

Çocuk Hakları ve İş İlkeleri Programı



MODÜL 2: ÇOCUK İŞÇİLİĞİNE
İLİŞKİN YASAL DÜZENLEMELER

ÇOCUK HAKLARI VE İŞ İLKELERİ PROGRAMI

**MODÜL 2: ÇOCUK
İŞÇİLİĞİNE İLİŞKİN
YASAL DÜZENLEMELER**



ÇOCUK HAKLARI VE İŞ İLKELERİ PROGRAMI

MODÜL 2: ÇOCUK İŞÇİLİĞİNE İLİŞKİN YASAL DÜZENLEMELER

Bu Rehber Kitap, UNICEF Türkiye Çocuk Hakları ve İş İlkeleri Programı kapsamında EDUSER Danışmanlık Teknik Destek Ekibi tarafından hazırlanmıştır. Rehber Kitabın içeriğinin tüm sorumluluğu yazarlarına aittir.

EDUSER Danışmanlık Teknik Destek Ekibi;

Ayşe Şule ÇAĞLAR

Yakut TEMÜROĞLU

Deniz Zübeyde ÇELEBİOĞLU

Aişe AKPINAR

Duygu YAHŞİ

İçindekiler

İçindekiler	2
Kısaltmalar	3
Çocuk İşçiliğine İlişkin Uluslararası Düzenlemeler	4
Çocuk İşçiliğine İlişkin Ulusal Mevzuat.....	7
3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu.....	15
6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.....	19
5362 Sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanunu	20

Kısaltmalar

BM	Birleşmiş Milletler
ÇHS	Çocuk Hakları Sözleşmesi
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
KSS	Kurumsal Sosyal Sorumluluk
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
STK	Sivil Toplum Kuruluşu
TESK	Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
UNICEF	Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu

Modülün Amacı

UNICEF'in Çocuk Hakları ve İş İlkeleri Programı kapsamında TESK'i çocuk işçiliği konusunda ekonomik, sosyal ve yasal boyutlarıyla bilgilendirmek amacıyla geliştirilen altı modülün ikincisi olan “Çocuk İşçiliğine İlişkin Yasal Düzenlemeler Modülü”, çocuk işçiliğine ilişkin ulusal mevzuat ve uluslararası düzenlemeler hakkında bilgi vermek amacıyla hazırlanmış olup bilgilerinize sunulmaktadır.

Çocuk İşçiliğine İlişkin Uluslararası Düzenlemeler

Uluslararası Sözleşmeler Neden Önemlidir?

Uluslararası hukukun önemli bir parçası olan sözleşmeler, taraf olan Devletlerin uymaları gereken uluslararası kural ve standartları belirler. Dolayısıyla devletler açısından bağlayıcılığı vardır. Nitekim Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 90. Maddesinin 5.fıkrası bu bağlayıcılıkla ilgilidir.

MADDE 90

Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. (Ek cümle: 7/5/2004-5170/7 md.) Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır.

BM Çocuk Hakları Sözleşmesi

Türkiye'nin de 1990 yılından beri taraf olduğu Çocuk Hakları Sözleşmesi dünyada en yaygın olarak onaylanan insan hakları belgesidir. Sözleşme, çocukların toplumda özel ve savunmasız bir grup olduğunu kabul ederek, temel sağlık hizmetleri, eğitim başta olmak üzere onları her türlü zarar, sömürü ve istismardan koruyan sosyal hizmetlere erişimini sağlayan temel haklara sahip olması gerektiğini vurgular. Sözleşmenin önemli maddeleri Kutu 1'de verilmiştir.

KUTU 1: ÇHS – ÇOCUK İŞÇİLİĞİ İLE İLGİLİ ÖNEMLİ MADDELER

MADDE 1: On sekiz yaşına kadar her insan çocuktur.

MADDE 3: Kamusal ya da özel sosyal yardım kuruluşları, mahkemeler, idari makamlar veya yasama organları tarafından yapılan ve çocukları ilgilendiren bütün faaliyetlerde, çocuğun yararı temel düşüncedir.

MADDE 19: Çocuklar bedensel veya zihinsel saldırı, şiddet veya

	suistimale, ihmal ya da ihmalkâr muameleye, ırza geçme dahil her türlü istismar ve kötü muameleye karşı korunacaktır.
MADDE 27:	Her çocuğun bedensel, zihinsel, ruhsal, ahlaksal ve toplumsal gelişmesini sağlayacak yeterli bir hayat seviyesine hakkı vardır.
MADDE 28-29:	Her çocuğun eğitim alma hakkı vardır ve bu hakkın fırsat eşitliği temeli üzerinde gerçekleştirilmesi gerekir.
MADDE 31:	Her çocuğun dinlenme, boş zaman değerlendirme, oynama ve yaşına uygun eğlence (etkinliklerinde) bulunma ve kültürel ve sanatsal yaşama serbestçe katılma hakkı vardır.
MADDE 32:	Her çocuğun, ekonomik sömürüye ve her türlü tehlikeli işte ya da eğitimine zarar verecek ya da sağlığı veya bedensel, zihinsel, ruhsal, ahlaki ya da toplumsal gelişmesi için zararlı olabilecek nitelikte çalıştırılmasına karşı korunma hakkı vardır. Bunun için taraf Devletler: <ol style="list-style-type: none">1. İşe kabul için bir ya da birden çok asgari yaş sınırı tespit ederler;2. Çalışmanın saat olarak süresi ve koşullarına ilişkin uygun düzenlemeleri yaparlar.3. Bu maddenin etkili biçimde uygulanmasını sağlamak için ceza veya başka uygun yaptırımlar öngörürler.

**ILO'nun 138 Sayılı
Asgari Yaş
Sözleşmesi**

6 Haziran 1973 tarihinde Uluslararası Çalışma Teşkilatı Konferansında kabul edilen İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin 138 Sayılı ILO Sözleşmesi, 21 Haziran 1998 tarihinde Türkiye tarafından kabul edilmiştir. Sözleşmeyi onaylayan taraf devletler yasal olarak çocuğun istihdam edileceği minimum yaşı belirlemeyi kabul etmişlerdir. Buna göre asgari çalışma yaşı 15 yaşın altında olmayacaktır.

MADDE 1

Bu sözleşmenin kendisi için yürürlükte olduğu her üye, çocuk işçiliğini etkin bir şekilde ortadan kaldırmayı ve istihdama ve çalışmaya kabul için asgari yaşın giderek gençlerin fiziksel ve zihinsel yönden tam olarak gelişmelerine olanak tanıyacak bir düzeye yükseltilmesini sağlayan ulusal bir politika takip etmeyi kabul eder.

MADDE 2

Bu sözleşmeyi onaylayan her üye, onay belgesine ekleyeceği bir beyanla kendi ülkesinde ve kendi ülkesinde kayıtlı bulunan ulaşım araçlarında istihdama veya çalışmaya kabul için asgari yaş sınırını belirleyecektir; bu sözleşmenin 4 üncü ve 8 inci

maddeleri saklı kalmak üzere, hiç bir kimse bu yaşı altında herhangi bir meslekte istihdama ve çalışmaya kabul edilmeyecektir.

Bu sözleşmeyi onaylayan her üye, daha önce belirlemiş olduğu asgari yaştan daha yüksek bir asgari yaş belirlendiğini sonradan yapacağı yeni açıklamalarla Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü'ne bildirebilir.

Bu maddenin 1 inci fıkrasına göre belirlenen asgari yaş sınırı, zorunlu öğrenim yaşının bittiği yaşı altında ve her halükarda 15 yaşı altında olmayacaktır.

Ekonomisi ve eğitim olanakları yeterince gelişmemiş olan, her üye bu maddenin 3. fıkrası hükümlerini dikkate almaksızın varsa ilgili işveren ve işçi örgütlerinin görüşünü aldıktan sonra, asgari yaş başlangıçta 14 olarak belirleyebilir.

**ILO'nun
182 Sayılı
Sözleşmesi**

182 Sayılı En Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi, ILO'nun temel haklara ilişkin 8 sözleşmesinden biridir.

2001 yılından beri Türkiye'nin taraf olduğu sözleşme en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğini tanımlayarak, sözleşmeyi onaylayan her üye ülkenin acil bir sorun olarak en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinin yasaklanmasını ve ortadan kaldırılmasını temin edecek ivedi ve etkin önlemler almasını hükmeder.

182 sayılı Sözleşmenin 3. Maddesinde "en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinin tanımı" verilmiştir, buna göre;

(a) Çocukların alım-satımı ve ticareti, borç karşılığı çalıştırılması ve askeri çatışmalarda zorla ya da zorunlu tutularak kullanılmasını da içerecek şekilde zorla ya da mecburî çalıştırmaları gibi kölelik ve kölelik benzeri uygulamaların tüm biçimleri.

(b) Çocuğun fahişelikte, pornografik yayınların üretiminde veya pornografik gösterilerde kullanılmasını, bunlar için tedariki ya da sunumu.

(c) Çocuğun uyuşturucu maddelerin üretimi ve ticareti gibi yasal olmayan faaliyetlerde kullanılmasını, bunlar için tedariki ya da sunumu ve

(d) Doğası veya gerçekleştirildiği koşullar itibarıyla çocukların sağlık, güvenlik veya ahlaki gelişimleri açısından zararlı olan işler.

en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğidir. Sözleşmenin 4. Maddesi de yukarıda Sözleşmenin 3(d) fıkrasında yer alan tehlikeli işlerin ne olacağına da, her ülkenin hükümet temsilcilerinin, işçi, işveren ve ilgili tüm kurumların işbirliği ile belirlemesini istemektedir. Ülkemizde bu çalışma Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın

başkanlığında yürütülmüş ve bu maddede yer alan tehlikeli işlerin ülkemizde; sokakta çalışma; tarımda aile işleri dışında, ücret karşılığı gezici ve geçici tarım işlerinde çalışma ve küçük ve orta ölçekli işletmelerde ağır ve tehlikeli işlerde çalışma olarak belirlenmiştir.

Çocuk işçiliğine ilişkin diğer uluslararası sözleşmeler Tablo 1’de verilmiştir.

Çocuk İşçiliğine İlişkin Diğer Uluslararası Sözleşmeler

Uluslararası Sözleşmeler	Açıklama
BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme	Çocukların ve gençlerin ekonomik ve toplumsal sömürülere karşı korunması, bununla birlikte ahlaklarını bozacak, yaşamlarını tehlikeye sokacak ya da normal gelişimlerini olumsuz etkileyecek işlerde çalışmalarını durumunda çocukları çalıştıran kişilerin yasalarla cezalandırılmasının gerektiği vurgulanmaktadır.
Avrupa Sosyal Şartı	Çocukların ve Gençlerin Korunma Hakkı başlıklı maddesi ile; ⇒ çocukların sağlık, ahlak ve eğitimleri için zararlı olmayacağı belirlenen hafif işlerde çalıştırılmaları durumu haricinde asgari çalışma yaşının en az 15 olması, ⇒ tehlikeli ve sağlığa aykırı sayılan işlerde asgari çalışma yaşının daha yüksek olması gerektiği, ⇒ zorunlu eğitim çağında olanların, eğitimlerini engelleyecek işlerde çalışmalarının engellenmesi, ⇒ genç çalışanların ve çırakların adil bir ücret ve diğer uygun ödeneklerden yararlanma hakkının tanınması, ⇒ gençlerin çalıştıranların izniyle normal çalışma saatleri içinde mesleki eğitimde geçirdikleri sürenin, günlük çalışma süresinden sayılmasının sağlanması, ⇒ 18 yaşın altındaki çalışan kişilere yılda en az dört haftalık ücretli izin hakkı tanınması ile belirlenen bazı işler dışında gece çalıştırılmalarının yasaklanması, ⇒ bu kişilerin düzenli sağlık kontrollerinden geçirilmesi işlerinden doğan tehlikeler başta olmak üzere, uğradıkları bedensel ve manevi tehlikelere karşı özel olarak korunmaları, yükümlülükleri getirilmiştir.
Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi (Şartı)	Çocukların hakları başlıklı 24. maddesi ve “çocuk işçi çalıştırmanın yasaklanması ve çalışan gençlerin korunması” başlıklı 32. maddesi ile çocuklar koruma altına alınmıştır. 32. maddeye göre, çocuk işçi çalıştırılması yasaktır.

Tablo 1: Çocuk İşçiliğine İlişkin Diğer Sözleşmeler

Çocuk İşçiliğine İlişkin Ulusal Mevzuat

Çocuk işçiliği, sadece taraf olduğumuz uluslararası sözleşmelere göre değil, aşağıda yer alan yasalara göre iç hukukumuzda da yasal değildir.

Anayasa

B. Çalışma şartları ve dinlenme hakkı

MADDE 50- Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz.

Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.

Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.

Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.

4857 Sayılı İş Kanunu

4857 Sayılı İş Kanunu sadece yetişkinlerin çalışma koşullarını değil, asgari çalışma yaşı, çalışabilir yaştaki çocukların çalışma koşullarını da düzenleyen bir kanundur. Çocukların çalışmasına ilişkin 71. maddenin açıklaması Kutu 2’de yer almaktadır.

KUTU 2: İŞ KANUNU MADDE 71: ÇALIŞTIRMA YAŞI VE ÇOCUKLARI ÇALIŞTIRMA YASAĞI

Çalışma yaşı:

- ⇒ On beş yaşını doldurmamış çocukların çalışması yasaktır. Bununla birlikte;
 - On dört yaşını doldurmuş ve ilk ve orta öğretim çağını tamamlamış olan çocuklar bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.
 - On dört yaşını doldurmamış çocuklar ise bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla çalıştırılabilirler.

Çalışma Koşulları:

- ⇒ Çocuğun gördüğü iş onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamına engel olamaz, onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine zarar veremez.
- ⇒ Sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinin kapsamı, bu faaliyetlerde çalışacak çocuklara çalışma izni verilmesi, yaş grupları ve faaliyet türlerine göre çalışma ve dinlenme süreleri ile çalışma ortamı ve şartları, ücretin ödenmesine ilişkin usul ve esaslar ile diğer hususlar Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kültür ve Turizm Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı ile Radyo ve Televizyon Üst Kurulunun görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

4857 sayılı İş Kanunu'nun 71. maddesine dayanılarak hazırlanan "Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" 6 Nisan 2004 tarihli ve 25425 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile İş Kanunu'nun 71. maddesinde yapılan değişiklik doğrultusunda söz konusu yönetmelikte de 2013 yılında değişikliğe gidilmiş; bu doğrultuda yaş gruplarına göre çocuk ve genç işçilerin çalışabilecekleri ve çalışamayacakları işleri belirleyen tasnif terk edilerek; "Çocuk İşçilerin Çalıştırılabilecekleri Hafif İşler", "Genç İşçilerin Çalıştırılabilecekleri İşler" ve "16 yaşını Doldurmuş Fakat 18 Yaşını Bitirmemiş Gençlerin Çalıştırılabilecekleri İşler" şeklinde 3 ayrı ekte sıralanan işleri içeren yeni bir tasnif oluşturulmuştur. Yönetmeliğin amacı, çocuk ve genç işçilerin sağlık ve güvenliklerini, fiziksel, zihinsel, ahlaki ve sosyal gelişmelerini veya öğrenimlerini tehlikeye atmadan çalışma şekillerinin esaslarını belirlemek ve ekonomik istismarlarını önlemektir. Yönetmeliğe ilişkin açıklama Kutu 3'te yer almaktadır.

KUTU 3: ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLERİN ÇALIŞTIRILMA USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK

Çocuk ve genç işçi (Madde 4)

- ⇒ Yönetmelikte, 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilk ve orta öğretimini tamamlamış kişi çocuk işçiyi; 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış kişi genç işçiyi tanımlar.

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Esasları (Madde 5)

- ⇒ Çocuğun ve genç işçinin işe yerleştirilmesinde ve çalışması süresince güvenliği, sağlığı, bedensel, zihinsel, ahlaki ve psikososyal gelişimi, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır.
- ⇒ Çocuk ve genç işçiler, eğitimlerine ve/veya mesleki eğitime katılmasına engel olmayacak işlerde çalıştırılabilirler.
- ⇒ İşverenler çocuk ve genç işçilerin sağlık ve güvenliklerini tehlikeye sokabilecek herhangi bir riske karşı korunmalarını temin edeceklerdir.
- ⇒ Çocuk ve genç işçiler Kutu 4'te belirtilen işler dışında başka işlerde çalıştırılmazlar.
- ⇒ Ancak, 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarından mezun olan meslek sahibi 16 yaşını doldurmuş genç işçiler; sağlığı, güvenliği ve

ahlakının tam olarak güvenceye alınması şartıyla bu yönetmeliğin eklerinde belirtilen sınırlamalara bağlı kalmaksızın ihtisas ve mesleklerine uygun işlerde çalıştırılabilirler.

Çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmayacağı işler (Ek fıkra:RG-21/2/2013-28566)

- ⇒ Yaş kayıtlarına bağlı olarak müsaade edilen işlerden olsalar dahi hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde,
- ⇒ Alkol, sigara ve bağımlılığa yol açan maddelerin üretimi ve toptan satış işlerinde,
- ⇒ Parlayıcı, patlayıcı, zararlı ve tehlikeli maddelerin toptan ve perakende satış işleri ile bu gibi maddelerin imali, işlenmesi, depolanması işleri ve bu maddelere maruz kalma ihtimali bulunan her türlü işlerde,
- ⇒ Gürültü ve/veya vibrasyonun yüksek olduğu ortamlarda yapılan işlerde,
- ⇒ Aşırı sıcak ve soğuk ortamda çalışma gerektiren işlerde,
- ⇒ Sağlığa zararlı ve meslek hastalığına yol açan maddeler ile yapılan işlerde,
- ⇒ Radyoaktif maddelere ve zararlı ışınlara maruz kalınması ihtimali olan işlerde,
- ⇒ Fazla dikkat isteyen ve aralıksız ayakta durmayı gerektiren işlerde,
- ⇒ Parça başı ve prim sistemi ile ücret ödenen işlerde,
- ⇒ Eğitim amaçlı işler hariç iş bitiminde evine veya ailesinin yanına dönmesine imkan sağlanmayan işlerde,
- ⇒ İşyeri hekimi raporu ile fiziki ve psikolojik yeterliliklerinin üzerinde olan işlerde,
- ⇒ Eğitim, deneyim eksikliği, güvenlik konusunda dikkat eksikliği getirme ihtimali olan işlerde,
- ⇒ Para taşıma ve tahsilat işleri ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 69 uncu maddesinin birinci fıkrasında belirtilen gece dönemine rastlayan sürelerde yapılan işlerde 18 yaşını doldurmamayan işçiler çalıştırılmaz.

Çalışma Süreleri ve Ara Dinlenme Süreleri (Madde 6)

- ⇒ Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuz beş saatten fazla olamaz. Ancak, 15 yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz ve haftada kırk saate kadar arttırılabilir.
- ⇒ Çocuk ve genç işçilerin günlük çalışma süreleri, yirmi dört saatlik zaman diliminde, kesintisiz on dört saat dinlenme süresi dikkate alınarak uygulanır.
- ⇒ Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri

birinci fıkrada belirtilen çalışma sürelerini aşamaz.

- ⇒ İki saatten fazla dört saatten az süren işlerde otuz dakika, dört saatten yedi buçuk saate kadar olan işlerde çalışma süresinin ortasında bir saat olmak üzere ara dinlenme verilmesi zorunludur.

Günlük Çalışma Süresinden Sayılan Haller (Madde 7)

4857 sayılı İş Kanunu'nun 66 ncı maddesine göre çalışma süresinden sayılan hallerin yanı sıra;

- ⇒ İşverenin vermesi gereken eğitimlerde geçen süreler,
- ⇒ İşverenin işyeri dışında gönderdiği kurslar ve toplantılarda geçen süreler ile yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından düzenlenen mesleki eğitim programlarında geçen süreler,
- ⇒ Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlar tarafından çalışan çocuk ve gençler ile ilgili olarak düzenlenen konferans, kongre, komisyon ve benzeri toplantılara temsilci olarak katılmaları nedeniyle işlerine devam edemedikleri süreler,

çalışma süresinden sayılır.

Tatiller ve Ücretli İzin Kullanılması (Madde 9 - 10)

- ⇒ Çocuk ve genç işçilerin hafta tatili izinleri kesintisiz kırk saatten az olamaz. Ayrıca hafta tatili ücreti bir iş karşılığı olmaksızın ödenir.
- ⇒ Çocuk ve genç işçiler, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılmazlar. Ayrıca bugünlere ilişkin ücretler bir iş karşılığı olmaksızın ödenir.
- ⇒ Çocuk ve genç işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamaz. Yıllık ücretli iznin kesintisiz kullanılması esastır. Ancak, yararına olduğu durumlarda çocuk ve genç işçinin isteği üzerine en fazla ikiye bölünerek kullanılabilir.
- ⇒ Okula veya eğitime devam eden çocuk ve genç işçilere yıllık ücretli izinleri okulların tatil olduğu, kursa ve diğer eğitim programlarına devam edilmediği dönemlerde verilir.

İşverenin Yükümlülükleri

Çocuk ve genç işçileri;

- ⇒ Çocuklara karşı işlenmiş suçlardan hüküm giyen,
- ⇒ Yüz kızartıcı suçlardan hüküm giymiş olan,

işveren veya işveren vekilleri çalıştıramazlar.

İş Sözleşmesi ve Belge Yükümlülüğü

İşveren;

- ⇒ Çocuk ve genç işçinin velisi veya vasisine, çocuk ve genç işçinin çalıştırılacağı iş, karşılaşılabileceği riskler ve alınan önlemler hakkında bilgi verir.
- ⇒ Okula devam eden çocuk ve genç işçiden çalıştırmaya başlamadan önce, öğrenci olduğuna dair belge ister. Bu belgeyi özlük dosyasında muhafaza eder.
- ⇒ Çocuk ve genç işçinin velisi veya vasisi ile yazılı iş sözleşmesi yapmak zorundadır.

İşverenin Eğitim ve Diğer Yükümlülükleri

- ⇒ İşveren, çocuk ve genç işçilere, çalıştırmaya başlamadan önce işyerindeki riskler, işe uyum ve kanuni hakları ile işin niteliğine göre gerekli iş başı eğitimlerini verir.
- ⇒ İşveren, çocuk ve genç işçinin işe başlamasından önce veya çalışma esnasında, çalışma koşullarında değişiklik olması gerektiği hallerde aşağıdaki hususları göz önünde bulundurmalıdır;
 - İşyeri ve işin yapıldığı yerin uygunluğu ve tanzimi,
 - Kullanılan iş ekipmanlarının şekli, sırası ve bunların kullanılış biçimleri,
 - İş organizasyonları,
 - Çocuk ve genç işçilere verilen eğitimin ve talimatların düzeyi.
- ⇒ Değerlendirmeye göre çocuk ve genç işçilerin fiziki veya zihinsel gelişmeleri ile güvenlikleri yönünden risk tespit edilirse, en kısa sürede gerekli tıbbi kontrollerin yapılması gerekmektedir.

Devletin Yükümlülükleri

Bakanlık;

a) Çalışan çocuk ve gençlerle ilgili konularda ailelerin, işçi ve işveren sendikalarının, meslek kuruluşlarının, işverenlerin, toplum ve bireylerin duyarlılaştırılması ve bilgilendirilmesi amacıyla seminer, toplantı, konferans, sempozyum benzeri eğitim programları düzenler, bu amaçla kitap, broşür, dergi yayınlar ve eğitim materyali hazırlar. b) Çalışan çocuk ve gençlere yönelik olarak çalışma ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği, yasal hakları ve benzeri konularda eğitim seminerleri düzenler ve çalışan çocuk ve gençlerin bu programlara katılımının sağlanması için gerekli tedbirleri alır. c) Çocuk ve genç çalıştırılan işyerlerinde ve işlerde, kontrol ve denetim yetkisi bulunan kurum ve kuruluşlarda konu ile ilgili çalışanlara bu konudaki mevcut yasal düzenlemeler ve bunların uygulanması ile gerekli diğer hususlarda eğitim semineri verir.

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik aynı zamanda çocuk ve genç işçilerin çalıştırılabilecekleri işleri de tanımlamıştır. Bu işler Kutu 4’te verilmiştir.

KUTU 4: ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLERİN ÇALIŞTIRILABİLECEĞİ İŞLER

Çocuk İşçilerin Çalıştırılabilecekleri Hafif İşler

- ⇒ Düşme ve yaralanma tehlikesi olabilecek şekilde çalışmayı gerektirecek olanlar hariç meyve, sebze, çiçek toplama işleri,
- ⇒ Kümes hayvanları besiciliğinde yardımcı işler ve ipek böcekçiliği işleri,
- ⇒ Esnaf ve sanatkârların yanında satış işleri,
- ⇒ Büro hizmetlerine yardımcı işler,
- ⇒ Gazete, dergi ya da yazılı matbuatın dağıtımı ve satımı işleri (yük taşıma ve istifleme hariç),
- ⇒ Fırın, pastane, manav, büfe ve içkisiz lokantalarda komi ve satış elemanı olarak yapılan işler,
- ⇒ Satış eşyalarına etiket yapıştırma ve elle paketleme işleri,
- ⇒ Kütüphane, fuar, panayır ve sergi yerlerinde yardımcı işler (yük taşıma ve istifleme hariç),
- ⇒ Spor tesislerinde yardımcı işler,
- ⇒ Çiçek satışı ve düzenlenmesi işleri.

Genç İşçilerin Çalıştırılabilecekleri İşler

- ⇒ Meyve ve sebze konserveçiliği, sirke, turşu, salça, reçel, marmelat, meyve ve sebze suları imalatı işleri,
- ⇒ Meyve ve sebze kurutmacılığı ve işlenmesi işleri,
- ⇒ Helva, bulama, ağda, pekmez imalatı işleri,
- ⇒ Kasaplarda yardımcı işler,
- ⇒ Çay işleme işleri,
- ⇒ Çeşitli kuru yemişlerin hazırlanması işleri,
- ⇒ Küçükbaş hayvan besiciliğinde yardımcı işler,
- ⇒ Süpürge ve fırça imalatı işleri,
- ⇒ Elle yapılan ağaç oymacılığı, kemik, boynuz, kehribar, lüle taşı, Erzurum Taşı ve diğer maddelerden süs eşyası, düğme, tarak, resim, ayna, çerçeve, cam ve emsali eşya imalatı işleri,
- ⇒ Toptan ve perakende satış mağaza ve dükkanlarında satış, etiketleme ve paketleme işleri,
- ⇒ Büro işyerlerinde büro işleri ve yardımcı işler,
- ⇒ İlaçlama ve gübreleme hariç çiçek yetiştirme işleri,
- ⇒ İçkili yerler ve aşçılık hizmetleri hariç olmak üzere hizmet sektöründeki

işler,

- ⇒ Diğer giyim eşyası, baston ve şemsiye imalatı işleri,
- ⇒ Yiyecek maddelerinin imalatı ve çeşitli muamelelere tabi tutulması işleri,
- ⇒ Yorgancılık, çadır, çuval, yelken ve benzeri eşyaların imalatı ve dokuma yapmaksızın diğer hazır eşya imalatı işleri,
- ⇒ Sandık, kutu, fiçı ve benzeri ambalaj malzemeleri, mantar, saz ve kamıştan sepet ve benzeri eşya imalatı işleri,
- ⇒ Çanak, çömlek, çini, fayans, porselen ve seramik imaline ait işler (fırın işleri ve silis ve quarts tozu saçan işler hariç),
- ⇒ El ilanı dağıtım işleri,
- ⇒ Cam, şişe, optik ve benzeri malzeme imalathanelerinde üretime ilişkin işler (fırın işleri ve silis ve quarts tozu saçan işler, ısı işlem, renklendirme ve kimyasal işler hariç),
- ⇒ Bitkisel ve hayvansal yağların üretimi ve bunlardan yapılan maddelerin imaline ilişkin işler (karbon sülfür gibi parlayıcı veya tahriş edici çözücülerle yapılan prine veya benzeri yağlı maddelerin ekstrasyon yoluyla yağ üretimi işlerinde ekstrasyon kademeleri hariç),
- ⇒ Pamuk, keten, yün, ipek ve benzerleriyle bunların döküntülerinin hallaç, tarak ve kolalama tezgahlarından ve boyama ile ilgili işlemlerden bölme ile ayrılmış ve fenni iklim ve aspirasyon tesisatı olan iplikhane ve dokuma hazırlama işleri,
- ⇒ Balıkthane işleri,
- ⇒ Şeker fabrikalarında üretime hazırlamaya yardımcı işler,
- ⇒ Araçsız olarak 10 kg'dan fazla yük kaldırılmasını gerektirmeyen torbalama, fıçılama, istifleme ve benzeri işler,
- ⇒ Su bazlı tutkal, jelatin ve kola imali işleri,
- ⇒ Sandal, kayık ve emsali küçük deniz araçlarının imalatı ve tamiratı işleri (boya ve vernik işleri hariç).

16 Yaşını Doldurmuş Fakat 18 Yaşını Bitirmemiş Genç İşçilerin Çalıştırılabilecekleri İşler

- ⇒ Toprağın pişirilmesi suretiyle imal olunan kiremit, tuğla, ateş tuğlası işleri ile boru, pota, künk ve benzeri inşaat ve mimari malzeme işleri.
- ⇒ Kurutma ve yapıştırma işleri, kontrplak, kontratabla, yonga ağaçtan mamul suni tahta ve PVC yüzey kaplamalı suni tahta imali işleri ile empenye işleri.
- ⇒ Parafinden eşya imali işleri.
- ⇒ Kuş ve hayvan tüyü kıllarının temizlenmesi, didikleme, ayrılması ve bunlara benzer işler.
- ⇒ Plastik maddelerin şekillendirilmesi ve plastik eşya imali işleri. (PVC'nin

- imali ve PVC'den mamul eşyaların yapımı hariç)
- ⇒ Mensucattan hazır eşya imali işleri (Perde, ev tekstili, otomobil ürünleri ve benzerleri).
 - ⇒ Kağıt ve odun hamuru üretimi işleri.
 - ⇒ Selüloz üretimi işleri.
 - ⇒ Kağıt ve kağıt ürünlerinden yapılan her türlü eşya ve malzemenin imali işleri.
 - ⇒ Zahire depolarındaki işler ile un ve çeltik fabrikalarındaki işler.
 - ⇒ Her türlü mürekkep ve mürekkep ihtiva eden malzeme imali işleri.

**3308 Sayılı
Mesleki Eğitim
Kanunu**

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun amacı, çırak, kalfa ve ustaların eğitimi ile okullarda, yükseköğretim kurumlarında ve işletmelerde yapılacak mesleki eğitime ilişkin esasları düzenlemektir. Kanun, Yükseköğretim Kurulu ve Mesleki Eğitim Kurulunun belirleyeceği mesleklerde, kamu ve özel sektöre ait kurum, kuruluş ve iş yerleri ile mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarındaki eğitim ve öğretimi kapsar.

Kanun, illerde mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları ile işletmelerde yapılacak mesleki eğitimin planlanması, geliştirilmesi, değerlendirilmesi konularında karar almak ve valiliğe görüş ve tavsiyelerde bulunmak üzere illerde il mesleki eğitim kurulu kurulmasını öngörmüştür.

İl mesleki eğitim kurulu, il milli eğitim müdürünün başkanlığında;

- a. Belediye başkanı veya temsilcisi (Büyük şehirlerde vali tarafından belirlenecek belediye başkanı veya temsilcisi),
- b. İl sağlık müdürü veya temsilcisi,
- c. İl sanayi ve ticaret müdürü,
- d. Esnaf ve sanatkarlar odaları birliği başkanı veya temsilcisi ile mesleki eğitimin yapıldığı mesleklerle ilgili oda yöneticileri arasından Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği Başkanlığınca seçilecek üç üye,
- e. İl ticaret odası başkanı veya temsilcisi,
- f. İl sanayi odası başkanı veya temsilcisi,
- g. Sanayi ve ticaret odalarının ayrı ayrı kurulmadığı yerlerde, il sanayi ve ticaret odası başkanı veya temsilcisi,
- h. İlin, mesleki eğitimden sorumlu milli eğitim müdür yardımcısı,
- i. Kurulun sekreteryaya görevini yürüten okul müdürü,
- j. İlde faaliyet gösteren mesleki ve teknik eğitim okullarından ve kurumlarından birer yönetici,

- k. En fazla işçiyi temsil eden konfederasyonun o il için göstereceği işçi sendikaları temsilcisi,
- l. Defterdar veya temsilcisi,
- m. Çalışma ve İş Kurumu il müdürü veya temsilcisi,
- n. Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı sigorta müdürü veya temsilcisi,
- o. En fazla işvereni temsil eden konfederasyonun, o il için göstereceği işveren sendikaları temsilcisinden,

Oluşur. Kanunun ilgili maddeleri Kutu 5'te yer almaktadır.

KUTU 5: 3308 SAYILI MESLEKİ EĞİTİM KANUNU

Aday Çıracak ve Çıracılık Şartları

- ⇒ İlk ve orta öğretimi bitirmiş olanlar, bir mesleğe hazırlık amacı ile çıracılık dönemine kadar işyerlerinde aday çırac olarak eğitilebilirler.
- ⇒ Çırac olabilmek için aşağıdaki şartlar aranır.
 - a) En az ortaokul veya imam hatip ortaokulu mezunu olmak.
 - b) Bünyesi ve sağlık durumu gireceği mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun olmak.
- ⇒ Ancak, on dokuz yaşından gün almış olanlardan daha önce çıracılık eğitiminden geçmemiş olanlar, yaşlarına ve eğitim seviyelerine uygun olarak düzenlenecek mesleki eğitim programlarına göre çıracılık eğitimine alınabilir.
Ağır, tehlikeli veya özellik arz eden mesleklere alınacak çıracların öğrenim ve yaş durumu ilgili kuruluşların görüşü alınarak Bakanlıkça belirlenir.

Aday çırac ve çıracların statüleri

- ⇒ Aday çırac ve çırac; öğrenci statüsünde olup, öğrencilik haklarından yararlanır. Bunlar işyerinde çalışan işçi sayısına dahil edilmezler.

Eğitim ve çalışma

- ⇒ Aday çırac ve çıraclar, mesleğin özelliğine göre haftada sekiz saatten az olmamak üzere genel ve mesleki eğitim görürler. Bu eğitime katılmaları için aday çırac ve çırac öğrencilere ücretli izin verilir. Mevsime göre özellik arz eden mesleklerde teorik ve pratik eğitim belirli aylarda bloklaştırılmış olarak yapılabilir.
- ⇒ Aday çırac ve çıraclar, pratik eğitimlerini işyerlerinde, işyerindeki eksik kalan pratik eğitimleri ile teorik eğitimlerini mesleki ve teknik eğitim okul

ve kurumlarında veya Bakanlıkça uygun görülen işyerlerinin eğitim birimlerinde yapar. Teorik ve pratik eğitim birbirlerini tamamlayacak şekilde planlanır ve yürütülür.

- ⇒ Pratik eğitim, hazırlanmış eğitim programlarına göre, işyerinin ve mesleğin özelliklerine uygun olarak usta öğreticinin gözetiminde yapılır. Pratik eğitimde 1475 sayılı İş Kanunu'nun 69 uncu maddesi¹ hükmü göz önünde bulundurulur.

Sözleşme yapılması

- ⇒ Bu kanun kapsamında bulunan il ve mesleklerde faaliyet gösteren işyerleri, Bakanlıkça tespit edilecek illerde ve meslek dallarında on dokuz yaşından gün almamış kişileri çıraklık sözleşmesi yapmadan çalıştıramazlar. Mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarının örgün eğitim programlarından mezun olanlar ve kalfalık belgesi sahipleri bu hükmün dışında tutulur.
- ⇒ İşyeri sahibi, aday çıracı ve çıracı çalıştırmaya başlamadan önce bunların velisi veya vasisi veya reşit ise kendisi ile yazılı çıraklık sözleşmesi yapmak zorundadır.
- ⇒ Çıraklık sözleşmesi; çıracın sözleşme süresi içinde reşit olması halinde, çıracın rızasıyla, işyeri sahibinin değişmesi halinde yeni işyeri sahibi aynı mesleği sürdürüyorsa ve rızasıyla devam eder, aynı mesleği sürdürmüyorsa sözleşme feshedilir. Fesih halinde çıracın önceki çalışmaları geçerli olup; yeni yapacağı çıraklık sözleşmesi ile çıraklık statüsünü devam ettirerek çıraklık süresini ve eğitimini tamamlar.

Çıraklığa başlama ve çıraklık süresi

- ⇒ Çıraklığa bir deneme dönemi ile başlanır. Bu dönem mesleğin özelliğine göre bir aydan az, üç aydan fazla olamaz. Bu süre Bakanlıkça tespit edilir. Deneme döneminden sonra taraflar 10 gün içinde ilgili Mesleki Eğitim Merkezi Müdürlüğüne başvurmadığı takdirde çıraklık sözleşmesi kesinleşir ve bu dönem çıraklık süresinden sayılır. Deneme döneminde ücret ödenir. Aday çıraklıktan çıraklığa geçenler deneme dönemini yapmış sayılırlar.
- ⇒ Lise ve daha üst düzeyde genel eğitimden sonra çıraklık eğitimine başlayanlar için eğitim süresi, mesleklerindeki çıraklık eğitimi süresinin yarısına kadar kısaltılabilir. Bu sürenin ne kadar kısaltılabileceği, ilgili meslek kuruluşunun teklifi ve Mesleki Eğitim Kurulunun uygun görüşü alınarak Bakanlıkça belirlenir.

¹Söz konusu düzenleme 4857 sayılı İş Kanunu'nun73. Maddesinde yer almaktadır.

Usta öğretici bulundurma şartı

- ⇒ Madde 15 – Aday çırak ve çırak almak için işyerinde usta öğretici bulunması şarttır.

Ücret, sosyal güvenlik ve izin

- ⇒ Aday çırak ve çıraklar ile işletmelerde mesleki eğitim gören, staj veya tamamlayıcı eğitime devam eden öğrencilere işletmeler tarafından ödenecek ücret ve bu ücretlerdeki artışlar, düzenlenecek sözleşme ile tespit edilir. Ancak, işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler ile mesleki ve teknik orta öğretim okul ve kurumlarında staj veya tamamlayıcı eğitim gören öğrencilere asgari ücretin net tutarının; yirmi ve üzerinde personel çalıştıran işyerlerinde yüzde otuzundan, yirmiden az personel çalıştıran işyerlerinde yüzde on beşinden, aday çırak ve çıraka yaşına uygun asgari ücretin yüzde otuzundan aşacağı ücret ödenemez.
- ⇒ Aday çırak, çırak ve öğrencinin eğitimi sırasında işyerinin kusuru halinde meydana gelecek iş kazaları ve meslek hastalıklarından işveren sorumludur.
- ⇒ Aday çırak, çırak ve öğrencilere ödenecek ücretler her türlü vergiden müstesnadır.

İzin

- ⇒ Aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilere işletmelerce her yıl tatil aylarında bir ay ücretli izin verilir. Ayrıca mazeretleri kabul edilenlere okul müdürlüğünün görüşü alınarak bir aya kadar ücretsiz izin de verilebilir.

9 Aralık 2016'da 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ve 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununda yapılan değişikliklerle **çıraklık eğitimi zorunlu örgün eğitim kapsamına alınmıştır²**.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Bu Kanunun amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir. Söz konusu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine,

²MEB 6764 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun.

çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

Söz konusu görev ve sorumluluklar geçmişteki düzenlemelerde, 50 ve üzeri işçi çalıştıran özel işyerlerine yönelik iken, 6331 sayılı Kanun ile birlikte 50 kişi çalıştırma ölçütü ve kamu-özel işyeri ayrımı ortadan kaldırılmıştır. 6331 sayılı İSG Kanunu madde 2'ye göre; "kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanlara faaliyet konusuna bakılmaksızın uygulanır" ifadesi yer almaktadır.

Ayrıca, İSG Kanunu madde 5/1'e göre; "işveren işin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermesi gerekmektedir". Diğer yandan İSG Kanunu m.10/1'e göre; "işveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi yaparken belirli risklerden etkilenecek çalışanların (genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların) durumuna dikkat etmelidir".³

Aşağıda yer alan Kutu 6'da işverenlerin sorumlulukları ve risklerden korunma ilkeleri verilmiştir.

KUTU 6: İŞVERENLERİN SORUMLULUKLARI VE RİSKLERDEN KORUNMA İLKELERİ

İşverenin genel yükümlülüğü

MADDE 4 – (1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

- Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.
- İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.
- Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.
- Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.
- Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel

³ <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/390739>

tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

(2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.

(3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.

(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.

Risklerden korunma ilkeleri

MADDE 5 – (1) İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşağıdaki ilkeler göz önünde bulundurulur:

- a) Risklerden kaçınmak.
- b) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek.
- c) Risklerle kaynağında mücadele etmek.
- ç) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek.
- d) Teknik gelişmelere uyum sağlamak.
- e) Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek.
- f) Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek.
- g) Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek.
- ğ) Çalışanlara uygun talimatlar vermek.

5362 Sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanunu

5362 Sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanunu uyarınca, işyerinde 18 yaşın altındaki çocuk ve gençlere pratik meslek eğitimi vermektedir. TESK'in kuruluş kanunu, çocuk ve gençlerin pratik meslek eğitiminde üye işletmelere aktif görev ve sorumluluk yüklemekte ve uygulamayı belli esaslara bağlamaktadır. Bu görev, 5362 Sayılı kanun uyarınca hazırlanan aşağıdaki dört yönetmelik ve iki Yönerge ile düzenlenmiştir:

- a) Esnaf ve Sanatkârlar Meslek Kuruluşlarınca Yapılacak Mesleki Eğitim Uygulamalarının Düzenlenmesine Dair Yönetmelik,
- b) Meslek Eğitimi Fonu Yönetmeliği,
- c) Çıraklık Eğitimi Uygulaması Yapılmayan Meslek Dallarında Mesleki Belgelerin Verilmesine İlişkin Yönetmelik,
- d) Pratik Eğitimin Verileceği İşyerleri ve Bunların Denetimine İlişkin Yönetmelik,
 - Esnaf ve Sanatkârlar Odaları Tarafından Yapılacak Kurs ve Sınavların Esas ve Usullerine İlişkin Yönerge,
 - Denetleme ve Danışmanlık Gruplarının Kurulması ve Pratik Eğitimin Verileceği İşyerlerinin Denetimine İlişkin Yönerge.