep harçlığı çıkarma”, “okul masraflarına katkı”, “iş hayatını tanıma” olarak kabul edildiği anlaşılmaktadır. Ancak kısa süreli çalışmalar, daha çok erkek çocuklar için geçerlidir. Kız çocuklarının çalışma ve ilk işe giriş koşulları erkek çocuklarından çok farklıdır. Bu konuya raporun ıracak kızlarla ilgili bölümünde ayrıntılı olarak değinilmektedir.

ÇİZELGE 75: Çırakların İlk İşe Başlama Yaşı

	Sayı	%
11 ve daha küçük	7	13.5
12-14 yaş	38	73.0
15 ve daha büyük	7	13.5
Toplam	52	100.0
Ortalama ilk işe başlama yaşı: 13.0		

2. Çırakların İşe Giriş Biçimleri

Çırakların düzenli işe başlama yaşı gibi, işe giriş biçimleri de birbirinden oldukça farklıdır. Bunda da, daha ilerdeki bölümlerde aile durumlarını gösteren çizelgede de gösterileceği gibi, çırağın ailesinin durumu etkili olmaktadır. Aşağıdaki çizelgede, çırakların, işi nasıl buldukları ile ilgili sorulara verdikleri cevapların değerlendirmesi yer almaktadır. Burada alınan cevaplar incelendiğinde genel olarak üç tür işe giriş biçimi saptanmıştır. Bunlardan birincisi, babanın nezaretinde (5 ıracak) alışmak, ya da işi baba kadar iyi öğretecek “usta”nın yanına yerleştirilmek olmaktadır. Çırakların yaklaşık yüzde 37’si ailelerinin nezaretinde “iyi ustaya” teslim edilerek işe yerleştirilmişlerdir. Bu ırakların aileleri çeşitli soruşturmalardan sonra “meslek” ve “usta” seçimini yapmışlar ve çocuklarını o işyerlerine teslim etmişlerdir.

ÇİZELGE 76: Çırakların Yaş Grubuna Göre İşe Giriş Biçimleri

	12-14	15-17	18-20	Toplam	%
Baba işi ya da usta seçimi	6	11	2	19	36.5
Yakınları aracılığı	7	9	2	18	34.6
Kendi bulanlar	6	9	0	15	28.9
Toplam	19	29	4	52	100

İkinci tür işe yerleştirmede de çırağın ailesinin müdahalesi söz konusudur. Bu tür yerleştirmelerde de çıraklar yine tanıdıklarının, komşularının ya da hemşehrilerinin aracılığıyla bir işe yerleştirilmişlerdir. Bu yerleştirmelerde de, varolan olanaklar içinde, iyi “meslek”, ya da “iyi iş” aranması söz konusu olmakla birlikte “iyi usta” yanına yerleştirme vurgusu daha azdır. Üstelik aile ile ustanın ilişkisi daha gevşektir. Ancak gerek iş bulmada ve gerekse çocuğu işe teslim etmede bir tür “tanıdıklık” ve dolayısıyla “aile” bilgisi, ya da yardımı söz konusudur. Kız ıraklar daha çok bu grupta yer almaktadır.

Üçüncü grupta yer alanlar ise, işlerini ailelerinin ilgisi ve bilgisi dışında tamamen kendileri bulmuşlardır. Bu ırakların bir kesimi kendi yaşıtılarının ve arkadaşlarının da yardımını almışlardır. Ancak çalıştıkları iş koşulları, meslek ya da ustanın niteliği gibi konularda ailelerinin bilgileri dolaylıdır. İşverenle ya da ustayla herhangi bir tanışıklık ilişkisi söz konusu değildir. ıracak işvereniyle ilişkilerinde teke tek muhatap olmaktadır. Görüldüğü üzere bu tür iş bulmuş olan çocukların oranı diğerlerine yakındır.

Yukarıdaki çizelgeden de izleneceği üzere iş bulma biçiminin yaşla pek ilişkisi yoktur. Her yaş grubundan çocuk her türlü iş bulma ilişkisi kanalı içinde olabilir. Ancak iş bulma biçimi ve dolayısıyla

girilen işyerinin ve ustanın niteliği, mevcut sistem içinde çırağın gelecekteki mesleki becerisini tayin edici olabilmektedir. Örneğin çocuklarını “usta” ve “meslek” seçerek işe yerleştiren aileler, bir ölçüde, mevcut iş piyasasının koşullarından haberdar olan ve dolayısıyla çocuklarının geleceğini tesadüfe bırakma niyetinde olmayan ailelerdir.

3. Çırakların Çalıştıkları İşler

Araştırma yöntemiyle ilgili bölümde de açıklandığı üzere, bu araştırma, resmi istatistiklerde çocuk emeğinin en çok yoğunlaştığı gözlenen meslek dallarında faaliyet gösteren işyerlerinin tesadüfi örneklemeyle seçilmesine dayanmaktadır. Bu örnekleme sonucunda seçilen ve görüşme yapılan işyerleri daha çok küçük işyerleridir. Bu işyerleri ile ilgili bilgiler “işveren” anketinin değerlendirildiği bölümde aktarılmıştı. Burada aktarılan sayısal bilgiler daha çok bu görüşmelerin sonucuna dayanmaktadır. Ancak saha araştırması sırasında yapılan gözlemler, tesadüfi örneklemede çıkan işyerlerinin yanısıra çocuk emeğini gittikçe daha yaygın olarak kullanmaya başladığı anlaşılan bazı orta çaplı işyerlerinde de gözlem yapılması gereksinmesini ortaya çıkarmıştı. Nitekim bu işyerlerinin daha çok araştırmacılar tarafından “iradi” olarak seçilmiş ve oralarda da derinlemesine mülakat ve gözlem yapılmıştır. Araştırma sonuçlarının aktarılması sırasında bu görüşme ve gözlemlerin sonuçları da değerlendirmelere katılmaktadır. Bu bölümde de aynı bu tür değerlendirmeler yeralacaktır.

Çıraklarla yapılan düzenli görüşmeler sırasında çırakların özellikle oto-tamirle ilgili alanlarda çok ayrıntılı meslek tanımları yaptıkları gözlenmiştir. Bunun yanısıra ayrıntılı olarak tanımlanmış mesleklerin bu işkolunda ayrı işyerlerinde sürdürüldüğü gözlenmiştir. Makina imalatı ve metal işleme ile ilgili işyerlerinin bir kesiminde de benzeri durumlar söz konusu olabilmektedir. Ancak orta büyüklükteki bazı işyerlerinde aynı işyerinde farklı hüner ve eğitim gerektiren mesleklerin yeralması söz konusudur. Aynı durum konfeksiyon atölyeleri için de geçerlidir. Bu nedenle küçük işyerine giriş, çırak için aynı zamanda mesleğe giriş anlamını taşıyabilirken, işyeri büyüdükçe ve işyerindeki meslek sayısı çeşitlendikçe o işyerine giriş, çırak için bir mesleğe giriş anlamını taşımayabilmektedir. Bu nedenle bu bölümdeki çırakların meslek sınıflandırması, çırakların çalıştıkları işyerlerinde yaptıkları işlerin niteliğine göre yapılmıştır. Burada sadece çırağın çalıştığı işyerinin dahil olduğu sektör ya da üretilen ürün dikkate alınmamış aynı zamanda çırağın o işyerlerinde yaptığı işin niteliği de dikkate alınmıştır. Aşağıdaki çizelgede bu sınıflandırmaya göre çırakların meslek gruplarına göre dağılımları gösterilmektedir.

Birinci grupta yeralan işler esas olarak oto tamiri ile ilgili işlerdir. Burada görüşme yapılan çırakların herbiri, kendi yaptıkları işin hangi mesleğin içinde yer aldığını ayrıntılı olarak tanımlamışlardır. Her çırak işyerinde yapılan işin niteliğine göre kendisinin hangi mesleğin çırağı olduklarını ifade edebilmiştir. Örneğin; kaporta, elektrik, bobinaj, fren, egzost, boya, oto-motor, diferansiyel, karbüratör, rot-balans gibi. Buralardaki çıraklar için o işyerinde çalışarak söz konusu mesleğe ulaşmak mümkündür.

İkinci grupta yeralan işler ise esas olarak makina imalatı, metal işleme ile ilgili işlerdir. Ancak burada yeralan çıraklar kendilerini bir meslekle tanımlayabilen çıraklardır. Örneğin tornacı, tesviyeci, frezeci, presçi gibi meslek tanımları yapanlar ve kendilerinin de ilerde bu mesleğe ulaşacaklarını belirtenler bu gruba dahil edilmişlerdir. Ancak buralardaki tanımlamaların daha çok çırakların üzerinde çalıştıkları makinalarla ilişkili olduğu dikkati çekmektedir. Ancak bu işleri yapan çırakların çalıştıkları işyerlerinin ölçeği birbirinden oldukça farklı olabilmektedir. Ancak orta büyüklükteki iş yerlerinde ise söz konusu mesleğe ulaşmak için o işyerinde çalışmak yeterli olamayabilmektedir. Bazı işyerlerinde birçok meslek, işbölümü ve dolayısıyla hiyerarşi söz konusu olabilmektedir. Bu durumda o işyerine giren çırağın hangi mesleğin çırağı olduğunu tayin etmek zorlaşmaktadır. Bu tür işyerlerindeki bazı meslekler için çırakların mevcut hünerleri ve o işyerinde çalışmaları söz konusu mesleğe ulaşmak için yeterli olmayabilmektedir. Örneğin içinde makina mühendisinden, teknikere kadar birçok farklı hüner sahibi olan mesleklerin bulunduğu işyerinde çalışan ilkökul mezunu bir çırağın, sadece o işyerinde çalışarak kalıpcı olması kolay değildir. Bu tür mesleklerle ulaşmak için, teknik resim gibi daha fazla bilgiye gereksinimleri vardır.

Benzeri bir durum konfeksiyonla ilgili işler için de söz konusudur. Üçüncü grup olarak kabul edilen konfeksiyonla ilgili işyerlerinde ilk defa çalışmaya başlayan çıraklar ise, kendilerini “ortacı” olarak tanımlamaktadırlar. Ortacılar, işyerinin büyüklüğüne ve kullandığı teknolojiye göre değişen iş koşulları ve iş ortamıyla karşılaşmaktadırlar. Ortacılar da bu işyerlerinde farklı meslekteki ve konumdaki kişilerle karşılaşmakta ve işyerinde bunların herhangi birine yardımcı olmak durumunda kalabilmektedirler. Konfeksiyon işkolunun çırakları olan “ortacıların” meslek olarak hedefleri “makinacı”, “overlokçu”, “ütücü” ya da “biçkici” olabilmektedir. Burada da ilerdeki meslek tanımı daha çok ilerde kullanılacak makinaya göre yapılmaktadır. Üstelik bu işyerindeki makinaların öğrenilmesi ikinci bölümde sözü edilenlerden daha az hüner ve deneyim gerektirmektedir. Ancak yine de bu alanda çalışan ortacılar için işyerinin büyüklüğüne, işyerindeki teknolojinin niteliğine bağlı olarak gelecek mesleği tanımlamak güçleşebilmektedir. Ayrıca bu işyerleri kız ve erkek çırakların karışık olarak çalıştıkları ve işyeri içinde cinsiyete göre işbölümünün de belirginleştiği işyerleridir.

Dördüncü grupta yeralanlar ise, işyerinde yapılan işin niteliğinin çırağın niteliğiyle en az uyduğu ve çırakların hüner edinme olanağının en az olduğu işleri göstermektedir. Bu işyerlerindeki çıraklar çok kısa sürede öğrendikleri bir işi, rutinleşmiş bir iş ritmi içinde sürdürmektedirler. Örneğin elektronik üretiminde montaj yapanlar, enjeksiyon makinesi başında duranlar, ya da makina imalatıyla ilgili işyerlerinde paketleme yapanlar bu gruba dahil edilmişlerdir. Bu tür işlerde çalışanlar arasında çırak kızlara rastlamak mümkün olabilmektedir. Bu çırakların o işyerinde varolan mesleklere ulaşma şansı ilk üç gruba göre çok daha düşük olabilmektedir. Nitekim burada yer alan çıraklar da, kendi işlerini o işyerinde yapılan işlerle tanımlayamamakta ve daha çok kendi yaptıkları rutin işle tanımlamaktadırlar. Örneğin; montajcı ya da paketçi gibi.

ÇİZELGE 77: Çırakların Yaş Gruplarına Göre Çalıştıkları İşler

	12-14	15-17	18-20	Toplam	%
Oto ile ilgili	9	12	3	24	46.2
Torna-tesviye v.b.	6	9	1	16	30.8
Konfeksiyon	3	5	0	8	15.4
Montaj, paketleme	1	3	0	4	7.7
Toplam	19	29	4	52	100.0

Tekrar hatırlatmak gerekirse, buradaki çizelgelerde aktarılan bilgiler, bu alanlarda çalışan tüm çıraklar hakkında bilgi vermeye dönük değildir. Daha çok bazı meslek dallarında çalışan çırakların nitelikleri hakkında bilgi vermeyi amaçlamaktadır. Bu nedenle çizelgelerin yorumlanması sırasında bu noktanın dikkate alınması gerekmektedir.

Görüşme yapılan çırakların %46’sı oto tamirle, %31’i ise makina imalatı ile ilgili işlerde çalışmaktadır. Konfeksiyonda ve diğer rutin işlerle uğraşan çırakların oranı ise %23’dür. Ancak bu konuda sahada yapılan gözlemler, özellikle konfeksiyon alanında çalışan çocuk sayısının hızla arttığını göstermektedir. Bu nedenle özellikle, konfeksiyon işkolunda örneklemeye çıkan işyerleri dışında da, birçok işyerinde derinlemesine görüşme ve gözlem yapılmıştır.

Çırakların yaş dağılımı ile meslek dağılımı arasında çok önemli bir ilişki söz konusu değildir. Ancak oto ile ilgili işlerde 15-17 yaş grubunda olan çırak sayısı daha fazladır. Çırakların doğum yerlerine göre dağılımları da önemli bir farklılık göstermemektedir. Bu nedenle raporda çırakların doğum yerlerine göre meslek dalları dağılımı ayrıca ele alınmayacaktır. Ancak bu dağılımda dikkati çeken tek nokta İstanbul doğumlu olan çırakların oto ile ilgili işlerde daha fazla yoğunlaşmasıdır.

Çeşitli meslek dallarında çalışan çırakların niteliklerini saptayabilmek amacıyla çeşitli değişkenler dikkate alınarak analizler yapılmıştır. Burada anlamlı gördüğümüz bir ilişki, çeşitli meslek dallarındaki işe giriş biçimleri arasında gözlenmiştir. Aşağıdaki çizelgede bu ilişki aktarılmaktadır. Görüldüğü üzere ailelerin “usta” seçerek işe soktukları çıraklar daha çok oto-tamir ile ilgili işlerde yoğunlaşmaktadır.

ÇİZELGE 78: Çırakların İşe Girişleri ve Meslek Dalları

	Oto ile İlgili	Torna-Tesviye ve Metal	Konfeksiyon ve Montaj	Toplam
Baba işi ya da usta seçimi	14	3	2	19
Tanıdık aracılığı	7	5	6	18
Kendi bulan	3	8	4	15
Toplam	24	16	12	52

Torna ve tesviyede kendisi iş bulmuş olan çırakların göreceli önemi daha fazladır. Çırak kızların yoğunlaştığı “konfeksiyon”la ilgili işlerde “tanıdık” ve “usta” seçimi önemli olmaktadır. Bu da ailelerin kız çocuklarını emanet edecekleri işyerlerini seçmeleri anlamına gelmektedir. Burada ailelerin kızları için “meslek” seçmeleri söz konusu değildir. Kız çocuklar için işyeri aramada kullanılan kıstas çok daha farklıdır. Bu konuda ayrıntılı bilgi “çırak kızlar”la ilgili bölümde verilmektedir. Buna karşılık konfeksiyonda çalışan erkek çıraklar arasında çalışacağı işi kendi bulanlara daha sık rastlanmaktadır. Örnekleme çıkan çıraklar arasında çıraklık okuluna devam edenler daha çok, otomatik ve torna tesviye konularında çalışanlardır. Bu 11 çırak arasında sadece 2 tanesi işini kendisi bulmuştur. Diğerleri ya “ailelerinin” seçtikleri ustaların ya da yine tanıdık akraba aracılığıyla ailelerinin denetimi ve bilgisi altında işyerlerine yerleştirilmiş olan çıraklardır.

Çizelge 79’da çırakların babalarının yaptıkları işlerle kendi işleri karşılaştırmalı olarak gösterilmektedir. Çırakların baba işlerinin sınıflandırılmasında çıraklar için kullanılan kıstaslardan farklı kıstaslar kullanılmıştır. Birinci grupta yer alanlar kendi işinde çalışan babalardır. Bu grupta toplanmış olanlar göreceli olarak yerleşik bir işe sahip olan babalardır. Bu grupta yer alan 15 babadan 6’sı, çocuklarının çalıştıkları işyerlerine benzer küçük işyerlerinin sahipleridir. Diğerleri arasında; TIR, kamyon, kamyonet ya da taksi sahibi olan şoförler; küçük inşaat müteahhitleri; kömür satış deposu sahibi; şehrin merkezinde küçük de olsa dükkanı olan babalar vardır.

ÇİZELGE 79: Çırakların Meslek Dallarının Baba İşleriyle Karşılaştırılması

	Oto ile İlgili	Torna-Tesviye ve Metal	Konfeksiyon ve Montaj	Toplam	%
İş sahipleri	12	3	0	15	28.9
Ücretli	4	6	6	19	36.5
Düzensiz işler ve diğerleri	5	7	6	18	34.6
Toplam	24	16	12	52	100.0

İkinci grupta toplanan babaların işleri ise daha çok ücretli işçiliktir. Bu grupta toplanan babaların 12’si büyük işyerinde işçi ya da müstahdem olarak çalışmaktadır. Örneğin TEK, NETAŞ gibi işyerlerinde çalışan işçiler; İETT, TMO ve PTT gibi işyerlerinde şoför ya da müstahdem olarak çalışanlar da burada yer almaktadır. Bunun yanında yine aynı grupta sınıflandırılan 7 kişi ise küçük işyerlerinde “ücretli” olarak çalışmaktadır.

Üçüncü grupta ise babaları olmayanlar veya babaları olup da işleri ve gelirleri düzensiz olanlar, ya da işsizler toplanmıştır. Burada daha çok inşaatla ilgili işlerin alt sıralarında (sıvacı, kalıpcı gibi) yer alanlar, köyde olanlar, köyden yeni gelmiş ve işsiz olanlar bulunmaktadır. Bu tür haneler daha çok kentte yerleşikleşmemiş, ya da kentte başarılı olamamış hane reislerinin bulunduğu hanelerdir.

Görüldüğü üzere çırakların meslek dalları ile babalarının yaptıkları iş arasında oldukça önemli bir ilişki söz konusudur. Oto ile ilgili işlerde çalışan çırakların büyük bir kesiminin babaları işyeri sahibidir. Torna-tesviye ve diğer mesleklerde işyeri sahibi babaların oranı azalırken, düzensiz işlerde çalışan babaların oranı artmaktadır.

4. Çırakların Çalışma Koşulları

Çırakların çalışma koşullarını esas olarak, işe giriş yaşları, işe giriş biçimleri, deneyimleri ve çalıştıkları işyerinin niteliği belirlemektedir. Ancak bazı genel koşullar bütün çıraklar için söz konusudur. Örneğin “sigortasızlık” bunlardan biridir. Genel olarak bütün işkollarında çırakların sigortasız olarak çalıştıkları bilinmektedir. Görüşme yapılan 52 işyerindeki çıraktan 16’sı sigortalıydı. Ancak bunlardan 11’i ”okuldan sigortalı” olduklarını diğer bir deyişle, çıraklık okulu öğrencisi oldukları için sigorta kapsamına girdiklerini belirtmişlerdir. Diğer 5 çıraktan biri babasının işyerinde, 2’si babalarının yakın arkadaşlarının işyerinde, 2’si ise tesadüfen girdikleri düzenli işyerlerinde sigortalı yapılmışlardır.

Dolayısıyla çıraklık sisteminde, çıraklık okulu öğrenciliği, sigortalı olma konusunda yeni bir etken olarak devreye girmiş görünmektedir. Ancak henüz bu da çok duyulmuş ve yaygınlaşmış bir durum değildir. Ayrıca yapılan görüşmelerde, girilen işin sigortasının olup olmamasının, ya da çıraklık okuluna gönderilme olanağının olup olmamasının, ilk işe girişte çok da önemli olmadığını göstermektedir. Örneğin babaları tarafından iyi ustaya teslim edilen çocuklar arasında da “sigortasızlık” ve çıraklık okulu öğrencisi olmama durumu yaygındır. Bu grup için “meslek” edinme, “sigortalı” olmaktan daha öncelikli olmaktadır. İyi meslek edinmenin yolu da “okuldan” değil, iyi “usta”nın yanında çalışmaktan geçer kanaati yaygındır. Dolayısıyla bu tür aileler için “iyi usta”nın işyeri ve çalışma koşulları olduğu gibi benimsenebilmektedir. Ancak yine de çıraklık okulunun potansiyel öğrencilerinin bu grup içinden çıkması beklenebilir.

Çalışma yaşamına acil para gereksinmesi nedeniyle giren çıraklar için de “para getirici” işe girme, hem “meslek edinmek”ten hem de “sigortalılık”tan önceliklidir. Daha önce de belirtildiği üzere, bu çıraklar arasında çıraklık okulu hakkında bilgi sahibi olanların sayısı da oldukça düşüktür.

Çıraklık okullarının son dönemlerde yaygınlaştığı alanlardan biri de konfeksiyonla ilgili işyerleridir. Ancak bu işyerlerinin çalışanlarını okula kaydettirmesindeki amaç, çırakların eğitimini sağlamaktan çok sigorta olanaklarıdır. Bu da bu işyerleri için gerekli olan sayıda düzenli işçi tutabilmedeki görece avantajı sağlamaktadır. Örneklere göre seçilen işyerleri arasında bu tür uygulama yapan işyerleri çıkmamıştır. Ancak çıraklık okulu açmış olan konfeksiyon atölyelerinde yapılan gözlem ve görüşmeler, bazı işyerleri için bu noktanın önemini ortaya çıkarmıştır. Aynı durum makina imalatı yapan büyük işyerleri için de geçerlidir.

Bütün çıraklar için genel olan bir diğer çalışma koşulu da, işyerlerinde uygulanan ücret politikalarıdır. Çırakların aldıkları ücretlerin düzeyini ve ödeme biçimini daha çok o işkolundaki piyasa koşulları belirlemektedir. Ücretin haftalık ya da aylık ödenmesi, günlük ve haftalık çalışma süreleri, fazla mesai ödemeleri, işkoluna ve işyerinin büyüklüğüne göre değişmektedir. Küçük işyerlerinde haftalık ödeme, günlük çalışma saatlerinde belirsizlik ve fazla çalışma ücreti ödenmemesi yaygındır.

Araştırma sırasında çırakların haftalık 100 bin TL.’den 450 bin TL.’ye kadar değişen ücretler aldıkları saptanmıştır. Burada da çırağın yaşı, ya da ustayla yakınlığından çok, çırağın işteki deneyimi etkili olmaktadır. Hatta, çırağın ustayla yakınlık derecesi aldığı “ücret”in düşüklüğüne neden olabilmektedir. Örneğin babalarının işlerinde çalışan çıraklar, ya da babalarının yakın arkadaşlarının yanına emanet edilen çıraklar, kendileriyle aynı iş deneyimine sahip olan arkadaşlarından daha düşük ücret almaktadırlar.

Görüşme yaptığımız 52 çırağın ortalama aylığı, Kasım 1992 tarihi itibarıyla, 674 bin TL idi. Görüşme yapılan 14 çırak, 500 bin TL’den az; 19 çırak 500 bin –1 milyon TL arasında; 9 çırak ise 1 milyon TL’den daha yüksek aylık almaktaydı. Burada hemen bütün işkollarında, ilk işe girişte bir çırağın haftalık ücretinin 100 bin TL olduğu göze çarpmaktadır.

Çırakların iş deneyimi arttıkça haftalık ücretleri artmaktadır. Bu nedenle, farklı yaş grubundaki ücret farkları, iş deneyimi, işteki başarı ve işyerinin niteliğine göre değişmektedir. Çıraklar için ücret değişikliğini hızlandırmak iş deneyimi kadar, iş değiştirmekle de mümkün olabilmektedir. Bu da çırakların zaman zaman, özellikle belli bir hüner edindikten sonra iş değiştirme eğilimlerinin artmasına

neden olmaktadır. Bu durum özellikle görel olarak kısa sürede öğrenilen işler için ve acil para kazanma amacıyla işe giren çıraklar için söz konusudur.

Görüşme yaptığımız 52 çırağın ortalama çalışma deneyimi süresi 2.3 yıldır. Buna karşılık değiştirilen işyeri sayısı ise ortalama 2.2 dir. Halen ilk işinde olan çırakların sayısı 12; ikinci işinde olan çırakların sayısı 22; 3 ve daha fazla iş değiştirmiş olan çırakların sayısı ise 17’dir. İş değiştirme ile ilgili konuya daha ilerdeki bölümlerde değinilecektir. Örneklemeye çıkan çıraklar arasında “ücret” alamama ve kötü muamele görme önemli iki iş değiştirme nedenidir.

Ancak bunun yanında yapılan gözlemler sırasında özellikle konfeksiyon ve diğer rutin işlerde ücret arttırmak amacıyla iş değiştirme eğiliminin yüksek oluşu gözlenmiştir. Konfeksiyonla ilgili işlerde çırakların makina kullanmayı öğrenme süresi daha kısadır. Buna karşılık, konfeksiyonla ilgili işyerlerinde işyeri içinde devingenlik daha düşük olabilmektedir. Örneğin ortacılıktan makinecilğe yükselmek isteyen çıraklar için konum değiştirmek, dolayısıyla ücret yükseltmek işyeri değiştirmekle mümkün olabilmektedir. Bu da bu işkolundaki devingenliği arttırmaktadır. Burada da işverenler için çıraklık okulu aracılığıyla sigorta yaptırmak, yeni bir işçi tutma politikası olarak devreye girmektedir.

5. Çırakların Günlük Çalışma Düzenleri, Gün Boyunca Yaptıkları İşler ve İşyerlerinde Öğrendikleri

Çıraklar günlük çalışma yaşamlarını anlatırken işe başlama saatlerini daha kesin olarak söyleyebilmektedirler. Günlük işe başlama saatleri hemen bütün çıraklar için, özellikle küçük işyerlerinde yarım saatlik bir esneklik içinde birbirine yakındır. Çıraklar genellikle sabah 8:00-8:30 arasında işe başlamaktadırlar. Buna karşılık işten çıkış saatleri çıraklar için çok daha belirsiz ve değişkendir. Bu esnekliğin süresi mevsime ve özellikle de “işe” göre değişebilir. Dolayısıyla işten çıkış saatlerindeki belirsizliğin süresi 1-1.5 saatlik bir zaman dilimi içinde yayılabilir. Çırakların 9.5-10 saatten az bir süre için işte kalmaları söz konusu değildir. Örneğin genel olarak çıkış saatlerini kesin olarak belirten 41 çırağın, günlük ortalama işte kalma süresi 10.5 saat olarak hesaplanabilir. Buna karşılık çırakların işe bağlı olarak saat 22:00’ye kadar çalışmalarını da söz konusu olabilmektedir.

Çırakların günlük çalışma süresi, genellikle işyerindeki işlerin yoğunluğuna bağlı olarak değişmektedir. Dolayısıyla küçük işyerlerinde iyi ustanın ya da müşterisi çok olan işverenlerin yanında çalışanların çalışma süreleri daha uzun ve belirsiz olabilmektedir. Görel olarak büyük olan işyerlerinde ise çalışma saatleri daha düzenlidir. Ancak bu işyerlerinde de fason ya da sipariş üzerine iş yapıldığı durumlarda, özellikle işin teslim edileceği dönemlerde çalışma saatleri değişebilmektedir. Örneğin kalıp atölyelerinde ya da makina imalatıyla ilgili atölyelerde, ya da konfeksiyon atölyelerinde “sipariş” süresine göre çalışma saatleri özellikle “teslim” günleri öncesi artabilmektedir.

Çıraklardan 23’ü haftada 6 gün çalıştıklarını belirtmişlerdir. Buna karşılık 11 çırak haftada 5 gün çalışıp, bir gün çıraklık okuluna gittiklerini belirtmişlerdir. Haftada 5 gün çalıştıklarını belirten çırak sayısı 9’dur. Bu çıraklar iş olduğunda cumartesi günleri de işe gittiklerini, ancak karşılığında mesai aldıklarını söylemişlerdir. Mesai uygulaması daha görel olarak büyük işyerleri için söz konusudur. Küçük işyerlerinde 6 gün çalışma “iş koşulu” olarak kabul edilmektedir.

Günlük çalışma ritmini genellikle işyerinin büyüklüğü ve yapılan işin niteliği belirlemektedir. Oto-tamirle ilgili küçük işyerlerinde çırak, eğer ustanın güvenini kazanmışsa, işyerinin anahtarını yanında taşımaktadır: Çıraklardan biri bunu “Anahtar bende, sabahları dükkanı açıp, ortalığı temizliyorum. Takımları düzeltiyorum. Çayı koyup ustanın gelmesini bekliyorum.” şeklinde ifade etmektedir. Birden fazla çırağın olduğu işyerlerinde “anahtar”, dolayısıyla, dükkan, “kıdemli çırağa” teslim edilmektedir. Bu durumda kıdemli çırak dükkanı açmakta ve yeni giren çırağın temizleme işlerine nezaret etmektedir. Oto tamirle ilgili işlerde ortalık düzenleme ve ustayı bekleme durumu yaşa ya da işteki deneyime bağlı değildir. İş deneyimi ve yaş işyerinde gün boyunca yapılacak işlerde farklılaşmayı getirmektedir. Çırağın iş deneyimine bağlı olarak usta, çırağın daha fazla alet kullanmasına izin vermekte ve işi yavaş yavaş çırağa devretmektedir. Bu işyerlerinde usta ile çırak arasında işi paylaşmada çırağın deneyimi etkili olmakta ve işyerleri arasında büyük bir çeşitlilik görülmektedir.

Buna karşılık rutin iş yapan atölyelerde çırak doğrudan doğruya ya makinanın başına, ya da makinaların başına geçmiş olan usta ya da kalfaların yanına giderek işe başlamaktadır. Bu atölyelerdeki alet ve makinaların daha kıymetli oluşu nedeniyle işyeri çıraklara emanet edilmemektedir. Makina parçası imalatı yapan atölyelerde, çırakların görevi, daha çok ustaların tezgahta ya da makinada çalışmaya başlamalarına hazırlık yapmaktır. Örneğin torna, freze gibi makinaların olduğu işyerlerindeki çıraklar için, tezgahın üretime hazırlanması ve tezgah başında ustanın beklenmesi günün ilk ve en önemli görevi olmaktadır. Aynı durum konfeksiyonda çalışan “ortacılar” için de söz konusudur. Onlar da makinaların çalışmaya başlaması için gerekli hazırlığı yapmaktadırlar. Ortalığın ya da atölyenin temizliği bu durumda ikinci planda kalmaktadır. Bu tür atölyelerde üretimi fiilen kalfa ya da usta yapmakta, çıraklar ise onlara iş süresince yardım etmektedirler.

Yine aynı tür işyerlerinde çırakların işyerlerinde doğrudan makina başına ya da tezgah başına geçmeleri, yani üretime işe gelir gelmez başlamaları, ancak işi öğrenmiş olmaları durumunda söz konusu olmaktadır. Burada da yapılan işin niteliğine, makina ya da tezgahın karmaşıklığına göre değişen iş deneyimi süreleri söz konusudur. Enjeksiyon makinasının rutin işleyişini öğrenmek için bir aylık, konfeksiyonda düz makinanın başına geçmek için iki yıllık iş deneyimi yeterli olabilmektedir. Buna karşılık elle alet kullanmadan yapılan bir montaj işi için ise yarım saatlik bir açıklama yeterli olabilmektedir. Torna tezgahının başına geçerek üretim yapabilmek ise, daha uzun süreli bir iş deneyimi gerektirmektedir. Bütün bu çıraklar işyerine gelir gelmez doğrudan üretimle ilgili işlerde çalışmaya başlamakta ve gün boyunca aynı işe devam etmektedirler. Kısa sürede öğrenilen işlerde çalışan çıraklar için temizlik, ya da ufak tefek getir götür işleri ancak işin elverdiği zamanlarda yapılmakta ve çırağın yapacağı işler içinde önemsizleşmektedir. Daha uzun süreli bir iş deneyimi gerektiren işlerde ise, bu tür işleri kıdemsiz ve deneyimsiz çıraklar yapmaktadır.

ÇİZELGE 80: Çırakların İşyerine Geldiklerinde İlk Yaptıkları İş

	Sayı	%
Dükkan temizleme	25	48.1
Üretime hazırlık	15	28.8
Üretime başlama	12	23.1
Toplam	52	100.0

Yukarıdaki çizelgede örneklere çıkan çıraklar içinde güne başlarken yapılan ilk işle ilgili bilgi verilmektedir. Ancak yukarıdaki çizelgenin daha önce açıklanan bilgiler çerçevesinde değerlendirilmesinde yarar vardır. İlk grup işe başlama daha çok oto tamirle ilgili; İkinci ve üçüncü grup işe başlama türleri ise makina imalatı ve konfeksiyon ile ilgili işlerde söz konusu olmaktadır.

Rutin, çok kısa süreli deneyim ve az hüner gerektiren işler dışında çırakların ustaya ve kullanılan alet ve makinalara yaklaşması ile işyerinin büyüklüğü arasında bir ilişki vardır. İşyeri büyüdükçe çırağın, ustaya ve aletlere ulaşması dolayısıyla işi öğrenmeleri zorlaşmaktadır. Bu durum sadece makina imalatı ya da konfeksiyon için değil, oto-tamirle ilgili işler için de söz konusudur. Özellikle son dönemlerde artan büyük servis istasyonlarında, yoğun iş hacminin olduğu işyerlerinde, çalışan çırakların ustalarına ve işyerinde kullanılan aletlere ulaşması, aynı işi yapan küçük işyerlerine göre daha zor olmaktadır.

6. Çırakların Ücretleri ve Hane Gelirlerine Katkıları

Çırakların çalışma yaşamlarını incelemeye, ücretlerinin, hane gelirlerine olan katkılarını göstererek devam edeceğiz. Ancak bundan önce çırakların çeşitli sorulara verdikleri cevaplardan yapılan derlemeler sonucu hesaplanan, toplam hane gelirleri tahmini ile ilgili bilgi verilmesinde yarar görülmektedir. Aşağıdaki çizelgede yapılan tahminlere göre hesaplanan kişi başına aylık gelir durumu ile hane halkı üye ve çalışan sayısı karşılaştırmaları aktarılmaktadır.

Burada yapılan hesaplamalar, çırakların beyanlarına dayanılarak yapılan aylık gelir tahminlerini içermektedir. Ancak bu gelirlerin yanında köyle ilişkisi tam olarak kopmamıŐ aileler için, köyden gelen katkılar söz konusu olabilmektedir. Ancak buradaki hesaplamalar sadece eve giren nakit gelir düzeyi ile ilgili tahminleri kapsamaktadır. Bu arada çırakların, 9’u hariç, hepsinin kendi konutlarında oturduklarını belirtmek gerekir. Kirada oturanlardan 5’i ise arsa aldıklarını ve halen ev yapmakta olduklarını belirtmişlerdir. Kiracı olanların ödedikleri aylık kira tutarı ise 400-500 bin TL arasındadır.

ÇİZELGE 81: Çırakların Hanelerinin Aylık Gelir Durumu Tahmini ve Hanehalkı ye ve alıŐan Sayıları

Hanede Kişi Başına Gelir	Hane Sayısı	Ortalama Kişi Sayısı	Ortalama alıŐan Sayısı
Bir milyondan fazla	11	4.3	2.6
500 bin – 1 milyon	25	6.4	3.1
500 binden az	16	6.8	2.8
Toplam	52	6.1	2.9

Buradan da izleneceği üzere, görüşme yapılan çırakların önemli bir kesiminin hanelerindeki kişi başına düşen gelir, aylık 500 binle bir milyon arasındadır. Görüşme yapılan tüm çıraklar dikkate alındığında, kişi başına aylık ortalama gelir miktarının 582 bin TL olduğu gözlenmektedir. Bu miktar yukarıda belirtilen ortalama çırak aylığından daha dŐsttir. Çizelge izlendiğinde gözleneceği gibi gelir düzeyleri ile hanehalkı byklğu ve çalışan insan sayıları arasında oldukça yakın bir ilişki gözlenmektedir. Aylık ortalama gelir düzeyleri göreli olarak yüksek olan haneler, ye sayısının az, çalışan sayısının ise yüksek olduğu hanelerdir. Bu hanelerin daha çok küçük çocukları olan haneler olduğu gözlenmektedir.

Gelir düzeyleri arasındaki farkta, hanelerin yaşam döngüsü kadar etkili olan bir başka etken de, çırakların babalarının yaptėı işin niteliği olmaktadır. AŞağıdaki izelgede çırakların babalarının yaptėı işle, hanelerindeki kişi başına düşen aylık gelir ilişkisi karşılaştırmalı olarak gösterilmektedir.

ÇİZELGE 82: Çırakların Hanelerinde Kişi Başına Düşen Gelirle Babalarının İŞlerinin Karşılaştırılması

	1 milyon +	500 bin-1 milyon	- 500	Toplam
İŞyeri sahibi	6	7	2	15
Ücretli	5	12	2	19
Düzensiz iş ve diğerleri	-	6	12	18
Toplam	11	25	16	52

Hanelerde kişi başına düşen gelirle, babaların yaptıkları işler arasındaki ilişki, yukarıdaki çizelgede açıkça ortaya çıkmaktadır. Örneğin babaları düzensiz işe sahip olan çırakların hanelerindeki gelir diğerlerine göre çok dŐsttir. Buna karşılık babaları düzenli gelire sahip olan hanelerdeki gelir göreli olarak daha yüksektir. Ancak bazı durumlarda gelir düzeyi yüksek olması umulan hanelerde de kişi başına gelir düzeyinin dŐek olduğu gözlenmektedir. Ancak bu hanelerdeki gelir dŐklėinde hanede bulunan küçük ocuk sayısı etkili olmaktadır. Buna karşılık baba işi düzensiz olan hanelerde çok sayıda çalışanın olması, kişi başına düşen gelir sayısının bir miktar yükselmesine neden olmaktadır. Bu tür hanelerde çalışan çocukların hane gelirine katkısı da önemli olmaktadır.

Çırakların hane gelirine katkısı da birbirinden çok farklıdır. Yapılan tahminlere göre çırakların aldıkları ücretin hane gelirlerine katkısı minimum %8’den, maksimum %47’ye kadar değişen bir yelpaze içinde yerlabilmektedir. Çırakların tümü dikkate alındığında, hane gelirine ortalama aylık olarak katkılarının yaklaşık %20 dolaylarında olduğu saptanmıştır. Görüşme yapılan 52 çıraktan 6’sının katkısı %10’dan dŐek, 29’unun katkısı %11-25 arasında; 13’ünün katkısı ise %26’dan yüksektir. Özellikle dŐek gelirli düzensiz işe sahip olan babaların olduğu haneler dikkate alındığında, çalışan çocukların hane gelirlerine katkılarının önemi daha da artacaktır.

ÇİZELGE 83: Çırakların Hanelerinde Kişi Başına Düşen Gelirle Kendi İŞlerinin Karşılaştırılması

	1 milyon +	500 bin-1 milyon	- 500	Toplam
Oto ile ilgili	8	10	6	24
Torna-tesviye	1	9	6	16
Konfeksiyon-montaj	2	6	4	12
Toplam	11	25	16	52

Yukarıdaki çizelgede çırakların yaşadıkları hanelerin gelir düzeyi ile çırakların çalıştıkları işler karşılaştırmalı olarak gösterilmektedir. Kişi başına gelir düzeyi yüksek olan hanelerdeki çocukların daha çok oto ile ilgili işlerde yoğunlaştığı gözlenmektedir. Daha önce aktarılan bilgiler de dikkate alındığında, bu durum, daha çok bu iş kolunun hünere kazandırıcı olduğu kanısının yaygınlığına bağlanabilir. Düşük gelirli hanelerde yaşayan çocuklar ise çeşitli işkollarına yayılmışlardır. Örneğin konfeksiyon ve montaj gibi işler gelir düzeyi düşük kız çocukları için gündeme gelmektedir. Ancak daha önce de belirtildiği üzere, bütün işkollarında, işe giriş biçiminin niteliğindeki farklılıkları dikkate almak gerekir.

V. ÇIRAKLARIN KENDİ KONUMLARINI ALGILAYIŞLARI

1. Çıraklık Mesleğe mi, İşe mi Giriş?

Bu bölümde çırakların kendi konumlarını nasıl algıladıkları üzerinde durulmaya çalışılacaktır. Bunun için önce çırakların okul sonrası iş yaşamına katılmalarının temel nedenleri üzerinde durulacaktır. Genel olarak çırakların okul sonrasında düzenli, ücretli ve sürekli olarak çalışmaya başlamalarının iki temel nedeni vardır. Bunlardan birincisi meslek edinme, diğeri ise aldıkları ücret geliriyle aile bütçelerine katkıda bulunmaktır.

Raporun bu bölümünde çırakların bu konudaki kendi algılamaları incelenecektir. Görüşmeler sırasında çıraklara bu amaçla “şimdiki işlerinde çalışmalarının kendilerine ve ailelerine olan temel katkıları” üzerine bir dizi soru sorulmuştur.

Görüşme yapılan çırakların 37’si (%71’i) bugünkü işlerine “zanaat” öğrenmek için girdiklerini belirtmişlerdir. Buna karşılık 8 çırak ailesinin ya da kendi ihtiyacını karşılamak için “para kazanmak” amacıyla işe girdiklerini belirtmişlerdir. İşe “para” için girdiklerini belirten 8 çıraktan 3’ü “çeyiz parası” biriktirmek için çalıştıklarını belirten çırak kızlardır. Diğer 7 çırak ise “boşta kalmamak” ya da “sıkıldıkları” için çalışmaya başladıklarını belirtmişlerdir. Bunların da 3’ü evde sıkıldıkları için çalışmak istediklerini belirten çırak kızlardır. Dolayısıyla çalışmalarını “zanaat edinme” dışında bir gerekçeye bağlayan 15 çıraktan 6’sı çırak kızlardır. Erkek çıraklar arasında çalışmalarını ve dolayısıyla “çıraklık” konumlarını doğrudan “zanaat” edinmeye bağlayanların oranı oldukça yüksektir.

ÇİZELGE 84: Çırakların Aldıkları Ücretin Hane İçin Önemi ile Hanedeki Kişi Başına Aylık Gelir Tahminlerinin Karşılaştırılması

Aylık Kişi Başına Gelir Tahmini	Çırağın Ücreti Hanesi İçin		Toplam	
	Önemli	Önemli Değil	Sayı	%
1 milyon +	0	11	11	21.2
1 milyon-500 bin	5	20	25	48.1
500 bin -	11	5	16	30.8
Toplam	16	36	52	100.0
%	30.8	69.2	100.0	

Yine aynı konuyu biraz daha irdelemek amacıyla, görüşmelerde çıraklara çalıştıkları işten aldıkları ücretin aileleri için önemli olup olmadığı sorulmuştur. Yukarıdaki çizelgede çırakların bu soruya verdikleri cevaplar ailelerinin gelir durumlarıyla ilişkilendirilerek özetlenmektedir.

Görüldüğü üzere, çırakların %31’i aldıkları ücretin aileleri için önemli olduğunu, geriye kalan %70’e yakın bir kesimi ise, aldıkları ücretin aileleri için çok önemli olmadığını belirtmişlerdir. Yukarıdaki çizelge çırağın hanesindeki toplam gelire, çırağın aldığı ücretin aile için önemi arasındaki ilişkiyi

açıkça göstermektedir. Hanenin gelir düzeyi arttıkça çırağın ücretinin aile için önemi azalmaktadır. Dolayısıyla görüşme yapılan çırakların yaklaşık %70'inin "çıraklık" konularının gelir getirici iş olmaktan çok "zanaat" edinmek olduğu söylenebilir.

Çizelge 85'de aynı soruya verilen cevaplar, çırakların çalıştıkları işlerle ilişkilendirilerek aktarılmaktadır. Bu çizelgenin amacı da "zanaat edinmek" amacıyla çalışan çırakların bazı işkollarında yoğunlaşıp yoğunlaşmadığını saptayabilmektedir.

ÇİZELGE 85: Çırakların Aldıkları Ücretin Hane İçin Önemi İle Çalıştıkları İşlerin Karşılaştırılması

Çırakların İşleri	Çırağın Ücreti Hanesi İçin		Toplam	
	Önemli	Önemli Değil	Sayı	%
Oto ile ilgili	3	21	24	46.2
Torna-tesviye	6	10	16	30.8
Konfeksiyon	3	5	8	15.4
Montaj vb.	4	0	4	7.7
Toplam	16	36	52	100.0
%	30.8	69.2	100.0	

Yukarıdaki çizelgede oto ile ilgili işlerden diğer işlere doğru gidildikçe, çırağın ücretinin, hane için önemli olma durumuyla sıkça karşılaşılmaktadır. Burada araştırma yöntemini ve tablonun yorumlanmasında bazı noktaların dikkate alınması gerektiğini hatırlatmakta yarar görülmektedir. Bilindiği üzere konfeksiyon işkolunda seçilen ve dolayısıyla düzenli görüşme yapılan işyeri sayısı oldukça düşüktür. Bu işyerlerinde tüm çıraklarla değil, sadece her işyerinde bir tek çırakla ve özellikle de kızlarla görüşülmüştür. Ancak, gerek bu işyerlerinde ve gerekse diğer işyerlerinde yapılan gözlemlerde, bu sektörde oldukça çok sayıda erkek çocuğun çalıştığı saptanmıştır. Dolayısıyla burada konfeksiyonla ilgili olarak aktarılan bilgiler, daha çok çırak kızlarla ilgilidir ve bu sektörde çalışan erkek çıraklar hakkında bilgi vermemektedir. Oto ve metal işlemeye göre daha az hüner gerektiren bu işkolunda "para" için çalışan erkek çırak sayısının daha yüksek olması söz konusudur.

Yine çırakların çalışma nedenlerinin ortaya çıkarılması amacıyla, çıraklara, aldıkları ücreti nasıl kullandıklarına ilişkin bazı sorular sorulmuştur. Bu sorulara verilen cevaplar üç grupta sınıflandırılmıştır. Aldığı ücretin tamamını kendinde tutan çıraklar, yine aldığı ücretin tümünü evine veren çıraklar ve aldığı ücretin bir kesimini evine veren çıraklar. Bu soruya verilen cevapların daha çok çırağın yaşı ile ilişkili olduğu anlaşılmaktadır. Çizelge 86'da bu ilişki gösterilmektedir.

ÇİZELGE 86: Çırağın Yaşına Göre Aldığı Ücreti Kullanma Biçimi

	Kendisi Tutuyor	Ailesine Veriyor	Bir Kısmını Kendi Tutuyor	Toplam	%
12-14 yaş	3	11	5	19	36.5
15-17 yaş	11	8	10	29	55.8
18-20 yaş	2	2	0	4	7.7
Toplam	16	21	15	52	100.0
%	30.8	40.4	28.9	100.0	

Görüldüğü üzere çıraklar, kendi ücretlerinin aileleri için önemli olmadığını ifade etmelerine karşın, %70'e yakını aldıkları ücretin bir kısmını ya da tümünü ailelerine teslim etmektedirler. Burada özellikle 12-14 yaş grubundaki çocuklar arasında aldığı ücretin tümünü ailesine teslim edenlerin oranının yüksek olduğu dikkati çekmektedir. Buna karşılık daha yüksek yaş gruplarında, aldıkları ücretin hepsini ailesine teslim edenlerin oranı azalmaktadır. Burada çocuğun yaşı ile, ailenin çocuğun kazancını kontrol altında tutma isteği arasında bir ilişkinin söz konusu olduğu açıktır. Ancak sonuçta "çırak"lar için, işte çalışmanın somut getirisi olan ücret gelirinin pek fazla bir anlamı kalmamaktadır. Çırakların çalışmaları sonucu elde ettikleri ücret gelirleri kendi ellerinde değil, tamamen kendi kontrollerinin dışında kalmaktadır.

ÇİZELGE 87: Çırağın Hanedeki Aylık Kişi Başına Gelir Tahminine Göre Aldığı Ücreti Kullanma Biçimi

	Kendisi Tutuyor	Ailesine Veriyor	Bir Kısmını Kendi Tutuyor	Toplam	%
1 milyon +	9	1	1	11	21.2
1 milyon–500 bin	7	10	8	25	48.1
500 bin –	0	10	6	16	30.8
Toplam	16	21	15	52	100.0
%	30.8	10.4	28.9	100.0	

Yukarıdaki çizelge ailenin gelir durumuyla çırağın parayı kullanma biçimi ilişkilendirilerek aktarılmaktadır. Beklenildiği üzere gelir düzeyi azaldıkça, çırağın parayı kendinde tutması azalmaktadır. Ücretinin tümünü ailesine veren çıraklar daha çok çizelgedeki orta ve az gelir diliminde olan ailelerdedir. Ancak bu soruya verilen cevapların ayrıntılı incelenmesi, bu konuda başka kaygıların da rol oynadığını ortaya çıkarmıştır. Örneğin 8 çırak, ailelerinin, kendilerinin küçük yaşta paraya çok fazla alışmamaları için ya da kendi gelecekları için ve biriktirmek üzere parayı ellerinden aldığını belirtmişlerdir. Aynı şekilde bazı çıraklar da ailelerinin ücretin bir kesimini harçlık olarak kendilerine verdiğini, diğer kesimini ise biriktirmek üzere elinde tuttuklarını söylemişlerdir. Bu çıraklar durumdan çok da şikayetçi görünmemektedirler. Buna karşılık bir kesim çırağın aylığı tamamen evin günlük geçimi ya da ev adına yapılmakta olan başka masraflara harcanmaktadır. Örneğin 10 çırağın parasının tümü, evde hiç biriktirilmeden tüketim amacıyla harcanmaktadır. Bunlardan 3’ü ise ev yaptırdıklarını ve bu durumun geçici olduğunu ifade etmişlerdir.

Parasının tümünü elinde tutan çıraklar arasında aldığı ücretin tümünü harcayan oldukça azdır. Buna karşılık bu çıraklar, yaşlarına göre değişen saiklerle para biriktirmektedirler. Bu saikler; top, bisiklet ve üst-baş almaktan, askerlik ve işyeri açma hazırlığına kadar giden geniş bir yelpazeye yayılmaktadır. Para biriktirme biçimi olarak bankaya yatırma oldukça yaygındır. Ancak çıraklar arasında ücreti mark ya da dolara dönüştürenler de vardır. Kızlarda ise altın almak daha yaygın bir biriktirme biçimidir.

Esas olarak aileler, yaşı küçük olan çocukların parasını denetim altında tutmaktadırlar. Burada ana ilke, çok zorda kalmadıkça, parayı çocuk adına ve çocuğun yararına kullanmaktır. Ancak aile zor durumdaysa günlük tüketim için ya da ev yapımı ya da eve eşya alınma için çocuğun aldığı ücret de ev giderleri için harcanmaktadır. Ancak sonuç olarak çırakların ücretlerinin kullanımı kendilerinin değil, daha çok ailelerinin denetimi altındadır.

2. Çırakların Konumlarını Tanımlayışları

Buraya kadar aktarılanlardan ortaya çıktığı üzere, çırakların işe girmeleri, aileleri için ne ifade ederse etsin, çocuklar için para kazanmaktan başka bir anlam ifade etmektedir. Günde ortalama 11-12 saat çalışmalarının karşılığı olarak aldıkları ücreti kendileri kullanamamaktadırlar. Ancak çıraklar, kendileri için hazırlanan geleceği, şu andaki konumlarından daha önemli görmemektedirler.

Çıraklar için işe girmek, daha önce de ifade edildiği üzere, daha çok bir “zanaat” edinmek anlamına gelmektedir. Çırakların formel eğitimden kopuş süreçlerinin aktarıldığı bölümden de hatırlanacağı üzere, çıraklar gelecekle ilgili projeleri bakımından eğitim sistemini yeterli görmemektedirler. Çıraklara göre, eğitim sistemi ancak “sonuna kadar” gidilebilirse gelecek sağlayabilir. Ancak bunu kendileri için gerçekçi ve ulaşılabilir bir hedef olarak görmemektedirler. O nedenle de eğitim sisteminden kopuş ilkökul sonrası hızlanmaktadır.

Bu kopuştan sonra erkek çocuklar için işe girme, tek seçenek olmaktadır. Okuldan koparak işe girme, çırakların oldukça küçük yaşta aldıkları en önemli kararlardan biridir. Bu bölümde çırakların ilk düzenli işe girdiklerinde neler hissettikleri aktarılmaya çalışılacaktır. Görüşme yapılan çıraklardan 31’i ilk işe girdiklerinde “sevdiğini”, ya da “gurur duyduklarını”; 9’u “heyecanlandıklarını”; 9’u “korktuklarını” ya da “üzüldüklerini”; 3’ü ise “hiçbir şey” hissetmediklerini belirtmişlerdir.

Öğrencilikten yeni ayrılan çocuklar için çalışmaya başlamak, yepyeni bir deneyime başlamak anlamına gelmektedir. Ev, okul ve bir kısmı için tatil aylarında çalışma deneyiminin arkasından, haftada ortalama 6 günlük ve günde ortalama 10-11 saatlik çalışma ortamına girişin ilk izlenimleri, çırakların çalışmaya başlama nedenleriyle yakından ilişkilidir. Çıraklardan yaz aylarında ilköğretim sıralarındayken çalışmış olanlar için, iş yaşamı biraz alışık oldukları bir düzendir. Ancak diğerleri için oldukça yabancı bir aleme ayak basmak anlamını taşımaktadır. Burada verilen cevaplardan birkaç örnek aktaracağız: “Sevindim, kendimi hayata atılmış gibi hissettim”; “Okulu bırakınca çok üzülüyordum, bu işe girince meslek öğreneceğim için çok sevindim.”; “İşe girince çok heyecanlandım, sonra oradaki ustalara baktım. Onlara özendim. Kendimi onlar gibi olmuş hayal ettim.”; “Heyecanlandım, ustamın nasıl bir adam olduğunu merak ettim.”; “Harçlığımı çıkaracağım için çok sevindim.”

Çırakların bu ilk izlenimleri günlük çalışma ritminin, uzun çalışma süresinin ve işlerin ağırlığının farkedilmesinden sonra oldukça kısa sürede “pişmanlığa” dönüşmüştür. “Önce sevindim, sonra pişman oldum.” cevapları oldukça yaygın cevaplardır. İşe ilk girişin heyecanından ve iş yaşamına alıştıktan sonra, “çıraklık” askerliğe kadar katlanılması gereken bir durum olarak kabul edilmeye başlanmaktadır. Bundan sonra yapılanlar daha çok askerliğe ve sonrasına hazırlanmakla geçmektedir. Askerlik sonrası, çıraklar için, hem ailelerinden hem de ustalarından bağımsızlaşacakları yeni bir dönem anlamına gelmektedir. Askerliğe kadar genel olarak meslek edinmek ve çıraklık konumunun kurallarına uymak söz konusudur.

Çıraklar, işyerlerindeki konumlarını, yapmaları gereken işleri ve işyerindeki ustanın ya da işverenin kendilerinden neler beklediğini etraflıca tanımlayabilmektedir. Çıraklara göre, iyi çırak, “uyanık”, “itaatkar” ve “güvenilir” olmalıdır. Çıraklar, ustanın isteğini hemen anlamalı ve bunu hemen yerine getirmelidir. Ayrıca özellikle küçük işyerlerinde çalışan çırakların “güvenilir” olması gerekir. Bunun da en önemli göstergesi dükkanın anahtarının kendisine verilmesidir. Çırak işyerindeki aletlere ve mallara zarar vermemeli, hırsızlık yapmamalıdır. Bu tür çırakların başka işe girme şansları da azalmaktadır.

Buna karşılık çıraklara göre iyi usta da “hoşgörülü”, “tahammüllü” olmalı, çırakların hatalarını soğukkanlı bir şekilde kabul etmelidir. İyi usta, özellikle acemi çırakların kaçınılmaz hatalarını affetmelidir. İşi yavaş yavaş göstererek anlatmalıdır. Yüksek sesle bağırarak azarlamamalıdır. Çıraklar için usta ile çırak arasındaki zımni anlaşmayı bozucu meşru nedenlerin başında, ücretin ödenmemesi, işyerindeki dayak ya da tahammül sınırını aşan azarlama biçiminde “şiddet” uygulanması gelmektedir. Çırakların sıkça iş değiştirmelerinin nedenleri arasında, daha iyi mesleğe geçiş istekleri büyük önem taşımaktadır. Ancak işyerinden ücretlerini alamamaları, yaptıkları bir hata nedeniyle dayak yemeleri, ya da şiddetli azar içtirmeleri de önemli iş değiştirme nedeni olmaktadır. “Sigortalılık” ya da çıraklık okuluna gidebilme olanağı, çıraklar tarafından pek fazla söz konusu edilmemektedir.

Çıraklara işyerlerindeki konumlarını ve işyeri için önemlerini nasıl algıladıklarını irdeleyebilmek için; “Sen işyerindeki işlerin yürümesi için önemli misin? Sen olmasan işyerindeki işler aksar mı?” sorusu yöneltilmiştir. Bu sorulara verilen cevaplarda 23 çırak kendilerinin yokluğunda işlerin aksamayacağını; 20 çırak ise işlerin aksayacağını; 5 çırak işlerin biraz aksayacağını; 4 çırak ise aksayıp aksamayacağını bilmediklerini belirtmişlerdir. Kendilerinin yokluğunda işlerin aksayacağını söyleyen çıraklar, en acemilerle, en deneyimli çıraklar olmaktadır. Görelilik olarak deneyimli olan ve ustasıyla işyerlerindeki işleri eşit olarak paylaşanlar, ya da doğrudan bir tezgahın ya da makinenin başında üretim yapanlar işlerin aksayacağını, çünkü ustalarının ya da işverenlerinin kendi vasıflarında elemanı kolay bulamayacağını belirtmişlerdir. Bunun yanında işe yeni girmiş çıraklar ise, “her işyerine çırak lazım, dükkandaki temizlik işleri durur” diyerek kendi yaptıkları işi ve işyerlerindeki konumlarını önemli hissettiklerini vurgulamışlardır.

Genel olarak çıraklar, bölgedeki çocuk emeği arzının çokluğunun ve kendilerinin yerine hemen bir başkasının konabileceğinin farkındadırlar. Bunu hem kendi iş bulma deneyimlerinden, hem de hergün sanayi siteleri içinde dolaşın çocuk sayısından dolayı algılamamaları mümkün değildir. Özellikle kendileri kapı kapı dolaşarak iş bulmuş olan çıraklar, bunun çok daha fazla farkındadırlar. Bu çocuklar, iş aramaya çıktıkları ilk gün iş bulduklarını ifade etmişlerdir.

Nitekim, çocuklara, büyüklerin mi, çocukların mı daha kolay iş bulduğu sorulduğunda, çırakların 32'si çocukların çok daha kolay iş bulunduğunu söylemişlerdir. Bunlara göre çocuklar daha az ücret talebettikleri, parayı tanımadıkları, aile yükleri olmadığı ve her dükkanda çırağa gerek duyulduğu için çok daha kolay iş bulabilmektedirler. Ayrıca, özellikle küçük sanayi sitelerinde her işyerinde bir ustanın var olduğunu, bu nedenle bu işyerlerinde ikinci bir büyüğe gerek duyulmadığını belirtenler de olmuştur. “Buralarda büyüklere iş yok” diyen çocukların, özellikle, hünersiz büyüklerin iş bulma konusundaki dezavantajlı konumunun da farkında oldukları anlaşılmaktadır. “Büyüklerin kafası almaz, çocuk işi daha kolay öğrenir” derken de, çocukların daha çok “hünersiz” yetişkinleri düşündükleri açıktır. Buna karşılık 14 çırak, hüner sahibi büyüklerin çocuklardan gerek ücret ve gerekse iş bulma konusunda daha avantajlı konumda olduklarını belirtmişlerdir. Yine 3 çırak “hüner” ve “zanaat” sahibi olanların hangi yaşta olursa olsun kolaylıkla iş bulacağını belirtmişlerdir.

Çıraklar için hem işlerini kaybetmek, hem de yeni iş bulmak mümkündür. Dolayısıyla işyerlerinde eğer çok kötü koşullar varsa, katlanmak durumunda da değillerdir. Ancak iyi ustanın ve iyi koşulların bulunduğu işyerlerini de kaybetmemek için ellerinden geleni yapmaları gerekir. Çünkü işyerlerinde kapısına hergün kendileri gibi iş arayan çocuklar gelmektedir.

3. Çırakların Mesleklerini Algılayışları ve Diğer Mesleklerle Karşılaştırmaları

Çırakların yaptıkları işlerle ilgili sınıflandırılmanın aktarıldığı bölümden de hatırlanacağı üzere, çıraklar genellikle kendi işlerini, hedefledikleri mesleğe göre tanımlamaktadırlar. Burada çalıştıkları işyerinde yapılan iş ya da kullanılan makina önemli olmaktadır. Çırakların daha önce yaptıkları işlere bakıldığında, daha az hüner gerektiren işlerden “zanaat” öğrenilecek işlere doğru bir kayışın olduğu gözlenmektedir. Örneğin konfeksiyondan; oto-boyaya; pazar satıcılığından oto-motora; birahane mutfağında bulaşıkçılıktan tornacılığa; araba yıkamadan tornacılığa geçen çıraklar bunlara örnek olarak gösterilebilir. Bunun yanında aynı meslekte işyeri değiştirenler de vardır. Bunların iş değiştirmelerinde daha çok yukarıda belirtilen ücret alamama ya da ustadan kötü muamele görme önem taşımaktadır.

Çıraklarla yapılan görüşmelerde, çırakların hemen tümü girdikleri meslekten ve işyerlerinden memnun olduklarını belirtmişler ve genellikle başladıkları bu işi askere kadar, “kopartana” ve usta olana kadar sürdüreceklerini belirtmişlerdir. İşlerinden memnun olmayanlar daha çok rutin işlerde çalışan çıraklardır. Bunlar için yaptıkları iş “meslek” değildir. Bu nedenle bu çıraklar en kısa zamanda iş değiştireceklerini belirtmişlerdir. İşlerini geçici olarak gören bir başka grup da, konfeksiyonda çalışan kızlardır. Banlar da daha ilerdeki bölümde ayrıntılı olarak açıklanacağı üzere, “evlilik”ten sonra hayatın kendilerini nereye sürükleyeceğini bilmemektedirler. O nedenle kendi işlerini ve mesleklerini çok fazla benimsememektedirler.

Çıraklara kendileri için daha iyi bir işin olup olmadığı sorulduğunda ise, 36 çırak şimdiki işlerinin kendileri için en iyi iş olduğunu belirtmişlerdir. Buna karşılık 4 çırak daha rahat ve temiz iş olduğu için konfeksiyonun kendileri için daha iyi olabileceğini düşündüklerini söylemişlerdir. Ancak bunlar da bu konuda somut adım atma yanlısı değillerdir. Ancak montaj ve paketlemede çalışan çıraklar “meslek” kazanacakları türde bir işin kendileri için daha iyi olduğunu ve bu konuda kesin girişimlerde bulunacaklarını belirtmişlerdir.

Ancak burada belirtilen işlerin daha çok sanayi siteleri içinde bu çocukların girebilecekleri işler olması dikkati çekmektedir. Bu alanda yürütülen işler dışında işleri belirten pek yoktur. Bu da çırakların daha çok kendi referans çerçeveleri içinde ulaşabilecekleri ve tanıdıkları meslekleri belirttiklerini göstermektedir.

Çıraklardan kendi işlerini tanımlamaları istendiğinde, oto-tamirle ilgili işlerin daha çok “pis”, “zor”, “öğretici”, “zevкли” ve “tehlikeli” olarak tanımlandığı gözlemlenmektedir. Oto-tamirle ilgili işlerin, iki meslek verdiği, çıraklar tarafından sıkça vurgulanan konulardandır. Çıraklara göre, oto-tamirle ilgili işler ve özellikle motorculuk, hem kendi başına bir zanaat, hem de ilerde gerektiğinde

kullanabilecekleri şöförlük mesleği için gerekli donanımları veren önemli bir iş olarak kabul edilmektedir. Ancak gerek bu işin ve gerekse diğer işlerin “pisliği” genç yaştaki çırakların en çok yakındıkları yön olmaktadır. Ancak burada da işin pisliği ile ilgili dereceler söz konusudur. Örneğin çıraklara göre en pis meslek oto-motor olarak kabul edilmektedir. Kaportacılık ya da oto-elektrikçilik daha az pis işlerdendir. İlkindeki pislik “yağ”, diğerlerindeki pislik ise “toz”dur.

Torna-tesviye ve diğer metal işleme ile ilgili mesleklerde çalışanlar ise kendi işlerini; “pis”, “yorucu”, “zevкли” ve “tehlikeli” olarak tanımlamaktadırlar. Çıraklara göre bu işler oto-tamire göre daha az pistir. Ancak tornacılık da son günlerin moda işi olan konfeksiyona göre daha pis iş olarak kabul edilmektedir. Ayrıca bu işler hem konfeksiyona, hem de oto-tamire göre daha yorucu ve ağır işler olarak kabul edilmektedir.

Konfeksiyon, “temiz”, “kolay”, “zevкли” ve “tehlikesiz” iş olarak çıraklar arasında en çok beğenilen işlerdendir. Yine konfeksiyon atölyelerinde kız ve erkek çocukların birlikte çalışmaları, bu işyerlerini çıraklar için daha eğlenceli hale getirmektedir. Üstelik burada çalışan delikanlılar “işten sonra saçlarını tarayarak, tertemiz sokağa çıkabilmektedirler”. Bunun yanısıra konfeksiyon atölyelerinde çalışarak bir iki yıl içinde “makinacı” olmak, dolayısıyla daha yüksek ücrete ulaşmak, daha kolaydır. Ancak konfeksiyonda “usta “ olmak ve işyeri açmak çok daha zordur. Dolayısıyla konfeksiyonla ilgili işler, gerek oto sanayiindeki ve gerekse metal işleme işindeki çıraklar arasında “zanaat” olarak kabul edilmemektedir. Onlara göre konfeksiyon, işin kolaylığı nedeniyle henüz gücü kuvveti yerinde olmayan küçük yaşta çıraklar, ya da genç kızlara uygun olabilir.

Çıraklar genel olarak çalışmayı ve işte yeni şeyler öğrenmeyi sevdiğini ve işlerini “zevкли” bulduklarını belirtmektedirler. İşinden şikayetçi olanların sayısı çok azdır. Ancak çeşitli işler arasındaki nitelik ve ücret farkları, kendi aralarında sürekli olarak gündemdedir. Kendi işleriyle diğer işleri sürekli olarak karşılaştırmaktadırlar. Bu tartışmalarda en çok vurguladıkları iki temel konu, yaptıkları işin “zanaat” olarak önemi ile, “pisliği” ya da “temizliği” olmaktadır. Özellikle iş kazası tehlikesi gibi konular, aralarında bu durumla karşılaşan sayısı çok olsa bile, onları fazla ilgilendirmemektedir.

Çıraklardan, küçük işyerinde çalışmanın koşullarıyla daha büyük işyerlerinde çalışmanın koşulları hakkında bilgi sahibi olup olmadıklarını anlamak amacıyla “küçük işyeri işçiliği ile fabrika işçiliğini” karşılaştırmaları istenmiştir. Bu karşılaştırmadan sonra da, “işçi” olacak olurlarsa hangi tür işyerini tercih edecekleri sorulmuştur. Aşağıdaki çizelgede bu sorulara verilen cevaplar özetlenmektedir.

ÇİZELGE 88: Çırakların Yaptıkları İşe Göre Fabrikada ya da Küçük İşyerinde Çalışma Tercihleri

	Fabrika	Küçük İşyeri	Farketmez	Toplam	%
Oto-tamir	14	9	1	24	46.2
Torna-tesviye	12	4	0	16	30.8
Konfeksiyon	4	4	0	8	15.4
Montaj v.b.	3	0	1	4	7.7
Toplam	33	17	2	52	100.0
%	63.5	32.7	3.9	100.0	

Çıraklar esas olarak “fabrika”da çalışmanın avantajlarından haberdardırlar. Çırakların kendi aralarında bu tür karşılaştırmaları yaptıkları ve gerek kendi yakınlarından ve gerekse kendi deneyimlerinden giderek, bu konuda kesin fikirlere sahip oldukları anlaşılmaktadır. Görüldüğü üzere, çırakların yarısından çoğu, “işçi” olacaklarsa fabrikada çalışmayı tercih etmektedirler. Çünkü çıraklara göre fabrikalardaki işler düzenli gelir getiren, güvenceli işlerdir. Ayrıca fabrikalarda diğer sosyal güvenlikle ilgili haklar vardır. Buna karşılık çırakların %33’ü herşeye rağmen “işçi” olsalar bile, küçük işyerlerinde çalışmayı tercih edeceklerini belirtmişlerdir. Bu çıraklara göre, “meslek” edinmek ancak küçük işyerlerinde mümkündür. Bunlara göre fabrikada meslek edinmek mümkün değildir. Yukarıdaki çizelgeden de izleneceği üzere küçük işyerini tercih edenler daha çok oto-tamirle ilgili işlerde yoğunlaşmışlardır.

Ancak bu tercihlerde bazı gerçekçi olmayan gerekçelere de rastlanmaktadır. Bu durum daha çok küçük yaştaki çıraklar için sözkonusudur. Örneğin bunların arasında fabrikayı “müşterisi çok olacağından çok para vereceği” için tercih edenler, ya da “fabrika büyük, onun işi de çok olur” diye küçük işyerini tercih edenler de olmuştur. Ancak genel olarak çırakların fabrikadaki işlerle kendi işlerini karşıladıkları ve fabrikadaki iş düzeni hakkında bilgi sahibi oldukları söylenebilir.

Çıraklardan kendi konumlarını tanımlamaları için, kendi işlerini, sokakta çalışan çocuklarla karşılaştırmaları da istenmiştir. Bu soruya verilen yanıtlardan, çırakların esas olarak kendi durumlarını sokak satıcılarından daha iyi olarak gördükleri anlaşılmaktadır. Çırakların büyük çoğunluğunun bu tür iş yapan çocukları daha çok mahalleden tanıdıkları anlaşılmaktadır. Bu nedenle onların çalışma nedenleri ve koşulları hakkında da bilgilidirler. Çıraklara göre, sokakta çalışan çocukların gelirleri kendilerinden yüksektir. Ancak onların bir meslek edinmeleri kesinlikle mümkün değildir. Bu nedenle sokak satıcılığı devamlı bir iş olarak düşünülemez. Ancak tatillerde ilkokul çağındaki çocukların bu işi “harçlık” ve “okul masraflarını” çıkarmak için yapmaları mümkündür.

Nitekim görüşme yapılan çırakların bir kesiminin, kendilerinin, ya da kardeşlerinden birinin bu tür işler yaptıkları anlaşılmaktadır. Örneğin halen bir tornacıda çıraklık yapan bir genç, sokak satıcılığını uzun bir dönem yaptığını hatta bu işe girdikten sonra da hafta sonları bu işi sürdürdüğünü belirtmiştir. Bu çırak sokak satıcılığı ile elde ettiği kazancın, çıraklıktan kazandığından çok daha fazla olduğunu belirtmiştir. Ancak daha sonra rakadaşlarının ısrarları ve alayları nedeniyle sokak satıcılığını bırakmak zorunda kalmıştır.

Çıraklara göre sokakta sürekli olarak çalışmak zorunda kalan çocuklar ya babalarının zoruyla çalıştırılan fakir, yeni göçetmiş ve çoğunlukla Doğulu ailelerin çocuklarıdır, ya da sanayide “dikiş” tutturamamış kötü çıraklardır.

VI. ÇIRAK KIZLAR

Burada aktarılan bilgiler örnekleme dayanarak seçilen işyerlerinde 8 kız çocuğu ile yapılan mülakatlara; bölgedeki UHÇEM kayıtlarına göre içinde “Çıraklık Okulu” olduğu bildirilen 15 konfeksiyon atölyesinden 5’iyle yapılan derinlemesine görüşmelere; yine bölgede bulunan ve farklı nitelikte olup ta “tipik” özellikler gösterdiği belirtilen, kız çocuğu çalıştıran farklı sektörlerdeki 4 işyerinde yapılan görüşme ve gözlemlerle ilgili bilgilere ve konuyla ilgili olan kurumların yetkilileriyle yapılan görüşmelere dayanmaktadır.

Burada aktarılan görüşme ve gözlem sonuçlarını kesin bulgular olarak değil, ön izlenimler olarak kabul etmek gerekir. Bu izlenimlerin doğrudan konuya dönük araştırmaların izleniminde yararlı olacağı kanısındayız.

1. Kimler Çalışıyor?

Çalışan kızlarla yapılan görüşme ve gözlemlerde çalışan geç kızların daha çok, ilkokuldan sonra, bir süre “ev kızı” olarak evde oturduktan sonra çalışmaya başladıkları anlaşılmaktadır. Çırak kızlarda da ilk çalışmaya başlama yaşı 12’den aşağıya inmemektedir. Çırak kızlar, 12 yaşından küçükleri “çocuk” olarak kabul etmekte ve kendilerini “çocuk” kabul etmemektedirler.

12 yaşından küçük kız çocukları, daha çok okul dışı saatlerde, ya da ilkokulların tatil olduğu dönemlerde annelerinin, ya da ablalarının yanında işyerine gelerek, onlara, ya da başka işlere yardımcı olmaktadır. Ama “ücret” alarak çalışmaları pek söz konusu değildir. Ancak ziyaret edilen birçok işyerinde okul dışı zamanda işyerine getirilmiş olan küçük kız çocuklarına rastlanmıştır. Hatta bu durumu bir işveren, “bu işyerleri aynı zamanda çocuk yuvası” diyerek açıklamaya çalışmıştır. Bu kız çocukları makinaların arasında, çalışan genç kızların sıcak ilgisiyle ve şakalaşmalarıyla eve gidecekleri vakti dolduruyorlardı. Nitekim görüşme yaptığımız bazı genç kızlar ilk çalışmaya başladığında ne hissettiği sorulduğunda, iş ortamına zaten alışık olduklarını, zaman zaman anne ya da ablalarının çalıştığı atölyeye okul dışı zamanlarda gitmiş olduklarını belirtmişlerdir.

Çırac kızlar arasında, çalışmaya 16 yaşından sonra başlamış, dolayısıyla “ev kızlığı” deneyimini daha uzun süre yaşamış olan kız çocukları da vardır. Çalışan kızların büyük çoğunluğu ilkokul mezunu, aralarında tek tük de olsa ortaokuldan ayrılmış, ya da ilkokuldan sonra “kuran kursuna” ya da dikiş kursuna devam etmiş olan kız çocuklarına da rastlanmaktadır.

Görüşme yapılan çırac kızların ortak özelliği köy kökenli ve düşük eğitim seviyeli ailelerin çocukları olmalarıdır. Çırac kızların kendileri İstanbul doğumlu, ya da ikinci nesil olsalar bile, hepsinin babaları köy kökenlidir. Çırac kızların da anneleri “ev kadını”dır. Çırac kızların İstanbul’da yaşadıkları süre ise birbirinden çok farklıdır. Çırac kızların arasında İstanbul’a çok yeni gelenler olsa da, bunların büyük bir çoğunluğunun babalarının İstanbul’a gelişi çok daha erkendir. Göç sürecinin seçiciliği nedeniyle, genel olarak kadınlar ve dolayısıyla genç kızların, erkeklerin “iş” ve “ev” sorununu halletmelerinden sonra İstanbul’a gelmeleri oldukça yaygın bir olgu olarak gözlemlenebilmektedir. Dolayısıyla çalışan “kızların” İstanbul’da yaşadıkları sürenin kısalığı, onların ailelerinin göç süreçlerini, kökenlerini ve konumlarını açıklamaya yetmemektedir.

Çırac kızların daha çok, kalabalık ailelerin çocukları oldukları anlaşılmaktadır. Ancak kızların hanehalkı büyüklükleri ile ilgili veriler, ailelerin kalabalık olmasına karşın, çekirdek aile olduklarını göstermektedir. Örnekleme çıkan kız çocuklarının hanehalklarını incelediğimizde, anne-babalarının orta yaş grubunda oldukları gözlenmektedir. Annelerin ortalama yaşı 40, babaların ortalama yaşı ise 47 civarındadır. Genellikle bu hanelerde 20 yaşından küçük çocuklar yaşamaktadır. Varsa, daha büyük çocuklar evden evlenerek ayrılmışlar ve ayrı ev kurmuşlardır. Evde olan çocuklar içinde okul öncesi çağda olan ya da ilkokul çağında olan kız çocuklarının hanelerinde 12 yaşın altındakilerin hemen hepsinin eğitimde olduğu, 12 yaşın üstünde olanların ise hemen hepsinin, kız ya da erkek, çalıştıkları gözlemlenmiştir. İlkokuldan sonra eğitimine devam edip çalışmadan okuyan çocuk sayısı ise azdır.

Buna karşılık kız çocukları arasında kendilerini “fakir” diye tanımlayan yoktur. Çırac kızlar da kendi ailelerinin durumlarını “orta halli” olarak tanımlamaktadırlar. Çırac kızların, ailelerinin yeni gelenler dışında, hepsinin, tapulu-tapusuz ev sahibi oldukları ve dolayısıyla kira gideri olmayan hanelerde yaşadıkları gözlenmektedir. Ailesinin evi olmayanların daha çok kente yeni gelenler olduğu ve ödedikleri aylık kira bedelinin ise, tıpkı erkek çıraklarda olduğu gibi 400-500 bin lira civarında olduğu anlaşılmaktadır.

ÇİZELGE 89: Örnekleme Çıkan Çırac Kızlarla İlgili Özet Bilgi

Yaş ortalamaları	14.9
Hanehalkı büyüklüğü	6.3
Hanede çalışan sayısı	3.9
İstanbul doğumlu oranı	37.5
Göçle gelenlerin İstanbul’da yaşadıkları süre ortalaması	5.0
Formel eğitim süresi ortalaması	5.4
İlk işe başlama yaşı ortalaması	14.0
Toplam çalışma süresi ortalaması	1.2 yıl
Değiştirdiği iş sayısı	1.8
Aldıkları ortalama aylık ücret (Kasım 1992)	700 bin
Haftada ortalama çalıştıkları gün	5.3 gün
Günlük ortalama çalışma süreleri	11.1 saat

2. Neden Çalışıyorlar?

Genç kızların çoğu kendi arzularıyla çalışmaya başladıklarını ifade etmektedir. Örnekleme yoluyla seçilen işyerlerinde görüşme yapılan kızlar arasında, “aile geçimine katkı” nedeniyle çalıştığını söyleyenlerin sayısı ise çok azdır. Örneğin, babası çalıştığı atölyede tinerden zehirlenen ve bu yüzden işsiz kalan bir kızla, ağabeyiyle yaşayan ve onların İstanbul’da yerleşmesine yardım için geldiğini belirten bir başka kız dışında, ailenin zor durumda olması nedeniyle çalıştığını belirten kızlarla karşılaşılmamıştır.

Buna karşılık, çırak kızlar genellikle evden çalışma iznini güçlkle aldıklarını ifade etmişlerdir. Özellikle babaları çalışan ve evlerinde birden fazla erkek çalışan genç kızların ailelerini “çalışma izni” için ikna etmeleri gerekmiştir. Genellikle anneler, kızlarını çalışmaları için teşvik edicidirler. Ancak evin erkeklerini ikna etmek daha zor olmaktadır. Dolayısıyla yapılacak işin, ya da çalışılacak işyerinin “kızların çalışmasına” uygun olup olmadığı önem kazanmaktadır. Genellikle ya daha çok kızların çalıştığı işyerleri, ya “tanıdık” patronların olduğu işyerleri, ya da komşu kızların birlikte gidip gelecekleri işyerleri “uygun işyerleri” olabilmektedir.

Ancak son dönemlerde bölgede sayıları artan konfeksiyon atölyeleri ve dolayısıyla sayıları artan, çalışan kız çocukları, evdeki erkeklerin biraz daha kolay ikna olmalarına neden olmaya başlamış. Örneğin ilkokuldan sonra bir yıllık kuran kursuna devam etmiş olan sıkımbaş bir kız çocuğunun ailesi için, kızlar ve oğlanların birlikte çalıştığı bir konfeksiyon atölyesi, işyeri olarak fazla bir sakınca ifade etmeyebiliyor. Yine başka bir sıkımbaş kız çocuğu “Babam beni –arkadaşı olan- patronuma emanet etti. O da bana baba gibi bakıyor. Kendimi güvencede hissediyorum” diyerek, oğlan çocuklarının da bulunduğu atölyedeki konumunu açıklıyor.

Kız çocuklarının bir kesimi, özellikle bölgedeki ilkokullarda okuyanlar, okulu sevmediklerini belirtmişlerdir. Ailelerinin kendilerini okutabilecek durumda olduğunu, hatta okutmayı istediklerini, ancak kendilerinin okumak istemediklerini belirtmişlerdir. Örneğin bir kız çocuğu “Okulu hiç sevmedim. Öğretmenler beni hep dövüyorlardı. Ailem okuturdu ama ben kendim, dövüyorlar diye çıktım. Hiç de pişman değilim” diyerek, bu soruyu cevaplandırmıştır. Okumayı isteyip de, okumayanlar azınlıkta kalmaktadır. Buna karşılık, ailelerinin kendilerine ayıracak paraları olsaydı, hüner veren kurslara –bilgisayar, modelistlik, sekreterlik gibi- gidebileceklerini söylüyorlar. Kız çocukları evi ve ev işlerini de sevmemektedirler. Çalışmaya başlama nedeni olarak, evden sıkıldıklarını belirtenler oldukça fazladır. İşe gidip gelmek ve işte yaşitlarıyla birlikte olmak, onlara evde oturmaktan çok daha eğlenceli gelmektedir.

Kız çocuklarının işyerinde kazandığı paralar, “aile geçimine” katkıda bulunma zorunluluğu olduğu durumlar haricinde, daha çok “üstbaş”, ya da “çeyiz” almak için kullanılmaktadır. Kazandıkları paranın kullanımı daha çok çocukların yaşına bağlıdır. Yaşı küçük olan kızlar, parayı eve verirken, büyükler kendileri biriktirmektedirler. Örneğin, aralarında aldığı aylığı biriktirerek çeyiz almak amacıyla altına ya da marka çeverinler de vardır. Para biriktiremeyenler de, biriktirebilselerdi “çeyiz” ya da “üstbaş” alacaklarını ifade etmişlerdir.

3. Çalışmayı Nasıl Algılıyorlar?

Kız çocuklarına göre ev, esas olarak “baba” tarafından geçindirilmelidir, “anneler evde oturmalı, eve ve çocuklara bakmalı”dır. Yine çırak kızlara göre, küçük çocuklar, 12 yaşından küçük olanlar ise mutlaka okumalıdır. Çırak kızlara göre, eğitim, daha iyi mesleklere ulaşmak için çok önemlidir. Ancak eğitimin de sonu belirsizdir. Dolayısıyla eğitim eğer yarım kalacaksa çocuklar için vakit kaybı olabilir. O yüzden çocuklar özellikle erkek çocuklar eğer “sonuna kadar” okuyabilecekse okumalıdır, yoksa vakit kaybetmeden meslek edinmeleri gerekir. Genç kızlara göre 12 yaşından büyük çocukların ne yapacağı, kendilerine ve yeteneklerine bağlıdır. Ama kendileri büyüyüp evlenince, hem kız çocuklarını hem de erkek çocuklarını “sonuna kadar” okutmaya niyetliler.

Kızlar, annelerinin çalışmalarına kesinlikle karşı çıkmaktadırlar. Annelerinin zaten ev işlerinden çok yorulduklarını ve eğer bir de ev dışında işte çalışırlarsa hayatlarının çok daha zor olacağını söylüyorlar. Ama buna karşılık genç kızlar, genel olarak kadınların ve evli kadınların, belirli koşullarda, çalışmalarına karşı değiller. Genç kızlara göre kadınlar iki koşulda çalışabilir; birincisi eğer aile herhangi bir nedenle zor durumdaysa, ikincisi kadın okuyarak “meslek” sahibi olmuşsa. Bunun dışında kadınların çalışmasını, kadınlar için doğru bulmamaktadırlar.

4. Hangi Koşullarda Çalışıyorlar?

Genç kızların çalışma koşulları, işyerlerinin niteliğine; ücretleri ise, daha çok iş deneyimlerine bağlı olarak değişebilmektedir. Araştırma yapılan bölgede genç kızlar daha çok konfeksiyonda; metal ya da

elektronik işkolunda montaj ve paketleme işlerinde çalışmaktalar. Bu işyerlerinden görüşme yapılan işyerleri ile ilgili bilgiler, raporun işveren anketinin değerlendirildiği bölümde aktarılmıştır.

Örnekleme yoluyla yapılan adres seçimleri, konfeksiyon atölyelerinin bölgenin her tarafında, sitelerden mahalle aralarına kadar yaygın olduğunu ortaya çıkarmıştır. Buna karşılık diğer işkollarına ait işyerleri daha çok küçük sanayi sitelerinde yoğunlaşmıştır. Kızların çalıştığı işyerleri gerek mekansal, gerek fiziksel ve gerekse teknolojik donanımlar olarak, birbirinden çok farklı niteliklere sahiptir. Dolayısıyla her işyerindeki çalışma ortamı diğerinden farklıdır. Bu farklılığın kaynağında çeşitli nedenler olabilir. İşyerinin çapı bu faktörlerden biri olabilir. Ancak bunun yanında işverenin niteliği ve işle ilişkisinin niteliği de önemli olabiliyor. Bu konunun ayrıca incelenmesi gerekir. Burada bu konu üzerinde çok fazla durulmayacaktır.

Araştırma yapılan bölgede irili ufaklı; yerin altında, yerin üstünde; aydınlık, karanlık yüzlerce işyerinin olduğu muhakkak. Biz bütün bunlar üzerinde sınıflandırmaya dayalı sistematik bir araştırma planıyla çalışma yapmadık. Zaten araştırmamızın da ana amacı bu değildi. Ancak araştırma aşamaları ilerledikçe, bu karmaşık iş yapısı içinde, örnekleme çıkan işyerlerinin yanısıra, farklı ortamları olduğu işyerlerinde, as sayıda da olsa, görüşme ve gözlemler yaptık.

Anlaşıyor ki, buralarda çalışan kız çocukları ve genç kızlar bu birbirinden farklı işyerlerine biraz da tesadüflerin yardımıyla girmişlerdir. Ailelerinin “kıza uygun” iş kıstasındaki temel kaygı iş koşulları ya da “hüner” edindirmede değildir. Buradaki temel kaygı “evlenecek yaşta kız” çocuğunun adını lekelemeden çalışabileceği bir işyeri olmaktadır. Dolayısıyla kızlar ve aileleri daha çok tanıdığın olduğu, kızlarını emanet edebilecekleri işyerlerini aramaktadırlar. Bu da daha çok tesadüflere bağlı olarak değişebilmektedir.

Görüşmeler sırasında çalışan genç kızların ağırlıklı bir bölümünün sigortasız olarak çalıştığı ortaya çıkmıştır. Ancak çırak kızlar sigortalı olup olmamayı fazla da sorun etmemektedirler. Onlar için de önemli olan ücretlerini düzenli olarak almak ve kötü muamele görmemektir. Sigorta meselesi daha çok işverenin işyeri ile ilgili stratejilerinin bir parçası olarak kalmaktadır. Bu alan genel olarak işverenlerin ilgi alanı içinde ve daha çok belli sayıda emeği sürekli olarak tutmak istediklerinde gündeme gelen bir konu olmaktadır. “Çıraklık Okulu” örneklerinde olduğu gibi sigorta primlerinin devlet tarafından ödenmesi olanağının çıkması bazı konfeksiyon atölyelerinde “sigorta”yı gündeme getirmiştir. Ancak çırak kızlar için bu tür işyerlerinde çalışmayı tercih etmek özel bir koşul olarak algılanmaktadır.

Çizelge 89’den da izleneceği üzere, kızların çoğu çalışmaya yeni başlamışlardır. İş piyasasının koşulları, olanakları, bu konudaki düzenlemeler konularında pek bilgi sahibi değildirler. Ancak yine de çırak kızların iş değiştirme durumu daha çok ücret ödenmemesi, ya da kötü muamele olduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır. Genellikle kız çocukları halen çalıştıkları işyerlerinden memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Bu memnuniyette işyeri ortamındaki ilişkilerin “eve” göre daha özgür olması önemli bir etken olarak ileri sürülmektedir. Çırak kızlar patron ve ustalarından şikayetçi değildirler. Usta-çırak ilişkilerini daha çok “baba-kız” ilişkisi olarak tanımlamaktadırlar. Yalnız işyerinin çapı büyüdükçe bu durum biraz daha farklı olabilmektedir.

Genç kızlar esas olarak günde asgari 10 saat çalışmaktadırlar. Konfeksiyon iş kolunda ortalama çalışılan gün sayısı haftada 5 gündür. Ancak birçok işyerinin cumartesi günleri de işçilerini çalıştırdığı gözlemlenmektedir. Bazı işyerleri özellikle iş yetiştirmek için gece geç saatlere kadar aynı ekiple çalışmakta ve hatta pazar günleri de işçilerini işe çağırabilmektedir. Buna karşılık konfeksiyon atölyelerinde bazı işyerleri “mesai” adı altında fazla çalışma ücreti ödemektedir. Ancak hiçbir işyerinde vardiya usulü çalışma söz konusu değildir. İşyerindeki bütün çalışanlar, büyük “fedakarlıkla” iş bitene kadar çalışmak zorundadır. Genç kızları ve ailelerini çalışmayla ilgili olarak en çok rahatsız eden durumun da, daha çok işten çıkış saatlerinin belirsizliği ve eve geç gitme durumları olduğu; bu durumların dışındaki çalışma koşulları ile ilgili pek fazla şikayetleri bulunmadığı anlaşılmaktadır.

5. Ne Öğreniyorlar?

Metal işiyle ya da elektronik işleriyle ilgili montaj ya da paketlemede çalışan kızların yaptıkları işleri öğrenmeleri, genellikle 1-2 günlerini almaktadır. Bu tür işyerlerinde genç kızların daha sonra da öğrenecekleri pek fazla şeyin olmadığı ve işin rutinleştiği anlaşılmaktadır. Örneğin rot-rotülle ilgili bir montaj işinde sigortalı olarak çalışan 17 yaşındaki bir kız çocuğu, sigortasız da olsa konfeksiyon işine geçmeyi düşündüğünü, çünkü o işte yükselme olanağının bulunduğunu söylemiştir. Bu genç kıza göre şimdi çalıştığı iş geliştirici bir iş değildir.

Buna karşılık konfeksiyon işi genç kızlara birçok yönüyle cazip gelen bir iş olarak ortaya çıkmaktadır. Daha önce de bahsedildiği gibi, genç kızlar konfeksiyon işinin ilerde de işlerine yarayacağına inanmaktadırlar. Bu inançta konfeksiyonda yapılan işlerin ev kadınlığına uygun yeni donanım elde etmek olanağı vermesi, büyük rol oynamaktadır. Bunun yanı sıra genç kızlar, konfeksiyonla ilgili işlerde çalıştıkları süre içinde “yeteneğe” bağlı olarak yükselme olanağı da görmektedirler.

Konfeksiyon işine ilk giriş genellikle “ortacılık”la başlamaktadır. Ortacılar, işyerinin büyüklüğüne göre değişen işler yapmakla görevlidir. Ortacılar, ortalık temizlemekten, çeşitli makineler arasında getir-götür yapmaya, paketlemeye, ya da işlerin yoğun olduğu dönemlerde fazla hüner istemeyen elişlerini yapmaya kadar giden bir dizi işi yaparlar. Ortacılık da bir iki günde öğrenilen işlerdendir. Ancak bu işleri yaparken işyerlerinde ortacılara ufak tefek kalıp çizme, çizgi taşı kullanma, iplik sökme gibi işler de verilebilmektedir. Bu işler bir bakıma makinaya geçiş için alıştırma niteliği de taşımaktadır. Ortacılar bu işlerde daha çok konfeksiyonda bir iki yıllık deneyimi olan makinacılar nezaret etmektedir.

Ortacıların işyerlerindeki makinaya ulaşmaları, makinanın kıymetine ve işyerinin özelliklerine göre değişebilmektedir. Bazen ortacıların, makinacıların öğle tatillerinde olduğu sırada makinayı denemeleri mümkün olabilmektedir. Burada ortacının çok uyanık olması ve günlük işleri içinde makinacının yaptıklarını dikkatle izlemesi gerekmektedir. Ustaların ya da makinacıların işi öğretmek için yeterli vakitleri olmayabilir. Makinaya geçmek, bir ortacı için bir ya da iki yıllık bir süre gerektirmektedir. Bunda ortacının yeteneği kadar, ustanın ikna olması da gereklidir. İlk kullanılan makine “overlok” makinasıdır. Daha sonra düz makina, çarklı makina ya da işyerinin niteliğine göre değişen makineler kullanılabilmektedir. Bütün makineleri kullanmayı öğrenmek ve ustabaşı olmak için genellikle 6-7 yıllık bir süre gerekmektedir.

Daha önce de belirtildiği üzere, konfeksiyon atölyelerinde sadece kızlar çalışmıyor. Erkekler arasında da makinacılar, ustalar var. Ancak büyük atölyelerde genellikle cinsiyete göre de bir işbölümü oluşmuş durumda. Genellikle biçki, kesim ve ütü, erkek işi olarak tanımlanıyor. Buna karşılık erkeklerin de olduğu atölyelerde kadınlar daha çok makinada çalışıyorlar.

Büyük bir konfeksiyon atölyesinde kızlar için en prestijli iş “modelist”lik. Modelistler özellikle ihracat yapılan atölyelerde çeşitli modellerin uygulama kalıplarına dökülmesini sağlıyorlar. Genellikle bu konuda eğitim görmüş olmaları gerekiyor. Bu konuda çalışanlar arasında, meslek okulu mezunlarının yanında, özel dersanelerin düzenlediği kurslardan mezun olan kızlar da var.

Konfeksiyon atölyelerinde çalışan ortacı kızlar, makinacı; makinacı kızlar ise usta, ya da modelist olmak istediklerini belirtiyorlar. Usta olmak için az önce de sözünü ettiğimiz gibi 6-7 yıllık deneyim ve yetenek gerektiği söyleniyor. Ancak modelist olmak için kızların işten bir süre için ayrılıp, para ödeyerek, bu konuda eğitim yapan kurslara girme zorunlulukları var. Üstelik, “modelist”ler için de çok fazla iş imkânı olduğu söylenemez. Dolayısıyla çalışan kızlardan kaçının “modelist” olacağı belli değil.

Ancak genel olarak bakıldığında konfeksiyon işinin kızlar için gelecek için birçok alternatif sunduğu zannedilen bir iş alanı olduğu ortaya çıkmaktadır. Çeyiz için para biriktirmekten, ilerde evde terzilik yapma, bir iki yıl içinde daha yüksek ücret olanağı veren “makinacı” olmaya, şartlar uygun düşerse “modelist” olmaya, ya da, işyerlerinde tanıştıkları kendileriyle aynı işi yapan oğlanlarla evlenip, ilerde

bu konuda işyeri açmaya kadar giden, birbirinden çok farklı umutlar beslemelerine olanak sağlayan bir ortam.

6. Geleceği Nasıl Görüyorlar?

Çırac kızlar için çalışma, daha çok, evlilikten önce bir miktar para kazanma, biraz hüner edinme ve evin sıkıcı havasından kurtulma anlamına gelmektedir. Çırac kızlar genel olarak çalışmaktan memnundurlar. Ayrıca yaptıkları işte yükselmeye ilgili bütün gerekleri yerine getirmek de istiyorlar. İşyerindeki ortama bağlı olarak orada geçirecekleri süre içinde yeteneklerini geliştirerek aynı işyerinde daha statülü ve daha yüksek ücret sağlayacak olan konumlara ulaşmak için hevesliler.

Ancak genç kızlar için gelecek belirsizdir. Konfeksiyon işçisi olarak 12 yaşından beri çalışan 14 yaşındaki bir kız çocuğu gelecekle ilgili projesini şöyle anlatıyordu: “18”inde nişanlanacağım, 20’inde evleneceğim. Kocamın maddi durumu iyiyse çalışmam, ama gerekirse çalışırım.” Bu kız çocuğu, evleneceği süreye kadar geçireceği dönemle ilgili somut projelere sahipti. Geleceğinin de kendi ailesine göre daha iyi olacağını tahmin ediyordu, ama kendisinin ne olacağı konusunda pek fazla fikri yoktu.

Genç kızlar esas olarak evlendikten sonra çalışmak istemiyorlar. Ev işlerini sevmeseler bile, çocukları olunca ev hayatının daha eğlenceli olacağını düşünüyorlar. Ancak “fakir” olmak da istemiyorlar. O yüzden gerekirse, kocaları “iyi” çıkmazsa, ya da ilerde daha rahat yaşamak için “atölye” kurmak için çalışmayı da göze alabilecekler. Çünkü genç kızlara göre ev kadınlığı zaten yorucu bir iş. Çalışma ile birlikte sürdürülmesi kadın için çok yıpratıcı.

Genç kızlar genellikle kaderciler değiller. Fakirliğin kader olmadığı ve insanın çalışarak fakirlikten kurtulabileceğine inanıyorlar. Ancak kadın olarak kendilerini nasıl bir geleceğin beklediği konusunda kesin ve somut olarak tahminde bulunamıyorlar. Evlilik, evlenecekleri erkeğin konumu ve nitelikleri belirsizliğin temel nedeni. Burada etraflarında gözlemledikleri deneyimler ve özellikle kendi annelerinin deneyimleri etkili olabiliyor.

Genç kızların çevrelerinde gözlemledikleri deneyimler hiç de tek düze değil. Kendi patronlarından, akrabalarından hemşehrilerinden gözlemledikleri çok canlı, dinamik ama o ölçüde de riskli bir hayat. “Kocasını içkici-kumaracı” olanlardan tutun; kocasıyla birlikte bir makinayla işe başlayıp, makina sayısını 20’ye 30’a çıkarmış, daha sonra evinde oturma lüksüne kavuşmuş kadın örnekleriyle içiçe yaşıyorlar. Dolayısıyla kendilerini her duruma göre hazırlıklı kılmak istiyorlar.

7. Çırac Kızlarla İlgili İki Örnek Olay

ÖRNEK 1: Mine, 15 yaşında İstanbul Gültepe’de doğmuş. Babası, Gümüşhane’nin, Mine’nin ismini bilmediği, bir köyünde doğmuş. Mine, babasının İstanbul’a ne zaman geldiğini de bilmiyor. Babası, galiba, 45 yaşındaymış. İnşaat işçiliğinden sonra sıvacı olmuş. Ancak bir yıl kadar önce, bir akrabalarının yardımıyla, sigorta için, bir ilaç fabrikasına işçi olarak girmiş. Mine’nin ailesi yedi kişilik. Annesi ve ilkokul 2’deki küçük erkek kardeşi dışında, evdeki herkes çalışıyor. İki erkek kardeşinden biri demir doğrama, diğeri ise tornacıda kalfa. Ablası ile kendisi ise konfeksiyon atölyesinde çalışıyor.

Mineler, Kazım Karabekir’de ev yaptırınca Ümraniye’ye taşınmışlar. Mine, K.K.’deki bir ilkokula gitmiş, ama okulu sevmemiş. Ailesi onu okutabilirmiş, ama okumak istememiş. Okulu sevseymiş, hemşire olmak istermiş. 14 yaşındayken ilk işine girmiş. İşe girince çok sevinmiş: “Evde otur, dantel ör, dur!” diyor. İş yerini ise çok eğlenceli buluyor: “Bütün gün gülüp duruyoruz, kimse bize bağırıyor”. Annesi de babası da önce çalışmasını istememişler. Ama komşudaki kızlar da çalışmaya başlayınca razı olmuşlar. İlk işinde 2 ay çalışmış. Daha sonra ablasının çalıştığı atölyeye yakın bu işi bulunca buraya geçmiş. Şimdi mahalleden 5 kız, birlikte işe gidip geliyorlar. Ama ablası (22 yaşında) nişanlıymış ve çok yakında evlenecekmiş. O evlenince belki Mine de işten ayrılacakmış.

Mine 2 ay içinde düz makinayı kullanmayı öğrenmiş. Halen ceket yakası dikiyor. Sigortasız ama ayda 1 milyon lira kazanıyor. Bu parayı ailesine veriyormuş, altın alıp biriktiriyormuş. Mine evli kadınların çalışmasına karşı, kendisi de evlenince çalışmayacaktı.

ÖRNEK 2: Vildan, 15 yaşında Isparta'nın bir köyünde doğmuş ve 3-4 ay önce İstanbul'a gelmiş. Halen 25 yaşındaki ağabeyi ve yengesi ile yaşıyor. Ağabeyi, daha önce, 2 yıl önce İstanbul'a gelmiş. Birçok iş değiştirmiş, şu sıralar el arabasıyla mahalleleri dolaşıp, taksitle mutfak eşyası satıyormuş. Vildan'ın babası da çok önceleri İstanbul'a gelmiş, ama dikiş tutturamamış: "Babam kumarbazdı, hayırsızdı, iş tutamadı." diyor. Babası köye dönmüş, şimdi ağabeyi deniyormuş. Vildan'ın ağabeyi yeni evlenmiş. Vildan da yengesiyle birlikte onlara yardımcı olmak için İstanbul'a gelmiş. Yengesi 20 yaşında ve ev kadını.

Vildan ilkokulu köyde okumuş. Okulu seviyormuş. Ailesinin imkânı olmadığı için okuyamamış. Üstelik köyde, kütüphane varmış, oradan roman filan alıp okumuş. Ama burada o imkânı yokmuş. Okumayı bıraktığı için üzgün de değil, ama ortaokul, liseyi okumayı istemiş. Şimdi oturdukları evi ayda 400 bin liraya kiralamışlar. Para biriktirince ev yapacaklar. Şu anda kazandıkları para daha çok ev eşyası almaya gidiyormuş. Vildan, köydeyken, ev işlerine ve tarlaya yardımcı oluyormuş. Buradaki işine başlayalı da 3 ay olmuş. İstanbul'a gelir gelmez, komşularının kızı burada çalışıyormuş bu işi bulmuş. İlk işe girdiğinde önce sevinmiş, sonra korkmuş. Çalıştığı işyeri büyük bir konfeksiyon atölyesi. "Bu kadar büyük bir yeri ilk defa gördüm, herşey yabancı geldi. Sonra yavaş yavaş alıştım." diyor. Hem kendisi, hem de ağabeyi çalışmasını istiyormuş. İşyerinde "ortacılık" yapıyor. Arada sırada düğme dikiyor, temizlik yapıyor, paketlemede çalışıyor. "Bir o işi bir öteki işi yapıyorum" diyor. Sigortasız, ayda 750 bin lira para alıyormuş. Aldığı paranın bir kısmını eve veriyormuş, bir kısmı ile de kendine elbise, etek alıyormuş. Henüz para biriktiremiyormuş, ama ilerde biriktirmeyi umuyor. Birazıyla altın alacak, birazını da köydeki annesine yollayacaktı.

Vildan işinden memnun. İlerde makinaya geçmeyi umud ediyor. Makinayı öğrenince hem elinde mesleği olacak, hem de ilerde evde birşeyler dikebilecekti. "Çok sıkıırsan terzilik yaparsın" diyor. Vildan evli kadınların çalışmasına karşı. "Hem evişleri, hem de çalışmak kadınlar için zor" diyor. Geleceğinin ne olacağını bilemiyor. Kocasına bağlı. Babası gibi biri çıkarsa kötü olabilir. Ama iyi olursa, o da ev kadını olacak.

VII. ÇIRAKLARIN BEKLENTİLERİ

1. Çırakların Gelecekle İlgili Beklentileri

Çırakların gelecekle ilgili beklentileri hakkında bilgi vermeden önce, çırakların kendi ailelerinin konumlarını, yakınlarıyla ve akrabalarıyla karşılaştırdıklarında nasıl gördüklerini açıklamakta yarar görülmektedir. Aşağıdaki çizelgede, çırakların kendi ailelerinin görelî konumu ile ilgili yaptıkları öznel değerlendirmeler, hanelerinin gelir durumlarıyla karşılaştırmalı olarak gösterilmektedir.

ÇİZELGE 90: Çırakların Hanedeki Kişi Başına Gelir Durumuna Göre Ailelerinin Durumunu Yakınlarıyla Karşılaştırmaları

	Hanede Kişi Başına Aylık Gelir Tahmini				
	1 Milyondan fazla	1 Milyon-500 Bin	500 Binden az	Toplam	%
Aynı	10	13	7	30	57.7
Daha İyi	1	7	3	11	21.2
Daha Kötü	-	4	5	9	17.3
Bilmiyor	-	1	1	2	3.9
Toplam	11	25	16	52	100.0
%	21.2	48.1	30.8	100.0	

Çırakların yarıdan fazlası ailelerinin konumunu akrabalarından ve yakın çevresinden çok farklı bulmamaktadır. Bu grubun içinde her gelir grubundan çırakları görmek mümkündür. Buna karşılık çırakların yaklaşık %20'si kendi ailelerinin durumunu yakınlarından daha iyi bulmaktadır. Burada da

her gelir grubuna göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. 9 çırak ise, kendi ailelerinin durumunu yakınlarından kötü bulmakta, bu da yaklaşık tüm çırakların %17'sini oluşturmaktadır.

Çırakların bir başka soruya verdikleri cevaplarda ise, genel olarak kendi ailelerini “orta halli” olarak tanımladıkları gözlemlenmiştir. Kendi ailesini “fakir” ya da “zengin” olarak tanımlayan çırak sayısı çok azdır. Bu iki soru birlikte değerlendirildiğinde, genel olarak çıraklar, kendi ailelerinin durumlarını yakınlarıyla karşılaştırdıklarında ya aynı ya da biraz daha iyi olarak görmektedirler. Kendi durumlarını “kötü” olarak görenlerin oranı %17 civarındadır. Bu durum bütün gelir grupları için benzer olmakla beraber, her çırağın referans çevresinin farklı olduğu da açıktır. Burada çırakların ailesinin göç süreci içindeki konumu da etkili olmaktadır. Örneğin, düşük gelir grubunda ve yeni göç etmiş olanlar, kendilerini köyde kalanlarla karşılaştırırken, bazı çıraklar kendilerini Almanya’daki akrabalarıyla karşılaştırmaktadırlar.

Çırakların kime “fakir” dediklerini tanımlamaları istendiğinde, daha çok evinde çalışmıyan, çalışacak durumda olmayan, evi, giyeceği ve yiyeceği olmayanları “fakir” olarak tanımlamışlardır. Bu tanımlamayla da birleştirildiğinde genel olarak çırakların kendilerini “kötü” durumda ya da “fakir” olarak görmediklerini söyleyebiliriz.

ÇİZELGE 91: Çırakların Yaptıkları İşlere Göre Kendi Geleceklerini Nasıl Gördükleri

	Daha İyi	Daha Kötü	Aynı	Bilmiyor	Toplam	%
Oto ile ilgili	20	-	2	2	24	46.2
Torna-tesviye	14	-	-	2	16	30.8
Konfeksiyon	4	1	-	3	8	15.4
Montaj v.b.	2	1	1	-	4	7.7
Toplam	40	2	3	7	52	100.0
%	76.9	3.9	5.8	13.5	100.0	

Çıraklar genellikle kötümser değillerdir. Onlara göre ne bugünkü konumları, ne de gelecekleri çok kötü değildir. Yukarıdaki çizelgeden de izleneceği üzere, çırakların yaklaşık %77'si gelecekteki durumlarının, ailelerinin bugünkü durumundan daha iyi olacağını umud ediyorlar. Gelecekteki durumlarının ailelerinin bugünkü konumundan farklı olmayacağını, daha kötü olacağını tahmin edenlerle, gelecekle ilgili tahminde bulunmayanları tek bir grupta kabul edersek, çırakların %23'ünün gelecekle ilgili az ya da çok endişeleri olduğunu söyleyebiliriz. Bu grupta toplanan çıraklarla yapılan görüşmeler ayrıntılı olarak incelendiğinde, bunların daha çok ailesinin bugünkü durumu çok kötü olan, çalıştığı işle ilgili sorunları olan, “zanaat” edinme konusunda kendi konumlarını uygun bulmayanlarla, çırak kızlar olduğunu gözlemlemekteyiz. Burada özellikle kızlarla erkekler arasında çok açık bir fark gözlemlenmektedir. Erkek çırakların gelecekle ilgili beklentileri daha somut ve gerçekçi nedenlere göre değişebilmektedir. Buna karşılık çırak kızların hemen tümünün gelecekle ilgili tahminlerinde belirsizlik vardır. Bundan önceki bölümde de açıklandığı üzere, kızların geleceği daha çok “evlenmelerine” ve dolayısıyla “kocalarının” konumuna bağlanmaktadır. Bu durum da, onların geleceği daha da belirsiz görmelerine neden olmaktadır.

Çıraklar gelecekle ilgili beklentilerini esas olarak çalışma yaşamında elde edecekleri çabalara ve başarılarına bağlamaktadırlar. Bu beklentiler ve gelecekle ilgili projeler söz konusu olduğu durumlarda, çıraklarda “kaderci” eğilimlere pek rastlanmamaktadır. Bu noktayı biraz daha açabilmek amacıyla, çırakların özellikle “fakirlik” ve “kader” konusundaki bazı düşüncelerini aktaracağız. Görüşmelerde çıraklara fakirliğin kader olup olmadığı, fakirlikten kurtulmanın mümkün olup olmadığı sorulmuştur. Aşağıdaki çizelgede çırakların bu sorulara verdikleri cevaplar, ailelerinin gelir durumuyla karşılaştırmalı olarak aktarılmaktadır.

ÇİZELGE 92: Çırakların Fakirliği Kader Olarak Görüp Görmemeleri ve Ailelerinin Gelir Durumu

	Hanede Kişi Başına Aylık Gelir Tahmini				%
	1 Milyon +	1 Milyon-500 Bin	500 Binden az	Toplam	
Kader değil	7	13	8	28	53.9

Kader, ama kurtulunur	3	8	5	16	30.8
Kader, kurtulunmaz	1	3	2	6	11.5
Cevapsız/Bilmiyor	0	1	1	2	3.6
Toplam	11	25	16	52	100.0
%	21.2	48.1	30.8	100.0	

Çırakların %54'ü fakirliği kader olarak görmediklerini ifade etmişlerdir. Bu çıraklara göre çok çalışan ve çalıştıkları sırada elde ettikleri kazanımları ve ellerine geçen fırsatları iyi değerlendiren insanlar, gençliklerinde de yaşlılıklarında da fakirliğe düşmezler. İnsanlar “kafalarını kullanırlarsa”, “çalışıp parayı tutarlarsa”, “kazandığı parayı savurmazsa”, “çalışıp iyi yatırım yaparsa” fakir olmaz.

Buna karşılık çırakların %42'si fakirliğin kader olduğuna inandığını ifade etmiştir. Onlara göre fakir bir ailede doğmak, sakat doğmak, kötü kocaya düşmek kaddedir. Bu değiştirilemez. Ancak fakirliğin kader olduğuna inanan çırakların önemli bir bölümü için, bazı durumlarda “fakirlik”ten kurtulmak yine de mümkündür. Özellikle insanlar “sakat” ya da “hasta” değillerse, fakir doğmalar bile “azmederek”, “çok çalışarak” ve “meslek” edinerek fakirlikten kurtulabilirler. Bu çıraklara göre halen “fakir” durumunda olan yaşlılar, daha çok çalıştıkları dönemlerde ve para kazandıklarında ileriye düşünmeyip, kendilerine gelecek hazırlamadıkları için bu hale düşmüşlerdir: Bu nedenle gençken çok çalışıp “fakirlik”ten kurtulmak mümkündür. Fakirliğin kader olduğunu ve fakirlikten kurtulmanın mümkün olmadığını belirten çıraklar ise, tüm çırakların %12'sini oluşturmaktadır.

Çizelgeden de izleneceği üzere çırakların “kadercilik” eğilimleri ile ailelerinin gelir durumu arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemektedir.

2. Çırakların Çalışma Yaşamlarıyla İlgili Beklentileri

Çırakların genel olarak çalıştıkları işlerden memnun olduklarını ve şimdi çalıştıkları işleri “meslek”leri olarak kabul ettiklerini daha önce belirtmiştik. Çırakların %79'u halen çalıştıkları işleri “devamlı”, %21'i ise “geçici” olarak kabul etmektedirler. Halen çalıştıkları işleri “geçici” olarak kabul eden çırakların en önemli kesimini, çırak kızlar ve montaj paketleme gibi rutin ve “meslek” olarak kabul edilmeyen işlerde çalışanlar oluşturmaktadır. Bu çıraklar, halen çalıştıkları işlerden kısa ya da orta vadeli süreleri içinde ayrılmayı düşünmektedirler. Diğerleri ise, bir aksilik olmadıkça, işlerine devam edeceklerini belirtmişlerdir.

Bu sorunun yanısıra çıraklara, halen çalıştıkları işyerlerinde yaptıklarının ve öğrendiklerinin ilerdeki hayatlarında işlerine yarayıp yaramayacağı sorulmuştur. Bu soruya 3 çırak hariç hepsi olumlu cevap vermiştir. Bu 3 çırak halen yaptıkları işin meslek olmadığını, bu nedenle de hiçbir işlerine yaramayacağını söylemişlerdir. Yaklaşık tüm çıraklar, halen çalıştıkları işlerin kendilerine, “ilerde işyeri açmak”, “daha iyi iş bulmak” ya da diğer nedenlerle mutlaka yarayacağına inandıklarını belirtmişlerdir. Burada özellikle oto tamir ile ilgili işlerde çalışan çırakların, kendilerini avantajlı konumda gördüklerini söylemek mümkündür. Bu çıraklar, bu tür işlerde çalışarak, ilerde iki meslek sahibi birden olabileceklerini belirtmişlerdir. Bu çıraklar ilerde isterlerse “şoför”, isterlerse de “tamirci” olabileceklerdir. Aynı şekilde konfeksiyonda çalışan çırak kızlar da, şimdi çalıştıkları işlerin kendi gelecekleri için yararlı olacağına inanmaktadırlar. Çırak kızlar ilerde çalışmasalar bile, bu işyerlerinde öğrendiklerinin “ev kadını” olduklarında evde, “kötü” kocaya düşerek çalışmak zorunda kalırlarsa da para kazanmak için işlerine yarayacağını belirtmişlerdir.

Çıraklar, halen çalıştıkları işleri ve buralarda geçirdikleri süreyi esas olarak geleceğe hazırlık olarak kabul etmektedirler. Bu hazırlık döneminin süresi hakkındaki fikirleri ise, çırakların yaşlarına, işteki deneyimlerine ve çalıştıkları işlerin niteliğine göre değişebilmektedir.

Bu noktada Çıraklık Okulu öğrencilerinin farkını vurgulamak gerekir. Genellikle bu çıraklar, “ustalık” için gerekli süreyi doğrudan okul tarafından belirlenen süreye ve “ustalık belgesi” alma sınavına bağlamaktadırlar. Dolayısıyla okul öğrencisi çıraklar için “usta” olma süresi, kendileriyle aynı işi yapan çıraklara göre daha kesin ve genellikle de daha kısadır. Buna karşılık Çıraklık Okulu öğrencisi olmayan çıraklar için “usta” olmak için gerekli süre daha esnek ve belirsizdir. Bu çıraklar genellikle

“askerlik” dönüşünü ustalığın başlayacağı dönem olarak kabul etmektedirler. Bu çıraklar için “ustalık” ile “ustalık belgesi” almak arasında çok önemli bir ilişki yoktur.

Çırakların gelecekte çalışma yaşamlarıyla ilgili projeleri içinde bugün çalıştıkları işyerinin fazla yeri yoktur. İlerde aynı işyerinde çalışacağını belirten çırak sayısı çok azdır. Bunlar da usta olan babalarının yanında ve babalarının işyerinde çalışan 5 çıraktır. Bunun dışında kalan çıraklar için gelecekte çalışacakları işyeri belirsizdir ve birçok etkene bağlı olarak değişebilecektir.

Çırakların gelecekle ilgili projelerini öğrenebilmek amacıyla gelecekte “maaşlı” olarak mı, yoksa “bağımsız iş kurarak mı” çalışmayı düşündükleri sorulmuştur. Çıraklardan sadece 8’i ilerde de maaşlı olarak çalışacaklarını belirtmişlerdir. Bu çıraklar, özellikle küçük sanayi sitesinde yeni işyeri açmanın risklerinin farkında olan, ya da yaptıkları işin niteliği icabı, işyeri kurmak için gerekli ilk tesis yatırım masraflarını sağlayamayacaklarını anlamış olan çıraklardır. Genellikle çıraklar çalıştıkları işyerlerinin kurulabilmesi için gerekli yatırım miktarını bilmektedirler. Oto tamirle ilgili mesleklerde “ustalık” sadece bir takım tezgahı ile yürütülebilirken, diğer mesleklerin sürdürülebilmesi için gerekli yatırım miktarı çok daha yüksek olabilmektedir.

Bazı çıraklar, bütün bu masrafları karşılama ve dolayısıyla mesleklerini bağımsız olarak yürütemeyecekleri kanaatine şimdiden varmışlardır. Örneğin, bir oto-boyama atölyesinde çalışan çırak, bu atölyenin ilk tesis masraflarını, dükkan kirasını ve diğer masraflarını karşılama imkânsız olduğunu bilirterek, büyük bir servis istasyonunda “sigortalı ve yüksek maaşlı” işe gireceğini belirtmiştir. Bu çırak, böyle bir işyeriyle askerden sonrası için de anlaştığını belirtmiştir. Yine aynı şekilde, orta büyüklükte bir makine imalatı atölyesinde torna tezgahında çalışan bir çırak, kendi mesleğinde işyeri açmasının mümkün olmadığını ve bu nedenle askerden sonra “sigortalı ve yüksek maaşlı” bir iş arayacağını belirtmiştir. Dikkat edileceği gibi, çırakların için “sigorta ya da “yüksek maaşlı” daha çok askerden sonra gündeme gelmektedir.

Ancak çırakların büyük bir çoğunluğunun gelecekte bağımsız “işyeri açma” projeleri vardır. Genel olarak hemen bütün çıraklar, halen çalıştıkları mesleklerle ilgili iş yapacaklarını belirtmektedirler. Sadece 6 çırak kendi meslekleri dışında iş kuracaklarını belirtmiştir. Bunlar da “ticaret”, “müteahhitlik” gibi daha kolay ve daha çok para getireceklerine inandıkları işleri yapacaklarını söylemişlerdir. Bu arada halen çalıştıkları işten memnun olmayan çıraklar da, yakın bir gelecekte iş değiştirerek, askere kadar başka bir meslek edineceklerini ve ilerde bu yeni meslekleriyle ilgili işler kuracaklarını belirtmişlerdir.

Bunların dışında kalan çıraklar halen çalıştıkları işlerle ilgili iş kurmayı tasarlamaktadır. Bu çıraklar da, bu tür işyerlerinin kurulması için gerekli olan sermaye miktarından haberdardır. Bu çırakların gelecekle ilgili projelerinde daha çok aile desteğinin sağlanması söz konusudur. Çıraklar kuracakları işyerlerinin sermaye desteği olarak ya kendileri, ya da aileleri tarafından biriktirilen paraları, ya da diğer aile üyelerinin ya da akrabalarının parasal katkılarını alacaklarını umduklarını belirtmektedirler. Bu konuda çırakların kendi aile üyeleri ya da akrabalarıyla geliştirdikleri bazı projelerin olduğu gözlenmektedir. Bu projelerin bir kesimi aile ortaklıkları kurma yönünde geliştirilmekte olan projelerdir. Anlaşılan, aileler çıraklara bugünkü konumlarını da daha dayanılır kılmak için, “sen usta ol, gerisini ne yapar yapar hallederiz” türünde çeşitli vaadlerde bulunmaktadırlar. Örneğin, bazı çıraklar halen Almanya’da yaşayan akrabalarından “sermaye katkısı” sözü aldıklarını belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra daha somut projelere de rastlamak mümkündür. Örneğin, halen otomotiv yan sanayi için parça üreten bir atölyede çalışan aynı zamanda Çıraklık Okulu’nun torna bölümünde de öğrenci olan bir çırak, iki ağabeyinin ve babasının da aynı meslekten olduğunu ve hep birlikte bir işyeri açmayı tasarladıklarını belirtmiştir. Aynı şekilde özellikle oto-tamirle ilgili işlerde çalışan çırakların projeleri daha somuttur. Bunların genellikle iki projeleri vardır: “İşyeri açmayı denemek, olmazsa şöförlük yapmak”.

Ücretli olarak başkasının yanında çalışmayı sürdürmek, çırakların gelecekle ilgili projelerinde ancak işyeri kurmanın mümkün olmayacağı, ya da başarısız olacağı durumlar için sözkonusu olmaktadır. Örneğin, oto-motor konusunda çalışan bir çırak buna örnek olarak gösterilebilir: “İşyeri açmak iyi, ama çok da zor. Hem sermaye gerektiriyor, hem de riskli. Kira, sigorta, vergi gibi birçok sorunu var.

Ama herşeye rağmen askerden sonra deneyeceğim. Olmazsa babamın çalıştığı Taşkızak Tersanesi'ne işçi olarak girerim.”

Buraya kadar aktarılanlardan anlaşıldığı üzere çırakların gelecekle ilgili projelerinde, askere kadar çalıştıkları işte öğrenecekleri “zanaat”ın büyük önemi var. Ancak bu “zanaatı” hangi koşullarda, nasıl kullanacakları konusu birçok belirsizlikle doludur. Burada yapılan işin niteliği, bu işin gerektirdiği yatırım miktarı ve aile kaynaklarının harekete geçirilme olanağı devreye girmektedir. Çıraklar için ücretli çalışma ihtimali, daha çok işyeri kurmada “başarısızlık” olduğu durumlarda, özellikle daha büyük sermayenin gerektiği mesleklerde söz konusu olabilmektedir. Ancak kesinlikle söylenebilecek şey, geleneksel usta-çırak ilişkisinin çözüldüğü ve çırakların çalıştıkları işyerleriyle bağlarının, “askerliğe kadar” olan süre için karşılıklı “zımnî anlaşmalarla” belirlenen, kısıtlı bir dönemi kapsadığıdır. Çıraklar, bugün çalıştıkları işyerlerinden uzun dönemli olarak hiçbirşey beklememektedirler.

3. Çıraklar Kimden, Ne Bekliyorlar?

Çırakların uzun dönemli projeleri arasında işyeri kurma çok önemli bir yer tutmaktadır. Bunun yanısıra ikinci önemli projeleri de “aile” kurmaktır. Çırakların kendi ailelerinden bağımsızlaşacakları dönem, “evlenmeleriyle” başlayabilecektir. İlerde evlenmeyi, ya da çocuk sahibi olmamayı düşünen çırak yoktur. Yaşı kaç olursa olsun, askerlikten sonra “usta” olmak ve “evlenmek”, hepsinin ortak projesidir. Dolayısıyla, “evlenmek” sadece kızların değil, erkeklerin de gelecek için tasarladıkları en önemli projelerden biridir. Ancak sonuçları birbirinden farklıdır.

Aile ve akrabalık ilişkilerinin önemi, çırakların yaşadıkları ortalama 15 yıllık yaşam deneyimlerinde en açıklıkla algıladıkları bir durumdur. Bu nedenle “aile” kurumu çırakların yaşamında özel bir yer tutmaktadır. Bütün çırakların gelecekte kuracakları aileleriyle ilgili fikirleri vardır. Burada daha çok çırakların kendi ana-babaları ile ilgili izlenimlerinin ve deneyimlerinin önemli olduğu ve bunları kendi geleceklere aynen uyarladıkları açıkça izlenebilmektedir. Örneğin, çırakların gelecekteki yaşamlarında kuracakları ailedeki eşleri “evkadını” olacaktır. Çırakların hemen tümü, evlendiklerinde karılarını çalıştırmayacaklarını belirtmişlerdir. Çıraklara göre, kadınlar “evde, evişleri ve çocukların bakımıyla” ilgilenmelidirler. Bunu kimi, kadınların çalışma koşulları açısından, kimi de, ev düzeninin sağlanması açısından tercih etmektedir. Kadınlar, ancak aile zor durumdaysa çalışabilir. Bunun dışında kadınların çalışmasına gerek yoktur. Çıraklar, gelecekle ilgili projelerinin başarılı olması halinde, karılarının da çalışmak zorunda kalmayacaklarını ve ev düzenlerinin istedikleri gibi kurulacağını belirtmişlerdir.

Çırakların “çocuklarıyla” ilgili projeleri de, büyük ölçüde kendi deneyimleriyle ve konumlarıyla doğrudan ilişkilidir. Çıraklar esas olarak çocuklarını “sonuna kadar” okutmaya taraftarlar. Onların da amacı, belki tıpkı babaları gibi çocuklarını okutabilmek ve çocuklarını “mühendis”, “avukat” olarak görebilmektir. Bu istek hem kız hem de erkek çocukları için de aynıdır. Çırakların niyeti “eğer okuyabilirlerse” çocuklarını okutmaktır. Ama eğer erkek çocukları okuyamazlarsa, uygun yaşta çalışmaya ve meslek öğrenmeye çalışmalıdırlar. Çıraklar okumamış kızların çalışmasına taraftar değildir.

Çıraklar için, aile, yaşamın her dönemi için en önemli bir kurumdur. Ana-babalar çocuklarını yetiştirirler, büyütürler ve daha sonra da çocuklar onlara bakarak borçlarını öder. Dolayısıyla, yaşlılıkta da aile kurumu en önemli kurumdur. Aşağıdaki çizelgede çırakların, yaşlılara kimin bakması konusundaki görüşleri özetlenmektedir.

ÇİZELGE 93: Çırakların Yaşlılara Kimin Bakması Konusundaki Görüşleri (Ailenin Gelir Durumuna Göre)

	Hanede Kişi Başına Aylık Gelir Tahmini				
	1 Milyon +	1 Milyon-500 Bin	500 Bin -	Toplam	%
Ailesi	7	19	7	33	63.5

Aile ve devlet	2	2	6	10	19.2
Aile yoksa devlet	2	3	2	7	13.5
Bilmiyor	-	1	1	2	3.9
Toplam	11	25	16	52	100.0
%	21.2	48.1	30.8	100.0	

Çırakların gerek kendilerinin ve gerekse ana-babalarının yaşlılıklarıyla ilgili projelerinde de, “aile” çok önemli bir yer tutmaktadır. Çıraklara göre, aile, yaşlıların bakılacağı en emin yerdir. Yukarıdaki çizelgeden de izleneceği üzere, çırakların %64’üne göre, yaşlılara kesinlikle aileleri bakmalıdır. Burada az önce sözünü ettiğimiz “ana-babaya ödenmesi gerekli borç” düşüncesi, çok önemli rol oynamaktadır: “Çocuklar onlara bakan, büyüten, yetiştiren ana-babalarına bakmak ve onlara emeklerinin karşılığını vermek zorundadır”. Ancak bu düşüncenin yanısıra burada önemli olan bir başka tema da, aile dışındaki kurumlara ve bu arada devlete olan güvensizliktir. Çırakların, “yaşlılara aileleri bakmalıdır” cevabının yanısıra ileri sürdükleri gerekçeler, bunu açıkça ortaya koymaktadır. Örneğin, “Devlet bakamaz”, “Böyle giderse devletten hayır yok”, “Devlet adama bakamaz, baksa da iyi bakmaz”, “Bu zamanda devlete güvenilmez”, “Devlet kötü bakar”, “Çocukları, ana-babalarını devlete muhtaç etmemeli” gibi gerekçeler bu durumu yansıtmaktadır.

Bir grup çırak ise, devletin yaşlılara ancak para vererek yardım edebileceğini belirtmiştir. Bu çıraklara göre, yaşlıların bakımı mutlaka aileleri tarafından üstlenilmelidir. Ancak, devlet ailelere parasal destek vermelidir. Burada, “Maaş devletten, bakım aileden” cevabı sıkça rastlanan cevaplardandır. Çizelgeden de izleneceği üzere, bu cevaplar daha çok düşük gelirli ailelere mensup çıraklar arasında yaygındır.

Çırakların ana-babalarını ya da yaşlıları devlete bırakmaya razı oldukları tek durum, “ailenin yokluğu” halidir. Devlet sadece ailesi olmayan, çoluğu çocuğu olmayanlara bakmalıdır.

Görüldüğü üzere, çırakların gelecekteki yaşam projelerinde “aile” dışındaki kurumların çok önemli yeri yoktur. Bu arada “devlet” ve diğer kurumlar pek fazla söz konusu edilmemektedir. Bu noktayı biraz daha ayrıntılı olarak anlayabilmek amacıyla, çıraklara doğrudan, “çalışan çocuklar adına devletten ne bekledikleri” sorusu yöneltilmiştir. Bu soru çırakların en zor cevapladıkları soru olmuştur. Çıraklar arasında bu soruya hemen cevap verenlerin sayısı çok düşüktür. Genel olarak çırakların bu konu üzerinde düşünmedikleri anlaşılmaktadır. Bu soruya ancak soru ürezinde biraz açıklama yapıldıktan sonra cevap alınabilmiştir. Çizelge 94’te çırakların “devletten” istekleri özetlenerek aktarılmaktadır.

ÇİZELGE 94: Çırakların Devletten Bekledikleri

Öneriler	Belirten Çırak Sayısı
Sigorta Denetimi Yapsın	18
Çıraklık Okulu Zorunlu Olsun, Sayısı Artsın	13
Yoksul Çocuklara Eğitimde ya da Çalışırken Para Yardımı Yapsın	10
Mesleki Eğitim Sistemini Geliştirsin, Düzeltsin	8
İşyeri Açsın, İş Sağlasın	6
İşyeri Denetimi Yapsın	4
Sağlık Denetimi Yapsın, Sağlık Merkezi Açsın	4
Çevre Sağlığına Baksın	2
Diğer	7

Devlet Birşey Yapamaz	4
Bilmiyorum, Düşünmedim	9

Not: Çırağların, son iki kategori hariç, birden fazla önerisi olduğu için toplam öneri sayısı çırak sayısından fazladır.

Görüldüğü üzere, bütün açıklamalara karşın sonuçta çırakların %75'i bu soruya cevap verebilmiştir. Çırağların cevaplarının taranmasından, “denetim” konusunun ağırlıklı olarak gündeme geldiği gözlenmektedir. Çırağlar devletin sigorta, sağlık ve işyeri denetimi konularında aktif olmasını istemektedirler. Çırağların gündeme getirdiği ikinci önemli konu ise, eğitim sistemi üzerindedir. Çırağlar mesleki eğitim sistemi ve “çıraklık” ile ilgili bazı önerileri gündeme getirmişlerdir. Burada özellikle kendi durumları bakımından önemli olan, “belgesi olmayan ustaların” yanında çalışan çırakların durumu ve Çıraklık Okulu’na devamın işverenin isteğine bağlı oluşu gibi konular gündeme gelmiştir. Bunların yanısıra eğitimi terketmiş olan ve pişmanlık duyan çocuklar için bazı ara formüllerin geliştirilmesiyle ilgili de istekler vardır.

Bunların dışında eğitim için özellikle, devletin “fakirlik” nedeniyle okuyamayan çocuklara, ya da kötü koşullarda çalışmak zorunda kalan çocuklara ya da çalışan çocuklara çıraklıkları sırasında parasal destek vermesini önerenler de vardır. Bu öneriler için konfeksiyon işinde çalışan bir çırak kızın önerisini aktarmakta yarar görülmektedir: “Babalar erkek çocuklarını bir an önce okulu terketmeye zorluyorlar. Onların okulla ilgili masraflarını karşılamak istemiyorlar. Okuldaki dergi, kitap parasını çocukların kendilerinin kazanmasını istiyorlar. Çocuklar da o yüzden okuyamıyorlar. Devlet özellikle erkek çocuklara yardım etmeli.”

VIII. ÖZET BULGULAR VE SONUÇ

1. “Nerede Eski Çırağlar, Nerede Eski Ustalar?”

Türkiye’de geleneksel usta çırak ilişkisinin çözüldüğü haberleri, özellikle uzun yıllardır küçük sanayi ile ilgili yapılan tartışmalardan da izlenebiliyordu. Türkiye’deki küçük sanayinin, emek-teknoloji bileşimi, pazar nitelikleri, geri ve ileri bağlantıları ve eklenme biçimleriyle, çok karmaşık ve çeşitli, ancak kesinlikle geleneksel zanaat üretiminden çok farklı niteliklere sahip olduğu bilinmektedir (örnek olarak bkz. Ayata 1991 ve Aktar 1990). Bu nedenle Ayata’nın da çok haklı olarak işaret ettiği gibi Türkiye’deki küçük işyerlerinde “çırak sözcüğünün kullanılmasına bakarak, bu tür firmalarda lonca kalıntı ve izlerini aramak boşunadır” (Ayata 1991, s.189-90).

Dolayısıyla küçük işyerlerinin yaygın olduğu yerlerde, duvarlara ya da dükkan kapılarına yapıştırılan “çırak aranıyor” ilanlarıyla; son dönemlerde yaygınlaşan ve daha çok bez afişlere yazılan servisli, öğle yemekli ve kimi zaman da sigortalı işler olduğu belirtilen “konfeksiyona çıraklar aranıyor” ilanlarının anlamının, küçük sanayi üzerinde yapılan tartışmalardan bağımsız olarak anlaşılması mümkün değildir. Nitekim bu araştırmadaki işyerleri de, her ne kadar hepsi küçük işyerleri olsa da gerek çap, gerek teknoloji, gerek pazar ve gerekse hüner niteliği ve formasyonu bakımından büyük çeşitlilik göstermekteydiler.

Araştırmanın bu bölümünde, esas olarak bugünkü “çıraklık” kurumunun nitelikleriyle ilgili ipuçları, daha çok çalışan çocuklarla yapılan görüşmelere dayanılarak, aranmaya çalışılmaktadır. Burada aktarılabilecek ilk gözlem “çırak aranıyor” ilanlarının anlamının işverenler için farklı, iş arayan çocuklar için de farklı anlamlar ifade ettiği.

Herşeyden önce şunu belirtmek gerekir ki, genel olarak “çırak” adıyla aynı şemsiye altında toplanan ve zımni ya da yasal anlaşmalarla, ücret karşılığında iş piyasasına giren çocuklar da homojen bir grup değildir. Bu nedenle genel ve tek tip bir “çırak”, ya da çalışan çocuk portresi çizmek de pek mümkün değildir. Hele İstanbul gibi çok karmaşık ve nitelikleri hakkında çok az şey bildiğimiz, çok dinamik ve konjonktürel dalgalanmalara en duyarlı bir iş piyasasına giriş söz konusu olduğunda, bu çok daha güçleşmektedir.

Bu araştırma bulguları çalışan çocukların; işe giriş biçimleri, işyerindeki konumları, çalıştıkları işlere göre değişen iş deneyimleri, çalışmayı algılayışları ve beklentileriyle birbirinden çok farklı niteliklere sahip gruplardan oluştuğunu göstermektedir.

Bu farklılıkları belirleyen ilk ve en önemli etkenlerden biri çocuğun ailesinin konumu olmaktadır. Bu konu, öncelikle çocukların iş piyasasına giriş saiklerini ve işe giriş biçimlerini belirlemektedir. Çalışan çocukların, genel olarak, çeşitli gerekçelerle formel eğitim sistemi dışına itilmiş olan çocuklardan oluştuğu bilinmektedir. Ancak bu itilmenin tek nedeni “yoksulluk” değildir. Bunun yanında, çocuklar arasında, çeşitli nedenlerle eğitim kurumlarına karşı güvensizlik ve isteksizliğin olduğu da gözlenmektedir. Genellikle ilk bakışta “okulda başarısızlık” olarak da algılanan bazı durumlarda; “sonuna kadar” okunmayınca, eğitim sisteminin hüner kazandırmaması; formel eğitim sisteminin iş piyasası isteklerine uygun olmayışı; okumuş gençler arasındaki işsizliğin, ya da yaşam düzeyindeki düşüklüğün algılanması; eğitim kurumlarının çocuklar tarafından “sevimsiz” bulunması gibi birçok etken de söz konusu olabilmektedir.

Bu nedenle, çalışan çocukların tümü “ailesinin imkânı olmadığı için okuyamayan” çocuklar değildir. Burada, ilkökul eğitimini köyde tamamlamış olan ve yoksulluktan okuyamadığını belirten çocukların, eğitim kurumlarına ve eğitim sistemine, kentte doğan ve okuyan çocuklardan daha fazla güven duyduklarını da belirtmek gerekir. Bu noktanın eğitimciler tarafından ayrıca araştırılmasında yarar görülmektedir. Dolayısıyla, çalışan çocuklar arasında, ortalama 13 yaşında iken eğitim kurumlarını genellikle kendi istekleriyle terkeden – ancak aile durumları itibarıyla okuma olanaklarına sahip olan – bir çalışan çocuk grubu da vardır. Nitekim çıraklar üzerinde yapılan diğer araştırmalarda da bu durum saptanmıştır (Bkz. Fişek, 1986 s.55-56).

Bu çocukların babalarının, daha çok kent, ya da kasaba doğumlu görel olarak iyi eğitim görmüş, ya da köy doğumlu, eğitimsiz, ancak kentte düzenli ve sürekli işlere ulaşmaya başarmış ve dolayısıyla çocuklarını “okutma” isteğine ve olanağına sahip olanlardan oluştuğu anlaşılmaktadır. Bu grup çocukların işe girişleri, diğer çalışan çocuklardan oldukça farklıdır. Bu aileler için çocuklarının eve getireceği ücretin fazla önemi yoktur. Bütün amaç da özellikle “erkek” çocuklarının geleceği olan bir işe yerleşmesini sağlamaktır.

Ancak, bu tür erkek çocukların aileleri için de sorun bu karmaşık iş piyasası içinde, geleceği olan “işin” ve çocuklarını yetiştirecek “usta”nın bulunmasında yatmaktadır. Bu karmaşık ve oynak iş piyasası içinde nasıl “çırak” kavramı anlamını yitirmişse, “usta” kavramı da anlamını yitirmiş ve çocuğu emanet edecek ustanın bulunması zorlaşmıştır. Bu ebeveynler, Ayata’nın belirttiği gibi “ölen, kaybeden mesleklerle”, “kazanan ve yükselen meslekler” ayrımını yapabilmektedirler (Ayata 1991, s.80). Ancak bu aileler, artık eski ustaları bulmakta zorluk çekmektedirler.

Diğer taraftan, yükselen mesleklerin tayini, İstanbul’da küçük kent ve kasabalara göre çok daha zordur. Bu kadar canlı ve karmaşık bir iş ortamındaki çeşitlenmenin boyutları, işi çok daha güçleştirmektedir. Bunun yanısıra bulunan “iyi ustalar” da genellikle iş hacminin fazlalığı nedeniyle artık pek “zanaat” öğretmeye vakit ayırma isteklisi değildirler. Bu nedenle aileler, genellikle kentte varolan her türlü ilişki kanallarını – akrabalık, hemşehrlik, komşuluk, iş arkadaşlığı, okul arkadaşlığı, hatta sürekli müşterilik gibi – kullanarak çocuklarını yetiştirecek “usta”yı bulmaya çalışmaktadırlar. Burada bu ilişki türlerinden herhangi birinin, örneğin salt akrabalığın, ya da salt hemşehrliğin baskın olması söz konusu değildir.

Bu tür “ustayı ve mesleği seçerek” işe yerleştirme, esas olarak, aileleri görel olarak iyi durumda olan ve kentteki iş piyasasından haberdar olan çocuklar için söz konusudur. Ancak diğer çocuklar arasında işe giriş saiki salt “meslek” edinmek olanlar da vardır. Bunların da işe ailelerinin ilgisi ve bilgisi dahilinde girdikleri gözlenmektedir. Ancak bu çocukların aileleri, yukarıdaki grupta olduğu gibi, çocuklarını işe yerleştirmede çok aktif ve seçici olma şansına sahip değildirler. Bu tür aileler de esas olarak, varolan bütün ilişkileri içinde çocuklarını uygun gördükleri mesleğe yerleştirmeye çabalamaktadırlar.

“Çıracak aranıyor” ilanıyla kendi kendilerine işyerlerini dolaşarak ve ailelerinin ilgisi dışında iş bulan çocuklar ise, daha çok kente yeni yerleşmeye çalışan köy kökenli, ya da kentte uzun süredir yaşadığı halde düzenli bir işe sahip olmayan, görece olarak yoksul ailelerin çocuklarıdır. Bu çocukların işe giriş saiki daha çok “para kazanmak” olabilmektedir. Bu çocukların kazançları da, ailelerinin acil yerleşme-geçim sorunlarını çözümlenmeye katkı olarak kullanılmaktadır. Bunların ve ailelerinin kentteki iş piyasası hakkında bilgileri ve ilişkileri daha kısıtlıdır ve kentte varolan işlere tamamen tesadüflere bağlı olarak girmektedirler.

Buna karşılık, çalışan kız çocuklarının ailelerinin işe yerleştirmedeki temel endişesi ise, “meslek” seçiminden çok, genç kızın geleceğini, yani evlenmelerini engellemeyecek işyerlerini bulmaktır. Bu tür işyerleri ise, ya akraba yanı, ya da evin yakınında daha çok kızların birarada çalıştığı konfeksiyon atölyeleri olmaktadır.

2. “Çıracak mı?”, “Sözde Çıracak mı?”, “İşçi mi?”

Çalışan çocukların iş piyasasına girişlerinde başlayan bu farklı konumları, işe girdikten sonra da işyerlerinde devreye giren bir çok etkene bağlı olarak değişebilmektedir. Burada, çalışan çocukların “meslek” öğrenmek amacıyla işe girenler ve salt “para” kazanmak için işe girenler biçiminde ikili bir sınıflandırmaya tabi tutulmaları da yetersiz olmaktadır.

Bu noktada çocukların çalıştığı işyerinin nitelikleri önem kazanmaya başlamaktadır. Genel olarak çıracaklar “meslek” edindiren işlerle, “meslek edindirmeyen” işleri ayırdedebilmektedir. Burada kullandıkları temel ölçüt, yaptıkları işlerin öğrenilme süresi olmaktadır. Hünerin önem taşıdığı, dolayısıyla öğrenilme süresi uzun olan işlere başlamak, aynı zamanda mesleğe girme anlamını taşıyabilmektedir. Buna karşılık yarım saatte, ya da 1-2 günde öğrenilen ve hemen rutinleşen işler “meslek” değildir. Bütün çıracaklar ise, eninde sonunda, “meslek” edindiren işlerde çalışmayı istemektedirler.

Burada çıracakların hüner edindirme ve meslek olma kriterlerini kullanarak işyerlerini dört grupta inceleyebiliriz. İlk grup işyerleri; içinde çok az kişinin çalıştığı, hünerin önem taşıdığı işlerin yapıldığı, ustayla doğrudan ve kolay ilişkinin kurulabildiği, işyeri içinde tek mesleğin icra edildiği ve işyeri içindeki hiyerarşinin farklı formasyondan çok, kıdem ve hünere dayandığı işyerleridir. Bu tür bir iş ortamında çalışan çocuklar, kendilerini mesleğe girmiş kabul etmektedirler. Örneğin oto-tamirle ilgili işlerle torna tesviye türü işler yapan çok küçük işyerleri bunlara örnek gösterilebilir.

Ancak bu tür işyerlerinde, yanında çalışılan ustanın niteliği önem kazanmaktadır. Hergün bir yenisinin açılıp kapandığı bu yüzlerce küçük işyerinin arasında, gerçek ustayla karşılaşılması ihtimali gün geçtikçe azalmaktadır. Bu tür işyerleri arasında ancak geçimini sağlayan, küçük işyerlerinin masraflarını dahi karşılayıp karşılayamayacaklarını bilmeyen birçok işyeri vardır ve sayıları da hızla artmaktadır. Bas’ın Afrika’da enformel sektör üzerinde yaptığı çalışmada da gözlemlendiği gibi, bu işyerlerindeki ustalar pek fazla çıracak almak istememektedirler (Bas; 1989). Yine bu işyerlerini açanların, ne kadarının “usta”, ne kadarının “sözde usta” olduğu tartışma konusudur. Dolayısıyla, usta seçen aileler, “geleneksel” niteliklere sahip, “paragöz” olmayan, işini ve mesleğini önemseyen, iş öğretmeye hevesli ustaları bu tür işyerlerinde gittikçe daha bulabilmektedirler.

İkinci tür işyerleri ise, yine hünerin önem taşıdığı mesleklere ve benzer formasyona sahip birden fazla usta ve kalfanın çalıştığı işyerleridir. İyi ustalar gün geçtikçe işin niteliğine göre değişen, ya “kardeşler” gibi akraba ortaklığının olduğu, ya da görece olarak daha büyük sermayeyle işleyen, iş hacmi daha büyük orta çaplı işyerlerine gitmektedirler. Çıracaklar için bu tür işyerlerine girmek de “mesleğe girmek” olarak kabul edilmektedir. Bu tür işyerlerinde de iyi ustalarla karşılaşmak mümkün olabilmektedir. Ancak bu işyerlerinde iş hacminin yoğunluğu ve günlük hızlı çalışma ritmi içinde çıracakların ustaların yanına yaklaşmaları, iş öğrenmeleri ve hüner edinmeleri güçleşmektedir. Bu tür işyerlerine oto-tamirle ilgili servis istasyonları, ya da birden fazla torna ve tesviye ustasının çalıştığı atölyeler örnek olarak gösterilebilir. Burada da işe giren çırağın, işyerinde mevcut torna ve tesviye tezgahlarından birinde çalışabilmeyi öğrenmesi için gerekli sürenin usta tarafından ayrılması mümkün olmayabilmektedir.

Üçüncü tür işyerlerinde ise, hünlerden çok, herhangi bir makinanın kullandırılması öğrenmek önem kazanmaktadır. Bu tür işyerlerine bu makinaları kullandırmak amacıyla alınan çocuklar, genellikle kısa zamanda makinanın başına geçerek, üretime doğrudan katkıda bulunabilmektedirler. Dolayısıyla bu işler daha az hünlerin gerektiği ve işyeri içinde yükselme olanağının daha az olduğu işlerdir. Bu tür işlere örnek olarak, plastik atölyesinde enjektör makinasının kullanılması gösterilebilir. Bu tür işlerin meslek sayılıp sayılmayacağı çalışan çocuklar arasında tartışmalıdır. Kullanılan makinanın öğrenilme süresi arttıkça, meslek olarak kabul edilme ihtimali artmaktadır. Örneğin, bir iki yılda öğrenilen overlok makinasını kullanmak, bir iki ayda öğrenilen enjeksiyon makinası çalıştırmaya göre daha fazla meslek olarak kabul edilmektedir.

Dördüncü grup işyerleri ise, görece olarak yüksek teknolojinin kullanıldığı, dolayısıyla birbirinden farklı formasyona sahip mesleklerin birarada görülebildiği işyerleridir. Örneğin, bir elektronik mühendisinin yönetiminde, teknik okul mezunu teknikerlerin de bulunduğu bir elektronik imalat atölyesi, buna örnek olarak gösterilebilir. Bu tür işyerlerinde hem heterojen meslekten insanlar çalışmakta, hem de buralardaki hiyerarşik ilişkinin kaynağında farklı formasyondan kaynaklanan farklı tür hünler yatmaktadır. Burada çalışan çocuklar genellikle, çok kısa sürede öğrenilen ve hemen çok rutinleşen işler için işe alınmaktadırlar. Örneğin, bir iki saatte öğrenilen elle yapılan montaj ya da paketleme işleri, buralardaki çocukların yaptıkları en önemli işlerdir. Bu işyerlerine giren çırakların, burada varolan mesleklere ulaşma şansı söz konusu olmamaktadır. Bu tür işler, çalışan çocuklar tarafından kesinlikle meslek olarak kabul edilmemektedir. Bu çocuklar eninde sonunda bu işleri terketip, “meslek” olan işlere girmeyi istemektedirler.

Görüldüğü üzere, çalışan çocukların yaptıkları tanımlamaya göre çocukların mesleğe giriş olarak kabul ettikleri işler, birinci gruptan son gruba doğru gidildikçe azalmaktadır. Nitekim, “usta ve meslek” seçerek işe girmeye çalışan çocuklara, daha çok ilk iki grup işyerlerinde rastlanmaktadır. Son iki grupta ise, “meslek” edinme kaygısı olmayan kızlara ya da daha çok tesadüflerin yardımıyla iş bulan, ya da salt “para” kazanmak kaygısıyla işe giren erkek çocuklara daha çok rastlanmaktadır.

Burada Rodgers ve Standing ile Morice’in işaret ettiği, çocukların ücretli emek olarak alıştıkları işlerin gerçekten “hüner” geliştirici işler mi, yoksa çocukların hiçbir hüner edinmeden sadece “ücret” aldığı işler mi olduğu sorunu gündeme gelmektedir (Rodgers ve Standing; Morice 1989). Buradan hareketle, hangi işlerin “çıraklık”, hangi işlerin “sözde çıraklık”, hangi işlerin ise salt “işçilik” olduğu, çalışan çocukların kendi algılamaları çerçevesinde bile kolaylıkla ortaya çıkarılabilmektedir.

3. Çıraklık Okulu Öğrenciliği: “Gökten Düştü Üç Elma”

Her ne kadar “geleneksel” çıraklık ve ustalık kurumu artık söz konusu değilse de, çalışan çocuklar halen yaptıkları işleri ve kendi konumlarını “geleceğe” hazırlık dönemi olarak algılamaktadır. Erkek çocuklar ilkokuldan sonra bir işe girmiş olmaktan ve çalışmaktan memnundurlar. Çalışan çocuklar esas olarak çalışmayı da sevmektedirler. Sadece, halen çok rutin işlerde çalışanlar ve meslek olmadığı düşünülen işlerde çalışan çocuklar durumlarından şikayetçidirler.

Ancak, yine de çalışan çocuklarda bazı “geleneksel” değerlerin yaşadığını söylemek gerekir. Özellikle ilk işe giriş, tıpkı İngiltere’de lonca sistemine giren çıraklarda gözlendiği gibi, erkek çıraklarda bir tür “erkek olma gururu”, kız çocukları için ise “evlilikten önce bazı ihtiyaçların temini için evliliğe hazırlık” dönemi olarak algılanmaktadır (Berg, 1989 ve Gray, 1987).

İşe başlamayı geleceğe hazırlık ve mesleğe giriş olarak kabul ettiklerinden, genel olarak çalışan çocuklar kötümser ve kadercı değildir. Genel olarak neşeli, kendilerine güvenli ve çalışmayı sevmektedirler. Geleceklerinin kendi ailelerinin bugünkü durumundan daha iyi olacağına; meslek edinerek ve çok çalışarak, gelecekte bugünkünden daha iyi yaşam süreceklerine inanmaktadırlar. Çocuklarda bu tür iyimserliği Myers’de gözlemlemiş ve toplumların çocuklardaki bu iyimserliği aktif olarak destekleyerek, onların yalnız bırakılmamasının gerekli olduğuna işaret etmiştir (Myers, 1989).

Çocuklardaki bu umutvar ve iyimser hava daha çok geleceklerinin bir “mesleğe” girerek bir ölçüde garanti altında olduğu inancına dayanmaktadır. Ancak yukarıda da işaret edildiği gibi, bugün çocuklara açık olan işler, artık gittikçe daha az hüner getiren ve “meslek” edindirme şansı az olan işlerdir. Usta-çırak ilişkisi ile edinilen meslekler ise, sayıca azalmasa bile, bu tür işlerin yapıldığı işyerlerinde gerçek ustalara gün geçtikçe daha az rastlanmakta, ya da iyi ustaların olduğu işyerlerinde ise, ustaların çırak yetiştirme isteği ve zaman olmayabilmektedir. Bu nedenle, çalışan çocukların ne kadarının bu tür hüner getirici meslekleri öğrenecekleri belli değildir.

Çalışan çocuklar her ne kadar geleneksel çıraklarda gözlenen bazı değerlere sahiplerse de, “çıraklık” konumunu geleneksel çıraklıktan çok farklı algılamaktadırlar. Çalışan çocukların büyük bir kesimine göre, kendi konumları “zanaat edinmek üzere” ve “askerliğe” kadar sürdürülecek geçici ve gelecekleri için katlanılması gereken bir durum olarak kabul edilmektedir. Buraya kadarki durum belki geleneksel çıraklık kurumuna benzetilebilir. Ancak, çırakların işyerleri ve ustalarına bakışları değerlendirildiğinde, durumun çok farklı olduğu açıkça ortaya çıkmaktadır.

Çalışan çocuklar, ustaları ve işyerleriyle bağlarını çok kısıtlı bir dönem için ve belli koşulların sürmesi halinde devam edecek “geçici” bir ilişki olarak algılamaktadırlar. Çalışan çocukların gelecekle ilgili projelerinde bugün çalıştıkları işyerlerinin hiçbir yeri yoktur. Bu nedenle işyerleri ve ustalarıyla olan bağları çok gevşektir. Ustaları ya da işyerleriyle olan bağları, aralarındaki zımni anlaşmaya göre pamuk ipliğine bağlı olarak sürmektedir. Çalışan çocuklar ustanın azarlamasından, usta ise çocuğun bir beceriksizliğinden dolayı bu ilişkiyi kolaylıkla koparabilmektedir. Çocuklar arasında gözlenen iş değiştirme sıklığı da bunu açıkça göstermektedir. Burada, özellikle tanıdık “usta” yanına aileleri tarafından yerleştirilen çocukların, “usta”nın koşullarına daha fazla uymak durumunda kaldıkları gözlenmektedir. Buna karşılık tanıdıklık bağı azaldıkça, usta ile çırak arasındaki zımni anlaşmanın bozulma ihtimali artmaktadır.

Buna karşılık çocuklar kendilerini “işçi” olarak da görmemektedirler. İşyerlerindeki çalışma koşulları, ücret düzeyleri genellikle işkolundaki genel koşullarla belirlenmektedir. Genellikle iş arayan çocuk sayısının fazlalığı ve kendi hüner düzeyleri nedeniyle, kendi yerlerinin kolaylıkla doldurulacağına farkındadırlar. Bunun yanısıra çalışan çocukların aldıkları ücretin büyük ölçüde ailelerinin denetimi altında olması da, çocuklarda “ücret” karşılığı işçi olarak çalıştıkları izleniminin doğmamasına neden olmaktadır. Çalışan çocukların aldıkları ücret, zor durumda olan aileler için günlük tüketime harcanmaktadır. Ancak diğer aileler daha çok çocukların aldığı ücretleri askerlik dönemleri ya da gelecekte kuracakları işler, ya da “çeyiz” için biriktirmektedirler. Ancak bunun somut sonucu olarak çocuklar çalışmalarının karşılığı olan ücretlerini kendileri kullanmamakta ve bu nedenle de bu dönemdeki çalışmalarını “para” kazanmaktan çok “meslek edinmek” ve geleceğe hazırlık olarak algılamaktadırlar.

Çalışan çocuklar için, yetişkinlik askerlikten sonra, ev kuracak duruma geldikten sonra başlayacaktır. Ancak o dönemde ev geçindirecekleri için “ücret ve diğer çalışma koşulları” önem kazanacaktır. O döneme kadar mevcut koşulları olduğu gibi kabul etmekten ve bu duruma katlanmaktan başka çareleri yoktur.

Çalışan çocuklar için, gerek iş yaşamlarında ve gerekse geleceklerinde halen çalıştıkları işyerinin öneminin azalması ve başka bir kurumla da karşılaşmamış olmaları, “aile” kurumunun önemini daha da arttırmaktadır. Çocuklar için “aileleri” tek dayandıkları kurumdur. İşe girişlerinden, gelecekle ilgili projelerine kadar yaşamlarının her aşamasında öne çıkan tek kurum “aile” kurumu olmaktadır.

Bu çerçevede içinde çalışan çocukların yaşamlarında formel kurumların pek fazla önemi yoktur. Çalıştıkları iş ortamında, “ustalık belgesi” olmadan da çalışan işyerleri mevcut olduğu için, çocuklara göre mesleği öğrenmek, “belge” olmaktan çok daha fazla önemlidir. Bu fikir genel olarak işyerlerinde çalışan ustalar içinde yaygındır. Ustalık belgesi olan gerçek ustaların yanında çalışan çok az çocuk için bu belgenin önemi vardır.

Çalışan çocukların Çıraklık Okulu hakkında bilgileri kısıtlı olduğu gibi, bunu talep etme hakları da esas olarak yoktur. Çıraklık Okulu’na devam etme şansı daha çok işverenin isteğine ve düşüncesine

bağlıdır. İşverenler için ise okul, kimi zaman “ustalık” için gerekli bir kurum, kimi zaman ise “devletten alacakları sigorta desteği” ile sürekli işçi tutma olanağı anlamına gelmektedir. Bu nedenle çocuklar için sigorta ve Çıracılık Okulu, “gökten düşen üç elmadan biri”nden başka bir şey değildir.

GENEL DEĞERLENDİRME

Gerek işveren gerekse çıraklarla yapılan araştırmaların değerlendirilmesi ilgili araştırmaların sonuç bölümlerinde yer almaktadır. Bu nedenle burada sonuçlar yinelenmeyecektir. Burada yapılmak istenen daha çok mevcut formel çıraklık sisteminin ve çıraklık eğitim merkezlerinin işleyişi ile ilgili düşünce ve önerilerimizi aktarmaktır.

1. Formel çıraklık sisteminin, hedef edindiği çalışan çocuk sayısının çok küçük bir bölümünü kapsama aldığı açıkça ortadadır. Uygulanan çıraklık sisteminin çocuk çalıştıran meslek dallarında, işverenlerce henüz yeterince benimsenmediği görülmektedir.

Bu benimsenmeyişi ve formel sistemin yaygınlık kazanmayışındaki temel etkenlerden biri, mevcut yasal düzenlemelerin küçük sanayi yapısı ile tam anlamı ile uyuşmamasıdır.

2. Formel çıraklık eğitiminde yer alan öğrencilerin sayılarında yıllara göre önemli bir artış gözlenmemektedir. Burada bir taraftan işverenlerin isteksizliği, diğer yandan işverenlerin hukuki sistemin gerektirdiği koşullara sahip olmamaları yatmakla birlikte, aynı zamanda Çırak eğitim merkezlerine gerekli kaynağın ayrılamaması da etken olmaktadır. Bu nedenle, mevcut çırak eğitim merkezlerinde bina, öğretmen ve öğretim için gerekli araç gereç ve kaynak yetersizliği açıkça gözlenmektedir. Nitekim, TAMEM kapsamındaki merkezlerde eğitim kalitesi diğer ÇEM’lerdeki koşullara göre gözle görünecek kadar farklıdır. Mevcut ÇEM’ler sanayi sitelerinde esnaf ve sanatkarların maddi desteklerine bu nedenle büyük ölçüde gereksinim duymaktadır.

3. Kaynak yetersizliğinin çok önemli sonuçlarından biri de ÇEM’lerin işyerlerinde sınıf açmak zorunda kalışlarıdır. Gerçi sınıfların bir kısmı mevcut ÇEM’lere uzaklık nedeni ile açılmaktadır. Ancak önemli oranda işverenin eğitimi kendi denetimleri altında tutma eğilimi ile bu sınıfları tercih ettikleri gözlenmektedir. Zorunluluk ve kaynak yetersizliğinden gelen bu uygulamanın çeşitli sakıncaları bulunmaktadır:

- (a) Öncelikle işyerlerinde yapılan eğitimin bir bütünlüğü bulunmamaktadır. ÇEM’lerden uzakta oluşları eğitim açısından denetlenme imkânını azaltmaktadır.
- (b) İşyerlerinde mevcut sınıfların çoğu eğitim için gerekli fiziki koşullara uygun olarak düzenlenmemiştir.
- (c) Eğitimin yürütülmesi ve kalitesi büyük ölçüde işveren inisiyatifine bırakılmıştır.

4. Mevcut yasal çerçevenin, tek tip işyeri ve meslek varsayımından hareket ederek düzenleme yaptığı görülmektedir. Oysa uygulamada gerek işyerleri, gerekse mesleklerin niteliği açısından önemli farklar bulunmaktadır. Yapılan düzenlemelerin bu farklılıkları dikkate almadığı görülmektedir:

- (a) Bütün meslek grupları için benzer tek tip eğitim modeli benimsenmiştir. Meslekler arası hüner farklılığını ve gerekli eğitimin niteliğini dikkate almayan, oldukça katı programlarla eğitim sistemi zaman zaman amacından uzaklaşabilmektedir. Bu nedenle, eğitim programlarının yürütülmesinde, mesleklere göre değişebilen, daha esnek programların geliştirilmesinde yarar görülmektedir. Ayrıca bu programların oluşturulmasında ilgili meslek gruplarının görüşlerinin alınmasında yarar bulmaktayız.
- (b) İşyerleri rasındaki ölçek farklılığı da eğitim amacından sapmalara neden olmaktadır. Mevcut sistemin işverenlere sigorta primi ödememe kolaylığı getirmesi ve bu yol ile sistemi yaygınlaştırma amacı, son derece olumlu bir unsurdur. Ancak, zaman zaman işyerlerinde çırak adı altında genç işçilerin sendikaları da olmaksızın çalıştırılmaları söz konusudur.

Korkumuz odur ki, mevcut durumun önümüzdeki günlerde işyerlerinde yaygınlık kazanarak, çocuk emeğinin yeni bir sömürü biçimine uygun koşulları yaratmasıdır. Bu nedenle, nisbi

olarak büyük ölçekli işyerlerinde, çırak istihdamı ile ilgili temel bazı kriterlerin ve farklı koşulların yeniden gözden geçirilmesi gerekmektedir. Bu konuda özellikle konfeksiyon ve bazı metal sanayi dallarının olumsuz işyeri örnekleri bulunmaktadır.

5. Formel çıraklık sistemi mevcut uygulamada içinde son derece merkezi bir yapıya sahiptir. Bu merkezîyetçi yapı, derslerin belirlenmesinden başlayarak tüm bürokratik yapıyı genel eğitim sistemi içine katmaktadır.
 - (a) Örgün eğitim sisteminden çeşitli nedenlerle kopmuş olan çocukları içine sokmayı hedefleyen sistemin, bu çocuklar için özel, daha esnek ve pedagojik bir yapı kazandırması gerekmektedir.
 - (b) Bu amaç çerçevesinde, sistemin, yerel ve mesleki örgütlerin katılımını sağlayacak gönüllü kuruluşlar, mesleki örgütler, yerel yönetimler ve sendikaları da içine katabilen özerk bir yapıya kavuşturulması gerekir.
 - (c) Mevcut sistem hukuki çerçeve ile ilgili olarak sadece ders programları, sosyal güvenlik ve ücretleri düzenlemektedir. Oysa çırakların yaptıkları işten kaynaklanan işyeri sağlık koşulları, çevre sağlıkları ve çalışma süreleri dikkate alınmamıştır. Çocukların yaptıkları işe uygun fiziki bünyeleri olup olmadığı, hiç bir işyerinde dikkate alınmamaktadır.
6. Çıraklık ve Mesleki Eğitim Sisteminin finansmanı fon aracılığı ile yapılmaktadır. Ancak daha önce belirtildiği ölçüde geniş kaynaklara sahip olan fonun eğitim sistemi içindeki etkinliği sınırlı kalmaktadır. Fon, yasada belirtilen kaynakları kullanma açısından merkezi bir yapı göstermektedir. Öte yandan, ciddi kaynak sıkıntısı içinde bulunan ÇEM'lerin, bu kaynaktan yararlanmasına imkân sağlayan daha esnek bir yapıya kavuşturulmaları gerekmektedir.
7. Sonuç olarak mevcut çıraklık sistemi, işveren, devlet ve çıraklar arasındaki ilişkileri düzenleyici bir sistemdir. Şu andaki işleyiş açısından tarafların üçü de sistemden hoşnut gözükmemektedir. Çünkü devlet, mevcut sistemin işlerlik kazandığını düşünmekte; işverenler, finansal açıdan hiç bir külfete katlanmadan genç çalışanlarını sigorta sistemine sokmakta; çalışanlar da, bu sistem içinde sigorta olanağına kavuşmaktadırlar. Ancak, bu durumun gerçekten işgücü piyasasına yeni giren ve gelecekte istihdam yapısının kaynağını oluşturacak çalışan çocukların hüner kazanmasına ve gelirlerini yükseltmeye ne ölçüde katkıda bulunduğu konusunda kuşku taşımaktayız.

KAYNAKÇA

- AĞAOĞLU SAMET; Küçük Sanat Meseleleri, İstanbul 1939.
- AİLE ARAŞTIRMA KURUMU; Aile Politikaları, Karşılaştırmalı Ülkeler Panoraması, Ankara 1991.
- AKTAR, AYHAN; Kapitalizm, Az Gelişmişlik ve Türkiye’de Küçük Sanayi, Afa Yayınları, İstanbul 1990.
- AKTAŞ, ALİYE MAVİLİ; Apprenticeship in Small Scale Industries, Yayınlanmamış Master Tezi. ODTÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 1985.
- ATAUZ, SEVİL; Street Workers in Ankara, Status Report Presented to ILO, Çoğaltma, Ankara 1991.
- AYATA, SENCER; Sermaye Birikimi ve Toplumsal Değişim, Gündoğan Yayınları, Ankara 1991.
- BALAMİR, ALİ; “Türkiye’de İmalat Sanayiinde Çocuk İşgücü”, Nüfusbilim Dergisi, Hacettepe Üniversitesi, 1982, Sayı: 4, s.99-117.
- BAS, DANİEL; “On the Job Training in Africa”, International Labour Review, Vol.128, 1989, No.4, s.485-496.
- BAŞTAYMAZ, TAHİR; 6-15 Yaş Grubu Bursa’da Çalışan Çocuklar Üzerine Bir Araştırma, Friedrich-Ebert-Vakfı, İstanbul 1990.
- BEQUELE, ASSEFA and JO BOYDEN; “Working Children: Current Trends and Policy Responses”, International Labour Review, Vol. 127, 1988, No.2, s.153-172.
- BERG, MAXINE; “Women’s Work, Mechanisation and the Early Phases of Industrialization in England”; The Historical Meaning of Work içinde, Ed. P.Joyce, Cambridge 1989, s.32-64.
- BURRA, NEERA; “Out of Sight, Out of Mind: Working Girls in India”, International Labour Review, Vol.128, 1989, No.5, s.681-660.
- ÇIRAKLIK VE MESLEK EĞİTİMİ KANUNU; Resmi Gazete, Sayı: 19139, 19.6.1986.
- ÇIRAKLIK EĞİTİMİ YÖNETMELİĞİ; Resmi Gazete, Sayı;19313. 16.12.1986.
- CERİT SEVİL; Türkiye’de Nüfus, Doğurganlık, Ölümlülük, Yeniçağ Yayınları, Ankara 1989.
- DİE, Genel Nüfus Sayımı 1980. Nüfusun Sosyal ve Ekonomik Nitelikleri, Ankara.
- DİE, 1923-1990 İstatistik Göstergeler, Ankara 1991.
- DİE, Genel Nüfus Sayımı 1985, Nüfusun Sosyal ve Ekonomik Nitelikleri, Ankara.
- DİE, Genel Nüfus Sayımı İstanbul İli, 1980, Ankara.
- DİE, Genel Nüfus Sayımı İstanbul İli, 1985, Ankara.
- DİE, Hanehalkı İşgücü Anketleri, 1991, Ankara.
- DİE, Sanayi ve İşyerleri Sayımı, 1990, Ankara.
- DİNÇEL, TALİ; “Çıraklık ve Mesleki Teknik Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Fonunun Kurulması, İşleyiş ve Uygulama Problemleri”, ORHİM Semineri, 1987.
- PDT, Sosyal Yapı I: Türkiye’de Nüfus Yapısındaki Gelişmeler ve Uluslararası Karşılaştırmalar, DPT Yayın No: 2054-SPB: 396, Ankara 1986.
- DPT, VI. Plân Nüfus Tahminleri, Ocak 1989.
- DPT, VI. Beş Yıllık Kalkınma Plânı, 1990-1994, Ankara 1990.
- EKİNCİ, YUSUF; Ahilik ve Meslek Eğitimi, Milli Eğitim Bakanlığı, İstanbul 1990.
- ELBAUM, BERNARD; “Why Apprenticeship Persisted in Britain But Not in the United States”; The Journal of Economic History, Vol.49, No:2, June 1989, s.337-349.
- ERGİN, OSMAN; Türkiye Maarif Tarihi, C.IV, İstanbul 1942.
- FİŞEK, GÜRHAN; Çocuk İşçilerin Mediko-Sosyal Sorunları Araştırması, Yayınlanmamış Araştırma Raporu, Ankara 1986.
- FRIEDRICH-EBERT-VAKFI; Türkiye’de Mesleki Teknik Eğitim ve Sorunları, Ekonomi Forumu, İstanbul 1990.
- FYFE, ALEX; Child Labour. Polity Press and Basil Blackwell, Cambridge 1989.
- GEDİKTAŞ, MUSTAFA; “Çıraklık ve Meslek Edinme Kanununu Genel Değerlendirme ve Beklenenler”, ORHİM Semineri: 1987.
- GRAY, ROBERT; “The Languages of Factory Reform in Britain”, The Historical Meaning of Work içinde, P.Joyce (ed.); Cambridge University Press, 1987, s.143-179.
- HULL, TERENCE; “Perspectives and Data Requirements for the Study of Children’s Work”, Child Work, Poverty and Development içinde, eds: Gerry Rodgers and Guy Standing, ILO, Geneva 1981, s.47-80.

- ILO; Mesleki Eğitim, Seçilmiş Açıklamalı Terimler, Ankara 1987.
- ILO; Le Travail Dans le Monde, Geneve 1992.
- İNCE, ERGUN; Çıraklık, MESS Yayınları; No:39; İstanbul 1974.
- JOYCE, PATRICK (Ed.); The Historical Meaning of Work, Cambridge University Press, 1987.
- KAĞITÇIBAŞI, ÇİĞDEM; “Çocuğun Değeri: Türkiye’de Değerler ve Doğurganlık”, Boğaziçi Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1981.
- KAĞITÇIBAŞI, ÇİĞDEM; “Sex Roles, Family and Community in Turkey”, Bloomington, Indiana: University Press, 1982, s.121-132.
- KUTAL, GÜLTEN; “Genç İşsizliği”, Genç İşçiler Kurultayı, İstanbul 1991.
- KUTAL, METİN; “Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununun Hukuki Esasları ve Sorunları”, ORHİM Semineri, Bursa 1987.
- KUTAL, METİN; “Çalışma Hayatında Çocuk ve Genç İşçilerin Korunması”, Genç İşçiler Kurultayı, İstanbul 1991.
- KONANÇ, ESİN; Ankara’da Sokakta Çalışan Çocuklar Konusunda Araştırma Bulguları, ILO’ya Sunulan Çoğaltma Rapor, Ankara 1991.
- KÖKSAL, SEMA ve FERHUNDE ÖZBAY; Marmara Bölgesinde Nüfus, Kentsel Gelişme ve Yerleşme Örüntüsü, Yayınlanmamış Rapor, İstanbul 1987.
- MENDELIEVICH, ELIAS (Ed.); Children at Work, International Labour Office, Geneva 1979.
- MYERS, WILLIAM E.; “Urban Working Children: A Comparison of Four Surveys from South America”, Internatinoal Labour Review, Vol.128, 1989, No.3, s.321-335.
- MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI; Çıraklık ve Mesleki Teknik Eğitim, Ankara 1990.
- MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI; İstanbul Çıraklık ve Halk Eğitim Merkezleri 1981-1991 Faaliyetleri, İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğü Yayını, İstanbul 1991.
- MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI; Çıraklık ve Yaygın Eğitimde Gelişmeler, Ankara 1992.
- MORICE, ALAIN; “The Exploitation of Children in the ‘Informal Sector’: Proposals for Research”, Child Work, Poverty and Development içinde, eds. Gerry Rodgers and Guy Standing, ILO; Geneva 1981, s. 131-158.
- ÖZBAY, FERHUNDE; “Türkiye’de Kadın ve Çocuk Emeği”, Toplum ve Bilim, No.53, İstanbul 1991.
- ÖZKAN, ZEKİ; Çıraklık Eğitimi ve Yetişmiş İnsangücünün İstihdamı, Gaziantep 1985.
- RODGERS, GERRY and GUY STANDING (Eds.); Child Work, Poverty and Development, International Labour Office, Geneva 1981.
- RULE, JOHN; “The Property of Skill in the Period of Manufacture”, The Historical Meaning of Work içinde, P.Joyce (Ed.), Cambridge University Press, 1987, s.99-118.
- SARAN, NEPHAN ve TAYLAN AKKAYAN; Çalışan Gençliğin İşbaşında Eğitimi, Çıraklık, Kalfalık ve Mesleğe Yönelme Sorunları, Milli Eğitim Bakanlığı, Ankara 1988.
- SEZGİN, İLHAN; “Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu”, ORHİM Semineri, Bursa 1987.
- SHORTER, FREDERIC ve MİROSLAV MACURA; Türkiye’de Nüfus Artışı (1935-1975), Yurt Yayınları, İstanbul 1983.
- ŞAHLANAN, FEVZİ; “Ferdî İş Hukuku ve Genç İşçiler”, Genç İşçiler Kurultayı, İstanbul 1991.
- TEZEL, YAHYA; Cumhuriyet Dönemi İktisat Tarihi; 1923-1950, Yurt Yayınları, Ankara 1986.
- TİSK; 18. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, No.117, Ankara 1992.
- TOPÇU, BAHRİ; “İş Kazaları ve Genç İşçiler”, Genç İşçiler Kurultayı, İstanbul 1991.
- TUNCAY, CAN; Sosyal Güvenlik Açısından Genç İşçiler, İ.Ü. Hukuk Fakültesi, İstanbul.
- TÜBA ve İLÇB BÜLTENİ; Dünyada Çocukların Çalıştırılmasına İlişkin Mevzuat ve Uygulama, No. 894-889, 1992.
- TÜRK-İŞ; Genç İşçilerin Sorunları Semineri, 14-18 Nisan 1980, Türk-İş Yayınları No. 135, Ankara.
- TÜRKİYE ESNAF VE SANATKARLAR KONFEDERASYONU; Eğitim Yönetmelikleri, Ankara 1991.
- UNICEF; The State of the World’s Children 1992, Oxford University Press, 1992.
- YENER, SAMİRA ve TUNCER KOCAMAN; “Çocuk Nüfusun Demografik Özellikleri”, Türkiye’de Çocuğun Durumu içinde, DPT ve UNİCEF Türkiye Temsilciliği, Ankara 1989, s.55-64.
- ZEYTİNOĞLU, SEZEN; “Çalışan Çocuklar ve Sokak Çocukları”, DPT ve UNİCEF, Ankara 1989.

EKLER

EK ÇİZELGE 1: 12-14 Yaş Grubundaki Çocukların Son Haftada Yaptıkları İşe Göre Dağılımları (Türkiye) (Bin Kişi)

	ERKEK ÇOCUKLAR				KIZ ÇOCUKLAR			
	1980		1985		1980		1985	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Faal Olanlar	716	43	728	38	654	42	675	38
Tarım dışı	199	12	197	10	40	3	41	2
Tarım	517	31	531	28	614	39	634	36
Öğrenci	882	52	1.094	57	541	35	731	41
Diğer	92	5	90	5	352	23	366	21
Toplam	1.690	100	1.912	100	1.547	100	1.772	100

Kaynak: DİE, Genel Nüfus Sayımları 1980 ve 1985

EK ÇİZELGE 2: 15-19 Yaş Grubundaki Çocukların Son Haftada Yaptıkları İşe Göre Dağılımları (Türkiye) (Bin Kişi)

	ERKEK ÇOCUKLAR				KIZ ÇOCUKLAR			
	1980		1985		1980		1985	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Faal Olanlar	1.779	69	1.869	68	1.245	52	1.329	50
Tarım dışı	898	35	961	35	171	7	188	7
Tarım	881	34	908	33	1.074	45	1.141	43
Öğrenci	678	27	775	28	358	15	461	17
Diğer	106	4	101	4	801	33	872	33
Toplam	2.562	100	2.745	100	2.405	100	2.662	100

Kaynak: DİE, Genel Nüfus Sayımları 1980 ve 1985

EK ÇİZELGE 3: 12-14 Yaş Grubundaki Çocukların Son Haftada Yaptıkları İşe Göre Dağılımları (İstanbul) (Bin Kişi)

	ERKEK ÇOCUKLAR				KIZ ÇOCUKLAR			
	1980		1985		1980		1985	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Faal Olanlar	40	26	47	24	9	7	13	8
Tarım dışı	37	24	44	22	6	5	10	6
Tarım	3	2	3	2	3	2	3	2
Öğrenci	101	67	137	70	75	58	109	63
Diğer	10	7	12	6	46	35	49	29
Toplam	151	100	196	100	130	100	171	100

Kaynak: DİE, Genel Nüfus Sayımları 1980 ve 1985

EK ÇİZELGE 4: 15-19 Yaş Grubundaki Çocukların Son Haftada Yaptıkları İşe Göre Dağılımları (İstanbul) (Bin Kişi)

	ERKEK ÇOCUKLAR				KIZ ÇOCUKLAR			
	1980		1985		1980		1985	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Faal Olanlar	191	66	221	64	40	18	54	20
Tarım dışı	184	64	210	61	34	15	49	18
Tarım	7	2	11	3	6	3	6	2
Öğrenci	83	29	109	32	59	27	85	32
Diğer	13	5	15	4	121	55	129	48
Toplam	287	100	345	100	220	100	268	100

Kaynak: DİE, Genel Nüfus Sayımları 1980 ve 1985

EK ÇİZELGE 5: 1985 Yılında İstanbul'da Çalışan Çocukların Esas Meslek Gruplarına Göre Dağılımları

	ERKEK ÇOCUKLAR		KIZ ÇOCUKLAR	
	Sayı	%	Sayı	%
12-14 Yaş Grubu				
İlmi ve Teknik Elemanlar	515	1.1	91	0.7
İdari	119	0.3	87	6.5
Ticaret ve Satış	3.648	7.8	538	4.0
Şahsi Hizmetler	3.820	8.2	945	7.1
Tarım	3.190	6.8	2.870	21.4
Tarım Dışı Üretim	35.558	75.9	8.875	66.2
Toplam	46.850	100.0	13.406	100.0
15-19 Yaş Grubu				
İlmi ve Teknik Elemanlar	4.935	2.2	1.955	3.6
İdari	3.903	1.8	5.946	11.1
Ticaret ve Satış	23.001	10.3	3.850	7.2
Şahsi Hizmetler	18.460	8.3	3.335	6.2
Tarım	10.863	4.9	6.078	11.3
Tarım Dışı Üretim	160.970	72.5	36.489	67.8
Toplam	222.132	100.0	57.653	100.0

Kaynak: DİE, Genel Nüfus Sayımı 1985, İstanbul İli

EK ÇİZELGE 6: İstanbul'da Çalışan Çocukların İstanbul'da Aynı Meslek Grubunda Çalışanlara Oranı (1985, %)

	ERKEK ÇOCUKLAR	KIZ ÇOCUKLAR
12-14 Yaş Grubu		
İlmi ve Teknik Elemanlar	0.28	0.11
İdari Personel	0.13	0.12
Ticaret ve Satış Personeli	1.80	2.91
Şahsi Hizmetler	2.13	3.46
Tarımla İlgili	3.01	6.84
Tarım Dışı Üretim	3.54	6.48
15-19 Yaş Grubu		
İlmi ve Teknik Elemanlar	2.68	2.38
İdari Personel	4.36	8.30
Ticaret ve Satış Personeli	11.35	20.82
Şahsi Hizmetler	10.30	12.22
Tarımla İlgili	10.25	14.49
Tarım Dışı Üretim	16.03	26.64

EK ÇİZELGE 7: 1991/92 Öğretim Yılında TAMEM'lerde Kalfalık Eğitimi Gören Çırakların İllere ve Meslek Dallarına Göre Sayıları

İller	Makina Tesviye	Ağaç İşleri	Oto Motor Tamir	Elektrik Tesisat	Turizm Otelcilik	Oto Kaporta	Oto Boya	İlere Göre Toplam
Adana	54			13				67
Ankara	108	50						158
Bursa	124	131	127					382
Diyarbakır	146		179					325
İstanbul	DSS 1225 MASLAK İMES 116		164			111	44	560
İzmir	194	142	161					497
Marmaris					157			157
Zonguldak			56	37				93
Meslek Dalına Göre Toplam	809	323	687	50	157	111	44	Genel Toplam 2239

EK ÇİZELGE 8: İstanbul 1992/1993 Öğretim Yılı TAMEM Projeleri Sınıf ve Öğrenci Durumu

		I			II			III			IV			Toplam
	Motor	1C 20	—	—	2C 23	—	—	3B 19	3C 16	—	4A 17	4B 10	—	105
MASLAK	Kaporta	1A 20	—	—	2E 18	—	—	3D 12	3E 8	—	4C 6	4D 13	—	77
	Boya	1A 21	—	—	2F 10	—	—	3F 8	—	—	—	—	—	39
İMES	Tesviye	1M 31	1N 36	1P 29	2K 19	2L 20	—	3C 23	3D 20	—	—	—	—	193
DSS	Tesviye	1A 20	1B 16	1C 8 Ara sınıf	1H 16	2A 15	2B 18	3A 18	3B 11	—	4A 19	4B 18	4C 6 Ara sınıf	165
Toplam													579	

EK 9: TÜRK-İŞ'in Çıraklık Fonu ile İlgili Genelgesi

TÜRK-İŞ
TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU
GENEL MERKEZİ
Bayındır Sokak No. 10

Sayı: 93-39-5/43

11 Ocak 1993

TÜRKİYE BELEDİYE-İŞ SENDİKASI
GENEL BAŞKANLIĞINA
İSTANBUL

ÖZÜ: Çıraklık Fonuna pay ödenmesi hk.

Milli Eğitim Bakanlığı Çıraklık, Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Fonu Dairesi Başkanlığının, Konfederasyonumuza bağlı tüm sendikalardan, 3308 sayılı Yasanın 32/2-h maddesine göre, Çıraklık Meslek ve Teknik Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Fonuna, sendikaların eğitim amacıyla ayırmak zorunda olduğu fonun %25'inin yatırılmasını istediğini bilinmektedir.

Konfederasyonumuz, üye kuruluşlarımızın başvurusunu da dikkate alarak 8 Ocak 1993 günü 93-24-2/9 sayılı ile Milli Eğitim Bakanlığına;

„2821 Sayılı Sendikalar Yasasının emredici hükümleri karşısında, 3308 sayılı Yasanın 32/2-h. maddesine göre herhangi bir ödemede bulunmasının hukuken mümkün olamayacağı ve 2821 sayılı yasada fon kesintisine olanak sağlayıcı yönde değişiklik yapılınca kadar uygulamanın ertelenmesi...” talebini içeren bir yazı göndermiştir.

Bu durum karşısında, Sendikanızca Milli Eğitim Bakanlığının Çıraklık, Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Fonu Dairesi Başkanlığına yazacağınız cevabi yazıda Konfederasyonumuzca Milli Eğitim Bakanlığına yazılan yazı örneğini de ekleyerek, fona ödenmesi istenilen kesintilerin işlem sonucuna kadar bekletilmesini talep etmeniz gerektiği sonucuna varılmıştır.

Bilgi ve gereğini rica ederiz.

Saygılarımızla

Eki: Konfederasyonumuzun Milli Eğitim Bakanlığına gönderdiği 93-24-2/9 sayılı yazı fotokopisi

Bayram Meral
Genel Başkan

Şemsi Denizer
Genel Sekreter

TÜRK-İŞ'in MEB'na Çıraklık Fonu ile İlgili Yazısı

TÜRK-İŞ TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU

Ankara, 8.1.1993

MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞINA
ANKARA

Bakanlığınızın Çıraklık, Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Fonu Dairesi Başkanlığı, Konfederasyonumuz üyesi tüm sendikalara birer yazı göndermek suretiyle, 3308 sayılı yasanın 32/2-h. maddesi uyarınca, 2821 sayılı Sendikalar Yasasının 44 ncü maddesine göre sendikaların, gelirlerinden eğitim amacıyla ayrılan payların %25'inin fon hesabına aktarılmasını istemektedir.

Hatırlanacağı üzere, 3308 sayılı Yasanın yürürlüğe girmesini müteakip Konfederasyonumuzca 4 Şubat 1987 tarihinde Bakanlığınıza 87-424-2/9 sayı ile yazılan yazımızda açıklandığı gibi, 2821 sayılı Sendikalar Yasasının 44 üncü maddesi „sendika ve konfederasyonların gelirlerini, kanunda gösterilen faaliyetleri ve amaçları dışında kullanamayacaklarını, başışta bile bulunamayacaklarını“ emrettikten sonra, „gelirlerinin en az %5'ini de ÜYELERİNİN mesleki eğitimi ile bilgi ve tecrübelerini artırmak için kullanmak ZORUNDA bulduklarını“ hükme bağlamıştır.

Yasal düzenlemeye göre sendika ve konfederasyonlar, gelirlerini;
(a) Amaçları dışında kullanamazlar,
(b) Kanunda gösterilen faaliyetleri dışında kullanamazlar.

Sendika ve konfederasyonların AMACI, 2821 sayılı Yasanın 1 inci maddesinde tanımlanmıştır. Aynı yasanın 32 ve 33 ncü maddelerinde de sendika ve konfederasyonların kanunda gösterilen faaliyetleri teker teker sayılmıştır.

Sendikalar Yasasının 1, 32 ve 33 ncü maddelerinin hiçbirinde çıraklık eğitimi için harcamada bulunulabileceğine dair bir hüküm yoktur. Yani, sendika ve konfederasyonların gelirlerini sarfedecekleri yerler arasında -Çıraklık fonuna katkıda bulunma- sayılmamıştır.

Öte yandan 3308 sayılı Yasaya göre, Çıraklar, öğrenci statüsünde sayılmaktadır. Çıraklar, işyerinde çalışan işçi sayısına dahil edilemezler. Sendikaya üye kaydedilmeleri yasaklanmıştır. Ve de toplu sözleşme kapsamına alınamazlar. İşçi sendikaları ve konfederasyonlar ile çıraklar arasında üyelik bağlantısı bulunmadığından ve çıraklardan sendika aidatı kesilmediğinden çırakların eğitimi, 2821 sayılı yasanın 44 üncü maddesindeki „ÜYELERİN MESLEKİ EĞİTİMİ“ çerçevesinde de değerlendirilemez.

Yasa uyarınca sendika ve konfederasyonlar sadece aidat tahsil ettiği kendi üyelerine mesleki eğitim vermek mecburiyetindedir. Kendisinden aidat tahsil edemediği ve hukuken edemeyeceği çırakların eğitimine maddi katkıda bulunmasının hukuki mantığı da yoktur.

Sendikalar Yasasının 47 inci maddesi, sendika ve konfederasyonları devlet tarafından idari ve mali denetime tabi kılmaktadır. Sendikalar üzerindeki devlet denetimi, sendika ve konfederasyonların yönetim ve işleyişleri ile gelir ve giderleri, bunlarla ilgili yetkili organ kararlarının kanun, tüzük ve kuruluş amaçlarına uygunluğunu kapsamaktadır.

Sendikalar yasasının yukarıda değinilen esaslara aykırı davranışlar ve harcamalar için ağır aptırımlar öngörülmüştür. Hukuki anlamda, 2821 sayılı Yasanın

ilgili düzenlemeleri, kamu yararı düşüncesiyle EMREDİCİ nitelikteki hukuk kurallarıdır. 3308 sayılı Yasa ile düzenleyici nitelikte bir yasadır.

Konfederasyonumuz, Bakanlığınıza 1987 tarihinde intikal ettirdiği bu görüşü, aynı zamanda 6 Ocak 1988 günü Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınıza da iletilmiş, sorunun 2821 sayılı Sendikalar Yasası doğrultusunda çözüme kavuşturulmasına, sendika ve konfederasyonların 3308 sayılı yasa kapsamı dışında tutulmasının sağlanmasına yardımcı olunması istenmiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, yazılı başvurumuz üzerine 11 Ocak 1988 tarihinde 13/659 sayı ile Bakanlığınıza göndermiş olduğu yazı da, özetle;

„....2821 sayılı Sendikalar Kanununun 44 üncü maddesinin 1 ve 2 inci fıkralarının amir hüküm ihtiva ettiğini, 2821 ile 3308 sayılı Yasaların ilgili maddeleri arasında bir çelişki bulunduğunu, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 47 nci maddesi uyarınca yapılan sendikal denetimlerde işçi sendikaları açısından 44 ncü maddenin 2 nci fıkrasının emredici niteliği karşısında, 3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanununun 32/2-h. maddesinin uygulanabilirliğinin tartışmalı hale geldiği, tartışmanın ortadan kaldırılabilmesinin 2821 sayılı Yasada değişiklik yapılmasını gerektirdiği...”

belirtilmiş ve bu nedenlerle de Bakanlığınızın uygulamasının 2821 sayılı Yasada yapılacak olan değişiklik sonuçlarına göre değerlendirilmesini istemiştir.

Bunun üzerine Konfederasyonumuzca Bakanlığınıza 18 Şubat 1988 tarihinde 88-335-2/9 sayı ile yeniden yazı yazılarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yukarıda özetlenen görüşü doğrultusunda işlem yapılması ve 2821 sayılı yasa değişikliği gerçekleşinceye kadar 3308 sayılı Yasanın (32/2-h.) maddesi uygulamasının ertelenmesi istenmiştir.

1988 tarihinden günümüze kadar 2821 sayılı Sendikalar Yasasının ilgili maddelerinde herhangi bir değişiklik yapılmamıştır.

2821 sayılı Sendikalar Yasası aynen yürürlükte bulunduğu göre, Devlet denetimine tabi olmaları nedeniyle yasadaki öngörülmemiş olan harcama ve giderlerin, sendika ve konfederasyonların faaliyetlerine son vermeye varabilecek müeyyidelerle cezalandırılması gerçeği karşısında, 3308 sayılı Yasanın (32/2-h.) maddesinde belirtilen kesintilerin yerine getirilmesine hukuken imkan bulunmamaktadır.

Açıklanan nedenlerle, 2821 sayılı Sendikalar Yasasındaki amir hükümler değiştirilip, sendika ve konfederasyonların gelirlerini harcama yerlerini gösteren düzenlemelerde 3308 sayılı yasadaki fon kesintilerine olanak verici yenilikler sağlanıncaya kadar, Bakanlığınız Çıraklık, Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Fonu Daire Başkanlığının Konfederasyonumuza ve bağlı üyemiz sendikalara fona pay ödenmesi yönündeki işlemlerinin durdurulmasını önemle arz ederiz.

Saygılarımızla

Bayram Meral
Genel Başkan

Şemsi Denizer
Genel Sekreter

EK 10: ÜMRANIYE ULUBATLI HASAN ÇIRAKLIK EĞİTİM MERKEZİ

Sezin Aydemir'in Mart 1993'te Okul'da Yaptığı Gözlemlerle İlgili Notlar:

Çıraklık Okulu'nun „faaliyette bulunduğu“ bina, Fatih Küçük Sanayi Sitesi içersinde bulunmaktadır. „Faaliyette bulunduğu“ diyoruz, çünkü okul, kendisine ait müstakil bir binaya henüz sahip değil.

Bina, Fatih Küçük Sanayi Sitesi Yapı Kooperatifi tarafından yaptırılmıştır. Ön cephesi sanayi sitesine, arka cephesi çevreyoluna bakmaktadır. Bugünkü sahibi ise, Fatih Sanayi Sitesi Eğitim, Öğretim ve Kültüre Hizmet Vakfı'dır. Vakıf, bina içersinde 750 metrekarelik bir alanı Okul'a tahsis etmiş bulunmaktadır.

Bina, ilk bakışta kişiye oldukça ilginç gelen bir görünümüne sahip; site içindeki „kirli yüzlü“ sanayi bloklarından biri izlenimini veriyor. Ancak üç katlı olması, sol tarafın çatısında bir minare ve kubbe bulunması, ilk izlenimi değiştiriyor. Daha yakına gelince, giriş kapısının üzerindeki parlak sarı metal harflerden Ulubatlı Hasan Çıraklık Okulu'nun bu binada olduğu okunuyor.

Bina 3000 metrekare üzerine kurulu. Zemin ve bodrum kattaki dükkanlarda küçük atölyeler halinde faaliyet var. Bu iki kattaki dükkanların toplam adedi 26 ve ortalama 100'er metrekare. Zemin kattaki dükkanlarda genellikle oto-tamir işleri yapılıyor. Dükkanların tümü dolu; bir kısmı esnafın kendisine, bir kısmı ise Vakfa ait olup, çeşitli şahıslara kiralanmış.

Merdivenlerden çıkınca karşınıza kitaplık ya da okuma odası olarak tasarlanmış, 30 metrekare civarında bir mekan geliyor. Kapının üzerinde şöyle bir ibare bulunmakta: „Ahi Evran Salonu- Ümraniye Birleşik Esnaf ve Sanatkarlar Odası Tarafından Yaptırılmıştır“. Odanın içinde birkaç grup masa ve sandalye, karşılıklı iki duvarda da raflar var. Ancak neredeyse hiç kitap yok, yalnızca dini içerikli iki derginin çeşitli sayıları mevcut; ancak ikisi hariç tümüyle boş. Bu katta iş yapmaya uygun esnaf bulunamamış. Bir cam işleri, bir de montaj atölyesi çalışmakta.

İkinci kata çıkıldığında tam merdivenlerin karşısına cami tuvaleti geliyor. Hemen sağdaki kapı, Ulubatlı Hasan Çıraklık Okulu. Sol tarafta ise, „Molla Gürani Camii“ bulunmakta. Her ikisi de binanın ön cephesinde yer alıyor. Caminin arka cephesi ise yemekhane olarak düzenlenmiş. Çıraklık Okulu'nun kapısından girince uzun bir koridorla karşılaşıyorsunuz. Koridorun hemen başındaki karşılıklı iki odadan biri, „Tasfiye Halinde S.S. Ümraniye Sanatkarları Küçük Sanayi Sitesi Kooperatifi“ne, diğer oda ise „Fatih Sanayi Sitesi Eğitim, Öğretim ve Kültüre Hizmet Vakfı'na ait. Arada yine bir kapı var; geçince Çıraklık Okulu. Koridorun duvarlarında „Türk Büyükleri'nin illüstrasyonları asılı. Üç derslik, bir laboratuvar, öğretmenler odası, koridorun sonunda ise müdür ve idarecilerin odaları bulunmakta. Laboratuvarda bir torna tezgahı ve de bir iki sandalyenin dışında hiçbir şey yok. Dersliklerin durum da pek farklı değil. Okulun toplam alanı 750 metrekare.

Caminin içi hakkında bilgiye sahip olmamakla birlikte, görünen tefrişatı oldukça şık. Çıraklık Okulu'nun ayrı bir tuvaleti bulunmadığı için öğrenciler bu kattaki, öğretmenler ise üst kattaki abdesthane-tuvaletten faydalanmaktalar.

Üçüncü ve son katın içinin tadilat çalışmaları halen sürüyor. Yine (alt kattaki düzene uygun) merdivenlerin karşısına bitmiş vaziyette abdesthane geliyor. Caminin üstü Kuran Kursu ve öğrenci yurdu olarak düzenleniyor. Sağ taraf, yani okulun tam üstü toplantı, düğün, seminer gibi faaliyetler için tadil ediliyor. Çalışma büyük bir hızla devam ediyor; kısa sürede bitirilmesi amaçlanıyormuş. Tüm bu sözü edilenler „Vakfın sosyal faaliyetleri“ adıyla anılıyor. Çıraklık Okulunun hangi tarihte bu binadan taşınacağı henüz belli değil.

EK 11: Milli Eğitim Bakanlığının Eğitim Sicili ile İlgili Genelgesi

**T.C.
MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI
Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü**

SAYI : 324.2.Çır.Eğt.Şb.Md/112

ANKARA

KONU: Eğitim Sicil Dosyaları

26 Şubat 1993

İSTANBUL VALİLİĞİNE

507 Sayılı Kanun'da değişiklik yapan 3741 sayılı Kanun uyarınca Bakanlığımız ile Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu'nun işbirliği ile çıkarılan ve 17.6.1991 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren „507 Sayılı Kanun'un Çıraklık ve Mesleki Eğitimle ilgili hükümlerinin Uygulanmasına Dair Yönetmelik" in 9. Maddesi gereğince çırak, kalfa ve ustaların eğitim sicil dosyalarının Odalarca tutulması hükme bağlanmıştır.

Eğitim sicil dosyalarının tutulmasında çıraklık eğitim merkezleri ile odaların işbirliği içinde karşılıklı olarak yardımlaşmaları, bilgi ve belge alışverişinde bulunmaları aynı yönetmelik hükmü gereğidir.

Bilgilerinizi ve uygulamada birlik ve beraberliğin sağlanabilmesi açısından eğitim sicil dosyalarının tutulmasında, çıraklık eğitimi merkezi müdürlüklerinin esnaf ve sanatkar odalarına gerekli yardımı sağlamaları hususunda gereğini arz ederim.

BAKAN ADINA

M.Hamdi İLHAN
Genel Müdür

Ek:1- Eğitim Sicil Dosyalarının
tutulma esasları (2 sayfa)

EĞİTİM SİCİL DOSYALARININ DOLDURULMASINDA VE ARŞİVLENMESİNDE DİKKAT EDİLECEK HUSUSLAR

1. Eğitime başlayan her çırak için onun Usta Öğreticilik Belgesi alıncaya kadar devam edecek eğitimi ile ilgili belgelerin birarada bulunacağı bir „Eğitim Sicil Dosyası” tutulacaktır. Bu dosya içinde Çıraklık Sözleşmesi (işyeri değiştirmesi halinde yeni işyeri ile yapılan sözleşmesi de dahil), işyerinden ayrılma Muafakat Belgesi, Eğitim Sicil Kartı, Nüfus Cüzdanı sureti, İkametgah belgesi v.b. evraklar bulunacaktır. Çırağın ikametgahını değiştirme veya meslek değiştirme sebebiyle başka bir odaya bağlı işyerinde eğitimine devam etmesi halinde yeni odası çırağın eğitim sicil dosyasını önceki odasından isteyecektir.
2. Eğitim sicil dosyalarının boşları Konfederasyon tarafından hazırlanıp odalara gönderilecektir. Odalar çıraklık eğitimine başlayan kişilerin sözleşmelerini imzalama safhasında sözkonusu dosyaları eksiksiz olarak dolduracaktır.
3. Odalarca tutulacak eğitim sicil dosyaları eğitim düzeyleri (Çırak, kalfa, usta) meslek dalları ve alfabetik sıraya göre tasnif edilecektir.
4. İşveren veya işveren vekilince çıraklık sözleşmesinin 17. Veya 20. Maddeleri hükümlerine göre sözleşmesi fesh edilen aday çırak ve çıraklarla yeni bir kayıt dönemine kadar, diğer işyerleri sözleşme imzalayamazlar. Bu durumda olanların belirtilen süre içerisinde başka işyerleriyle imzaladıkları çıraklık sözleşmesi oda tarafından onaylanmaz.
5. Çıraklık süresini tamamlayarak kalfalık imtihanlarına giren ve başarılı olup kalfa ünvanını alanların sicil dosyalarının içine kalfalık belgesinin fotokopisi konularak dosyaları „Kalfalar” bölümüne alınacak ve eğitim sicil kartındaki kalfalık bölümü doldurulacaktır.
6. Odalarımıza bağlı işyerlerinde çalışarak kalfa olanlar 3308 sayılı Kanun’un 17. Maddesi gereğince bu işyerinde en az bir yıl (1 yıl) süreyle çalışmak zorundadırlar. Süreyi tamamlamadan işyerinden ayrılmak isteyenler o işyerinden çıkma izni (muafakatname) almak zorundadır. Çıkma izni olmadan başka işyerleri kalfayı işe alamazlar. Ancak, işyerinin kusurundan dolayı Disiplin Kurulu Kararı ile ayrılanlar hariç tutulacaktır. Çıkma izni almadan ayrılan kalfaların Millî Eğitim Bakanlığı’nca Ustalık Eğitimi’ne alınmamaları kanun hükmüdür.
7. Kalfalık dönemini tamamlayarak „Ustalık” belgesi alanların sicil dosyalarının içine ustalık belgelerinin fotokopisi konularak Eğitim Sicil Kartlarının Ustalık bölümü doldurulur, dosyaları Esnaf ve Sanatkar Sicil Dosyaları ile birleştirilir ve usulüne uygun olarak arşivlenir.
8. Çıraklık Eğitimi Merkezi Müdürlükleri, Eğitim Sicil Dosyaları için gerekli olan bütün bilgileri odalara vereceklerdir. Odaların ihtiyaç duymaları halinde, Konfederasyon, odaların çalışmalarını kolaylaştırabilecek ek form ve sistemler geliştirerek uygulayabilecektir.
9. 3308 sayılı Kanun’un geçici hükümlerine ve aynı Kanuna göre yapılan denklik işlemleri sonucu belge alan veya denklik işlemleri sonucu çıraklık eğitimi sistemi olarak gördüğü mesleki eğitimin çıraklık eğitimindeki süresini kısaltan kişiler için de eğitim sicil dosyaları tutulacaktır.
10. 3308 sayılı Kanun’a göre verilen Ustalık Belgelerinin hak sahiplerine dağıtımını ilgili Oda tarafından (mümkün olduğu hallerde törenle) yapılacaktır. Bu törenler Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği’nin koordinasyonunda da yapılabilecektir. Aynı konuna göre verilen diğer belgeler Çıraklık Eğitimi Merkezi Müdürlükleri’nce dağıtılacaktır. Ancak, Çıraklık Eğitimi Merkezi Müdürlükleri gerekli görmeleri halinde kalfalık belgelerinin dağıtımını da ilgili Odalara bırakabilirler. Her ne ad altında (bağış, vb...) olursa olsun, Kalfalık Belgesi dağıtırken para aldığı belirlenen kurumlara sözkonusu belgelerin dağıtımını verilmeyecektir.
11. Halen eğitimine devam eden aday çırak, çırak ve kalfalar ile yeterli bilgi bulunması halinde bundan önce eğitimini tamamlamış olanlar için de eğitim sicil dosyası tutulacaktır. Bunlarla ilgili gerekli bilgi ve belgeler Çıraklık Eğitimi Merkezlerinden temin edilecektir.

EK 12: İŞVERENLERE UYGULANAN ANKET

Marmara Üniversitesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
Anadoluhisarı/İstanbul

FORM NO...

.././..

ÇOCUK EMEĞİ VE ÇIRAKLIK PROJESİ İŞVERENLERE UYGULANACAK SORU FORMU

Soru Formunu Uygulayanın adı :
Uygulanış Süresi :
İşyeri/adresi :
Anket dolduruldu. :
İşyeri bulunamadı. :
İşveren görüşmeyi reddetti.:
Görüşme tamamlanamadı. : (Birkez daha görüşülecek)
Diğer.:

Görüşmenin Genel Seyri:

Sorular anlaşılmıyor. :
Soruları yanıtlamada tereddütler var. :
Çekingen, doğru yanıt alma şansı az. :
Diğer gözlemler:

1. a- İşverenin Yaşı Doğum Tarihi
b- Nerede Doğdunuzilinde/köyünde/kasabasında
c- İstanbul'a ne zaman geldiniz?
..... geldiği tarih veya,yaşadığı süre
2. a- Eğitim durumunuz nedir?
b- Medeni durumunuz nedir?
3. a- Esas mesleğiniz nedir?
(Esas Meslek: Bir öğrenim veya bilgi görgü ve tecrübeye dayalı elde edilen profesyonel niteliklidir.)
b- Son haftada yaptığınız iş nedir?
c- Yaptığınız işlerle ilgili bir eğitim gördünüz mü?
İşyerinde işbaşı eğitimi
Okulda
Kurstaki
Diğer
d- İşyerinde usta ve işveren aynı kişi mi?
4. a- Şu anda oturduğunuz ev nerededir?
b- Oturduğunuz ev:
Apartman dairesi Müstakil ev

Kira
Mal Sahibi

5. Haneniz kaç kişidir?

6. a- Herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı mısınız?
b- İşyeriniz bir mesleki örgüt veya derneğe kayıtlı mıdır?

7. a- Bu işyerinde kaç kişi çalışmaktadır?

Usta Kalfa Çırak Diğer
.....

b- İşyerindeki çırakların eğitim, yaş, çalışma süreleri ve yaptıkları işler nelerdir?
(Çırak sayısı üçten fazla ise bu soruyu atlayınız.)

	<u>Yaş</u>	<u>Eğitim</u>	<u>Çalışma süresi</u>	<u>Yaptığı iş</u>
1. Çırak
2. Çırak
3. Çırak

8. a- Bu işyerinde genel olarak ne gibi işler yapılmaktadır?
b- İş için gerekli malzeme nasıl temin ediliyor?
c- Yapılan işlerden sadece birini anlatır mısınız?
d- Bu işyerinde kaç yıldan beri yukardaki işlerden biri yapıyor?
e- İşyerinde kullandığınız makinaların çevirici gücü nedir?
f- İşyerinde kullanılan makinaları tanımlar mısınız?
g- Bir dönemde kaç TL'lık veya kaç Kwh'lık elektrik tüketiyorsunuz?
h- İşlerin yapılma biçimi nasıldır?

9. a- Genellikle çırak alma ihtiyacını hangi nedenlerle hissedersiniz?

b- İşe ilk başladığı yıl kaç çırağınız vardı?

c- Genellikle çalışacak çırakları nasıl buluyorsunuz? (Öncelik derecesine göre sıralayınız)

d- Çırak seçecek olsanız genellikle en çok nelere dikkat edersiniz?

(Her seçenek için bir derece verilecek: 1-Çok önemli
Önemsiz gibi.)

2-Önemli 3-

e- Yetişkin bir işçi ile aynı ücreti alacak ve aynı işi yapabilecek bir çırak varsa, hangisini tercih edersiniz?

f- Çırağın tercih nedeni sizce nedir?

g- Sizce çalışacak çırak bulmada güçlük var mıdır?

h- Çırak bulmada size göre en temel güçlük nedir?

10. a- Bu işyerinde çıraklar hangi işleri yapar?

b- Çıraklara yaptırılan işlerden alınan sonuç nasıldır?

c- Çıraklar bu işyerinde hangi makinaları kullanmasını biliyorlar?

d- Sadece çırak tarafından kullanılan makine, alet vs. var mı?

e- Çıraklar tarafından kullanılan alet makine vs. herhangi bir nedenden dolayı daha fazla arıza yapmağa başladığı oluyor mu?

11. a- En eski çırak kaç yıldan beri yanınızda çalışıyor?

b- En yeni çırak kaç yıldan beri bu işyerinde?

c- Son bir yıl içinde kaç çırak işyerinden ayrıldı?

12. a- Çırakların işyerine geliş saatleri genellikle nasıldır?

(Yaz ve kış saatlerinde değişme varsa belirtin.)

b- Çıraklar işe bağlı olarak hafta içinde fazla çalışma yapıyorlar mı?

c- Hangi durumlarda çıraklar fazla mesai yapıyor?

13. a- Çırakların işyerindeki eğitimi varsa, kısaca anlatır mısınız?
(Eğitim yoksa „c“ seçeneğine geçin.)
b- Aldıkları eğitim sonucu, çıraklardan yaptıkları işlere göre memnun kalıyor musunuz?
(Çırak sayısı dördü geçiyorsa bu soruyu atlayın.)
c- Size göre çırakları işyerinde eğitmek için ne yapmalı?
d- Kendinizin çıraklara karşı davranışını nasıl buluyorsunuz?
e- Çırakların şu anda yaptıkları işi kim öğretiyor?
f- Çıraklık okulunun olduğunu biliyor musunuz?
g- Çıraklık okulları hakkında ne düşünüyorsunuz?
14. a- Çıraklara ödenen ücret
b- Çıraklar arasındaki ücret farkını neye göre belirliyorsunuz?
c- Çıraklar arasına yaptıkları iş için müşterilerinizden bahşiş alırlar mı?
d- Çıraklara ödenen ücrette bir artış yapacak olsanız nasıl düşünürsünüz?
e- Tahmininize göre çıraklar aldıkları ücreti daha çok nereye harcıyorlar?
f- Çırakların izin alması halinde ücretlerinde bir kesilme olur mu?
15. a- İşyerindeki çalışmaları dışında çırakları tanır mısınız?
b- Peki çırakları hangi yönleri ile tanır mısınız?
c- Çırakları iş dışındaki yaşantıları nedeniyle uyarır mısınız?
16. Size göre çıraklar en çok hangi nedenlerle işten ayrılırlar?
17. Çırakları veya çırağı en çok hangi nedenlerden dolayı işten uzaklaştırırsınız? (Önemlerine göre birden itibaren derecelendiriniz.)
18. Sizce çıraklar işi öğrendikten sonra bu işyerinde çalışmaya devam edecekler mi?
19. Çırakların ailesi hakkında bilginiz var mı?
20. a- İşyerlerinde çalışan usta ve kalfalar önceden bu işyerinde çıraklık yaptılar mı?
b- Siz kaç yıl çırak olarak çalışmıştınız?
(Çırak olarak çalışmama durumunda „b“ ve „c“ seçenekleri atlanacak)
c- Sizin çıraklığınız ile bugünküler arasında ne farklar var, kısaca anlatır mısınız?
d- Kendi çocuğunuzun bu işi sürdürmesini ister miydiniz?

TEŞEKKÜR EDERİZ.

EK 13: ÇIRAKLARA UYGULANAN ANKET

1. a- Kaç yaşındasın? (Yaşını, ya da doğum tarihini yazınız.)
b- Nerede doğdun?
c- (İstanbul dışı ise) Doğduğun yer köy mü, kasaba mı, ya da şehir miydi?
d- İstanbul'a ne zaman geldiniz? (Geldiği tarihi, geldiği yaşı, ya da burada yaşadığı süreyi yazınız.)
2. a- Peki, baban nereli?
b- Baban İstanbul'a ne zaman gelmiş?
3. a- Şu anda nerede kalıyorsun?
b- Peki hangi semtte?
c- İşe neyle gidip geliyorsun?
4. a- Şu anda yaşadığınız evde kimlerle birlikte kalıyorsunuz?
b- Sizin evde kaç kişi birlikte yaşıyorsunuz?
c- Bana teker teker onları biraz anlatır mısın?
d- İstersen yaşça en büyük olandan başlayalım. Senin neyin oluyor?
e- Yaşı kaç? Eğitim durumu ne? Ne iş yapıyor? Başka kim var?
5. a- (ANA BABASI İLE BİRLİKTE YAŞAMAYANLARA SORULACAK)
Peki, senin ana-baban nerede yaşıyor?
b- Onları ne kadar da bir görüyorsun?
c- Peki, baban ne iş yapıyor?
d- Babanın eğitim durumu ne?
e- Annen ne iş yapıyor?
f- Annenin eğitim durumu ne?
g- Kaç kardeşiniz? Kaç kız, kaç erkek? Onlar kaç yaşında? Eğitim durumları ne?
Çalışıyorlar mı?
6. a- Peki, sen kaç yıl okula gittin?
b- En son hangi okula gittin?
c- Bu okulu bitirdin mi?
d- Şu anda öğrenci misin?
EVET, çıraklık okulu..... („e“ ye geçin.)
Hangi bölümüne gidiyorsun?
Kaçıncı sınıftasın?
EVET, başka okul (okulu belirtin)
HAYIR, (hayır ise, „I“ ye geçin.)

(ÇIRAKLIK OKULU ÖĞRENCİSİ İSE SORULACAK)

- e- Çıraklık okulundan memnun musun? Neden?
- f- Peki okulda öğrendiklerini işinde uygulayabiliyor musun?
- g- Peki, işverenin ya da ustan okuldan sonra senin yaptığın işte bir gelişme kaydetti im?
- h- Sence işverenin ya da ustan seni bu okula neden gönderiyor?

(ÇIRAKLIK OKULU DIŞINDAKİ OKULA GİDENLERE SORULACAK)

- i- Daha ne kadar okuyacaksın? Mesela imkan olsa üniversiteye kadar okuyacak mısın?
- j- Alışman okulunu etkiliyor mu?
- k- Peki, büyüyünce ne olacaksın?

(ÖĞRENCİ OLMAYANLARA, ÇIRAKLIK OKULU DAHİL; SORULACAK)

- l- Niçin okumaya (ortaya ya da liseye) devam etmedin?
m- İmkanın olsaydı, ne kadar okumak isterdin?

(ÇIRAKLIK OKULUNA DEVAM ETMEYENLERE SORULACAK)

- n- Ümraniye’de iki tane çıraklık okulu var. Bunları duydun mu?
o- Peki, böyle bir okula devam etmek istiyor musun? Neden?
p- Ustan seni yollar mı? Neden?
7. a- Sence erkekler en çok ne kadar okumalı? Neden?
b- Peki, kızlar en çok ne kadar okumalı? Neden?
c- Sence okul mu, çalışmak mı daha iyi?
8. a- Sence erkekler kaç yaşında çalışmaya başlamalı?
b- Peki, ya kızlar kaç yaşında çalışmaya başlamalı?
9. a- Peki, sen ilk defa kaç yaşında çalışmaya başladın?
b- Senin işe başlama yaşı uygun mu, değil mi?
c- İlk çalışmaya başladığında neler hissettin?
d- İlk işin şimdiki iş mi, yoksa başka bir işte miydin?
e- Ne iş yapıyordun?
f- Neden çalışmaya başladın?
g- Peki, ailen çalışmanı istedi mi?
h- Bu işi nasıl buldun, kimin yanında çalıştın?
i- Bu işte ne kadar çalıştın?
j- Peki, bu işten neden ayrıldın?
k- Şimdiye kadar kaç iş değiştirdin?
10. a- Şimdiki işini nasıl buldun? Bu işi bulmana kim yardımcı oldu?
b- Bu işyeri kime ait?
c- Bu iş yerinde senin daha önceden tanıdığın hiç kimse var mı? Varsa kim? Senin neyin oluyor?
d- Peki ailen bu işte çalışmanı istiyor mu? Neden?
e- Kaç yıldır bu işyerinde çalışıyorsun?
f- Bu iş senin için geçici mi, yoksa devamlı bir iş mi?
g- Bu işyerinde daha ne kadar çalışacaksın?
11. a- Bu işyerinde gün boyunca ne işler yapıyorsun?
Sabah kaçta geliyorsun? Gelir gelmez ne işler yapıyorsun?
Sonra neler yapıyorsun? Akşam kaçta eve gidiyorsun?
b- Sence, senin bu işyerinde yaptığın en önemli iş ne?
c- Sana işi kim öğretiyor?
d- İş öğrenmekte zorluk çektin mi?
e- Ne kadar zamanda öğrendin?
f- Hangi aletleri kullanıyorsun?
g- Sence sen bu işyeri için önemli misin? Yani, sen olmasan buradaki işler aksar mı?
h- Haftada kaç gün çalışıyorsun?
i- Peki, işinden, yani burada yaptığın işten memnun musun? İşin nasıl bir iş?

EVETHAYIR

Yorucu mu?
Sıkıcı mı?
Pis mi?
Zor mu?
Öğretici mi?
Zevkli mi?

Sorumluluğu olan bir iş mi?
Tehlikeli mi?

j- Sence senin yapabileceğin daha iyi bir iş var mı? Varsa, hangi iş?

12. a- Peki, bu işyerinde çalışmaktan memnun musun?
b- Bu işyerinde en çok kimi seviyorsun? Kimi sevmiyorsun?
c- Peki, ustan sana nasıl davranıyor? Baba (ana) gibi mi, yoksa patron gibi mi? Mesela ne yapıyor?

	EVETHAYIR	BAZEN		
İşi öğretiyor mu?
Azarlıyor mu?
Dövüyor mu?
İşini övüyor mu?
Sevecen mi?
Sert mi?

d- Sen usta olsan çıraklarına nasıl davranırsın?

e- İyi bir çırak nasıl olmalı?

13. a- Bu işyerinde çalışmanın karşılığı olarak hiç para alıyor musun?
Ne kadar? Ne kadarda bir?

	EVETHAYIR		
Peki, bahşiş alıyor musun?
İkramiye alıyor musun?
Mesai alıyor musun?
Öğle yemeği veriyorlar mı?
Sigortan var mı?

b- Bu işten en büyük kazancın ne oluyor? Aldığın para mı, meslek edinmek mi, her ikisi de mi, yoksa hiçbirşey mi?

c- Senin buradan aldığın para ailen için önemli mi?

d- Maaşını zamanında alıyor musun?

e- Buradan aldığın parayı ne yapıyorsun?

f- Hiç para biriktirebiliyor musun? Evet ise: Bunu ne için biriktiriyorsun?

Hayır ise: Eğer para biriktirebilseydin ne için biriktirmek isterdin?

g- Sence ev geçindirmek için bir eve ne kadar para girmesi gerek?

h- Peki sizin eve bu para giriyor mu?

i- Sence evin geçimini kim sağlamalı? Peki, anneler de çalışmalı mı? Ya çocuklar, onlar çalışmalı mı?

j- Peki, baban çok para kazansaydı sen yine çalışır mıydın? Hayır ise: Ne yapardın?

14. a- Sen kime „fakir“ dersin?

b- Peki, sence fakirlik kader mi, yoksa insan fakirlikten kurtulabilir mi?

c- Sence senin ailenin durumu nasıl? Zengin mi, orta halli mi, yoksa fakir mi? Neden?

d- Oturduğunuz ev kime ait?

15. a- Senin burada öğrendiklerin ilerde işine yarayacak mı?

Evet.....ise: Ne bakımdan?

Hayır.....ise: Neden?

b- Peki işini yakın bir zamanda değiştirmeyi düşünüyor musun?

Evet.....ise: Ne zaman?

Hayır

Belki

c- Bu işi istediğin zaman bırakabilir misin? Buna kim karar verir?

d- Sen ne zaman usta olacaksın?

- e- İlerde senin için bir işyeri açmak mı, yoksa maaşı yüksek bir işte çalışmak mı daha iyi olur?
İşyeri açmak ise: Nasıl bir işyeri?
16. a- Sence erkek çocuklar için en iyi iş ne?
b- Peki, kız çocuklar için en iyi iş ne?
c- Peki, sokakta simit satan, boyacılık yapan çocukların durumu seninkinden iyi mi, yoksa kötü mü? Neden?
d- Sence daha çok hangi çocuklar bu tür işlere giriyor? Hiç arkadaşın var mı? Onlar niye senin işin gibi bir işe girmiyorlar?
e- Sence çocuklar mı, büyükler mi daha kolay iş buluyor? Neden?
17. a- Peki, sence çocukların çalışması iyi mi, kötü mü? Neden?
b- Peki sen, olursa, kendi oğlunu senin yaşına gelince çalıştıracak mısın? Neden?
c- Peki, evli kadınların çalışması iyi mi, kötü mü?
d- ERKEK ÇOCUKLARA: Peki, sen evlenince karını çalıştıracak mısın?
e- KIZ ÇOCUKLARA: Peki, sen evlenince çalışacak mısın?
f- KIZLARA: Sence kadınlar için evkadınlığı mı, yoksa çalışmak mı daha iyi?
18. a- Sence, ailede ya da akrabalarının arasında en iyi işi kim yapıyor? Ne iş yapıyor?
b- Peki sen de ilerde böyle bir iş yapabilecek misin?
c- Peki sence en iyi meslek ne?
d- Aşağıdaki işleri en iyiden en kötüye doğru sıralar mısın?
e- Sence hangisi daha iyi fabrikada işçilik mi, küçük işyerinde işçilik mi?
19. a- Sence senin ailenin durumu diğer akrabalarına ya da kamşularınıza göre nasıl?
b- Peki senin ilerdeki durumun nasıl olacak? Bugünkünden iyi mi, aynı mı, daha kötü mü?
Neden?
c- Sence yaşlanınca insanlara kim bakmalı? Devlet mi, yoksa aileleri mi?
20. a- Çalışmayı seviyor musun?
b- Peki oyun oynamaya (eğlenmeye) vakit buluyor musun?
c- Şu anda nerede olmayı hayal ederdin?
d- Senin en yakın arkadaşın kim?
e- Arkadaşlarınla daha çok nerede görüşüyorsun?
f- Peki onlarla buluşunca ne yaparsınız?
g- Baban arkadaşlarına karışır mı?
h- Peki ya ustan, o karışır mı?
21. a- Hayatta en çok ne yapmaktan hoşlanıyorsun?
b- Peki yapmaktan nefret ettiğin şey ne?
22. a- Şu aralar seni rahatsız eden bir derdin, sıkıntın var mı?
b- Peki şu sıralar satın almayı çok istediğin bir şey var mı?
c- Bunu alabilecek misin?
d- Eline yüklü bir para geçse ne yapardın?
e- Sabah kahvaltısında neler yedin?
f- Öğlen yemeğinde neler yedin?
23. Peki aşağıda sayacaklarımı ne kadarda bir yapıyorsun? En son ne zaman yaptın?
Sinemaya gidiyor musun?
Spor yapıyor musun?
Televizyon izliyor musun?
Müzik dinliyor musun?
Gazete okuyor musun?
Kitap okuyor musun?
Bilardo-atari oynuyor musun?

Annene evişlerinde yardım ediyor musun?
Camiye gidiyor musun?
Namaz kılıyor musun?
En son ne zaman doktora gittin?

24. a- Hiç kız/erkek arkadaşın var mı? Daha çok nerede görüşüyorsun?
b- Sence kızlarla oğlanların aynı okulda okumaları iyi mi, kötü mü?
c- Peki aynı işyerinde çalışmaları iyi mi, kötü mü?
25. a- Senin yakının olan bir çocuk ilk defa işe girmek istese ona neler tavsiye edersin?
Nasıl bir işe girsin? Nelere dikkat etsin?
b- Sence devlet çalışan çocuklara yardım etmeli mi? Nasıl yardım etmeli?

TEŞEKKÜR EDERİZ