

81 sayılı Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki Uluslararası Çalışma Sözleşmesi ve Türkiye’de İş Denetimi^(*)

International Labour Organization Labour Inspection Convention No. 81 and Labour Inspection System in Turkey

Arş. Gör. Merve KUTLU^(**)

Öz

Çalışma hayatında hukuk kurallarının uygulanması ancak etkin bir iş denetimi ile mümkün olur. İş denetimi çalışma yaşamındaki en önemli hususlardan birisi olmasına rağmen ülkemizde yeterince önem verilmeyen bir konudur. Yapılan denetimlerin amacı sadece bir işyeri özelinde eksikliklerin giderilmesi değildir, genel olarak hukuki düzenlemelere uyulması ve alınması gereken önlemler hususunda yetkili kurum ve kuruluşların bilgilendirilmesi amacına da hizmet eder. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün öncelikli olarak sınıflandırdığı ve ülkemizin taraf olduğu 81 sayılı Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki Uluslararası Çalışma Sözleşmesi iş denetimine ilişkin esasları ortaya koymaktadır. Çalışmamızın odak noktasını Türk hukukunda iş denetimi ve Türkiye’nin 81 sayılı Sözleşmenin gereklerini yerine getirip getirmediği oluşturmaktadır. Uzmanlar Komitesinin son on yıl içindeki gözlem ve yorumları incelendiğinde, Türkiye’nin sözleşmenin getirdiği yükümlülüklerini yerine getirmediği noktalar belirlenecek ve etkin bir iş denetimi sisteminin ülkemizde oluşturulması için önerilere de yer verilecektir.

Anahtar Kelimeler

İş Denetimi, 81 sayılı UÇÖ Sözleşmesi, İş Müfettişleri, İş Denetimi Teşkilatı, Uzmanlar Komitesi.

Abstract

The application of legal rules is only possible through effective labour inspection system. Although labour inspection system is one of the most important issues in working life, also it is an issue that is not given enough importance in our country. The inspections are not only to eliminate deficiencies in the workplace, but also serve the purpose of informing the competent institutions and organizations about how the legal regulations to be applied and the measures to be taken. Labour Inspection Convention No. 81 which is classified by the ILO as a priority and to which Turkey is a party, sets out the principles of labour inspection. Labour inspection in Turkish law

^(*) Makale gönderim tarihi: 14.01.2020, Makale kabul tarihi: 27.02.2020.

^(**) Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ç.E.E.İ. Bölümü İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı; Anadolu Üniversitesi, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Doktora Öğrencisi
E-posta: mervekutlu@anadolu.edu.tr,
Orcid Id: <https://orcid.org/0000-0002-8327-6496>.

constitutes the focal point of the research and the question will be tried to answer whether Turkey has been fulfilled the requirements of Convention No. 81 or not. When the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations observations and direct request in a ten year period show that which points Turkey's obligations are not fulfilled. In order to have effective labour inspection system recommendations will be given when relevant.

Keywords

Labour Inspection, ILO Convention no. 81, Labour Inspectors, Labour Inspection System, Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations.

GİRİŞ

İş hukukunu diğer hukuk dallarından ayıran en önemli özelliklerden birisi bir özel hukuk dalı olmasına rağmen devletin emredici hükümler yoluyla bu alana müdahale etmesidir. İş hukukunun bağımsız bir hukuk dalı olarak ortaya çıkmasının önemli nedenlerinden birisinin de Sanayi Devrimi olduğunu söylemek yanlış olmaz. Bu dönemde işçiler ağır çalışma koşulları altında düşük ücretlerle çalıştırılmış ve çocuk işçiliği yaygın bir hale gelmiştir.¹ Sanayi Devrimini yaşayan ülkeler 1800lü yılların sonundan itibaren bu durumu araştırmaya ve raporlaştırmaya başlamış ve işçilerin çalışma koşullarına ilişkin hukuki düzenlemeler yasalamıştır. Bu gelişmelerle birlikte, devletin rolü tartışılmaya başlanmış ve devletin ekonomik ve sosyal yaşama müdahalesinin gerektiği kabul edilmiştir. Sanayi devriminin ortaya çıkardığı olumsuz sonuçları yok etmek amacı ile devletin müdahalesi zaman içinde daha da artmıştır. Devletin çalışma koşullarını düzenlemek için mevzuat oluşturma görevi olduğu artık tartışılmaksızın kabul edilmektedir.² Ancak devletin tek görevinin çalışma yaşamına ilişkin kurallar koymak olduğu düşünülemez.³ Devlet aynı zamanda uygulamada hukuk kurallarına uyulup uyulmadığını denetlemekle yükümlüdür.⁴ Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ)'nün de belirttiği gibi, etkin bir iş denetimi teşkilatı oluşturmak devletin çalışma yaşamına ilişkin önemli görevlerinden birisidir.⁵ Devletin müdahalesi, çalışma hayatının devlet tarafından denetlenmesi ve mevzuata

¹ Süzek Sarper, İş Hukuku, 18.baskı, İstanbul, Beta, 2019, s.7.

² Dereli Toker, "Uluslararası çalışma örgütü'nün (ILO'nun) Türkiye'de endüstri ilişkilerinin gelişmesine etkileri (Uluslararası sendika özgürlüğü normları açısından eleştirel bir yaklaşım)". Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 77 2019, s. 21-58.; Zehra Gönül Balkır, "İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması", İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2012/1, s.58

³ Tuncay A.Can, "ILO ve AB Normları Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi", Sicil, 12, 2008 s.47.

⁴ Seratlı Gaye Burcu, "4857 sayılı İş Kanununa göre İş Sağlığı ve Güvenliği". Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 53 (2), 2004. <https://dergipark.org.tr/en/pub/auhfd/issue/42648/514223>, (erişim tarihi: 21.02.2020).

⁵ ILC 2011 Resolution and Conclusions on labour administration and labour inspection', https://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_167749/lang--en/index.htm, (erişim tarihi: 21.02.2020), parag 16.

aykırılık halinde kamu hukuku temelli idari ve cezai yaptırımların uygulanması şeklinde karşımıza çıkar.⁶ İş denetimi çalışma yaşamındaki en önemli hususlardan biri olmasına rağmen ülkemizde yeterince önem verilmeyen bir konudur. İş denetimleri çalışma mevzuatının getirdiği kuralların hayata geçirilip geçirilmediğinin tespitinde âdeta bir ayna görevi görür. Yapılan denetimler sadece bir işyeri özelinde eksikliklerin giderilmesi değildir, genel olarak hukuki düzenlemelere uyulması ve alınması gereken önlemler hususunda yetkili kurum ve kuruluşların bilgilendirilmesi amacına da hizmet eder. Denetimler aynı zamanda işverenlere hukuki düzenlemelere uyulması konusunda geri dönütler sağlamaktadır. Öyle ki, denetimler sayesinde işverenler işyerlerinde alması gereken önlemleri almamışsa yaptırımlar ile birlikte bu eksikliklerin giderilmesi sağlanır. Denetimlerin varlığı işverenler için mevzuatta öngörülen düzenlemelere uyulması için itici bir güç teşkil eder. Son olarak, iş denetiminin önemli işlevlerinden birisi de işveren ve işçilere hukuki düzenlemelere uyulması konusunda danışmanlık yapmaktır. Gerçekten de, önleyici denetimler veya bilgilendirme toplantıları, işverenlere hukuki düzenlemelerin gereklerinin nasıl yerine getirileceği konusunda yardımcı olur. Çalışmamızda Türk hukukunda iş denetiminin düzenlenişi ve iş denetimi detaylı olarak incelenerek 81 sayılı Sözleşmenin tarafı olarak Türkiye'nin yükümlülüklerinin çerçevesinin çizilmesi amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda öncelikle Türkiye'nin taraf olduğu UÇÖ'nün 81 sayılı Sözleşmesi ve taraf ülkelere getirdiği yükümlülükler detaylı olarak incelenecek; ardından Türk hukukunda iş denetimine ilişkin düzenlemelere yer verilecek, son olarak Uzmanlar Komitesinin yorumları doğrultusunda Türkiye'nin 81 sayılı Sözleşmenin gereklerini yerine getirip getirmediği tespit edilmeye çalışılacaktır. Etkin bir iş denetimi sisteminin ülkemizde oluşturulması için önerilere de yerilecektir.

1. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ VE İŞ DENETİMİ

Uluslararası Çalışma Örgütü yıllar içinde iş denetimi ile ilgili birçok hukuki enstrüman hazırlamış ve yürürlüğe koymuştur. İş denetimini doğrudan düzenleyen sözleşmeler olduğu gibi, belirli sözleşmeler de iş denetimine atıfları ile konuyu dolaylı olarak düzenlemektedir. 81 sayılı İş Teftişi Sözleşmesi, 129 sayılı Tarımda İş Teftişi Sözleşmesi ve 81 sayılı İş Teftişi Sözleşmesine ek 155 sayılı Protokol, UÇÖ'nün iş denetimini konu alan temel düzenlemeleridir. İş denetimi konusundaki temel düzenleme olan 81 sayılı Sözleşme üye devletlerin büyük bir çoğunluğu tarafından (148 üye ülke) onaylanmasına rağmen 129 sayı-

⁶ Mahmut Kabakçı, "İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuk Sistemindeki Yeri", TBB Dergisi, Sayı 86, 2009, s.253.

lı Sözleşme çok az sayıda (54 üye ülke) tarafından onaylanmıştır.⁷ UÇÖ, bir ülkede iş hukuku kurallarının uygulanmasının etkin bir iş denetimi örgütüne bağlı olduğunu belirtmektedir.⁸ Bu yüzden, UÇÖ 81 ve 129 sayılı Sözleşmelerin ülkeler tarafından onaylanmasını teşvik etmektedir. UÇÖ aynı zamanda 81 sayılı sözleşmeyi öncelikli ‘priority’ olarak tasnif etmektedir. Gerçekten de UÇÖ ve diğer uluslararası sözleşmelerin oluşturduğu iş hukuku kurallarının sadece üye devletlerce onaylanması bir anlam ifade etmez. Önemli olan bu kuralların iç hukuka aktarılıp etkin bir denetim mekanizması ile tamamlanmasıdır. Bir ülkede iş hukuku mevzuatının tanıdığı haklar veya güvenceler ne kadar ileri olursa olsun, etkin bir iş denetimi mekanizması ile tamamlanmazsa, bu haklar ve güvenceler kâğıt üzerinde kalmaya mahkûmdur. Hukuk kurallarını oluşturmak kadar bu kuralların uygulanması sağlamak da oldukça önemlidir.

UÇÖ de tarihsel süreç içinde sadece uluslararası iş mevzuatını oluşturma görevi olan bir örgüt olmadığını aynı zamanda gelişmekte olan ülkelere teknik destek sağlama ve bağlayıcı olmayan hukuk kuralları ile bu ülkelere yol gösterme işlevleri de olduğunu kabul etmiştir. 1998 sayılı Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirisi UÇÖ için bu konuda bir dönüm noktasıdır. UÇÖ 1998 Bildirisi ile çekirdek hakları belirlemiş (örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının tanınması, zorla çalıştırılma yasağı, çocuk işçiliğinin yasaklanması ve çalışma hayatında her türlü ayrımcılığın önlenmesi) ve yeni bir yaklaşım benimsemiştir. Deklarasyon dört çekirdek hakka özel bir statü tanımış ve üye ülkelerin bu hakları tanıyan sekiz sözleşmeye taraf olmasa bile bu çekirdek hakları gerçekleştirmek zorunda olduğunu belirtmiştir.⁹ UÇÖ, 1998 Bildirisi ile aynı zamanda gelişmekte olan ülkelerin UÇÖ sözleşmelerinden doğan yükümlülüklerini yerine getirebilmeleri için teknik desteğin önemini vurgulamıştır. UÇÖ teknik işbirliği projeleri ‘technical cooperation projects’ ile o ülkenin ko-

⁷ ILO, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312226 (erişim tarihi: 07.01.2020).

⁸ ILO, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C081 (erişim tarihi: 21.12.2019).

⁹ Çekirdek haklar terimi özellikle kullanılmıştır; çekirdek hakları diğer haklardan ayıran en önemli özellik devletlerin bu haklara ilişkin temel sözleşmelere taraf olup olmadığının önem arz etmesidir. Sadece UÇÖ’ne üye olan bir devlet de bu sözleşmelerle sunulan yükümlülükleri yerine getirmek zorundadır. UÇÖ 1998 Bildirisi ile bu hakların üzerinde tartışma dahi yapılmayacak haklar olduğunu söylemektedir. UÇÖ burada haklar arasında bir hiyerarşi yaratmadığı belirtilmiştir. Bu görüş için Bknz; Brian Langille ‘Core Labour Rights The True Story (Reply to Alston)’, The European Journal of International Law Vol. 16 no.3 (2005). Aksi yönde görüş ise, bu hakların temel haklar olduğu diğer hakların temel haklar olmadığı yönündedir. Bu görüşe göre, 1998 bildirisi ile dolaylı yoldan da olsa haklar arası bir hiyerarşi yaratılmıştır. Bknz; Philip Alston “Core Labour Standards’ and the Transformation of the International Labour Rights Regime,” 15 Eur. J. Int’l L. 457 (2004).

şulları dikkate alınarak desteklenmesi sağlanmaktadır. Özellikle 81 sayılı Sözleşmenin gereklerinin yerine getirilebilmesi için UÇÖ, teknik işbirliği projeleri ile ülkeleri desteklemektedir.¹⁰ 81 sayılı Sözleşmenin önemi ayrıca UÇÖ 2011 yılı Genel Konferansının 100. Oturumunda tartışılmış, iş denetimi kurumunun iş hukuku kurallarının uygulanması için hayati bir öneme sahip olduğu ve sosyal diyalog, sosyal güvenlik ve sürdürülebilir iş kavramları ile ilgisi vurgulanmıştır.¹¹ Aynı zamanda iş denetiminin 'insan onuruna yakışan iş' kavramının hayata geçirilmesini sağlayan bir kurum olduğu alınan kararda vurgulanmıştır.¹² Bu kararda ayrıca İnsan Onuruna Yakışan İş Ülke Programlarında iş denetimine özel olarak yer verileceği de belirtilmiştir.

Çabalara rağmen birçok ülkede etkin bir iş denetimi sisteminin oluşturulmadığı ve iş denetimi için yeterli kaynak ve çalışan sağlanmadığı UÇÖ tarafından belirtilmektedir.¹³ UÇÖ aynı zamanda üretim şekillerinin değişmesi, kayıt dışı ekonomi ve küresel tedarik zincirinin iş yaşamında önemli değişikliklere neden olduğunu ve bu yüzden iş denetim sistemleri üzerine tekrar düşünülmesi gerektiğini belirtmektedir.¹⁴

Türkiye 81 sayılı Sözleşmeyi 5 Mart 1951 yılında onaylamıştır, 129 sayılı Sözleşmeye ve 155 sayılı Protokole ise taraf değildir.¹⁵ Anayasa m. 90 gereği UÇÖ sözleşmeleri kanun hükmünde sayılan kaynaklardır.¹⁶ Ancak uluslararası sözleşmelerin çoğu soyut hükümler getirmektedir ve bu hükümlerin doğrudan uygulanabilme kabiliyeti yoktur.¹⁷ 81 sayılı sözleşmenin kapsamı ve hükümleri çalışma konumuzun anlaşılması bakımından detaylı olarak incelenmelidir. 81 sayılı sözleşme iş denetimini; sanayide iş denetimi, ticarete iş denetimi ve çeşitli konularda alınacak önlemler olarak üç başlık altında incelemektedir. Sözleşmenin getirdiği en temel yükümlülük 1. madde de düzenlenmiştir. Bu mad-

¹⁰ 'Technical Cooperation', <https://www.ilo.org/secsoc/technical-cooperation-projects/lang-en/index.htm> (erişim tarihi: 21.12.2019).

¹¹ 'ILC 2011 Resolution and Conclusions on labour administration and labour inspection', https://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_167749/lang-en/index.htm, (erişim tarihi: 21.02.2020).

¹² 'ILC 2011 Resolution and Conclusions on labour administration and labour inspection', https://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_167749/lang-en/index.htm, (erişim tarihi: 21.02.2020).

¹³ 'International Labour Standards on Labour Inspection', <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/labour-inspection/lang-en/index.htm>. (erişim tarihi: 21.12.2019).

¹⁴ 'ILC 2011 Resolution and Conclusions on labour administration and labour inspection', https://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_167749/lang-en/index.htm, (erişim tarihi: 21.02.2020).

¹⁵ Detaylı bilgi için bkz; Centel Tankut, "Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri", Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, 2.Baskı İstanbul, 2004.

¹⁶ Öner Eyrenci, 'İş Hukuku Açısından Uluslararası Hukuk-Ulusal Hukuk İlişkisi ve Yargı Kararları'. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 74 Özel sayı (2), 2016, s. 382.

¹⁷ Süzek, İş Hukuku s.91.

deye göre, sözleşmeye taraf devletler mutlaka bir iş denetim sistemi oluşturmak zorundadır. 81 sayılı Sözleşme kapsam bakımından sanayi ve ticaret işyerlerinde uygulanacaktır. Sanayi işyerine ilişkin m. 2/2’de ulusal mevzuatın maden ve ulaşım sektörlerinde bu sözleşmenin uygulanmasını hariç tutabileceği belirtilmiştir.

Sözleşmenin 3. Maddesi iş denetiminin işlevlerini ortaya koymaktadır. Bu hükme göre, iş denetiminin üç işlevi olduğu belirtilmektedir. Bu işlevlerin ilki; çalışma koşulları ve işçilerin korunmasına ilişkin yasal düzenlemelerin uygulanmasıdır (çalışma saatleri, ücret, sağlık, çocuk ve gençlerin çalıştırılması vb. konularda). Ancak sözleşme iş denetiminin işlevinin sadece geleneksel olarak belirtilen çalışma koşullarının denetimini değil aynı zamanda işveren ve işçilere hukuki düzenlemelere uyulması konusunda teknik bilgiler ve öneriler verilmesini de içerdiğini belirtmiştir. Son olarak; iş müfettişlerinin var olan hukuki düzenlemelerin yeterliliği hususunda yetkili kurum ve kuruluşlara bir uyarı, bilgilendirme işlevinden bahsedilmektedir. Sözleşme m. 4 ve 5’e göre, iş denetimi merkezi bir otorite altında örgütlenmelidir ve yetkili olarak belirtilen kurumun, benzer işlevleri yerine getiren diğer kurum ve kuruluşlarla ve işveren ve işçi kuruluşları ile işbirliği teşvik edilmelidir.

Sözleşme 6. maddeden başlayarak iş müfettişlerinin güvencesi, nitelikleri, eğitimi ve yetkilerine ilişkin detaylı düzenlemelere yer vermiştir. Sözleşme denetim görevi verilecek kişilerin kamu görevlisi olmalarını ve böylece hukuki statü ve çalışma koşulları bakımından belirli bir istikrar ve güvence sağlanması gerektiğini belirtmiştir. Denetim görevini üstlenenlerin hükümet değişimlerinden etkilenmemeleri ve dışarıdan gelebilecek her türlü etkiden bağımsız olmalarının sağlanması madde 6’da ayrıca vurgulanmıştır.

Denetimle yetkili kişilerin işe alınmalarının ulusal hukuklarca belirleneceği sözleşmede kabul edilmiş ancak burada bu görevi yerine getirebilmek için gerekli niteliklerin esas alınacağı m. 7 ve 9’ da vurgulanmıştır. Sözleşme m.8’de müfettişlerin seçiminde cinsiyet ayrımı yapılamayacağı ancak gerekli olduğu takdirde özel görevlere kadın veya erkek müfettişlerin atanabileceği belirtilmiştir. Üye devletlerin istihdam etmesi gereken iş müfettişi sayısı sözleşmede belirtilmemiş, bunun yerine sözleşme görevlerini etkin şekilde yerine getirmesine yetecek sayıda olması gerektiği belirtilmiştir. Madde 10’da yetecek sayıda iş müfettişinin belirlenmesinde ise; işyerlerinin sayısı, niteliği, büyüklüğü, durumu; bu işyerlerinde çalışan işçi sayısı ve uygulanacak hukuki düzenlemelerin sayısı ve niteliği; müfettişlerin kullanımına bırakılacak araçlar ve koşullar belirleyici ölçütler olarak belirtilmiştir.

İş müfettişlerine sağlanacak yetkiler madde 12’de belirtilmiştir. Buna göre, öncelikle müfettişler işyerlerine herhangi bir saatte gece veya gündüz, önceden haber vermeksizin girebilme ve denetime tabi olduğu konusunda makul sebepleri varsa herhangi bir mülke gündüz saatlerinde girebilme yetkilerine sahip olmalıdır. Müfettişler aynı şekilde hukuki düzenlemelere uyulup uyulmadığını anlamak için gereken test, inceleme ve sorgulamayı yapabilmelidirler. Bunlar özellikle, işçi, işveren veya bir şahidin tanıklığına başvurma; ulusal hukuklarca belirlenmiş belirli belgeleri inceleme, gerektiğinde kopyalarını alma; hukuki düzenlemelerce öngörülen bildirimlerin yapılmasını sağlama, işveren veya temsilcisine bildirilerek kullanılan belirli materyal veya maddelerin analizi için örnek alınmasıdır.

İş müfettişleri, belirli bir yerleşim, yapı veya çalışma yönteminin işçilerin sağlığına veya güvenliğine bir tehdit oluşturduğuna inanmaları için makul nedenleri varsa gerekli önlemleri alabilme yetkilerine sahip olmaları gerektiği m. 13’ de belirtilmiştir. Aynı şekilde işçilerin hayatı için yakın bir tehlike varsa iş müfettişlerine derhal gerekli önlemleri alma yetkisi verilmelidir. İş müfettişlerinin yaptıkları işin önemi dolayısıyla bazı yükümlülükleri vardır. Bu yükümlülüklerin (doğrudan veya dolaylı bir menfaat sağlanmaması, görevleri sona erdiğinde bile öğrendikleri işyeri veya işletme sırlarının saklanması, verilen cezaların açıklanmaması, belirli bir şikâyet üzerine denetim yapıldığında şikâyetin kaynağının açığa çıkarılmaması vb.) ulusal hukuklarca düzenleneceği belirtilmiştir.

Sözleşmede, işyerlerinin, yasal hükümlerin etkili bir şekilde uygulanmasını sağlamak için gereken sıklıkta denetlenmesi gerektiği belirtilmiştir. İş müfettişleri mevzuat ihlalini tespit ettiklerinde herhangi bir uyarıda bulunma zorunluluğu bulunmaksızın yasal süreci başlatmalıdır. Madde 17’ ye göre, bu konuda ulusal hukuk noksanların tamamlanması veya önleyici tedbirlerin uygulanması için önceden bildirimde bulunulması hususunda belirli istisnalar getirebilir. Madde 17/son ’da mevzuat ihlali tespit edildiğinde yasal süreci başlatmak veya uyarıda bulunmak hususunda takdir yetkisinin iş müfettişlerine bırakılması gerektiği belirtilmiştir.

Madde 20 ve 21’de ise, merkezi denetim otoritesine belirli yükümlülükler getirilmiştir. Öncelikle bu kurum her yıl için iş denetimine ilişkin bir rapor yayınlamak ve bunu makul bir süre içinde UÇÖ’ye iletmek zorundadır. Bu raporda iş denetimine ilişkin mevzuat, iş müfettişleri, denetime tabi işyerleri ve bu işyerlerindeki işçi sayılarına, denetimlere, ihlal ve uygulanan cezalara ve iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin istatistikler yer almak zorundadır.

81 sayılı Sözleşme oluşturulduğu dönemin ilerisinde düzenlemeler getiren ve ülkelerde iş denetimi sisteminin gelişmesine önemli katkılar sunan bir düzenlemedir.¹⁸ UÇÖ 81 sayılı Sözleşme'nin yanı sıra iş denetimi ile ilgili iki temel hukuki düzenlemeyi yürürlüğe koymuştur: 1995 Protokolü ve 129 sayılı İş Denetimi (Tarım) Sözleşmesi. UÇÖ, 1995 Protokolünde, 81 sayılı İş Teftiş Sözleşmesinin hükümlerinin ticari ve sanayiden sayılmayan işyerlerinde de uygulanmasını kabul etmiş ve sözleşmenin uygulama alanını genişletmiştir. Ayrıca, devletlerin kamu hizmetlerinin denetimi için özel düzenlemeler yapmalarını öngörmektedir.¹⁹ 129 Sayılı Sözleşmede ise, taraf devletlere tarımda iş denetimi sisteminin kurulması yükümlülüğünü getirmektedir.²⁰

2. TÜRK HUKUKUNDA İŞ DENETİMİ

İş hukuku kurallarının hayata geçirilmesi etkin bir iş denetimi örgütünün bulunmasına bağlıdır. Hukukumuzda iş denetimi örgütü, denetimi yapacak müfettişlerin nitelikleri, görev ve sorumlulukları ve denetime ilişkin esaslar İş Kanunu m. 91-97, 06.08. 1979 tarihli İş Teftiş Tüzüğü ve 31.10.2012 tarihli Çalışma Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliğinde düzenlenmiştir. Ayrıca çalışmamızın da konusunu oluşturan, ülkemizin taraf olduğu 81 sayılı Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki Uluslararası Çalışma Sözleşmesi de önemli düzenlemeler ortaya koymaktadır.

İş Kanunu m. 91/1'de, '*devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder*' denilerek iş denetiminin devletin görevi olduğu vurgulanmıştır. Devletin iş denetimi görevini yerine getirmesinden sorumlu kurum istisnalar hariç olmak üzere Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığıdır (AÇSHB). Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkındaki 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığındaki İş Teftiş Kurulu Başkanlığı ile Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığındaki Denetim Hizmetleri Başkanlığının görev ve yetkilerinin sayıldığı maddeler mülga olmuştur. Mülga olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığındaki İş Teftiş Kurulu Başkanlığı ile Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığındaki Denetim Hizmetleri Başkanlığının görev, yetki ve sorumlulukları; 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesininin 78'inci maddesi ile yeni kurulan Reh-

¹⁸ Nizamettin Aktay, "Sosyal Güvenliğin Sağlanmasında Önemli Bir Unsur Olarak Çalışma Yaşamının Denetimine İlişkin Uluslararası Düzenlemeler" Sosyal Güvenlik Dergisi, C: 2, No: 2, 2012, s 16.

¹⁹ ILO, <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/labour-inspection/lang--en/index.htm> (erişim tarihi: 21.12.2019).

²⁰ ILO, <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/labour-inspection/lang--en/index.htm> (erişim tarihi: 21.12.2019).

berlik ve Teftiş Başkanlığına verilmiştir. Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, doğrudan Bakana bağlı olarak Başkan, Başkan Yardımcıları, Grup Başkanları ile İş Müfettişi ve Denetçilerden oluşur. Kurul'un merkezi Ankara'dır.²¹

2.1. İş Müfettişleri

İş Kanunu m. 91 ile devletin çalışma hayatını denetleme görevinin Bakanlığa bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte iş müfettişleri aracılığı ile yerine getirileceği hüküm altına almıştır. İş Teftiş Tüzüğü m. 2/D'ye göre müfettiş sözcüğü, işyerlerinde işin yürütümü, işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili teftiş yapan baş iş müfettişleri, iş müfettişleri ve teftiş yetkisi verilmiş iş müfettişi yardımcılarını kapsamaktadır. İş müfettişleri işin yürütümü ve işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili denetim yapacak müfettişler olarak ikiye ayrılır.

Müfettişlerin iş hukuku kurallarının uygulanmasını denetleyebilmeleri ancak gerekli ve yeterli mesleki eğitim ve bilgiye sahip olmaları halinde mümkündür. Çalışma Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği m. 16'ya göre; işin yürütümü yönünden iş teftişi görevini yerine getirecek kişinin; hukuk, siyasal bilgiler, siyasal bilimler, iktisat, idari bilimler, işletme, iktisadi ve idari bilimler fakülteleriyle, bunlara denkliği onaylanmış yerli ve yabancı yüksekokullardan birini bitirmiş olmak gereklidir. İş sağlığı ve güvenliği yönünden iş teftişi görevini yürütecek müfettişler için ise; tıp doktoru, mimar, elektrik, maden, jeoloji, metalürji, inşaat, elektronik, makina, kimya, endüstri, fizik, bilgisayar, tekstil, petrol, uçak, gemi, çevre yüksek mühendisi veya mühendisi olmak ya da bunlara denkliği Yükseköğretim Kurulu tarafından kabul edilen yurtiçindeki veya yurtdışındaki öğretim kurumlarından mezun olmak şartı aranmaktadır (Yönetmelik m. 16/c ve ç; Tüzük m. 7). Aynı şekilde müfettiş olabilmek için belirtilen fakültelerden mezun olmanın yansıra bu kişilerin Yönetmeliğe göre yapılacak sınavda başarılı olmaları gerekmektedir. Yönetmeliğe göre; sınavda başarılı olduktan sonra, müfettiş yardımcısı olarak atanırlar. Müfettiş yardımcıları bu görevde en az 3 yıl çalışırlar ve Çalışma Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği m. 30'da belirtilen şekilde bu sürede eğitim görürler. Müfettiş yardımcıları bu süreçte bir müfettişin refakatinde bulunurlar ve kendilerine verilen görevleri müfettişin talimatına göre yerine getirirler (Yön. m. 30/3-b). Bu süreçte, tek başlarına inceleme, teftiş ve soruşturma yapamazlar, rapor düzenleyemezler (Yön. m. 30/3-b). En az 3 yıllık çalışmaları sonucunda eğitimlerinin tamamlanması ve yeterlik sınavında başarılı olmaları koşulu ile iş müfettişliğine atanırlar (Yön. m. 37 ve Tüzük m. 7).

²¹ AÇSŞB, <https://ailevecalisma.gov.tr/rb/contents/baskanlik/tarihce/>; <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/4.5.703.pdf> (erişim tarihi: 21.12.2019).

İş denetiminin etkin olabilmesinin önkoşulu, iş müfettişlerinin görevlerini yaparken bağımsız olmalarıdır. İş müfettişleri bağımsız olabildikleri ölçüde, tarafsız denetimler gerçekleştirebilir ve böylece iş denetimi ile ulaşılmak istenen sonuçlar elde edilebilir. Hem İş Teftiş Tüzüğünde hem de Çalışma Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliğinde bu bağımsızlığı sağlamaya yönelik hükümler bulunmaktadır. Süzek'in isabetle belirttiği gibi bu hükümler aynı zamanda iş denetiminin devletin ödevi olduğunu belirten İş Kanunu m. 91'in sonucudur.²²

Denetim görevlerini yerine getirirken müfettişlerin tarafsızlığını sağlamak için İş Teftiş Tüzüğü m. 21'de bir hüküm öngörülmüştür. Bu hükme göre; müfettişlerin eşlerine, üçüncü dereceye kadar (bu derece dâhil) kan ve sıhrî hısımlarına ait veya bunların yönetimleri altındaki ya da kendilerinin veya bunların ortağı buldukları işyerlerinde denetim yapmaları yasaklanmıştır.

İş müfettişlerinin bağımsızlığının sağlanması aynı zamanda mesleki güvencelere sahip olmasını da gerektirir. Bu güvenceler hem 81 sayılı Sözleşmenin gereğidir hem de bu güvencelerin sağlanamaması halinde etkin bir denetimin varlığından bahsedilemeyecektir. İş müfettişleri devlet memuru oldukları için öncelikle, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK)'nun getirdiği güvencelerden yararlanırlar. Buna göre, ancak DMK'da öngörülen hallerle devlet memurluğuna son verilebilir; kurumlarınca görevlerinin ve yerlerinin değiştirilmesi m. 76 hükümleri uyarınca gerçekleştirilebilir. Son olarak DMK m. 125'de devlet memurlarına verilecek disiplin cezaları ve disiplin cezasını gerektiren fiil ve haller açıkça belirtilmiştir.

Çalışma Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği m. 42'de ise müfettişlik güvencesi başlığını taşıyan bir hüküm düzenlenmiştir. Buna göre, denetim hizmetlerinin gerekleri ile bağdaşmayan sıhhi, ahlaki veya mesleki yetersizlikleri bir müfettiş raporu, sağlık raporu veya yargı kararı ile tespit edilmediği sürece görevden alınmaz ve kendi istekleri dışında idari görevlere atanamazlar. Aynı şekilde, müfettiş veya müfettiş yardımcılara hizmetiyle bağdaşmayan görev verilemez. Müfettişlerin haklarında kesinleşmiş yargı kararı veya disiplin soruşturmasıyla ortaya konulmuş delil karartma ve saptırma fiilleri olmadıkça, gerçekleştirdikleri teftiş, denetim, inceleme ve soruşturmalar nedeniyle yapmış oldukları işlemlerden ve sonucunda tanzim etmiş oldukları raporlardan veya kanunla verilen yetkilerini kullanmalarından dolayı sorumlu tutulamayacakları Çalışma Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliğinde açıkça düzenlenmiştir (Yön m. 42/3).

²² Sarper Süzek, İş Güvenliği Hukuku, Ankara, Savaş Yayınları, 1985, s.121 vd.

2.2. İş Denetimi ve İş Müfettişlerinin Yetkileri

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün isabetle belirttiği gibi, taraf ülkeler etkin denetim görevinin yerine getirilebilmesi için yeterli sayıda iş müfettişi istihdam etmelidir²³. Gerçekten de denetim görevini yerine getirecek, somutlaştıracak olanlar iş müfettişleridir. Bununla beraber, iş müfettişlerinin görevlerini yerine getirebilmeleri için belirli yetkilere sahip olması gerekir.

İş denetimi iki şekilde gerçekleştirilebilir. Bunlar: programlı teftiş ve incelemelerden oluşan program dışı teftiştir (Yön. m. 45).²⁴ Programlı teftiş, Genel Çalışma Planı kapsamında programlanan ve çalışma hayatındaki sorunların değerlendirilmesi ve önceliklendirilmesi sonucu işyerlerinde gerçekleştirilen teftişlerdir. İncelemeler ise, çalışma mevzuatı ile ilgili talep üzerine veya Kurula intikal ettirilen evraklardan teftiş hizmetiyle bağdaşır nitelikte olanların teftiş programına alınması sonucu işyerlerinde gerçekleştirilir. İş denetimi kural olarak önceden hazırlanan programlar çerçevesinde yürütülür ancak ihbar ve şikâyet üzerine program dışı teftiş veya mevzuata aykırı bir duruma ilişkin ihbar alan ya da bilgi sahibi olan müfettişin resen denetim yapması da mümkündür.²⁵

Tüzük m. 15-G'ye göre müfettişler teftişe tabi olan veya tabi olduğu kanısına varılan işyerlerine ve eklentilerine, gündüz herhangi bir saatte; gece ise çalışılan bir saatte işveren veya işveren vekillerine önceden haber vermeden girebilme yetkisine sahiptirler. Eğer gece çalışılmayan bir saatte işyerine girmek isteniyorsa işveren veya işveren vekilinin rızasının alınması ya da mahkeme kararının bulunması gerekir. Müfettişlere tanınan bir diğer yetki ise Tüzük m. 15/B'de düzenlenen ilgilileri dinleme yetkisidir.²⁶ Tüzüğe göre iş müfettişleri, işveren ve işçileri veya konuyla ilgili bulunan kimseleri, işyerinde ya da işyeri dışında dinlemek, sorular sormak, gerekli bilgileri istemek ve imzalı ifadelerini almak yetkisine sahiptir. Müfettişler görevlerini yerine getirebilmek için işyerine ilişkin defter ve kayıtları inceleme ve alıkoyma yetkisine de sahiptirler. Bununla birlikte Tüzüğe göre; müfettişler gerektiğinde kullanılan veya işlenen hammaddelerle işyerindeki hava, duman, buhar, toz vb. den tahlil ettirmek için örnekler de alabilir (Tüzük m. 15/E). Müfettişler aynı zamanda gecikmesinde sakınca bulunan hallerde işin durdurulması gibi gerekli önlemleri de alma yetki-

²³ 'ILC 2011 Resolution and Conclusions on labour administration and labour inspection', https://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_167749/lang--en/index.htm, (erişim tarihi: 21.02.2020).

²⁴ Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı c.1., 3.baskı, Ankara, Lykeidon, 2019, s.389.

²⁵ Mollamahmutoğlu Astarlı ve Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı c.1, s.390.

²⁶ Hasan Bıyıklı, Sosyal Ceza Hukuku, Ankara, Gazi, 1983, s327.

sine sahiptir.²⁷ İş müfettişlerinin gerekli görmeleri ve istemeleri halinde, zabıta kuvvetleri, bu iş müfettişlerinin görevlerini iyi bir şekilde yapabilmelerini sağlamak üzere her türlü yardımda bulunmakla yükümlüdürler.

Müfettişlerin görevlerini ifa ederken belirli yükümlülükleri vardır. Bunlar: denetim süresince objektif ve tarafsız davranmak, işyerinin işlemlerini mümkün olduğu kadar aksatmamak; resmi işlemlerin yürütülüp sonuçlandırılması için, açıklanması gerekmedikçe, işverenin ve işyerinin meslek sırları ve şartları, ekonomik ve ticari hal ve durumları hakkında gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmak ve kendileri tarafından bilgileri ve ifadeleri alınan yahut kendilerine başvuran veya ihbarda bulunan işçilerin ve başka kişilerin isimlerini ve kimliklerini açıklamamaktır (İş Kanunu m. 93 ve Tüzük m. 19 ve 20).

İş Teftiş Tüzüğüne göre iş müfettişleri iş mevzuatına aykırı bir durum tespit ettikleri hallerde bu aykırılığın niteliğine göre işverene bir önel vermek hususunda takdir yetkisine sahiptirler. Tüzük m. 22/3'e göre; derhal tamamlanmaması işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından yakın bir tehlike göstermeyen eksiklik ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi için müfettişçe uygun bir önel verilebilir. Burada dikkat edilmesi gereken husus, eğer işçi sağlığı ve güvenliği için yakın bir tehlike varsa bu takdir hakkının kullanılamayacağıdır. Uygulamada birçok işveren, iş müfettişleri önel vermediği için idari para cezalarına itiraz etmektedir. Hâlbuki iş müfettişlerine yaptırım uygulamak ya da önel vermek arasında bir takdir hakkı tanınmıştır.²⁸ Süzek, işyerlerine önel verme konusunda takdir yetkisinin kullanılırken, işyerinin genel durumunun, özelliklerinin, kusurun derecesinin ve daha önceki denetimlerin sonuçlarının değerlendirilmesi gerektiğini ileri sürmektedir.²⁹

İş müfettişi önel verme yönünde takdir hakkını kullandığında işverenler, bu önel içinde eksiklik ve aksaklıkları gidermek ve giderildiğini bölge çalışma müdürlüklerine bildirmekle yükümlüdürler (Tüzük m. 22/4). Verilen önel sona erdiğinde müfettişler işyerini tekrar denetlenmek zorundadır. Bu sayede eksiklikler giderilmemişse idari para cezası uygulanacak veya ceza kovuşturma süreci başlatılacaktır.³⁰ İş müfettişleri teftiş sonucunda bir teftiş raporu hazırlar ve rapor başkanlığa sunulur.³¹

²⁷ Bıyıklı, Sosyal Ceza Hukuku, s 329.

²⁸ Ufuk Aydın ve Burcu Ezer, "İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Aykırılık Sebebiyle Uygulanan İdari Para Cezalarına İlişkin Sorunlar, Çalışma ve Toplum, Sayı: 4, 2014, s. 17.

²⁹ Sarper Süzek, İş Hukuku, 18.baskı, İstanbul, Beta, 2019, s. 922.

³⁰ Süzek, İş Hukuku, s. 922.

³¹ 7036 sayılı Yasa ile yapılan değişiklikle iş akdinin sona ermesi halinde işçilerin şikâyetleri üzerine bölge il müdürlüklerince inceleme yapılması hükmü kaldırılmıştır. İş Kanunu m. 91/2'ye göre; İşçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin başvuruları üzerine, iş sözleşmesinin devam etmesi kaydıyla iş müfettişlerince inceleme yapılabilir.

İş Kanunu m. 92/son'da iş müfettişleri tarafından tutulan tutanaklara ilişkin özel bir hüküm öngörülmiştir. Buna göre, 'Çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftişe yetkili iş müfettişleri tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir. Bu hükme göre iş müfettişlerince tutulan tutanaklar, hazırlanan raporlar adi bir karine niteliği taşır. Adi bir karine olması sebebi ile de aksi ispat edilebilir.³² Yargıtay da kararlarında bu hususa vurgu yapmaktadır.³³

2.3. İdari Para Cezaları ve Ceza Yaptırımları

Teftiş sonrasında da bir mevzuata aykırılık tespit edildiğinde idari para cezası uygulanacaktır.³⁴ İdari para cezaları gerekçesi belirtilerek Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İl Müdürlüğünce, verilir. Kabahatler Kanunu m. 27 gereği idari para cezasına ilişkin idari yaptırım kararına karşı sulh ceza hâkimliğine başvurulabilir.³⁵ İş denetimleri sonucu müfettişlerin hazırladıkları raporlar ile, müdürlükçe yasal kovuşturma yapılmak üzere Cumhuriyet Savcılıklarına başvurulabilir (Tüzük m. 22/6).

2.4. İş Sağlığı ve Güvenliğine Özgü Denetim ve Yaptırımlar

Daha önce de belirtildiği gibi, denetim işin yürütümü ve işçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin olabilir.³⁶ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 24'de bu denetimlerin iş sağlığı ve güvenliği teftişleri yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince yapılacağı belirtilmiştir. İş denetimi örgütü, iş müfettişlerinin hakları ve yükümlülükleri ve denetim süreci daha önceki bölümlerde anlatıldığı şekilde ortak hükümlerdir. Bu bölümde, sadece iş sağlığı ve güvenliği denetimine özgü durumlar ve yaptırımlar üzerinde kısaca durulacaktır. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin denetimde müfettiş işyerindeki tehlikenin niteliğine göre hareket edecek-

³² Nesibe Kurt Konca, "İş Kanunu'nun 6111 sayılı Kanun ile Değişik 91. ve 92. Maddelerinin Medeni Usul ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi", TUHİS İş Hukuku ve İktisat, C: 24, No: 1-2, 2012, s.75; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı c.1, s.391.

³³ Bknz; Yarg. 9HD. 14.04.2015 tarihli, 2014/22995 E.; 2015/14088 K.; 22 HD. 28.05.2014 tarihli, 2014/22540 E.; 2014/26714 K. Şahlanan Fevzi, "İş Müfettişlerince Yapılan Denetim ile İlgili Tutanağa İtiraz Davası" (Karar incelemesi); Tekstil İşveren Dergisi, 421, 2016; <http://www.tekstilisveren.org.tr/uploads/magazines/pdf-2-15579506791193041433.pdf> (erişim tarihi: 21.02.2020).

³⁴ İdari para cezalarının geçmişine ilişkin detaylı bilgi için bknz; Akyiğit Ercan, "İş Yasası'ndaki İdari Para Cezalarında Son Durum", Sicil, 11, 2008, s. 154-161.

³⁵ Detaylı bilgi için bknz; Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, "4857 sayılı İş Kanunda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve bu Para Cezalarının Özellikleri", Kamu-İş, C: 7, No: 3, 2004, s.1-57.; Caniklioğlu Nurşen, "6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşveren Yükümlülükleri", Çalışma Mevzuatı Semineri, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Antalya 26-30 Eylül 2012.

³⁶ İş Sağlığı ve güvenliği denetimi hakkında ayrıntılı bilgi için Fuat Bayram, İş Güvenliği Hakkında Denetim, 2009, s. 95 vd; Süzek, İş Güvenliği s. 133 vd.

tir.³⁷ İSGK m. 25'e göre; işyerinde hayati nitelikte bir tehlike varsa müfettiş işyerinin bir bölümünde veya tamamında işi durdurmak zorundadır. İş Teftiş Tüzüğü m. 22/3'e göre de, işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından yakın bir tehlike varsa iş müfettişinin önel verme konusunda takdir hakkı yoktur. Ancak hayati veya yakın tehlike yoksa iş müfettişi derhal idari para cezası sürecini başlatma veya mevzuata aykırılıkların giderilmesi için önel tanıma konusunda takdir hakkına sahiptir.

İş sağlığı ve güvenliği kurallarını ihlal eden işverenlere idari ve cezai yaptırımlar öngörülmüştür.³⁸ İdari yaptırımlar; idari para cezaları, işin durdurulması ve kamu ihalelerinden yasaklanmadır.³⁹ İSGK'da yasada öngörülen yükümlülüklerle aykırılık halinde idari para cezaları düzenlenmiştir. Düzenlenen idari para cezaları, caydırıcı olması amacı ile oldukça yüksek olarak belirlenmiştir.⁴⁰ İdari yaptırımların uygulanabilmesi için işyerinde iş kazası ya da meslek hastalığının meydana gelmesi gerekmez, mevzuata aykırılığın tespiti yeterlidir.⁴¹ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu belirli koşullar halinde işin durdurulmasını 25. maddede düzenlemiştir. Bu maddeye göre; 'İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur.'⁴² Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur. İşin durdurulmasının ilk koşulu hayati bir tehlikenin varlığıdır.⁴³ İşçilerin hayatı bakımından tehlike arz edecek bir durumun tespiti halinde tehlikenin yakın olup olmaması önem taşımaz.⁴⁴ Aynı şekilde, çok tehlikeli sınıfta

³⁷ Süzek, İş Hukuku, s. 927.

³⁸ Detaylı bilgi için bkz; Süzek Sarper, "İş Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri", Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara, 2000, s.305-325

³⁹ Sümer Haluk Hadi, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Seçkin Hukuk, 1. Baskı, Ankara, 2017.

⁴⁰ Erol Akı, "6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 15, Özel Sayı., 2013, s.23.

⁴¹ Sarper Süzek, İş Hukuku, s. 928.

⁴² Baycık Gaye, "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler", Ankara Barosu Dergisi, 3, 2013, s.125.

⁴³ Urhanoğlu Cengiz İştah, "İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranışının Yaptırım Olarak İşin Durdurulması veya Kapatılması", Sarper Süzek'e Armağan, Cilt 2, Beta Yayınları, İstanbul, 2011 s.1956-1982.

⁴⁴ Süzek, İş Hukuku, s.929.

yer alan ve maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması halinde de iş durdurulur. 6645 sayılı Kanun ile 2015 yılında eklenen İSGK m. 25/7'ye göre de çok tehlikeli sınıfta yer alan ve ihale ile alınan işlerde; teknolojik gelişme, iş gücü kapasitesinin artırılması, üretim metotlarında yenilik gibi bir kısım unsurlar sağlanmadan yapılan üretim ve/veya imalat planları, iş programlarına aykırı hareket edilerek üretim zorlanması nedeniyle hayati tehlike oluşturacak şekilde çalışma biçimleri, işin durdurulma sebebi sayılır. İşte belirtilen bu hallerde iş müfettişleri işin durdurulması için gerekli süreci başlatacaktır.

İSGK'da öngörülen bir diğer idari yaptırım kamu ihalesinden yasaklanmadır.⁴⁵ 6645 sayılı Yasa ile eklenen m. 25/A gereği ölümlü iş kazası meydana gelen maden işyerlerinde kusuru yargı kararı ile tespit edilen işveren, mahkeme tarafından iki yıl süreyle kamu ihalelerine katılmaktan yasaklanır. Maddede kararın aynı zamanda Kurumun internet sayfasında ilan edileceği de hüküm altına alınmıştır. Kamu ihalesinden yasaklanma yaptırımını belirli koşullara bağlanmıştır. Bunlar: ölümlü sonuçlanmış bir iş kazası olması, bu kazanın maden işyerinde meydana gelmesi ve kazanın oluşumunda işverenin kusurunun yargı kararı ile saptanmış olmasıdır. Bu hüküm ülkemizde yaşanan Soma maden kazası sonucu getirilmiş bir hükümdür. İşverene uygulanabilecek ceza yaptırımları ise iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırılık sonucu ölüm veya yaralanma meydana gelmesi halinde söz konusu olur.⁴⁶ Burada koşulları varsa TCK m. 85 (taksirle öldürme) ve m. 89 (taksirle yaralama) uygulama alanı bulur.

3. DEĞERLENDİRME: TÜRKİYE VE 81 SAYILI UÇÖ SÖZLEŞMESİ.

5690 sayılı yasa ile onaylanmış bulunan 81 sayılı Sözleşme hukukumuz açısından değerlendirilmesi gereken bağlayıcı bir kaynaktır. Anayasa m. 90 gereği UÇÖ sözleşmeleri kanun hükmünde sayılan kaynaklardır. Ancak uluslararası sözleşmelerin çoğu soyut hükümler getirmektedir ve bu hükümlerin doğrudan uygulanabilme kabiliyeti yoktur.⁴⁷ Ülkeler onayladıkları bu sözleşmeleri iç hukuk düzenlemeleri ile somutlaştırmak yükümlülüğündedir. 81 sayılı sözleşme ve Türk Hukukunda iş denetimi incelendikten sonra bu bölümde Türkiye'nin 81 sayılı Sözleşmenin gereklerini yerine getirip getirmediği tartışılacak-

⁴⁵ Sarıbay Öztürk Gizem, İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2015.

⁴⁶ Levent Akın, 'İSG Açısından İşveren ve Vekillerinin Hukuki, İdari ve Cezai Sorumlulukları, Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu', Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, 2009, s. 65 vd. Süzek, İş Hukuku, s. 932.

⁴⁷ Süzek, İş Hukuku s.91.

tır. Bu konuda UÇÖ Uzmanlar Komitesinin raporlarında yer alan yorumlar yol gösterici niteliktedir.⁴⁸

Türkiye'nin 81 sayılı Sözleşmenin gereklerini yerine getirip getirmediğinin değerlendirilmesinde tartışılması gereken en önemli konulardan birisi iş denetimi ve iş müfettişlerinin sayısıdır. Bu sayılar gerçekten de, etkin bir iş denetimi örgütünün varlığı hususunda ipucu vermektedir. AÇSHB, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının yayınladığı denetim faaliyet raporlarına göre, 2018 yılında gerçekleştirilen toplam denetim sayısı 18.952 olarak belirtilmiştir. İşin yürütümüne ilişkin toplam 6.303, iş sağlığı ve güvenliği yönünden 12.646 teftiş yapılmıştır. Teftişlerden 9.461'i (%49,92) programlı, 9.491'i (%50,08) program dışı teftişlerden oluşmaktadır. 2017 yılı verilerine baktığımızda 8.008 işin yürütümüne ilişkin, 10.804 iş sağlığı ve güvenliğine yönelik teftiş olmak üzere toplamda 18.812 teftiş gerçekleştirilmiştir. 2016 ve 2015 yıllarında sırasıyla 24.284, 21.304 adet denetim yapılmıştır. 2014 yılında denetim sayısı ise, 23.331 olarak belirlenmiştir. TBMM İnsan Hakları İnceleme Komisyonu, İş Sağlığı ve Güvenliği İnceleme Alt Komisyon tutanağına göre, 2018 yılı itibariyle Türkiye'de toplam 1.003 iş müfettişi vardır.⁴⁹ 2019 yılına ait resmi bir veri bulunmamakla birlikte 991 iş müfettişi olduğu tahmin edilmektedir.⁵⁰ Çok açıktır ki, Türkiye'de iş denetimine ilişkin en önemli problemlerden birisi iş müfettişi sayısının yetersiz oluşudur.⁵¹ 2017 yılında denetimler sonucu kayıtlı işçilerin sadece %14,5⁵² iş denetimi ile karşılaşmışlardır. 2018 yılına bakıldığında ise bu oran %14⁵³'tür. 81 sayılı sözleşme m.10 hük-

⁴⁸ Bu değerlendirme bölümünün yazılmasında UÇÖ'nün 2009 yılından itibaren Türkiye'nin 81 sayılı Sözleşmeyi uygulamasına ilişkin gözlem (observation) ve talepleri (direct request) incelenmiştir.

⁴⁹ 2017 yılında ise, toplamda 1.021 iş müfettişi (baş müfettiş, müfettiş, müfettiş yardımcısı olarak bulunduğu ifade edilmektedir (<http://www.fmo.org.tr/wp-content/uploads/2017/11/selcukcevirme.pdf> erişim tarihi 10.12.2019).

⁵⁰ USDOL, <https://www.dol.gov/agencies/ilab/resources/reports/child-labor/turkey>, (erişim tarihi: 21.12.2019).

⁵¹ Gaye Burcu Yıldız, "İş Hukukunun Etkinliği ve Amacı Üzerine Yeniden Düşünmek", *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 2, 2018, s. 733-748.

⁵² 2017 yılı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı Genel Faaliyet Raporuna göre, işin yürütümü yönünden gerçekleştirilen teftişlerde 1.034.407 işçiye; iş sağlığı ve güvenliği yönünden yapılan teftişlerde ise, 939.619 işçiye ulaşılmıştır. (<https://ailevecalisma.gov.tr/medias/8461/2017.pdf>, erişim tarihi 10.12.2019) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 2017 Temmuz ayı istatistiklerine göre, kayıtlı toplam işçi sayısı 13.581.554'tür. (<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/07/20170727-6.pdf> erişim tarihi 10.12.2019)

Teftiş sonucu ulaşılan işçi sayısının toplam işçi sayısına bölünerek 100 ile çarpılması sonucu işçilerin teftiş oranı %14,5 olarak bulunmuştur.

⁵³ 2018 yılı Rehberlik ve Teftiş Bakanlığı Genel Faaliyet Raporuna göre, işin yürütümü yönünden gerçekleştirilen teftişlerde 1.034.407 işçiye; iş sağlığı ve güvenliği yönünden yapılan teftişlerde ise, 922.919 işçiye ulaşılmıştır.

(<https://ailevecalisma.gov.tr/media/11616/2018-y%C4%B1%C4%B1-genel-faaliyetle.pdf> erişim tarihi 10.12.2019) Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının 2018 Temmuz ayı istatistikle-

mü ile taraf ülkeler yeterli iş müfettişi istihdam etme yükümlülüğündedir. Türk hukukunda ise bu hüküm İş Kanunu m. 91'de tekrarlanmıştır. Uzmanlar Komitesi, Türkiye'de denetimi gerçekleştiren iş müfettişlerinin ve denetimlerin yetersizliğine ilişkin birçok yorumda bulunmuştur. İş denetim sayısına ilişkin 2017 yılındaki gözleminde Komite, iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan denetim sayısının artırılması gerektiğini vurgulamıştır. Bir ülkede hukuk kurallarının yaşama geçmesi devletin denetim ödevini etkin şekilde yerine getirmesi ile mümkündür. Etkin bir denetim sistemi kurulmadığı takdirde de hukuk kurallarının kâğıt üzerinde kalmaya mahkûm olacağı açıktır. Bu halde de, yasaların sağladığı güvencelerin ve korumanın da bir anlamı kalmamaktadır. Türkiye 81 sayılı sözleşmenin gereklerini yerine getirebilmek için İş Kanunu m. 91'de de belirtilen şekilde iş hukuku denetimini etkin kılmaya yetecek sayıda iş müfettişi istihdam etmelidir.⁵⁴ Burada sadece iş müfettişlerinin istihdam edilmesi yeterli olmayacak denetim sayısının da artırılması gerekecektir.

Komite Türkiye'de iş denetimini daha iyi değerlendirebilmek için yapılan denetimlere ilişkin detaylı istatistik talep etmiştir. Bu istatistiklerde kapsam bakımından ulaşılan işçi ve işyeri sayısı ve sektörlere göre dağılımına ilişkin bilgilerin de yer alması gerektiği vurgulanmıştır. Komite aynı şekilde iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin sayısal verileri ve bu alanda yapılan çalışmaların bilgisini talep etmiştir.⁵⁵ Unutulmamalıdır ki, belirtilen verilerin sağlanması 81 sayılı Sözleşmenin 21. maddesinin de gereğidir. Özellikle Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının 2018 ve 2017 verileri incelendiğinde, Komitenin yorumlarına cevap verilecek şekilde istatistiklerin detaylı olarak yayınlandığı görülebilir. Yayınlanan raporlarda ulaşılan işçi sayısı ve program dışı teftişe ilişkin detaylara yer verilmiştir. Ancak özellikle, iş müfettişi sayısına ve bu müfettişlerin uzmanlıklarına ilişkin bir veri hala yer almamaktadır.

Komite birçok yorumunda Türkiye'nin iş denetimine yaklaşımını da eleştirmiştir. UÇÖ iş denetiminde, yaptırım uygulama ve işveren ve işçilere hukuki

rine göre, kayıtlı toplam işçi sayısı 14.121.664'tür. (<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180728-4.pdf> erişim tarihi 10.12.2019) Teftiş sonucu ulaşılan işçi sayısının toplam işçi sayısına bölünerek 100 ile çarpılması sonucu işçilerin teftiş oranı %14 olarak bulunmuştur.

⁵⁴ Yıldız, İş Hukukunun Etkinliği ve Amacı Üzerine Yeniden Düşünmek, s. 744.

⁵⁵ ILO, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P1110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3189633,102893,Turkey,2014
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P1110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3300417,102893,Turkey,2016;
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P1110_COUNTR_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3074521,102893,Turkey,2012, (erişim tarihi: 21.12.2019).

düzenlemelere uyulması konusunda danışmanlık yapma arasında makul bir denge sağlanması gerektiğini sıklıkla dile getirmektedir.⁵⁶ Gerçekten de, 81 sayılı Sözleşme m. 3/3'de de iş denetiminin işlevlerinden birinin işveren ve işçilere hukuki düzenlemelere uyulması konusunda teknik bilgiler ve tavsiyeler vermek olduğu açıkça belirtilmiştir. 2018 yılı denetim raporları incelendiğinde önleyici yaklaşımın benimsendiği ve bu çerçevede programlı denetimlere yer verildiği görülmektedir.⁵⁷ Özellikle yüksek risk taşıyan işyerlerine önleyici denetimlerin artırılması gerekmektedir. Bununla birlikte, işverenler ile hukuki düzenlemelere uyulması konusunda denetimler öncesi sektörel bilgilendirme toplantıları yapılmakla birlikte⁵⁸ sayılarının artırılması gerektiği kanaatindeyim. Bu denetimler ve bilgilendirmeler işverenlerin hukuki düzenlemelere uyması konusunda önemli rol oynayabilir.⁵⁹

İş denetimi birçok ülkede sadece mevzuata aykırılığın tespiti halinde yaptırım uygulanmasında değil; aynı zamanda kayıt dışı ekonomi ile mücadele, çocuk işçiliğinin önlenmesi konusunda da önemli rol oynamaktadır. Kayıt dışı ekonomi, ülkemizin en önemli sorunlarından birisidir. TÜİK Kasım 2019 dönemi için kayıt dışı istihdam oranını %33,8; tarım dışı sektörde kayıt dışı çalışma oranını ise %22,8 olarak açıklamıştır.⁶⁰ Bununla beraber, kayıt dışılığın bir türü olan çifte bordro uygulamaları Yargıtay kararlarına da yansımıştır.⁶¹ Komite 2017 yılında Türkiye'den kayıt dışı ekonomi, göçmen işçiler konusunda iş denetimi stratejileri, yapılan çalışmalar ve istatistiklere ilişkin bilgiler talep etmiştir.⁶² Komite 2016 yılı gözleminde⁶³, özellikle çocuk işçilikle mücadele de

⁵⁶ ILO, https://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_167749/lang--en/index.htm, (erişim tarihi: 21.12.2019).

⁵⁷ AÇSHB, <https://ailevecalisma.gov.tr/media/11613/programl%C4%B1-tefti%C5%9Fler.pdf> (erişim tarihi: 21.12.2019).

⁵⁸ AÇSHB, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/rb/haberler/2018-haber14/>(erişim tarihi: 12.01.2020).

⁵⁹ ILO, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P1110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2331266,102893,Turkey,2010. (erişim tarihi: 21.12.2019).

⁶⁰ TÜİK, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33778> (erişim tarihi: 21.02.2020).

⁶¹ Gaye Burcu Yıldız, "İş Hukukunun Etkinliği ve Amacı Üzerine Yeniden Düşünmek", *Çalışma ve Toplum*, Sayı:2, 2018, s. 741. Bknz; Yargıtay 9HD. 23.11.2017, 2015/27143 E.; 2017/18943 K.; <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2015-27143.htm&kw=%C3%87%C4%B0FTE+BORDRO#fm> (erişim tarihi: 21.02.2020).

Yargıtay 9HD. 23.11.2017, 2017/26383 E.; 2017/18950 K. <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2017-26383.htm&kw=%C3%87%C4%B0FTE+BORDRO#fm> (erişim tarihi: 21.02.2020).

⁶² ILO, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P1110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3300414,102893,Turkey,2016, (erişim tarihi: 21.12.2019).

iş müfettişlerinin rolüne ilişkin detaylı bilgi talep etmiştir.⁶⁴ Kayıt dışı ekonomi ile mücadele, çocuk işçiliğinin önlenmesi için iş denetim stratejilerinin geliştirilmesi bir zorunluluk haline gelmiştir.

Komitenin birçok raporunda üzerinde durduğu bir diğer konu ise, iş müfettişlerinin çalışma koşulları ve hukuki statüleridir. Özellikle müfettişlerin statüleri, maaşları ve diğer devlet memurları ile kıyaslanarak kariyer olanakları hakkında Uzmanlar Komitesi Türkiye'den detaylı bilgi istemiştir.⁶⁵ Önceki bölümde belirtildiği gibi, iş müfettişleri devlet memuru statüsünde oldukları için 657 s. Devlet Memurları Kanununun getirdiği güvencelerden yararlanırlar. Buna göre, ancak DMK'da öngörülen hallerde devlet memurluğuna son verilebilir; kurumlarının görevlerinin ve yerlerinin değiştirilmesi m. 76 hükümleri uyarınca gerçekleştirilebilir. Son olarak DMK m. 125'de yer alan devlet memurlarına disiplin cezası uygulanmasını gerektiren fiiller ve cezaları ayrı ayrı belirtilmiştir. Yönetmelik m. 42'de ise müfettişlik güvencesi başlığını taşıyan bir hüküm düzenlenmiştir. Buna göre, denetim hizmetlerinin gerekleri ile bağdaşmayan sıhhi, ahlaki veya mesleki yetersizliklerinin bir müfettiş raporu, sağlık raporu veya yargı kararı ile tespit edilmediği haller hariç görevden alınamaz, kendi istekleri dışında idari görevlere atanamazlar. Aynı şekilde, müfettiş veya müfettiş yardımcılara hizmetiyle bağdaşmayan görev verilemez. Aynı zamanda m. 42/3'te müfettişlerin haklarında kesinleşmiş yargı kararı veya disiplin soruşturmasıyla ortaya konulmuş delil kartta ve saptırma fiilleri olmadıkça, gerçekleştirdikleri teftiş, denetim, inceleme ve soruşturmalar nedeniyle yapmış oldukları işlemlerden ve sonucunda tanzim etmiş oldukları raporlardan veya kanunla verilen yetkilerini kullanmalarından dolayı sorumlu tutulamayacakları düzenlenmiştir. İş müfettişleri için DMK'da ve Yönetmelikte getirilen güvenceler gerçekten de denetim görevlerini yapabilmek için asgari standartlardır. Bunlarla birlikte, iş müfettişliği için kariyer olanaklarına ilişkin düzenlemelerin yapılması gerektiği kanısındayım.

⁶³ ILO, <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:20010::NO::> (erişim tarihi: 21.12.2019).

⁶⁴ Aynı konuda diğer Komite gözlemleri için bkz; <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:20010::NO::>

⁶⁵ ILO, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P1110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3300414,102893,Turkey,2016; https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P1110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3189613,102893,Turkey,2014; https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P1110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3148544,102893,Turkey,2013; https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P1110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3074521,102893,Turkey,2012 (erişim tarihi: 21.12.2019).

İş müfettişlerinin eğitimi Sözleşme m. 7/3'de yer alan ve Komitenin de üzerinde durduğu bir konudur. Gerçekten de sözleşme taraf devletlere iş müfettişlerinin yeterli derecede eğitim verilmesi yükümlülüğü getirmiştir. İş müfettişlerinin eğitimi sadece mesleğe başlangıçta değil, meslek içinde de devam etmelidir. İş yaşamının dinamikliği bu eğitim sürecinin devamlı olmasını gerektirmektedir.⁶⁶ Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının eğitim faaliyetleri 2018 ve 2019 yılları için yayınlanmamıştır. Burada iş müfettişlerinin uzmanlaşması üzerinde de durulması gerekir. Birçok gelişmiş ülkede belirli konularda uzmanlaşmış (örn; çocuk işçilikle mücadele, zorla çalışma ve kölelik yasağına aykırılık vb.) denetim elemanları yetiştirilmekte ve hatta özel denetim birimleri kurulmaktadır.⁶⁷ Gerçekten de Türk hukukunda önceden belirlenmiş konularda iş müfettişlerinin uzmanlaşması ve özel denetim birimlerinin kurulması etkin bir denetim gerçekleştirilmesinde önemli rol oynayacaktır.

Son olarak Uzmanlar Komitesinin üzerinde durduğu konulardan birisi de Sözleşme m. 5 gereği iş müfettişleri ile diğer kamu kurumları ve işçi ve işveren kuruluşları arasında işbirliğine ilişkindir.⁶⁸ Gerçekten de, iş müfettişleri ile işçi ve işveren kuruluşları arasında işbirliği hem hukuki düzenlemelere uyulması konusunda hem de müfettişlerin danışmanlık yapma işlevleri bakımından önemlidir.⁶⁹ Bu işbirliği işyeri örgütlenmesinde yer alan kişilerde iş güvenliği bilincinin oluşmasına önemli katkılar sağlar. Güvenlik kültürü olarak adlandırılan bu durumun oluşturulması iş denetimlerinde uzun dönemde elde edilmek istenen sonuçlardan birisidir.⁷⁰

Hukuki düzenlemelere uyulmasının sağlanması konusunda karşılaştırmalı hukukta⁷¹ iş müfettişlerinin kullandığı teşhir yönteminin⁷² ülkemizde de uygula-

⁶⁶ Şakar Müjdat, "İş Güvenliği Teftişi Sulandırılmamalıdır" Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, 2014, s.707. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/787646>, (erişim tarihi: 21.02.2020).

⁶⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz; ILO, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/lab_admin/documents/publication/wcms_120319.pdf (erişim tarihi: 21.12.2019); ILO, <https://www.ilo.org/ipecc/Action/Labourinspection/resources/lang--en/index.htm> (erişim tarihi: 21.12.2019).

⁶⁸ ILO, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P1110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2331266,102893,Turkey,2010 (erişim tarihi: 21.12.2019).

⁶⁹ Kaplan Senyen E.Tuncay, "6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanların Yükümlülükleri ve Aykırı Davranışın Hukuki Sonuçları" Sicil, 31, 2014, s.37-49.

⁷⁰ Akin Levent, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi", AÜHFD, C: 54, No: 1, 2005, s.2; Demirbilek Tunç, "Etkin İş Güvenliği Kültürü ve Geliştirilmesi", Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu", Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, 2009, s. 103 vd.

⁷¹ Detaylı bilgi için bkz; https://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_DOC_LAB_INF_GDP_EN/lang-en/index.htm.

nabileceği ileri sürülmüştür.⁷³ Teşhir yöntemi birçok ülkede kullanılmaktadır. Portekiz'de 'ağır ihlaller' olarak sınıflandırılan mevzuata aykırılıklar tespit edildiğinde, bu işverenlerin adı iş müfettişliğinin sitesinde yayınlanmaktadır.⁷⁴ Bununla birlikte, tekrarlanan ihlaller halinde işyerinde yapılan faaliyetin 2 yıla kadar yasaklanması da söz konusu olabilmektedir.⁷⁵ Yeni Zelanda da teşhir sistemini uygulamakta ve Bakanlık bünyesinde işçilerine asgari standartları sağlamayan işverenlerin listesini yayınlamaktadır.⁷⁶ Yine Birleşik Krallıkta Sağlık ve Güvenlik İdaresinin yıllık raporlar hazırlaması ve bu raporlarda mahkemeler tarafından haklarında mahkûmiyet kararı verilmiş işverenlerin isimlerinin yayınlanması söz konusudur.⁷⁷ Fransız hukukunda ise teşhir yöntemi, yargıç tarafından tamamlayıcı, ek bir ceza olarak verilebilmektedir. Gerçekten de, L.4741-5 uyarınca işveren iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması nedeniyle para cezasına hükmedilmişse, yargıç mahkûmiyet kararının işyerinin kapısında ilan edilmesi ve gazetelerde yayınlanmasına hükmedebilir.⁷⁸ Gerçekten de karşılaştırmalı hukuktaki örnekler bakıldığında teşhir yönteminin düzenlenmesi faydalı olabilir.⁷⁹

SONUÇ

Çalışma hayatında hukuk kurallarının uygulanması ancak etkin bir iş denetimi ile mümkün olur. UÇÖ'nün öncelikli olarak sınıflandırdığı ve ülkemizin taraf olduğu 81 sayılı Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki Uluslararası Çalışma Sözleşmesi de önemli düzenlemeler ortaya koymaktadır. Çalışmamızın odak noktasını Türk hukukunda iş denetimi ve Türkiye'nin 81 sayılı Sözleşmenin gereklerini yerine getirip getirmediği oluşturmaktadır. Uzmanlar Komitesi-

⁷² "Naming and shaming" olarak adlandırılan bu yöntem hakkında ayrıntılı bilgi için bakınız; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_120319.pdf

⁷³ Süzek, İş Hukuku, s.933.

⁷⁴ Portekiz İş Kodu m. 562/1; <https://dre.pt/web/en/home/-/contents/123169278/cl/normal> (erişim tarihi: 21.12.2019)

⁷⁵ Portekiz İş Kodu m. 562/2-a; <https://dre.pt/web/en/home/-/contents/123169278/cl/normal> (erişim tarihi: 21.12.2019)

⁷⁶ <https://www.employment.govt.nz/about/news-and-updates/name-shame-employers-exploiting-workers/> (erişim tarihi: 21.12.2019)

⁷⁷ Virginia Mantouvalou, 'Study on Labour Inspection Sanctions and Remedies: The case of the United Kingdom', ILO working paper, 2011, s.24. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_162210.pdf (erişim tarihi: 07.01.2020)

⁷⁸ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006903422&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20080501> (erişim tarihi: 07.01.2020)

⁷⁹ Türk hukukunda teşhir yöntemine ilişkin sınırlı bir düzenleme mevcuttur. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 25/A'ya göre; Kamu ihalesinden yasaklanma kararının bir örneği işverenin siciline işlenmek üzere Kamu İhale Kurumuna gönderilir ve Kurumun internet sayfasında ilan edilir.

nin son on yıl içindeki gözlem ve yorumları incelendiğinde, Türkiye'nin belirli noktalarda sözleşmenin getirdiği yükümlülükleri yerine getirdiği söylenemez. Öncelikle Türkiye'de iş müfettişi sayısı yetersizdir, bu yüzden de iş denetim sayısı olması gerekenden çok daha azdır. 2018 yılına bakıldığında Türkiye'deki toplam işçi sayısından sadece %14'ü denetim ile karşılaşmıştır. Türkiye aynı zamanda iş denetimine yaklaşımı konusunda da Uzmanlar Komitesince eleştirilmiştir. İş denetiminden beklenen sonuçların sağlanması için önleyici denetimlerin artırılması yerinde olacaktır. Aynı zamanda iş müfettişleri ve sosyal taraflar arasındaki ilişkinin güçlendirilmesi de Uzmanlar Komitesinin sıklıkla dile getirdiği bir konudur. İş müfettişlerinin eğitimlerine ilişkin 2018 ve 2019 yıllarında Bakanlığın sitesinde herhangi bir bilgiye yer verilmemiştir. Unutulmalıdır ki, iş müfettişliğinde eğitimin sadece mesleğe başlangıçta değil, meslek hayatı içinde de sürmesi iş yaşamının dinamikliğinin bir sonucudur. İş müfettişlerinin uzmanlaşması tartışılması gereken bir diğer önemli konudur. Birçok gelişmiş ülkede belirli konularda uzmanlaşmış (örn; çocuk işçilikle mücadele, zorla çalışma ve kölelik yasağına aykırılık vb.) iş müfettişleri yetiştirilmekte ve hatta müfettişlik içinde özel denetim birimleri kurulmaktadır.⁸⁰ Son olarak, Komite'nin de isabetle belirttiği üzere, iş müfettişliğinde kariyer olanaklarının yeniden düzenlenmesi hem bu mesleği çekici hale getirerek nitelikli müfettiş sayısının artmasını sağlayacak hem de iş müfettişlerinin bağımsızlığının sağlanması açısından önemli bir adım olacaktır. İş müfettişlerinin kullanabileceği alternatif yöntemlerin yasa ile düzenlenmesinin faydalı olacağı kanısındayım. Karşılaştırmalı hukukta örnekleri olduğu üzere teşhir yöntemi Türk hukukunda da düzenlenebilir ve çalışma mevzuatının getirdiği yükümlülüklerle uyulması konusunda etkili bir yöntem olabilir.

⁸⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz; ILO, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/lab_admin/documents/publication/wcms_120319.pdf (erişim tarihi: 21.12.2019); ILO, <https://www.ilo.org/ipecc/Action/Labourinspection/resources/lang--en/index.htm> (erişim tarihi: 21.12.2019).

KAYNAKÇA

- AÇSHB, <https://ailevecalisma.gov.tr/media/11613/programl%C4%B1-tefti%C5%9Fler.pdf> (erişim tarihi: 21.12.2019).
- AÇSHB, <https://ailevecalisma.gov.tr/medias/8461/2017.pdf>, (erişim tarihi 10.12.2019).
- AÇSHB, <https://ailevecalisma.gov.tr/media/11616/2018-y%C4%B1%C4%B1-genel-faaliyetle.pdf> (erişim tarihi 10.12.2019; <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180728-4.pdf>).
- AÇSHB, <https://ailevecalisma.gov.tr/rtb/contents/baskanlik/tarihce/>; <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/4.5.703.pdf> (erişim tarihi: 21.12.2019).
- AÇSHB, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/rtb/haberler/2018-haber14/>(erişim tarihi: 12.01.2020).
- Alston Philip "Core Labour Standards' and the Transformation of the International Labour Rights Regime," 15 Eur. J. Int'l L. 457, 2004
- Akı Erol, "6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU VE ÇALIŞMA YAŞAMINA ETKİLERİ", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 15, Özel Sayı, 2013, s.23.
- Akın Levent, "İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE İŞYERİNİN ÖRGÜTLENMESİ", AÜHFD, C: 54, No: 1, 2005.
- Akın Levent, "İSG Açısından İşveren ve Vekillerinin Hukuki, İdari ve Cezai Sorumlulukları, Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu", Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, 2009, s. 65-114.
- Aktay Nizamettin, "Sosyal Güvenliğin Sağlanmasında Önemli Bir Unsur Olarak Çalışma Yaşamının Denetimine İlişkin Uluslararası Düzenlemeler" Sosyal Güvenlik Dergisi, C: 2, No: 2, 2012, s 16.
- Akyiğit Ercan, "İş Yasası'ndaki İdari Para Cezalarında Son Durum", Sicil, 11, 2008, s. 154-161.
- Aydın Ufuk ve Ezer Burcu, "İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Aykırılık Sebebiyle Uygulanan İdari Para Cezalarına İlişkin Sorunlar", Çalışma ve Toplum, Sayı: 4, 2014, s. 17.
- Balkır Gönül Zehra, "İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması, İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu", Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 1, 2012.
- Baycık Gaye, "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler", Ankara Barosu Dergisi, 3, 2013, s.105-170
- Bayram Fuat, İş Güvenliği Hakkında Denetim, 2009.
- Byıklı Hasan, Sosyal Ceza Hukuku, Ankara, Gazi, 1983.

- Caniklioğlu Nurşen, “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşveren Yükümlülükleri”, Çalışma Mevzuatı Semineri, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Antalya 26-30 Eylül 2012.
- Caniklioğlu Nurşen ve Canbolat Talat, “4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA PARA CEZASINA BAĞLANAN YÜKÜMLÜLÜKLER VE BU PARA CEZALARININ ÖZELLİKLERİ”, Kamu-İş, C: 7, No: 3, 2004, s.1-57.
- Centel Tankut, “Türkiye’nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri”, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, 2.Baskı İstanbul, 2004.
- Demirbilek Tunç, “Etkin İş Güvenliği Kültürü ve Geliştirilmesi”, Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu”, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, 2009, s. 102-119.
- Dereli Toker, “Uluslararası çalışma örgütü’nün (ILO’nun) Türkiye’de endüstri ilişkilerinin gelişmesine etkileri (Uluslararası sendika özgürlüğü normları açısından eleştirel bir yaklaşım) ”. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 77 2019, s. 21-58.
- Eyrenci Öner, ‘İş Hukuku Açısından Uluslararası Hukuk-Ulusal Hukuk İlişkisi ve Yargı Kararları’. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 74 Özel sayı (2), 2016, s. 381-396.
- 'ILC 2011 Resolution and Conclusions on labour administration and labour inspection', https://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_167749/lang--en/index.htm, (erişim tarihi: 21.02.2020).
- ILO, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C081 (erişim tarihi: 21.12.2019).
- ILO, <https://www.ilo.org/labadmin/lang--en/index.htm> (erişim tarihi: 21.12.2019).
- ILO, https://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_DOC_LAB_INF_GDP_EN/lang--en/index.htm. (erişim tarihi: 21.12.2019).
- ILO, <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/labour-inspection/lang--en/index.htm> (erişim tarihi: 21.12.2019).
- ILO, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2331266,102893,Turkey,2010 (erişim tarihi: 21.12.2019).
- ILO, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3300414,102893,Turkey,2016 (erişim tarihi: 21.12.2019).

- ILO, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3189613,102893,Turkey,2014 (erişim tarihi: 21.12.2019).
- ILO, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3148544,102893,Turkey,2013. (erişim tarihi: 21.12.2019).
- ILO, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3074521,102893,Turkey,2012 (erişim tarihi: 21.12.2019).
- ILO, <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:20010::NO::> (erişim tarihi: 21.12.2019).
- ILO, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3300414,102893,Turkey,2016, (erişim tarihi: 21.12.2019).
- ILO, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2331266,102893,Turkey,2010. (erişim tarihi: 21.12.2019).
- ILO, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3074521,102893,Turkey,2012, (erişim tarihi: 21.12.2019).
- ILO, https://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_167749/lang--en/index.htm, (erişim tarihi: 21.12.2019).
- ILO, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/-lab_admin/documents/publication/wcms_120319.pdf (erişim tarihi: 21.12.2019)
- ILO, <https://www.ilo.org/ipecc/Action/Labourinspection/resources/lang--en/index.htm> (erişim tarihi: 21.12.2019).
- ILO, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/-lab_admin/documents/publication/wcms_120319.pdf (erişim tarihi: 07.01.2020).
- ILO, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312226 (erişim tarihi: 07.01.2020).
- <https://dre.pt/web/en/home/-/contents/123169278/cl/normal> (erişim tarihi: 21.12.2019)
- <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006903422&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20080501> (erişim tarihi: 07.01.2020)
- <https://www.employment.govt.nz/about/news-and-updates/name-shame-employers-exploiting-workers/> (erişim tarihi: 21.12.2019)

- Kabakçı Mahmut, “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuk Sistemindeki Yeri”, TBB Dergisi, Sayı 86, 2009.
- Kaplan Senyen E.Tuncay, “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanların Yükümlülükleri ve Aykırı Davranışın Hukuki Sonuçları” Sicil, 31, 2014, s.37-49.
- Kurt Konca Nesibe, “İş Kanunu’nun 6111 sayılı Kanun ile Değişik 91. ve 92. Maddelerinin Medeni Usul ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, TUHİS İş Hukuku ve İktisat, C: 24, No: 1-2, 2012, s.75
- Langille Brian, ‘Core Labour Rights The True Story (Reply to Alston)’. The European Journal of International Law Vol. 16 no.3, 2005.
- Mantouvalou Virginia, “Study on Labour Inspection Sanctions and Remedies: The case of the United Kingdom”, ILO working paper, 2011, s.24. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_162210.pdf (erişim tarihi: 07.01.2020).
- Mollamahmutoğlu Hamdi, Astarlı Muhittin ve Baysal Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı, c.1., 3.baskı, Ankara, Lykeidon, 2019, s.390.
- RG, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/07/20170727-6.pdf> (erişim tarihi 10.12.2019)
- RG, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180728-4.pdf> (erişim tarihi 10.12.2019).
- Sarıbay Öztürk Gizem, İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezaî Sonuçları, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2015.
- Seratlı Gaye Burcu, "4857 sayılı İş Kanununa göre İş Sağlığı ve Güvenliği ". Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 53 / 2, 2004. <https://dergipark.org.tr/en/pub/auhfd/issue/42648/514223>, (erişim tarihi: 21.02.2020).
- Sümer Haluk Hadi, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Seçkin Hukuk, 1. Baskı, Ankara, 2017.
- Süzek Sarper, İş Hukuku, 18.baskı, İstanbul, Beta, 2019.
- Süzek Sarper, “İş Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerleri”, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara, 2000, s.305-325.
- Süzek Sarper, İş Güvenliği Hukuku, Ankara, Savaş Yayınları, 1985.
- Şahlanan Fevzi, “İş Müfettişlerince Yapılan Denetim ile İlgili Tutanağa İtiraz Davası” (Karar incelemesi); Tekstil İşveren Dergisi, 421, 2016; <http://www.tekstilisveren.org.tr/uploads/magazines/pdf-2-15579506791193041433.pdf> (erişim tarihi: 21.02.2020).

Şakar Müjdat, “İş Güvenliği Teftişi Sulandırılmamalıdır” Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, 2014, s.705-709. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/787646>, (erişim tarihi: 21.02.2020).

‘Technical Cooperation’, <https://www.ilo.org/secsoc/technical-cooperation-projects/lang--en/index.htm> (erişim tarihi: 21.12.2019).

Tuncay A.Can, “ILO ve AB Normları Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi”, Sicil, 12, 2008 s.47-68.

TÜİK, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33778> (erişim tarihi: 21.02.2020).

<http://www.fmo.org.tr/wp-content/uploads/2017/11/selcuk-cevirme.pdf> (erişim tarihi: 10.12.2019).

Urhanoglu Cengiz İstar, “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranışının Yaptırımı Olarak İşin Durdurulması veya Kapatılması”, Sarper Süzek’e Armağan, Cilt 2, Beta Yayınları, İstanbul, 2011 s.1956-1982.

USDOL, <https://www.dol.gov/agencies/ilab/resources/reports/child-labor/turkey>, (erişim tarihi: 21.12.2019).

Yargıtay 9HD. 23.11.2017, 2015/27143 E.; 2017/18943 K.; <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2015-27143.htm&kw=%C3%87%C4%B0FTE+BORDRO#fm> (erişim tarihi: 21.02.2020).

Yargıtay 9HD. 23.11.2017, 2017/26383 E.; 2017/18950 K. <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2017-26383.htm&kw=%C3%87%C4%B0FTE+BORDRO#fm> (erişim tarihi: 21.02.2020).

Yıldız Gaye Burcu, “İş Hukukunun Etkinliği ve Amacı Üzerine Yeniden Düşünmek”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 2, 2018, s. 733-748.

