



# TÜRKİYE'DE İŞ TEFTİŞİ

Denetlenmeyen Sermaye,  
Dizginlenmeyen Sömürü

Fatih Güngör

Emek Araştırmaları Derneği (EMEK-AR) Araştırma Raporu

## Emek Araştırmaları Derneği (EMEK-AR)

**Emek Araştırmaları Derneği**, iş cinayetlerine, bedensel veya psikolojik meslek hastalıklarına, geçici ya da kalıcı maluliyetlere yol açan sömürü stratejilerini; işçi haklarını kısıtlayan veya kimi örneklerde tümüyle ortadan kaldıran hukuksal ve idari süreçleri; düşük ücretli, sendikasız, güvencesiz, geçici ve “esnek” istihdam biçimleri başta olmak üzere, Türkiye’de emekçiler aleyhine sonuçlar doğuran tüm gelişmeleri, eleştirel bir bakış açısıyla araştırmak amacıyla 2025 yılının Ocak ayında kuruldu.

Derneğimiz, bu ana amacı doğrultusunda;

- Farklı disiplinlerde uzmanlaşmış bilim emekçilerini kolektif araştırmalara davet edecek ve araştırma sürecinin gerektirdiği meknsal, teknik ve maddi gereksinimleri karşılayacak kalıcı bir yapı oluşturmayı,
- Türkiye’de, işçi sınıfının ekonomi politiğiyle üretilecek eleştirel bilginin kolektif meknlarından biri olarak faaliyet yrrtmeyi hedefliyor.



**Adres:** Muslihittin Mahallesi, Muhsin zbay Caddesi, 20 BB BLOK, No. 101, Menteşe/Muğla.

**Web:** <https://emek-ar.org/>

**E-posta:** emekar.der@yahoo.com

**X:** <https://x.com/emekarastir>

**Instagram:** <https://www.instagram.com/emekarastirmalari>

E-yayın / Mayıs 2026

### Türkiye’de İş Teftişi: Denetlenmeyen Sermaye, Dizginlenmeyen Sömürü

Bu rapor Dr. Fatih Güngör tarafından hazırlanmıştır. Raporun sorumluluğu yazara aittir. Kaynak belirtilmesi koşuluyla bu yayından kısa alıntılar yapılabilir.

**Logo tasarımı:** Burkay Doğan

**Kapak fotoğrafı:** Bağımsız Maden İşçileri Sendikası

**Grafik tasarımı ve mizanpaj:** EMEK-AR

## **İÇİNDEKİLER**

**Özet / 1**

**Giriş /2**

**“İki virgöl Sekiz”: Uluslararası Karşılaştırma / 4**

**İktidarın “Programlı/Proaktif Teftiş” Stratejisi / 7**

Denetimsizliğin Yaygınlaştırılması / 7

“Teftiş Boş İş, Diyalog Esas İş”: Müfettişlerin Başka İşlerle Meşgul Edilmesi / 14

“Bir Maniniz Yoksa Müfettişlerimiz Size Gelecek”: Teftişlerin Haber Verilerek Yapılması / 18

Ceza Yerine Süre Verilmesi, Yaptırımların Caydırıcı Olmaktan Çıkarılması / 21

Re’sen Yapılan Teftişlerin Sınırlandırılması / 35

Müfettişlerin Yerine Memurların ve Arabulucuların Devreye Sokulması / 37

**Sonuç / 41**

**Kaynakça / 44**

## **GRAFİK, TABLO ve ÇERÇEVE LİSTESİ**

**Grafik 1.** Seçilmiş ülkelerde 100 bin çalışana düşen müfettiş sayısı / 4

**Tablo 1.** Türkiye’de kamu personeli istatistiklerinden bazı kesitler / 5

**Grafik 2.** Seçilmiş ülkelerde müfettiş başına işyeri sayısı / 6

**Grafik 3.** Türkiye’de yıllara göre iş teftişi ve işyeri sayıları / 7

**Tablo 2.** Türkiye’de ücretli çalışanlar ve teftişlerde “ulaşılabilir” işçiler / 9

**Grafik 4.** Teftişlerde “ulaşılabilir” işçilerin tüm işçilere oranı / 10

**Grafik 5.** İşin yürütümü yönünden teftiş edilen işyerlerinin ortalama büyüklüğü / 11

**Tablo 3.** “Eldeki imkânlar” ve müfettiş başına teftişlerde “ulaşılabilir” işçi sayıları / 12

**Çerçeve 1.** “Başka işlere” dair birkaç örnek (Bakanlık belgeleri) / 16

**Çerçeve 2.** Haberli teftiş ve yarattığı sonuçlara dair bir örnek – SOMA / 18

**Çerçeve 3.** Zoraki yaptırım, bol keseden süre (Bakanlık belgeleri) / 22

**Tablo 4.** 2026 yılında uygulanan idari para cezalarından bazı örnekler / 29

**Çerçeve 4.** Re’sen teftiş yapan müfettişlere uyarı cezası / 36

**Grafik 6.** 2010 yılına kıyasla 2024’te gelinecek durum / 42

## Özet

Bu araştırmada, ILO'nun (Uluslararası Çalışma Örgütü) istatistik veri tabanı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın resmî yayınları mercek altına alınmıştır. Hem konuyla ilgili istatistiksel verilerin ülkeler arası karşılaştırmasından, hem de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının "proaktif iş teftişi" kisvesi altında izlediği politikanın ayrıntılı bir incelemesinden şu sonucu çıkarmak mümkündür. Bakanlık ve elbette esas olarak AKP iktidarı, teftiş sisteminin "etkinliğini" güya artırmak amacıyla onu öyle etkisiz hale getirmiştir ki, mevcut haliyle sistem, işçi haklarının işverenler tarafından gasp edilmesini önlemekten ziyade kolaylaştırmaya hizmet etmektedir. Böyle bir teftiş politikası iş hukukunun evrensel normlarıyla bağdaşmadığı gibi, 12 Eylül artığı Anayasaya bile aykırıdır. Zira iş müfettişlerinin sayısı kasıtlı olarak düşük tutulmakta ve mevcut müfettişlerin aslî görevlerini yapmaları Bakanlıkça fiilen engellenmektedir. Örneğin son yıllarda, çalışan nüfusun her 100 bin kişilik dilimine Türkiye'de sadece 2,8 iş müfettişi düşerken, bu oran Güney Afrika'da 11'e, Bulgaristan'da 14'e çıkmaktadır. Sayıları kasten çok düşük tutulan iş müfettişleri, Bakanlık marifetiyle bir de "başka işlerle" meşgul edilince, sermayedarlar için kuralsız/denetimsiz sömürü olanakları daha da artmaktadır. Patronlar sınıfının sahip olduğu dizginsiz sömürü serbestisine, iş cinayetleri, meslek hastalıkları, ağır ve tehlikeli çalışma koşulları, ücret gaspları ve diğer hak ihlalleri eşlik etmektedir. Bakanlığın, işyerlerini denetleme yükümlülüğünü taammüden ihmal ve suiistimal ettiğini kanıtlayan bir diğer gelişme, 2011 yılında hayata geçirdiği "programlı/proaktif teftiş" stratejisidir. Teftişlerin "ihtiyaca göre işveren veya işveren vekiline haber verilerek"<sup>1</sup> yapılması (burjuva basınında kullanılan tabirle "çat kapı teftiş" döneminin sonlandırılması); teftiş sırasında "noksanlık ve aykırılıklar tespit edilmesi halinde doğrudan idari para cezası uygulanması yerine", istisnai örnekler dışında "teftişe ara verilerek, noksanlık ve aykırılıkların giderilmesi için işverene süre verilmesi"<sup>2</sup>; bu süre zarfında "eğitim, iletişim ve bilgilendirmeye ağırlık veren"<sup>3</sup> faaliyetler yürütülmesi, "işverenler üzerinde nazikçe bir psikolojik baskı"<sup>4</sup> kurulması, AKP iktidarının "programlı/proaktif teftiş" stratejisinin temel unsurlarını oluşturmaktadır. İktidarın müfettiş ve teftiş sayılarıyla ilgili tercihi gibi "nazik teftiş" tercihi de, işçi haklarının denetim kaygısı olmaksızın ihlal edilmesine siyasi güvence sağlamaktadır.

<sup>1</sup> ÇSGB (2011) *İş Teftişi Rehberi*, s.21.

<sup>2</sup> ÇSGB (t.y.) *İş Teftiş Kurulu...*, s.23.

<sup>3</sup> ÇSGB (2013), *Çalışma ve Sosyal Güvenlik...*, s.28

<sup>4</sup> Bursa'da Bugün Gazetesi, 23.05.2011.

## Giriş

İşçi sağlığı ve iş güvenliği standartlarının kanunla düzenlenmesi, çalışma saatlerinin sınırlandırılması, sendikal örgütlenme özgürlüğünün yasal güvence altına alınması, sosyal güvencesiz (sigortasız) işçi istihdamının yasaklanması gibi yüzlerce alt-başlıktan oluşan işçi haklarını, emek sömürsünü *dizginleyen* haklar olarak düşünmek mümkündür. Dizginsiz sömürünün peşinde koşan sermayedarlar nazarında bu haklar, mümkünse yok edilmeli, değilse sınırlandırılmalı ve icabında çiğnenebilmelidir. Dolayısıyla, işçi sınıfı ve sermayedar sınıf arasında her hak ayrı bir anlaşmazlık ve çatışma konusu olagelmıştır. Aynı nedenle, işçi haklarının somut içeriği, çatışan tarafların nispi gücüne bağlı olarak ülkeden ülkeye büyük farklılıklar gösterebilmektedir. Örneğin iş yasalarının işçiler için “normal” saydığı haftalık çalışma süresi Türkiye’de 45 saat iken, Filipinler’de 40, Fransa’da 35 saattir. İşsizlik sigortasından işsizlik maaşı almaya hak kazanabilenlerin oranı, bu çerçevede başka bir örnek olarak verilebilir. Bu oran Türkiye’de %11, İspanya’da %44, İrlanda’da %66’dır.<sup>5</sup> Güney Afrika’nın da aralarında bulunduğu bazı ülkelerde kamu emekçilerinin ezici çoğunluğu, özlük haklarını korumak ve geliştirmek amacıyla greve çıkabilirken, Türkiye’de ve başka bazı ülkelerde kamu emekçilerinin tamamı (öğretmenler, teknik hizmetlerde çalışanlar, büro memurları dâhil) grev hakkından yoksun bırakılmıştır.

Sınıfsal güç dengelerindeki dönüşümün bir yansıması olarak, bireysel ve toplu iş mevzuatının haklara dair hükümleri, her bir ülkenin kendi hukuk sistemi içinde, dönemden döneme de değişebilmektedir. Örneğin AKP’nin ilk kez iktidara geldiği 3 Kasım 2002 seçimlerinden yaklaşık 7 ay sonra, 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe konulan 4857 sayılı İş Kanunu, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) eski genel başkanı Refik Baydur’un iftiharla dile getirdiği gibi, “çağdaş esneklik süreçlerine uyum bakımından [...] ülkemiz çalışma hayatında yeni bir dönem başlatmıştır.”<sup>6</sup> Bu kanun aracılığıyla iş güvencesinin kapsamı önemli ölçüde daraltılarak 1 ila 29 işçi çalıştıran işyerleri keyfi işten çıkarmalara açık hale getirilmiş; işçi sayısının 30 veya daha fazla olduğu işyerlerinde ise “haklı” bir sebep olmaksızın işten çıkarılan ve mahkeme kararına rağmen işe geri alınmayan işçiye işverenin ödeneceği tazminat üçte bir oranında budanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu, ayrıca, “esaslı bir nedene dayanması” koşuluyla, “belirli süreli”, örneğin 6 ay ile sınırlı bir iş sözleşmesinin “üst üste” (peş peşe) yenilenebileceğini hükme bağlayarak, Türkiye’de geçici istihdam ilişkilerinin yaygınlaşmasına “hukuksal” zemin oluşturmuştur. Bu Kanunla patronlar sınıfı lehine getirilen yenilikler oldukça uzun bir liste oluşturmaktadır. Günde 11 saate kadar uzatılabilen “esnek çalışma”, zorunlu “telafi” çalışması, çağrı üzerine çalışma, ödünç işçilik, alt-işveren (taşeron) işçiliği ve diğer konularda yapılan düzenlemeler, iş (çalışma) hukukunun işe koşma (çalıştırma) hukukuna dönüştürüldüğünü gösteren örnekler olarak sıralanabilir.

İş yasalarının emek sömürsünü dizginleme potansiyeli konusunda EMEK-AR tarafından yapılan ülkeler arası ve dönemsel karşılaştırmaların ortaya çıkardığı bir sonuç şudur: Türkiye’de halen yürürlükte olan bireysel iş mevzuatının kâğıt üzerinde işçilere sağladığı haklar, hem çoğu

<sup>5</sup> Oranlar, resmi olarak işsiz kabul edilenlerin yanı sıra “potansiyel işgücü” adı altında resmen gizlenmiş işsizleri de dikkate alarak tarafımızca hesaplanmıştır.

<sup>6</sup> Baydur (2003), s.13. Refik Baydur, 4857 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesini izleyen günlerde şöyle bir açıklama da yapmıştır: “4857 sayılı Yeni İş Kanununun Türk çalışma hayatını çağdaş ve esnek bir hukukî çerçeveye oturtma yolunda atılmış ciddi bir adım olduğu şüphe götürmez. [...] 1475 sayılı İş Kanunumuzun dar ve katı kurallarından bizi önemli ölçüde kurtardığı bir gerçektir” (aktaran Ercan, 2006).

ülkede var olan duruma hem de son 65 yılın AKP öncesi dönemlerine kıyasla çok daha sınırlıdır. Uluslararası İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun Türkiye'yi "işçiler için en kötü 10 ülke" arasında sınıflandırıyor olması sebepsiz değildir.<sup>7</sup> Yine de, "Yeni Türkiye"de sermaye birikiminin kısa vadeli icapları nedeniyle, hakların alabildiğine kısıtlanmış olması çığnemeceği anlamına gelmez. Sermayedar sınıfın lafzıyla söylemek gerekirse, kâğıt üzerinde işçi haklarından geriye kalan ne varsa, uygulamada çığnemek için vardır!

İşçi haklarının ilerletilmesi gibi mevcut haliyle (hukuk metinlerinde tanımlandığı kadarıyla) korunması, yani işverenler tarafından ihlâl edilmesinin önlenmesi de güçler dengesine bağlıdır. Hak ihlallerinin önlenmesinde işçi sınıfının örgütlü gücü kritik bir rol oynayabilir. Gelgelelim Türkiye koşullarında işçilerin örgütlü gücünün en önemli göstergelerinden biri sayılabilecek sendikalaşma oranı, 2024 Temmuz ayı itibarıyla özel sektör işyerlerinde yüzde 6,2'ye kadar geriletilmiştir.<sup>8</sup> İşveren güdümlü (sarı) sendikalara üye işçileri sendikasız kabul ederek yeniden söylemek gerekirse, özel sektörde çalışan işçilerin yüzde 95'inden fazlasının hak ihlalleri karşısında bireysel olarak çözüm arayabilecekleri nihai merci iş mahkemeleridir. Ne var ki, başvuru harcı, peşin harç, dosya gideri vs. derken arttıkça artan mahkeme masrafları; dava sürecinde işten atılma olasılığı; "delil yetersizliği" sebebiyle davayı kaybetme riski, sendikasız işçilerin dava yoluyla hak aramasını çoğu durumda imkânsız hale getirmektedir.

Sendikal örgütlerin üye ve güç kaybına uğratıldığı, örgütsüz işçilerin ise maruz kaldıkları hak gasplarını bireysel iş davalarıyla önleme olanağının fiilen yok edildiği koşullarda, hak ihlallerini engellemek amacıyla güçlendirilmesi gereken şu iki aracın her ikisi de AKP iktidarı eliyle neredeyse tümüyle felce uğratılmıştır. Bunlardan ilki, yürürlükteki mevzuatı ihlal ederek, yani düpedüz suç işleyerek emek sömürsünü arttıran (örneğin işçiyi günde 12, haftada 72 saat çalışmaya mecbur tutan ve dolayısıyla aşırı çalışmaya bağlı ölüm, yaralanma ve hastalık riskine doğrudan zemin hazırlayan) işverene uygulanacak yaptırımlardır. Bu konuyu aşağıda ayrı bir alt başlık altında ele alacağımız için, şimdilik tek bir örnek vermekle yetinelim. 4857 sayılı İş Kanununun çalışma süreleriyle ilgili 63. maddesini ihlal eden işverene, aynı Kanununun 104. maddesi uyarınca verilen idari para cezası, 2026 yılı için güncellenmiş miktarıyla yalnızca 26 bin 620 TL'dir.

Kamu gücü vasıtasıyla hak ihlallerini önlemenin ikinci aracı denetimdir. İş(yeri) denetimi ya da resmî adıyla iş teftişi, bu araştırmada siyasal, idari, hukuksal ve istatistiki boyutlarıyla, ana tema olarak incelenmektedir. Yazının ilk bölümünde, ILO'nun iş teftişi ile ilgili istatistikleri referans alınarak ülkeler arası karşılaştırmalara yer verilmiştir. Böyle bir karşılaştırma, Türkiye'de iş teftişinin tek kelimeyle söylemek gerekirse felç edildiğini ve bu durumun ekonomik gelişmişlik seviyesi ile değil, sınıfsal/siyasal tercihlerle açıklanması gerektiğini ortaya koymaktadır. İkinci bölüm, "programlı/proaktif teftiş" kisvesi altında 2011 ve izleyen yıllarda yeniden yapılandırılan teftiş rejiminin idari yapısını, "hukukunu" ve stratejik önceliklerini ele almaktadır. Bu bölümde sunulan kanıtlardan anlaşılacağı üzere, AKP iktidarının iş teftişinde yarattığı tahribat, 4857 sayılı

<sup>7</sup> Örnek olarak bkz. ITUC (2025), s.6, 15, 20, 37.

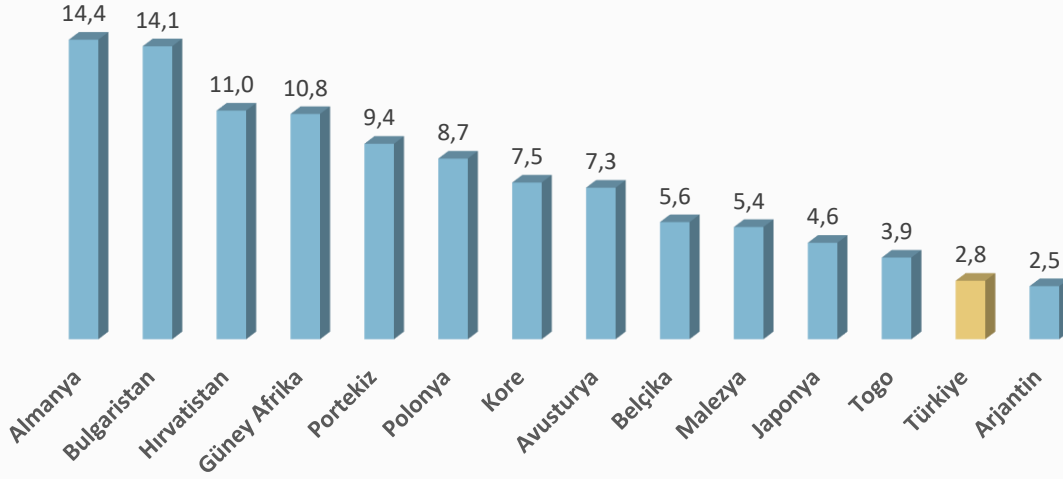
<sup>8</sup> TÜİK (2025) *İşgücü İstatistikleri 2024 Yılı Mikro Veri Seti* ve ÇSGB (2024) *Çalışma Hayatı İstatistikleri - Aralık E-Bülteni*'nde yer alan veriler üzerinden tarafımızca hesaplanmıştır.

Kanunun “esnetilmiş” hükümlerinden aldıkları güçle işçi haklarının bakiyesine dahi tahammül göstermeyen işverenleri âdeta ödüllendirici boyutlara ulaştırmış bulunmaktadır.

### “İki virgöl Sekiz”: Uluslararası Karşılaştırma

İş teftişinin hak ihlallerini önleme amacını yerine getirebilmesi her şeyden önce yeterli sayıda iş müfettişi istihdamına bağlıdır. Müfettiş sayısı düşük tutulduğu sürece, teftiş kurumunun örgütsel ve teknolojik altyapısı ne kadar güçlendirilirse güçlendirilsin ya da müfettişlere verilen yetki ve olanaklar ne kadar artırılırsa artırılsın, işyerlerinin önemli bir bölümü ya hiç denetlenemeyecek ya da örneğin yılda 2 yerine, 20 yılda bir kez ancak denetlenebilecek; dolayısıyla illegal emek sömürüsü, sömürenin yanına kâr kalmış olacaktır.

GRAFİK 1: Seçilmiş ülkelerde 100 bin çalışana düşen müfettiş sayısı (son yıllar\*)



(\*) Arjantin, Avusturya, Belçika, Bulgaristan, Güney Afrika, Hırvatistan, Polonya ve Türkiye: 2024; Almanya ve Japonya: 2023; Kore, Malezya, Portekiz ve Togo: 2022.

**Not:** Çalışanlar (istihdam edilenler): ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışanlar, işverenler, kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçilerinin toplamı. Hesaplama yöntemi: (müfettiş sayısı / çalışan sayısı) x 100.000.

**Kaynaklar:** Türkiye için ÇSGB (2025) *2024 İş Teftişi...* ve TÜİK (2025) *İşgücü İstatistikleri 2024 Yılı Mikro Veri Seti*; diğer ülkeler için ILOSTAT (2025) *Number of Labour Inspectors* ve ILOSTAT (2025) *Employment by Sex and Age*.

Bu satırların kaleme alındığı 2025 yazında, ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) veri tabanından yakın yıllar için (2022–2024) istihdam, işyeri ve iş müfettişi sayılarına erişebildiğimiz ülkelerin her biri için 100 bin çalışana düşen müfettiş sayısı ile müfettiş başına düşen kayıtlı işyeri sayısı hesaplanarak, çıkan sonuçlara göre ülkeler sıralanmıştır. Türkiye her iki gösterge açısından da dünya ülkelerinin karnesi en kötü olan yüzde 20’lik alt-grubunda yer almaktadır. Grafik 1 ve Grafik 2’de yer verilen ülkeler, rastgele yöntemle değil, alt-grupların her birinden en az iki ülke seçilerek belirlenmiştir.

Grafik 1’de, seçilmiş ülkelerde 100 bin çalışan başına müfettiş sayıları verilmektedir. Çalışan (istihdam edilen) nüfusun her 100 bin kişilik dilimine düşen müfettiş sayısının Bulgaristan ve Almanya’da 14 civarında olması, bu ülkelerde müfettiş sayısının “yeterli” düzeye çıktığı anla-

mına elbette gelmez. Hizmet sunduğu ve sunamadığı toplam kişi sayısını dikkate alarak düşürsek, iş müfettişliği mesleğinin, kapitalist dünya genelinde kadrosu en dar tutulan mesleklerden biri olduğunu söyleyebiliriz. 2023'te Almanya'da çalışan sayısı 42 milyon 600 bini geçmiş olmasına rağmen, iş müfettişi sayısı 6 bin 134'tür. Japonya, ekonomik gelişmişlik seviyesi bakımından Almanya ile kıyaslanabilir bir ülkedir ama müfettiş ve teftiş sayılarına bakılırsa Alman kapitalistlerini imrendirdiği kesindir. 2023'te Japonya'da çalışan nüfus 67 milyon 141 bine yükselmiş rağmen müfettiş sayısı 3 bin 112'de kalmıştır; dolayısıyla her 100 bin çalışana 4,6 müfettiş düşmektedir. Şu halde, "esnek/yalın" üretim sistemlerinin anavatanı olarak da bilinen bu ülkenin aşırı çalışmaya bağlı ölüm (karoshi) vakalarıyla nam salmış olmasında, müfettiş sayısının bu denli düşük tutulmasının da önemli bir rol oynadığı söylenebilir.

Bahis konusu ülke Türkiye olunca, ne Japonya ne de Togo veya Malezya kapitalizminin esamesi okunabilir. Türkiye'nin çalışan nüfusu, 2017'deki seviyesine kıyasla dört buçuk milyona yakın bir artış kaydederek 2024'te 32 milyon 620 bine çıkarken<sup>9</sup>, teftiş yetkisi olmayan müfettiş yardımcıları dahil toplam müfettiş sayısı 1.019'dan 917'ye, 100 bin çalışan başına müfettiş sayısı ise 3,6'dan 2,8'e gerilemiştir. Türkiye'de iş müfettişi sayısının hem mutlak hem de görel olarak böylesine düşük olması, devletin mali olanaklarının kısıtlı olmasından kaynaklanan "doğal" bir sonuç mudur? Bu sorunun doğru yanıtı Grafik 1'de mevcuttur. Hayır diyebilmek için yeterince ikna olmadığını, daha fazla bilgiye ihtiyaç duyduğunu düşünenler Tablo 1'e göz gezdirebilirler.

**TABLO 1: Türkiye'de kamu personeli istatistiklerinden bazı kesitler**

Yıl	Diyanet personeli	Polis sayısı	Bekçi sayısı	İş müfettişi sayısı
2017	109.332	260.226	4.653	1.019
2024	143.133	305.701	30.722	917
Artış oranı	% 30,9	% 17,5	% 560,3	% -10

*Not:* Polis sayısı: emniyet müdürü, emniyet amiri, başkomiser, komiser, komiser yardımcısı, kıdemli başpolis memuru, başpolis memuru ve polis memuru kadrosunda yer alanların toplam sayısı.  
İş müfettişi sayılarına denetim yetkisi olmayan iş müfettişi yardımcıları da dahildir.  
*Kaynaklar:* DİB (2018), DİB (2025), EGM (2018), Sayıştay (2025), ILOSTAT (2025) *Number of Labour Inspectors*; ÇSGB (2025) *2024 İş Teftişi Genel Raporu*.

Tablo 1'deki verilerden hesaplanabileceği gibi, 2024'te Türkiye'de polis veya bekçi olarak görev yapanların toplam sayısı, iş müfettişlerinin sayısının 367 katıdır. Emniyet Genel Müdürlüğü istatistiklerinde yer verilmese de, işçi eylemlerini engellemek veya dağıtmak üzere görevlendirilen polis sayısının bile, "rehberlik ve teftiş" amacıyla işyerlerine gönderilen müfettiş sayısından çok daha yüksek olduğu tahmin edilebilir.<sup>10</sup> Son olarak şunu da not etmek gerekir: teşvik,

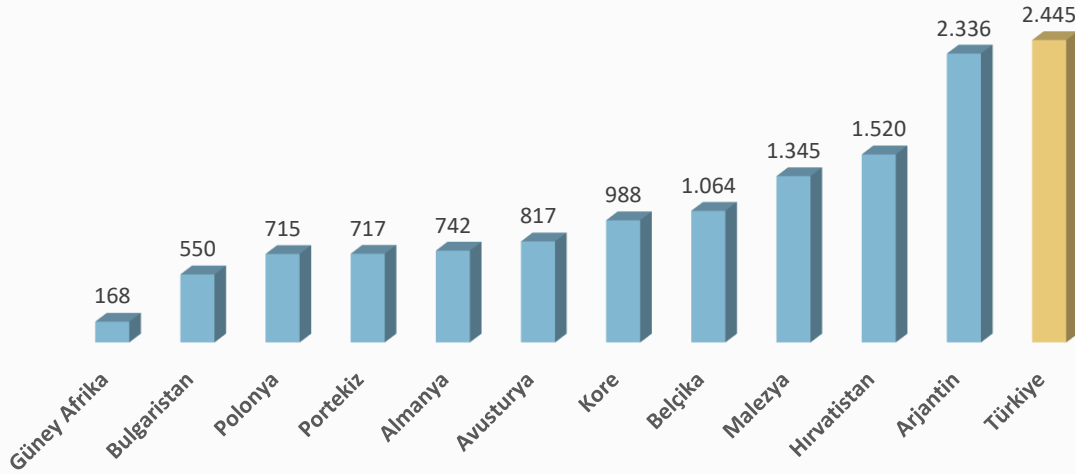
<sup>9</sup> Bkz. TÜİK (2018) ve TÜİK (2025) *İşgücü İstatistikleri 2024 Yılı Mikro Veri Seti*.

<sup>10</sup> Örneğin 1 Mayıs 2014'te sadece Taksim ve civarında 19.000 bin polis görevlendirilmiştir. Çağdaş Hukukçular Derneği İstanbul Şubesine göre, "19 bin polis ve onlarca TOMA'yla halka karşı yoğun polis terörü uygulanmış, bütün sokaklar, hastane bahçeleri ve meydanlar gaza bulanmıştır." Bkz. SENDİKA.ORG (2014).

destek, muafiyet, kâr garantisi vb. isimler altında yerli ve yabancı sermayeye aktarılan kaynakların muhtemelen çok küçük bir bölümüyle iş müfettişi sayısını katbekat arttırmak mümkündür. Kısaca söylemek gerekirse "iki virgül sekiz" politiktir. Türkiye'nin "gelişmekte olan" bir ülke olduğunu ileri sürerek ya da bütçe darboğazlarını, finansal kaynak yetersizliğini, tasarruf tedbirlerini gerekçe göstererek hiçbir burjuva iktisatçısının üstünü örtemeyeceği kadar büyük bir sayıdır iki virgül sekiz. Zira sayı küçüldükçe, iş cinayetleri, meslek hastalıkları, ücret gaspları ve diğer hak ihlalleriyle ilgili rakamlar büyümekte; işyerlerinde yaşanan vahşetin siyaset sahnesindeki sorumluları apaçık görünür hale gelmektedir.

Sermaye sınıfı ile siyasi iktidar arasındaki sınıfsal dayanışmayı açığa vuran bir diğer gösterge, müfettiş başına işyeri sayısıdır. İşyeri sayısı artarken müfettiş sayısı sabit tutuluyor ya da azaltılıyorsa, teftiş edilen işyerlerinin oranı giderek düşüyor demektir. Dolayısıyla, müfettiş başına düşen işyeri sayısının artması, denetimsiz/dizginsiz emek sömürsüne maruz bırakılan işçi sayısının da artması anlamına gelir. Sayılar kendiliğinden artıp azalmayacağına göre, Grafik 2'deki sayısal verileri sınıfsal ve politik güç dengeleri üzerinden yorumlamak gerekir.

GRAFİK 2: Seçilmiş ülkelerde müfettiş başına işyeri sayısı (son yıllar\*)



(\*) Arjantin, Avusturya, Belçika, Bulgaristan, Güney Afrika, Hırvatistan, Polonya ve Türkiye: 2024; Almanya: 2023; Kore, Malezya ve Portekiz: 2022.

*Not:* İşyeri sayıları yayınlanmadığı / güvenilir olmadığı için Japonya ve Togo'ya bu grafikte yer verilmemiştir.

*Kaynaklar:* Türkiye için ÇSGB (2025) *2024 İş Teftişi Genel Raporu* ve SGK (2025); diğer ülkeler için ILOSTAT (2025) *Number of Labour Inspectors* ve ILOSTAT (2025) *Registered Workplaces*.

Müfettiş başına düşen kayıtlı işyeri sayısı, Bulgaristan'da 550, Portekiz'de 717, Malezya'da 1.345 iken, Türkiye'de 2.445'e çıkıyorsa, bunun nedeni Türkiye'nin müfettiş sayısını arttıramayacak kadar yoksul bir ülke olması değildir. Nitekim polis, jandarma ve bekçi sayılarının toplamı üzerinden bir karşılaştırma yapıldığında, Avrupa Birliği üyesi ülkelere hiçbiri Türkiye kadar "zengin" olmadığı görülecektir. Dolayısıyla, Türkiye'nin iş müfettişi fukarası bir ülke olmasının nedenini ekonomik olanaklarda değil, siyasi iktidarın sınıfsal önceliklerinde aramak gerekir.

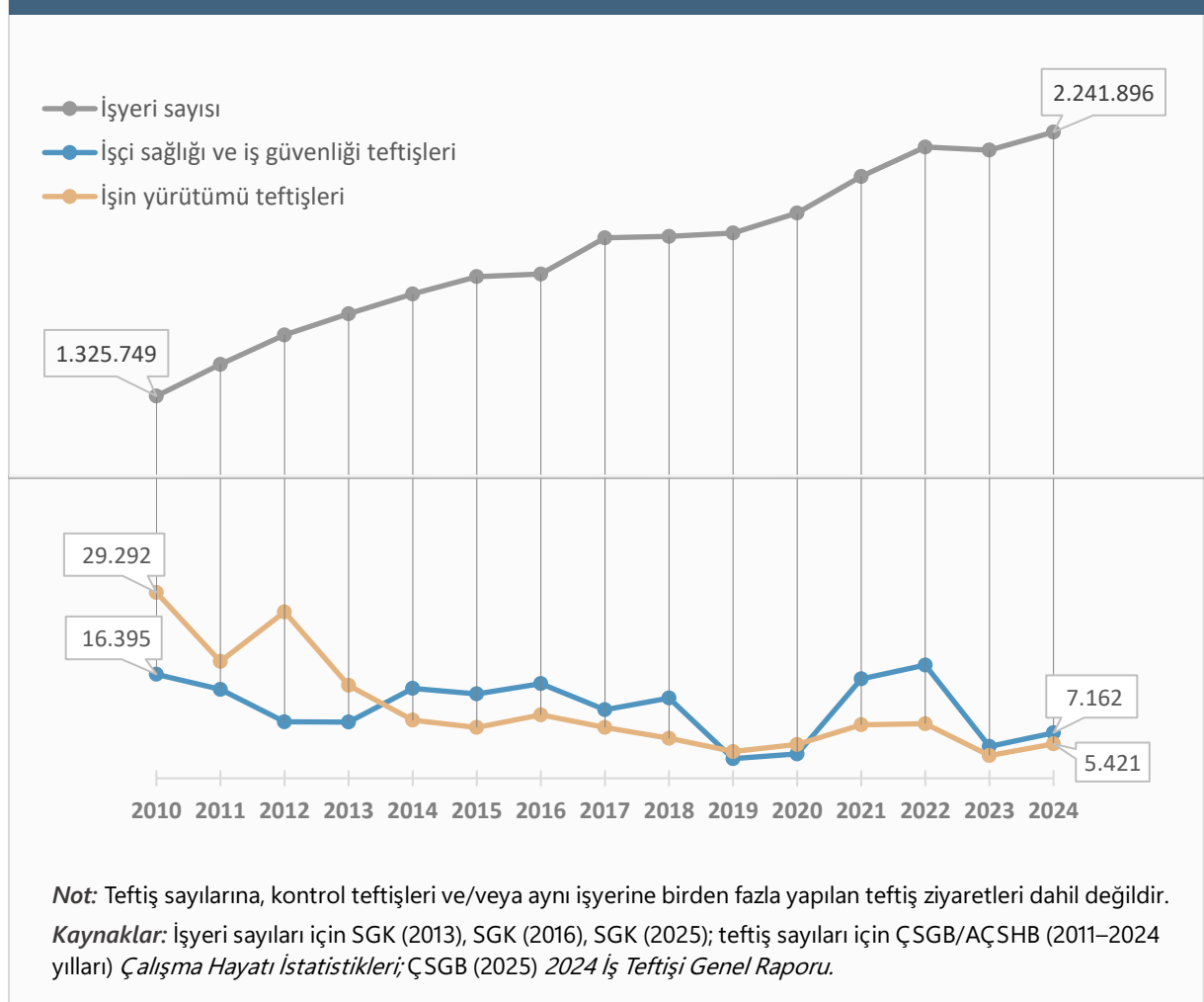
Özetle ve tekrar pahasına belirtmek gerekirse, 100 bin çalışan başına müfettiş sayısı gibi müfettiş başına işyeri sayısı da, finansal darboğazlar, kurumsal çapsizlik ya da "hava muhalefeti" nedeniyle değil, AKP iktidarının iş teftişine karşı gösterdiği siyasi/sınıfsal muhalefet nedeniyle işçi sınıfı aleyhine değişim göstermiştir.

## İktidarın "Programlı/Proaktif Teftiş" Stratejisi

### Denetimsizliğin Yaygınlaştırılması

Kapitalist ülkelerde devlet yönetimini elinde bulunduranların patronlar sınıfına tanıyabileceği en büyük iki ayrıcalıktan biri vergi muafiyeti ise diğeri teftiş muafiyetidir. İlki kârdan zarar etmeyi önler, ikincisi "katmerli kâr" olanağı yaratır. Daha az teftiş daha çok hak gaspına, daha çok hak gaspı da daha çok emek sömürüsüne yol açtığı için, denetimsizlik yaygınlaştıkça illegal kâr fırsatları da yaygınlaşır. İşyerlerinin tümünü veya bir bölümünü teftişlerden muaf tutan bir düzenleme, burjuva hukuk mantığıyla bile meşru görülemeyeceği için, teftiş muafiyeti, yasal bir hak olarak değil, fiili (*de facto*) bir ayrıcalık olarak işverenlere tanınır. Denetimsizliğin ya da aynı

GRAFİK 3: Türkiye’de yıllara göre iş teftişi ve işyeri sayıları



şey demek olan teftiş muafiyetinin Türkiye’de hangi seviyelere ulaştığını ortaya koyan istatistiksel çözümlere burada yer veriyoruz. Yeni stratejinin diğer unsurları ise sonraki başlıklarda incelenmektedir.

Grafik 3, 2010-2024 arası 14 yıllık dönemde teftiş sayısı ile işyeri sayısı arasındaki makasın yıldırdan yıla açıldığını göstermektedir. Grafikteki bilgilerden hesaplanabileceği gibi, 2024’te Türkiye’de işyeri sayısı 14 yıl öncesine kıyasla yüzde 69,1 oranında artmış olmasına rağmen, işçi sağlığı ve iş güvenliği teftişlerinin toplam sayısı 16.395’ten 7.162’ye düşürülerek yüzde 56,3 oranında azaltılmıştır.<sup>11</sup> İşverenlere para cezası yerine süre (ve icabında yeniden süre) vermek suretiyle, aynı işyerine ikinci, üçüncü ya da kim bilir kaçınıcı kez düzenlenen teftiş ziyaretlerinin istatistiklere tek bir teftiş olarak kaydedildiği, resmî verilerin en azından bu konuda güvenilir olduğu doğru olmakla birlikte, teftiş sayısının teftiş edilen işyeri sayısına eşit olup olmadığı başka bazı nedenlerle şüphelidir ve muhtemeldir ki teftiş edilen işyeri sayısı teftiş sayısından küçüktür. Bu iddiamızı şimdilik kanıtlama olanağına sahip olmadığımız için sayıların eşit olduğu varsayımıyla hareket edelim. Bu varsayım üzerinden basit bir hesaplama yaptığımızda şu sonuca ulaşıyoruz: 2024’te *her 100 bin işyerinden* sadece 319’unda işçi sağlığı ve iş güvenliği denetimi yapılmıştır; denetlenmeyen işyerlerinin oranı yüzde 99,7’dir. Çalışma saatleri, ücret, fazla mesai ücreti, yıllık ücretli izin, sosyal sigorta, sendikal örgütlenme ve benzeri konularda, kısaca ve yerleşik tabirle söylemek gerekirse “işin yürütümü” alanında yapılan teftişlerin sayısı ise yüzde 81,5 oranında azaltılarak 29.292’den 5.421’e düşürülmüştür. Başka bir ifadeyle, 2024 yılında, ücretli işçi çalıştıran 2 milyon 241 bin 896 işyerinden en iyi olasılıkla 5 bin 421’i işin yürütümü yönünden teftiş edilmiştir; denetlenmeyen işyerlerinin oranı yüzde 99,8’dir. Matematik bilimi, yüzde 99,5 ila 99,9 aralığındaki oranların pekâlâ yüzde 100’e yuvarlanabileceğini bize söylüyor. Şu halde, genelleme yapmaktan kaçınan, daima sayıların diliyle konuşmaya özen gösteren bir matematikçi bile şunu söylemekten çekinmeyecektir: *“Türkiye’de teftiş edilmeyen işyerlerinin oranı yüzde 100’e varmaktadır; çünkü teftiş edilen işyerlerinin oransal ağırlığı sıfıra yakınsamıştır, o kadar ki,  $\lim f(x) = 0$ ’dır; demek ki teftişler yok hükmündedir.”*

Tablo 2, teftiş sisteminde yaratılan tahribatın boyutlarını başka bir pencereden görmemize olanak sağlamaktadır. Türkiye’de 2010-2024 arası 14 yıllık dönemde ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışanların sayısı yüzde 68,1 oranında artmıştır. Aynı dönemde nüfus artış hızı yüzde 16,2’dir. İşçileşme hızının nüfus artış hızından kat kat yüksek olması, hem işgücüne dahil olmayan nüfustan hem de çalışan nüfusun kendi içinden işçi sınıfı saflarına devasa bir katılım olduğunu göstermektedir. Hal böyle olmasına rağmen, üstelik iş cinayetleri ve hak gaspları açısından gelişmeler ortada iken, işçi sağlığı ve iş güvenliği teftişlerinde “ulaşılın” işçi sayısı yüzde 62,6 oranında azaltılarak 2.211.717’den 826.973’e düşürülmüştür. İşin yürütümü alanında (yani işçilerin ekonomik ve sosyal hakları ile ilgili konularda) yapılan teftişlere ise, “ulaşılın” işçi sayısı bakımından yüzde 37,4’lük bir azalma eşlik etmiştir. Yeri gelmişken, “ulaşılın” sözcüğünü niçin tırnak işareti içine aldığımızı açıklamakta yarar var. Müfettişler teftiş esnasında işçilerin her birine şahsen genellikle ulaşmazlar; üstelik teftiş ettikleri işyerlerinde işçi haklarıyla ilgili her konuya da ulaşamazlar. Fen bilimleri mezunu teknik müfettişler işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında; çalışma ekonomisi, iktisat, işletme, hukuk vb. lisans programlarından mezun sosyal müfettişler

<sup>11</sup> Çalışma Bakanlığının iki ayrı resmi yayınında açıklanan 2024 yılı teftiş verileri birbirini tutmamaktadır. Sonradan açıklanan sayılar (bkz. ÇSGB (2025) *2024 İş Teftişi Genel Raporu*) öncekine (ÇSGB (2025) *Çalışma Hayatı İstatistikleri – 2024*) kıyasla daha yüksektir. Bu araştırmada yapılan nicel çözümlerinde, sonradan yayınlanan verilerin “doğru” olduğu varsayımıyla, “yükseltmiş sayılar” kullanılmıştır.

ise işin yürütümü alanında denetim yaptıkları için, bir işyerinin belli bir alanda denetlenmesi, her konuda eksiksiz denetlendiği anlamına gelmez. Kaldı ki, müfettişlerin bir bölümünün kendi uzmanlık alanına giren konularda dahi işçilere bir türlü ulaşamadığı sır değildir.<sup>12</sup>

Tablo 2: Türkiye’de ücretli çalışanlar ve teftişlerde “ulaşılan” işçiler

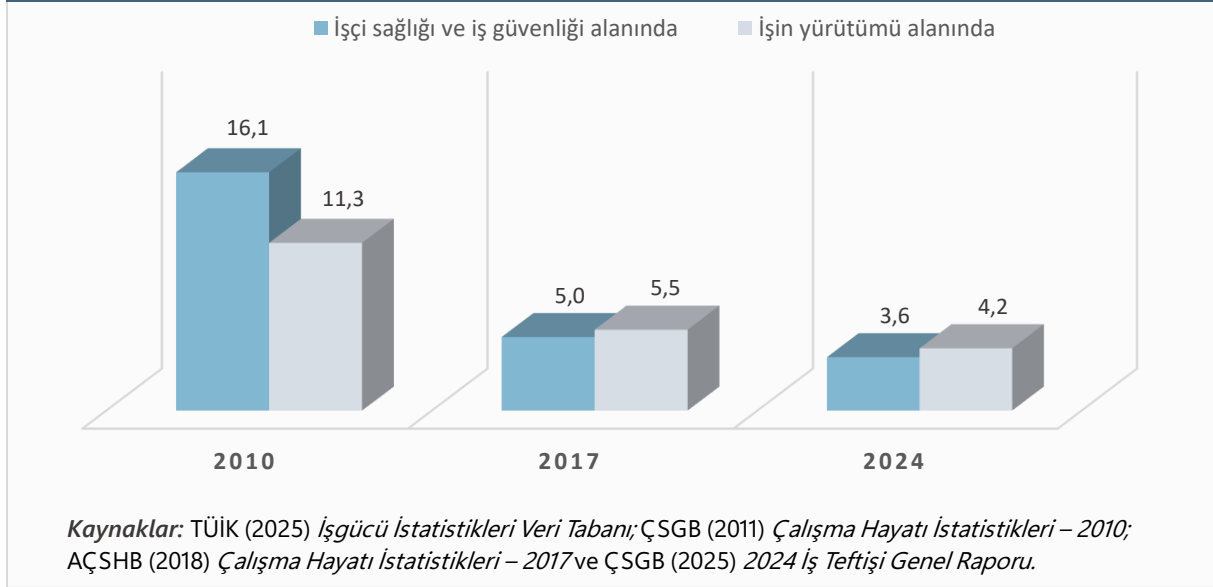
	Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışanların toplam sayısı	İşçi sağlığı ve iş güvenliği teftişlerinde "ulaşılan" işçi sayısı	İşin yürütümü teftişlerinde "ulaşılan" işçi sayısı
2010	13.762.000	2.211.717	1.557.007
2011	14.876.000	1.548.973	1.484.359
2012	15.619.000	1.069.622	967.003
2013	16.353.000	841.216	1.370.105
2014	17.125.000	1.101.484	1.076.931
2015	17.827.000	1.144.387	1.063.161
2016	18.377.000	1.123.146	1.285.547
2017	18.960.000	939.619	1.034.407
2018	19.536.000	1.062.130	922.919
2019	19.216.000	470.711	773.907
2020	18.719.000	440.177	565.261
2021	20.137.000	1.117.782	928.786
2022	21.687.000	1.263.690	1.148.513
2023	22.532.000	765.460	621.127
2024	23.137.000	826.973	973.972

*Kaynaklar: TÜİK (2025) İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı; ÇSGB/AÇSHB (2011–2024 yılları) Çalışma Hayatı İstatistikleri; ÇSGB (2025) 2024 İş Teftişi Genel Raporu.*

Grafik 4, Tablo 2’den üretilmiştir. 2010 yılında, işçi sağlığı ve iş güvenliği teftişlerinde “ulaşılan” işçiler, toplam işçi kitlesinin yüzde 16,1’ini oluşturmaktadır. Bu oran, “proaktif” teftiş stratejisine şekil ve yön veren siyasal tercihler nedeniyle 2017’de yüzde 5’e, 2024’te ise yüzde 3,6’ya gerilemiştir. İşin yürütümü teftişlerinde “ulaşılan” işçilerin oranı da aynı nedenle benzer bir seyir izlemiştir.

<sup>12</sup> İsmail Saymaz’ın *Fitrat: Kaza Değil Cinayet* adlı kitabında bu konuda onlarca örnek mevcuttur. Kitabın Soma katliamıyla ilgili bölümünde şu bilgilere yer verilmektedir: Faciyanın yaşandığı ocakta acil durum haberleşme ve alarm sistemi yoktu; tahkimat malzemeleri, borular, bazı bant motorları ve elektrik kabloları yangına karşı dayanıksızdı; karbon monoksit gazını ölçmek için kullanılan cihazların önemli bir bölümü bozuktu; gaz maskelelerinin ise yüzde 90’ından fazlası raf ömrünü tamamlamıştı. “MIGEM [Madencilik İşleri Genel Müdürlüğü], 2009’dan itibaren beş denetim gerçekleştirdi. Sonuncusu, faciadan iki buçuk ay önce, 26 Şubat 2014’te yapıldı. Bütün teftişlerde olumlu görüş bildirildi. ÇSGB’ye bağlı iş müfettişleri ise faciadan iki ay önce, 13-18 Mart 2014’te teftişe gelmiş ve ‘iş sağlığı ve güvenliği yönünden noksan tespit edilmemiştir’ şeklinde rapor yazıp gitmişti.” Saymaz (2016), s.208-209.

GRAFİK 4: Teftişlerde “ulaşılan” işçilerin tüm işçilere oranı (%)



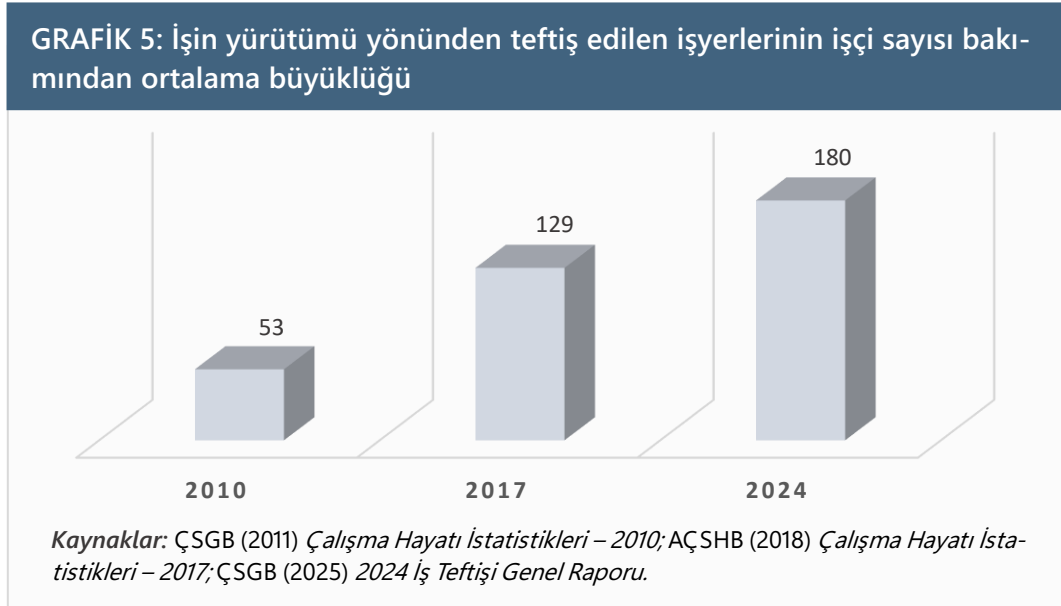
Gidişata bakılırsa bu oranların düşmeye devam edeceği tahmin edilebilir. Gelinen noktayı farklı bir açıdan değerlendirebilmek için, oranların artık düşmeyeceğini (yüzde 3,6 ve yüzde 4,2’de sabit kalacağını) ve Çalışma Bakanlığının “fırsat bu fırsat” deyip, işçi sağlığı ve iş güvenliği teftişleri aracılığıyla işçilerin yüzde 100’üne “ulaşmaya” karar verdiğini varsayalım. Şimdi şu basit soruya yanıt bulmaya çalışalım: Bakanlık kaç yıl sonra hedefine ulaşır? Doğru yanıt, “ $100 / 3,6 = 27,7$  yıl” değildir. Türkiye’de her yıl çalışma hayatına ilk kez adım atan işçilerle, çalışma hayatından kalıcı olarak çıkan (örneğin emekliye ayrılan) işçiler, yüzde 3,6’dan da yüzde 4,2’den de yüksek bir oran oluşturduğu için, sorumlunun doğru yanıtı “sonsuz yıl” ya da aynı anlama gelmek üzere “hiçbir zaman”dır. Proaktif haliyle teftiş kurumu, hiç değilse işyerlerini 25-30 yılda (olmadı 250-300 yılda) denetleyebilir mi? Türkiye’de şirketlerin (ve dolayısıyla işyerlerinin) ortalama ömrü 10 yıl bile değildir. Yeni kurulan şirketler ise ortalama 5 yıl sonra kapanmakta ve bu arada yüzbinlerce yeni şirket/işyeri açılmaktadır.<sup>13</sup> O halde ikinci sorumuza verilebilecek yanıt da ilkiyle aynı olmak zorundadır: Mevcut “teftiş” stratejisiyle, Türkiye’de işyerlerinin tamamı şu veya bu kadar yıl sonra değil, sonsuz yıl sonra ancak denetlenebilecektir!

Bu sonsuzluklardan hareketle, patronlar sınıfının istisnasız tüm üyelerine denetimsiz emek sömürüsü konusunda sınırsız bir serbesti tanındığı sonucuna varmak yanlış olur. Oransal olarak yüzde 1’in çok altında (“matematikçimizin” deyişiyle “yok hükmünde”) olsa bile, birilerinin işyerleri denetlenmektedir. Birileri kimdir? Cevabı bilmesek de, küçük ölçekli işyerlerinin patronlarının “o birileri” arasında yer alma olasılığının çok daha düşük olduğunu biliyoruz.

Grafik 5, küçük ölçekli işyerlerinin patronlarına işin yürütümü teftişlerinde bir tür pozitif ayrımcılık yapıldığını ifşa etmektedir. 2010 yılında işin yürütümüyle ilgili (kontrol teftişleri hariç) 29.292 teftiş yapılmış ve 1.557.007 işçiye “ulaşılmıştır”. Teftiş başına işçi sayısı 53’tür. Başka biçimde söylenirse, 2010’da işin yürütümü yönünden teftiş edilen her bir işyerinde ortalama 53

<sup>13</sup> Bkz. Yaka, 2021, s.50 ve Bloomberg HT, 2018, s.1.

işçi çalışmaktadır. Bu sayının 2024'te 180'e çıkması, teftiş edilen işyerlerinin seçiminde "küçük-leri" neredeyse tümüyle görmezden gelen bir siyasi tercihe işaret etmektedir. Bu konuda ek kanıtlar sunmak zor değildir. Örneğin 2024'te, küçük ölçekli (50'den az işçi çalıştıran) işyerlerinin çoğunlukta olduğu tekstil sektöründe "çalışma koşullarının iyileştirilmesi" amacıyla onbinlerce işyerinden sadece 350'sine "programlı teftiş" ziyareti yapılmıştır.<sup>14</sup> Bu 350 işyerinden 336'sı (oransal olarak söylemek gerekirse yüzde 96'sı) orta veya büyük ölçeklidir. Aynı yıl Türkiye'de "tarım işyerlerinde çalışma koşullarının iyileştirilmesi" için programlanan teftişler ise 45 işyeriyle sınırlı tutulmuştur!<sup>15</sup> TÜİK verilerine göre tarım sektöründe "ücretli, maaşlı veya yevmiyeli" çalışanların yüzde 89'u küçük ölçekli işyerlerinde istihdam edilmesine rağmen<sup>16</sup>, söz konusu 45 işyerinden biri bile küçük ölçekli değildir.<sup>17</sup> Benzer şekilde, "çalışma koşullarının iyileştirilmesi, kayıt dışılığın azaltılması, [...] çalışma mevzuatı yönünden farkındalık oluşturulması ve çalışma barışına katkıda bulunulması" amacıyla, geri dönüşüm sektöründe 10 veya daha çok işçi çalıştıran 1.203 işyerinden 51'i teftiş edilirken, mikro ölçekli (1 ila 9 işçi çalıştıran) 3.849 işyerinin hiçbiri "amaca" uygun bulunmamıştır.<sup>18</sup> Kısacası, siyasal iktidar, işin yürütümü konusunda küçük ölçekli işyerlerini teftiş etmekten neredeyse tümüyle vazgeçmiş görünmektedir.



Oysa herkes kadar iktidar da bilmektedir ki, iş cinayetleri, ücret soygunları, kıdem tazminatı gaspları ve saymakla bitmeyecek diğer hak ihlalleri, küçük ölçekli işyerlerinde çok daha yaygındır.<sup>19</sup> Örneğin 2024'te özel sektörde kayıt dışı (sigortasız) çalıştırılan işçilerin oranı, orta ve büyük ölçekli işyerlerinde yüzde 1,6 iken, küçük ölçekli işyerlerinde yüzde 24'tür.<sup>20</sup> Fazla mesai ücreti eksik ödenen ya da hiç ödenmeyen işçilerin oranı ise orta ve büyük ölçekli işyerlerinde

<sup>14</sup> ÇSGB (2025) 2024 Yılı Tekstil..., s.7.

<sup>15</sup> ÇSGB (2025) 2024 Yılı Tarım..., s.5.

<sup>16</sup> TÜİK (2025) İşgücü İstatistikleri 2024 Yılı Mikro Veri Seti.

<sup>17</sup> ÇSGB (2025) 2024 Yılı Tarım..., s.6.

<sup>18</sup> ÇSGB (2025) 2024 Yılı Geri Dönüşüm..., s.7. İşyeri sayıları için bkz. SGK (2025), Tablo 1.12.

<sup>19</sup> Bkz. Görmüş (2023), s.172-175; Mütevellioğlu (2009), s.11-13; Bayülken ve Kütükoğlu (2012), s.71.

<sup>20</sup> TÜİK (2025) İşgücü İstatistikleri 2024 Yılı Mikro Veri Seti.

yüzde 41 iken, küçük ölçekli işyerlerinde yüzde 69’a fırlamaktadır.<sup>21</sup> Demek ki, hak ihlallerinin zirve yaptığı küçük ölçekli işyerlerini hariç tutarak, çalışma koşullarını “iyileştirme” iddiasıyla programlanan faaliyetler, Çalışma Bakanlığı yayınlarında iddia edilen aksine, ne hak ihlallerini “önleme amacına hizmet eden teftiş faaliyetleri niteliğindedir” ne de “kaynakları etkin ve verimli kullanmak suretiyle; [...] belirlenen amaç ve hedeflere ulaşmak için en önemli araç olarak”<sup>22</sup> işlev görmektedir. Mevcut haliyle teftiş sistemi, hak ihlallerini önlenmeye ya da azaltmaya değil, ihlallerin “eldeki imkânlar ölçüsünde” önlenmesini engellemeye hizmet etmektedir.

Tablo 3: “Eldeki imkânlar” ve müfettiş başına teftişlerde “ulaşılan” işçi sayıları

	2012	2014	2024
Teftişe yetkili teknik müfettiş sayısı (a)	222	460	540
Teftişe yetkili sosyal müfettiş sayısı (b)	312	397	360
İşçi sağlığı ve iş güvenliği teftişlerinde “ulaşılan” işçi sayısı (c)	1.069.622	1.101.484	826.973
İşin yürütümü teftişlerinde “ulaşılan” işçi sayısı (d)	967.003	1.076.931	973.972
Teknik müfettiş başına teftişlerde “ulaşılan” işçi sayısı (c / a)	<b>4.818</b>	2.395	1.531
Sosyal müfettiş başına teftişlerde “ulaşılan” işçi sayısı (d / b)	<b>3.099</b>	2.713	2.705
<b>“Eldeki imkânlarla” rağmen ulaşılmayan işçi sayısı</b>			
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği teftişlerinde [(a x 4.818) – c]	0 (?)	1.114.796	1.774.747
- İşin yürütümü teftişlerinde [(b x 3.099) – d]	0 (?)	153.372	141.668
- Toplam	0 (?)	1.268.168	1.916.415

**Not:** Teftiş yetkisi olan teknik müfettiş sayısı, 14 Şubat 2012 tarihinde 227, 17 Ağustos 2012’de ise 216 olarak açıklanmıştır. Tabloda geçen 222, bu iki sayının ortalamasıdır.

2024 yılında, teftişe yetkili iş müfettişi yardımcılarını ile henüz teftiş yetkisi olmayan iş müfettişi yardımcılarının toplam sayısı 48; müfettiş ve başmüfettişlerin toplam sayısı ise 869’dur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Işıkhan’ın, “2024 yılında 900 iş müfettişiyle teftiş faaliyetlerimizi gerçekleştirdik” açıklaması dikkate alınarak, teftişe yetkili müfettiş ve müfettiş yardımcısı sayısı 900 kabul edilmiştir. 2024 İş Teftişi Genel Raporunda, iş müfettişlerinin yüzde 60’ının işçi sağlığı ve iş güvenliği, yüzde 40’ünün ise işin yürütümü yönünden uzmanlığa sahip olduğu belirtilmektedir (bkz. s.13). Dolayısıyla, 2024 yılı için teknik ve sosyal müfettiş sayılarını tahmin ederken, 900’ün sırasıyla yüzde 60’ı ve yüzde 40’ı alınmıştır.

**Kaynaklar:** ÇSGB (2012) *Bartın...*; ÇSGB (2012) *Bursa...*; ÇSGB (2014) *İstanbul...*; AA (2025); ÇSGB (2013) *Çalışma Hayatı İstatistikleri – 2012*; ÇSGB (2015) *Çalışma Hayatı İstatistikleri – 2014*; ÇSGB (2025) *2024 İş Teftişi Genel Raporu*.

“Eldeki imkânların” nasıl kullanıldığını Tablo 3 üzerinden incelemeye devam edelim. Uzmanlık alanlarına göre teftişe yetkili müfettiş sayıları Çalışma Bakanlığı tarafından yayınlanmadığı için, Tablo 3, bu konuda farklı kaynaklardan veri bulabildiğimiz yıllarla sınırlıdır. Teftişlerde “ulaşılan” işçi sayısını yetkili müfettiş sayısına bölersek, her bir müfettişin ortalama olarak kaç işçiye “ulaştığını” buluruz. 2012 yılında işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda uzmanlığı ve teftiş yetkisi olan teknik müfettiş sayısı 222’dir. Aynı yıl işçi sağlığı ve iş güvenliği teftişlerinde toplam

<sup>21</sup> Güngör (2026), önümüzdeki aylarda EMEK-AR tarafından yayınlanacak olan *Ücret Soygunu* dosyası.

<sup>22</sup> ÇSGB (2017) *Rehberlik...*, s.1. Benzer ifadeler, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının başka yayınlarında da geçmektedir.

1.069.622 işçiye “ulaşıldığına” göre, her bir teknik müfettiş ortalama olarak 4.818 işçiye “ulaşmış” demektir. Bu sayı, yüzde 68,2 oranında azalarak 2024’te 1.531’e gerilemiştir. Benzer bir eğilim (yüzde 12,7 oranında azalma), işin yürütümü teftişleri için de geçerlidir. 2024 yılı itibarıyla gelinen noktada, ortalamayla temsil eden bir sosyal müfettiş, 3.099 işçi yerine 2.705 işçiye ancak “ulaşabilmektedir”.

Teftiş faaliyetlerinin büyük ölçekli işyerlerine kaydırılması, dosya sayısını, kırtasiye yükünü, rapor yazma süresini vs. azaltacağı için, normal koşullarda her bir müfettişin daha çok işçiye “ulaşmasına” olanak sağlar. İncelediğimiz dönemde müfettişler iş yavaşlatma grevine çıkmadıkları gibi topluca işten kaytarmaya da meyletmediklerine göre, “ulaşılan” işçi sayısının artmak bir yana dibe vurmuş olması nasıl izah edilebilir?

“Ulaşılan” işçi sayılarının diplerde seyretmesinin başlıca iki nedeni vardır. İlk neden, işyerlerinin “proaktif” denetiminin, “klasik” denetime kıyasla çok daha uzun zaman almasıdır. Bir teftişin başka bir teftişi engelleyecek denli uzun sürmesi nasıl bir titizliğin eseri olabilir? Bu sorunun yanıtını müfettişlerden öğrenebiliriz:

“Klasik teftiş yönteminden farklı olarak, teftiş sırasında tespit edilen mevzuata aykırılıklara yönelik idari yaptırımın hemen uygulanmaması, giderilmesi için işverenlere süre tanınması, bu süre içerisinde işçi ve işverenlere eğitimler verilmesi, tanınan süre sonunda mevzuata uymamakta ısrar eden işverenlere [son çare olarak] idari para cezası uygulanması”.<sup>23</sup>

Yine iş müfettişleri tarafından kaleme alınan güncel bir raporda, teftişlere ara verme pratiğinin esas olarak işverenlere yaptırım uygulanmasını önleyici bir işlev gördüğü ama “her nasılsa” hak ihlallerini önleyici bir etki yaratmadığı şöyle açıklanmaktadır:

“Özellikle yapı [sektöründeki ...] işverenlerde, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması için işyerine müfettişin denetim için gelmesinin beklendiği ve *günün sonunda nasıl olsa tespit edilecek mevzuata aykırılıkların tamamlanabilmesi için müfettiş tarafından süre verileceği düşüncesinin oluştuğu* görülmüştür. [...] Teftişlere ara verildiği durumlarda genel olarak tespit edilen mevzuata aykırılıkların verilen süre içerisinde giderilmesi sağlansa bile, teftişin sonlandırılmasına müteakip işverenler tarafından bu önlemlerin sürekliliğinin sağlanmadığı ve eski çalışma düzenine döndüğü görülmektedir.”<sup>24</sup>

İkinci neden, müfettişlere yaptırılan teftiş-dışı işlerin giderek artmasıdır. Sonraki başlıkta ayrıntılı olarak ele alındığı üzere, proje çalışmaları, iç-emir derleme faaliyetleri, “sosyal diyalog” toplantıları ve benzeri işler, denetim için kullanılacak zamanın kayda değer bir bölümünü almakta ve sonuç olarak müfettişlerin daha az işçiye “ulaşmasına” neden olmaktadır.

Teftişlerde “ulaşılan” işçi sayısının müfettiş sayısına oranı yukarıda açıklanan nedenlerle devasa boyutlarda azaldığına göre, “rehberlik, bilinçlendirme ve sosyal diyalog fonksiyonlarının ön planda olduğu proaktif teftiş yaklaşımı[nın]”<sup>25</sup> ne pahasına hayata geçirildiğini saptamak zor

<sup>23</sup> ÇSGB (2011) *Organize Sanayi...*, s.13. Ayrıca bkz. ÇSGB (2014) *50’den Fazla İşçi...*, s.4-5. **Önemli Not:** Buradaki ve izleyen alıntılardaki italik veya koyu vurguların tümü, aksi belirtilmedikçe bu satırların yazarı (FG) tarafından yapılmış sayılmalıdır.

<sup>24</sup> ÇSGB (2025) *2024 Yılı Yapı...*, s.30.

<sup>25</sup> ÇSGB (2024) *Teftiş Bülten (Sayı 1)*, s.16.

değildir. Teftiş istatistikleri, iş müfettişlerinin 2012’deki teftiş performansının sonraki yıllarda da devam etmesine izin verilmesi durumunda çok daha fazla sayıda işçiye “ulaşmanın” mümkün olduğunu göstermektedir. Örneğin 2024’te, işçi sağlığı ve iş güvenliği teftişlerinde 826.973 yerine 2.601.720 işçiye “ulaşmak” mümkünken ( $540 \times 4.818 = 2.601.720$ ), mücbir değil önleyici (proaktif) sebeplerle böyle bir olanağın kullanılması önlenmiştir. Öyle ki, aynı yıl işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden “eldeki imkânlarla ulaşılmaması” mümkün olduğu halde ulaşılmayan işçilerin sayısı 1.774.747’dir ( $2.601.720 - 826.973 = 1.774.747$ ). Tablo 3’ün sonuncu satırındaki toplam rakamı dikkate alarak söylemek gerekirse, işverenlere süre vererek, müfettişleri “bir yol gösterici rehber gibi”<sup>26</sup> davranmaya mecbur tutarak, farkındalık toplantılarından medet umarak gerçekleştirilen “teftiş” faaliyetlerinin bedelini, “eldeki imkânlarla” rağmen ulaşılmayan 1.916.415 işçi ödemiştir.

Böyle olmakla birlikte, “ulaşılamama hali” Türkiye işçi sınıfı için kader değildir. Çalışma Bakanlığı, işyerlerinin tamamını yılda en azından birkaç kez denetlemeye yetecek sayıda (15-20 bin civarında) iş müfettişi istihdam etmeye zorlayacak bir mücadele pekâlâ verilebilir. Böyle bir mücadeleden kısa vadede bile sonuç almak mümkündür ve bu konuda en büyük sorumluluk sendikalara düşmektedir. Sendikal örgütlerin her şeye rağmen bu sorumluluğu yerine getirebilecek gücü mevcuttur. Bu gücü harekete geçirmek için, ILO’dan medet ummak ya da “yapısal” faktörlerin arkasına sığınmak yerine, sendikaların işçi sınıfıyla gerçek bir bağ kurmaları yeterli olacaktır.<sup>27</sup>

İstatistiklerle ilgili bu bahsi kapatmadan önce, “eldeki imkânların” artırılması durumunda ortaya çıkacak sonuçlara kısaca değinmekte yarar var. 1990’lardan bu yana ekonomik ve toplumsal eşitsizlikleri meşrulaştırmaya yönelik bir misyon üstlenmiş olan ILO’nun “ideal” müfettiş sayılarına itibar etmek<sup>28</sup> yerine, Türkiye’de orta vadede müfettiş sayısının 20 bine çıkarıldığını, her bir müfettişin makul sayıda işçiye ulaşmaya başladığını, teftiş kurumunun ıslah edildiğini ve yaptırımların caydırıcı hale getirildiğini kabul edelim. Böyle bir durumda, iş cinayetleri, meslek hastalıkları, ücret gaspları, illegal çalışma saatleri ve diğer hak ihlalleri konusunda nasıl bir dönüşüm yaşanır? Bu soruyu yanıtlamak da okurun işi olsun.

### ***“Teftiş Boş İş, Diyalog Esas İş”: Müfettişlerin Başka İşlerle Meşgul Edilmesi***

Müfettişler, olması gereken sıklıkta teftişe gönderilmediklerine göre, Çalışma Bakanlığının talimatları doğrultusunda hangi “önemli” işlerde görev almaktadırlar? Bu soruya Bakanlığın verebileceği yanıt, muhtemelen “eğitim şart” diye başlayacaktır! Eski adıyla İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, yeni adıyla Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, *Eğitim Faaliyetleri* başlıklı web sayfasında şu bilgileri paylaşmaktadır:

<sup>26</sup> Eski Rehberlik ve Teftiş Başkanı Bekir Aktürk. Bkz. Aktürk (2025).

<sup>27</sup> Sungur Savran’ın “Sendikaların Krizi mi, Sosyalistlerin Krizi mi?” başlıklı makalesi, bu konuda ufuk açıcı tespitler içeriyor. Bkz. Savran (2008/2009).

<sup>28</sup> ILO’nun Türkiye için “yeterli” gördüğü iş müfettişi sayısını (her 15 bin çalışana 1 müfettiş), DİSK ve TMMOB gibi örgütlerin bile ölçüt kabul etmesi hazindir. DİSK’in Türkiye’yi “geçiş ekonomileri” içinde sınıflandırarak (!), 20 bin çalışana 1 müfettiş formülüyle hesaplama yaptığını ve dolayısıyla “ideal” müfettiş sayısını daha da aşağıya çektiğini, üstelik söz konusu hesaplamanın işlem hatasıyla malû olduğunu, yeri gelmişken belirtmek zorundayız. Bkz. DİSK-AR (2016), s.133; DİSK (2020), s.252 ve TMMOB (2020), s.1.

"[M]üfettiş ve müfettiş yardımcılarının mesleki gelişimlerine yönelik olarak, yurtiçi ve yurtdışında düzenlenen sertifikalı veya sertifikasız kurs, seminer, panel ve konferanslara; akademik ve kariyer eğitimleri ile yabancı dil eğitimlerine katılmaları imkânlar ölçüsünde teşvik edilmektedir."<sup>29</sup>

Başkanlığın Hizmet İçi Eğitim Yönergesinde açıkça belirtildiği gibi, müfettişlerin mesleki gelişim eğitimlerinde, etkili sunum teknikleri, iletişim teknikleri, sosyal diyalog, proje yönetimi, liderlik, protokol kuralları, kişisel gelişim gibi konulara ağırlık verilmektedir.<sup>30</sup> RTB'nin (Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı) 2024'te 6 iş müfettişi ile yüz yüze görüşme, 12 iş müfettişiyle odak grup toplantısı, Adana, Bursa, İstanbul ve İzmir Grup Başkanlıkları ile çevrim içi toplantılar ve 300'e yakın iş müfettişiyle anket yaparak hazırladığı Eğitim İhtiyaç Analizi Raporu da, mesleki eğitimlerin, müfettişten ziyade müzakereci yetiştirmeye ağırlık veren bir içerikle sürdürüleceğine işaret etmektedir: "Gelişim ihtiyacı duyulan başlıklarda en çok ortaklık gösteren konular; sosyal beceriler konusunda; etkili iletişim (ikna yönetimi, müzakere yönetimi dahil), çatışma çözme, duygusal dayanıklılık ve raporlama olarak ortaya çık[mıştır]".<sup>31</sup>

Müfettişlerin "imkânlar dâhilinde" eğitimden geçirilmesi sebepsiz değildir: zira "tüm sosyal taraflar ile kamu kurum ve kuruluşlarının taleplerine yönelik, eğitim, bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetlerini içeren rehberlik faaliyetleri"<sup>32</sup>, hak ihlallerini önlemek amacıyla yapılması gereken teftişlerin önüne geçirilmiştir. Müfettişler, hizmet içi eğitimlerde kazandıkları "etkili iletişim" becerileriyle, hem teftiş sırasında hem de teftiş dışı mesai saatleri içinde "sosyal tarafları" bilinçlendirmek, sonu gelmeyen farkındalık toplantılarına konuşmacı olarak katılmak, sağlık ve güvenlik "kültürünü" yaygınlaştırmak zorunda bırakıldıkları için, RTB'ye göre, "hayat boyu öğrenme ilkesi çerçevesinde"<sup>33</sup> her daim eğitilmelidirler! Müfettişlerin, aslî görevlerini aksatmak pahasına, işverenleri "bilinçlendirmek" için üstlenmek zorunda kaldıkları görevler, burada tek tek üzerinde duramayacağımız kadar çeşitlenmiştir. Yüzlerce örnekten ikisi şöyledir:

"Çalışma hayatının temel unsurlarından olan denetim konusunun ele alındığı 'İş Teftişi Uygulamaları Semineri', 15 Nisan 2014 tarihinde İstanbul'da [Mövenpick Otel'de] Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Konfederasyonumuz [Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu] tarafından müştereken gerçekleştirilmiştir. **İş müfettişleri tarafından yapılan sunumlarda** [...] teftişler hakkında bilgilendirme yapılmış ve katılımcıların soruları cevaplandırılmıştır. Yoğun ilgi gören Seminerin ikincisi, 13 Mayıs 2014 tarihinde Bursa'da gerçekleştirilmiştir. Konfederasyonumuz, [...] 'İş Teftişi Uygulamaları Semineri'ni çeşitli illerde tekrar etme arzusundadır."<sup>34</sup>

"Başkanlığımızca düzenlenen farkındalık toplantıları kapsamında 4 Haziran 2024 tarihinde İzmir Ticaret Odasında toplantı düzenlendi. [...] İzmir Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlığında görevli İş Başmüfettişleri tarafından yapılan sunumların ardından soru cevap bölümüyle toplantı son buldu."<sup>35</sup>

İş müfettişlerini teftiş-dışı işlerle meşgul etmenin bir diğer yaygın aracı, araştırma ve proje faaliyetleridir. RTB'nin "yerli ve milli" olanaklarla gerçekleştirdiği istisnai araştırmalardan biri,

<sup>29</sup> ÇSGB (2025) *Eğitim...*

<sup>30</sup> ÇSGB (2009) *İş Teftiş Kurulu...*, s.6.

<sup>31</sup> ÇSGB (2024) *Teftiş Bülten (Sayı 3)*, s.39.

<sup>32</sup> ÇSGB (2023) *2023 Yılı Eğitim...*, s.19.

<sup>33</sup> ÇSGB (2025) *Eğitim...*

<sup>34</sup> TİSK (2014), s.5. Ayrıca bkz. İNTES (2020), s.71-75.

<sup>35</sup> ÇSGB (2024) *İzmir...*

Yeni Teftiş Modelleri Araştırması’dır. Bu “araştırmayı”, aynı teranenin vasat bir örneği olarak küçümsemek yerine, Çalışma Bakanlığının bir tür irade beyanı olarak okumak gerekir. Dokuz iş müfettişinden oluşan çalışma ekibinin aylar süren bir araştırma yaparak hazırladığı ara raporda sekiz farklı teftiş modeline yer verilmesine rağmen, RTB’nin bülteninde “rehberlik, sosyal diyalog ve sürdürülebilir uyumluluğu merkeze alan”<sup>36</sup> modelin öne çıkarılması, “proaktif teftiş” stratejisini meşru göstermeye yönelik bir hamle olarak da yorumlanabilir.

### Çerçeve 1: “Başka işlere” dair birkaç örnek (Bakanlık belgeleri)

<p>(a)</p> <p><b>“İş Teftiş Rehberlik ve Sosyal Diyalog” Projesi</b></p> <p>Projede 2023 yılında hedeflenen tüm faaliyetler gerçekleştirildi.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Müfettişlerin katılımıyla RTB Rehberlik Ekibi kuruldu.</li> </ul> <p>Projenin uygulanması ve sürdürülebilirliğinin sağlanmasında önemli bir rol oynayacak olan Rehberlik Ekibi; çalışma koşulları, iş sağlığı ve güvenliği gibi farklı alanlarda uzmanlığa sahip 30 müfettişten oluşmakta olup ayrıca 5 müfettiş yedek olarak belirlenmiştir.</p>	<p>(b)</p> <p><b>Bilgi Notları, Soru Önergeleri ile Toplantı ve Eğitim Tutanaklarının Arşivlenmesi</b></p> <p>Başkanlık faaliyet alanları dâhilinde müfettişlerimiz tarafından bilgi notları ve soru önergelerine ilişkin cevaplar hazırlanmakta olup çalıştay, seminer, konferans ve benzeri etkinliklere katılım sağlanmaktadır.</p> <p>Geçmiş faaliyetlere ilişkin verilere hızlı bir şekilde ulaşılabileceği, kurumsal hafızanın ve elektronik arşivin oluşturulabilmesi adına bilgi notları, soru önergeleri, toplantı tutanakları ve katılımcı notlarının sisteme yüklenmesi amacıyla Veri Merkezi ara yüzünde güncelleme yapıldı.</p>
<p>(c)</p> <p><b>İç Emir Derleme Faaliyetleri</b></p> <p>Başkanlık talimatı ile Hukuk İşleri Çalışma Grubunun 19 Eylül 2023 tarihli toplantısında iç emir derleme faaliyetlerine başlanması kararı alınarak çalışmayı yürütecek koordinatör ve çalışma ekibi belirlendi. Koordinatör olarak İş Başmüfettişi Uğur Yazıcı görevlendirilirken çalışma ekibinde İş Başmüfettişi Duygu Türkmen Bulut, İş Müfettişi Anıl Erdoğan, İş Başmüfettişi Sinem Kaya ve İş Başmüfettişi Hacer Çelik görev aldı.</p> <p>Yapılacak çalışma kapsamında öncelikli olarak tarama yapılarak iç emirlerin envanterinin çıkarılacağı ve yapılacak faaliyetin yöntemlerinin belirleneceği kararlaştırıldı.</p>	<p>(d)</p> <p><b>İşyerlerinde Güvenlik Kültürünün Geliştirilmesi Çalıştayı</b></p> <p><b>Çalıştayı Amacı</b></p> <p>Çalıştayı amacı; paydaşlar, uzmanlar ve politika yapımcıları bir araya getirerek sosyal diyalogu güçlendirmek, iyi uygulamaları paylaşmak ve çalışanlar için daha iyi çalışma koşulları sağlamak adına gerekli politika önerilerini belirlemektir.</p> <p>Çalıştaya, Başkanlık ve tüm grup başkanlıklarından iş müfettişleri, ilgili bakanlık temsilcileri, sosyal taraflar, özel sektör temsilcileri ve akademisyenler katıldı.</p>

*Kaynaklar: ÇSGB (2024) Teftiş Bülten (Sayı 1); ÇSGB (2024) Teftiş Bülten (Sayı 3).*

<sup>36</sup> ÇSGB (2024) Teftiş Bülten (Sayı 2), s.24. Ayrıca bkz. ÇSGB (2024) Teftiş Bülten (Sayı 1), s.32.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yayınlarından ekran görüntüleri olarak hazırladığımız Çerçeve 1'deki ilk fotoğraf (a), iş müfettişlerini denetimden alıkoyan uzun metrajlı bir filmin herhangi bir sahnesine benzetilebilir. Filmde başka epeyce sahne vardır. Bu filmin, teşbihsiz ve doğru adıyla söylemek gerekirse İş Teftişi Rehberliğinde ve Sosyal Diyaloglar Aracılığıyla İşyeri Uyum Projesi'nin masraflarını Avrupa Birliği karşılamakta, idareciliklerini ise ILO yapmaktadır. ILO'ya göre bu proje, işyerlerinin mevzuata uyumunu, "*insana yakışır iş* merkezli piyasa sistemleri yaklaşımı ile sosyal ortaklarla istişare içinde, rehberlik yoluyla iyileştir[meyi]"<sup>37</sup> hedeflemektedir! ILO'nun insana yakıştırdığı işlerin, ehvenişer bile sayılamayacak işler olduğunu bu arada hatırlatalım.<sup>38</sup>

Çalışma Bakanlığının ILO ile kurduğu proje ortaklığı, rehberlik ve sosyal diyalog konularıyla sınırlı değildir. Örneğin 2019 yılında, "Amerikan Hükümeti tarafından finanse edilen 'Suriyeli ve Ev Sahibi Topluluklar İçin İnsana Yakışır İş Fırsatlarının Desteklenmesi' Projesi ile Avrupa Birliği tarafından finanse edilen 'Türkiye'de Geçici Koruma Altındaki Suriyeliler ve Ev Sahibi Topluluklar İçin İş Yaratma ve Girişimcilik Fırsatları' Projesi kapsamında" Ankara, Adana, Gaziantep ve Şanlıurfa illerinde 280 iş müfettişine eğitim verilmiş ve 5 müfettiş de Torino'ya gönderilmiştir.<sup>39</sup>

Bakanlık, ILO dışında başka uluslararası örgütlerle de "diyalog" içindedir. RTB'nin Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu-UNICEF'e sunduğu müfettiş emeği desteği, bu çerçevede verilebilecek çok sayıda örnekten yalnızca biridir. RTB, UNICEF'in Çocuk Hakları ve İş İlkeleri Çalışma Programı'na destek olmak amacıyla, 2021 ve 2022 yıllarında Adana, Hatay, Mersin, İzmir, Konya, Bursa ve Denizli illerinde iş müfettişlerine "Çocuk İşçiliği Haritalama Çalışmaları" yaptırmıştır.<sup>40</sup> Bu uzun ve zahmetli haritalama faaliyeti, müfettişleri denetim yapmaktan alıkoymaya değmiş midir? Bakanlık yayınlarına bakılırsa, dağın fare bile doğurmadığı söylenebilir: Şu kadar ki, "geleceğimizin teminatı olan çocuklarımıza yönelik olarak [...] önümüzdeki süreçte ilgili aktörler ile koordinasyonun sağlanması ve işbirliğinin devamı konularında mutabık kalınmıştır."<sup>41</sup>

<sup>37</sup> ILO (2025) *İş Teftişi...*

<sup>38</sup> EMEK-AR, "insana yakışır iş" sloganının ekonomi politikası üzerine ayrı bir araştırma dosyası yayınlamayı planlamaktadır. Dolayısıyla, burada meselenin farklı yönlerinden yalnızca birini açıklamakla yetinelim. ILO'ya göre düşük ücretli işler insana yakışmaz. Gelgelelim aynı ILO, herhangi bir ülkede herhangi bir işin "düşük ücretli" bir iş olup olmadığına karar verirken, o ülkedeki saatlik medyan (ortanca) ücretin üçte ikisini "baraj" olarak kullanmaktadır. Daha açık bir ifadeyle, işçinin saatlik ücreti, ülkedeki saatlik medyan ücretin üçte ikisine eşit veya bundan daha yüksek ise, o işçi ILO'ya göre "düşük sayılamayacak" seviyede bir ücret alıyor demektir. Bu "formül" üzerinden yapılan hesaplamalar, ILO tarafından "istatistiksel veri" kisvesi altında utanmazca yayınlanmaktadır. Söz konusu istatistiklere bakılırsa, küresel kapitalizm yerküreyi âdeta yüksek ücretliler cennetine çevirmiştir: o kadar ki, son yıllarda, düşük ücretli işlerde çalışanların oranı Brezilya'da yüzde 14'e, Portekiz'de yüzde 6'ya, Venezuela'da yüzde 2,6'ya, Türkiye'de ise yüzde 1'e düşmüştür! (bkz. ILOSTAT (2025) *Low Pay Rate...*). Kısacası ILO, kraldan çok kralcı bir hevesle, yeni-liberalizmin işçi sınıfı cephesinde yarattığı tahribatı örtbas etmeye çalışmaktadır. Nitekim ILO'ya kulak asılırsa, 2023'te Türkiye'de gelir getirici bir işte çalışanlar arasında "aşırı" ya da "orta" seviyede yoksul olanların oranı yüzde sıfırdır! Bkz. ILOSTAT (2025) *Statistics on Working Poverty*.

<sup>39</sup> Bkz. ILO (2019) ve ILO (2020).

<sup>40</sup> ÇSGB (2022) *2022 Yılı Eğitim...*, s.21-22.

<sup>41</sup> Aynı kaynak, s.16-17. Ayrıca bkz. ÇSGB (2021) *2021 Yılı Eğitim...*, s.16.

Müfettişlerin sayısı gibi emek-zamanları da sınırlıdır ve dolayısıyla teftiş-dışı işlerde tüketilen zamanın mutlaka bir bedeli olmalıdır. Çerçeve 1’deki diğer örneklerden de (b, c, d) anlaşıldığı üzere, müfettişlere yaptırılan başka işler çeşitlenerek arttıkça denetimlerde kullanılacak emek-zaman daralmakta ve sonuç olarak, “rehberlik”, proje, iç emir derleme, çalıştay, “sosyal diyalog” vb. işlerin bedeli, “eldeki imkânlar” rağmen ulaşılmayan işçilere ödetilmektedir.

**“Bir Maniniz Yoksa Müfettişlerimiz Size Gelecek”:  
Teftişlerin Haber Verilerek Yapılması**

İş teftişinin aslî ve evrensel amacı, işçi haklarının işverenler tarafından çiğnenip çiğnenmediğini yerinde tespit etmek, gasp edilen hakların iadesini, telifisini ve/veya tazminini sağlamak ve böylelikle hak gasplarının önünü almaktır. Bu amaca ulaşmanın olmazsa olmaz koşullarından biri, işyerlerinin yeterli sıklıkta ve caydırıcı yaptırımlar eşliğinde denetlenmesi ise, bir diğeri de denetimlerin önceden haber verilmeksizin (çat kapı) yapılmasıdır. İşveren veya işveren vekiline önceden haber vererek teftiş yapılması, iş hukukunun evrensel normlarına aykırı olduğu gibi, yürürlükteki 12 Eylül artığı Anayasaya bile aykırıdır.

**Çerçeve 2: Haberli teftiş ve yarattığı sonuçlara dair bir örnek - SOMA**

3 Haziran 2011



**MECLİS ARAŞTIRMASI KOMİSYONU GÖRÜŞME TUTANAKLARI**

10 Haziran 2014 Salı

Komisyon üyelerinin Soma ziyareti

TEVRAT ÇÜN – Şimdi, şöyle bir şey: Müfettişler geleceğine yakın, on beş gün önceden haberimiz oluyordu. Elektrik panolarına kadar değişiyor, telefonlara kadar değişiyor. Soma Kömürleri Atabacası’ndayım ben, ben bunlara bizzat şahit oldum. [...] Ondan sonra, işte, sulu yerlere talaş dökülüyor, işte, olur ya, gelir yani olur ya belki hani dişli bir müfettiş gelir de hani o üçra köşelere girer ya işte. Bunlara şahit oldum gözümle. Yani sadece o gün için geçerli, ertesi gün toplanıyor.

MURAT YOKUŞ – Taş bacada makineyi nereye saklarsın? Hiçbir yere saklayamazsın, makineyi kenara çektim, üstünü örttüm, kapattım. Müfettişler aşağıda, bizim şu anki kurtulduğumuz yerin orda birinci bant vardı birinci bandın kışında -yani birinci bandın arkada tarafında diyeyim- arkasında, orada benim ustalarım makineyi gömdüler. Kürekle, kömür olduğu için olduğu yer, oraya gömdüler. Neden? Müfettişler gelecek.

*Kaynaklar:* TBMM (2014); gazete haberini aktaran ÇSGB (2011) *Organize Sanayi...*

Çerçeve 2’de, Soma katliamından tesadüfen sağ çıkan maden işçisi Murat Yokuş’un bahsettiği makine, sulu egzoz (nargile) düzeneği olmayan, yeraltındaki nefeslere zehir püskürten dizel bir makinedir<sup>42</sup> ve haberli teftiş sayesinde gömülerek gizlenmiştir. Facianın yaşandığı maddede ateşçi olarak çalışan Mehmet Çolak, gizlenen suç delillerinin dizel makinelerden ibaret olmadığına işaret etmektedir:

“Arkadaş da ateşçi, ben de ateşçiyim. Kömür ocaklarında jelatin dinamit kullanmak yasak fakat orada jelatin dinamit kullanılıyor. Antigrizu dinamitler metan ölçümlerinde metan varsa antigrizulu fakat genelde jelatin dinamit kullanılıyor.”<sup>43</sup>

Çerçeve 2’deki gazete kupürü, organize sanayi bölgelerinde çalışan işçilerin çalışma koşullarını “iyileştirmek” amacıyla 2011’de gerçekleştirilen bir teftiş programının “Sonuç Raporu”ndan alınmıştır. Bakanlığın çok sayıda resmî raporunun bunun gibi düzinelerce gazete kupürüyle bezenmiş olması sebepsiz olmasa gerektir. Bakanlık, belki de, teftişler esnasında “özen gösterilmesi gereken hususlar” konusunda iş müfettişlerine “subliminal mesaj” vermekte ya da yeni teftiş kültürünün hafızalara kazınması için müfettişleri görsel malzeme bombardımana tutmaktadır. Sebep ne olursa olsun, sonuç hukuk skandalıdır. Teftişlerin önceden duyurulması, hak gasplarının gizlenmesine, suç delillerinin karartılmasına zemin hazırlamaktadır. *Bursa Gerçek*’te çıkan şu haberi okuyalım:

“İş Teftiş Bursa Grup Başkanı Yaşar Ata, ‘[...] 1 Haziran’den itibaren teftişlerimiz başlayacak. Bu teftişlerimizde haksız rekabete sebebiyet vermemeyi ön planda tutuyoruz. Bunu da, yapacaklarımızı önceden duyurarak sağlayacağız. Yani teftiş yapmadan önce, teftiş yapılacağını bilinmesini istiyoruz’ diye konuştu. [...] İş Müfettişlerinden Hayrettin Saldı ise şunları söyledi: ‘Bu toplantının ardından, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı olarak, Bursa’da teftişlerimiz başlayacak. Birinci tur teftişlerimiz, ağustos ayı sonuna kadar devam edecek. Bu teftişlerimizde gerekmedikçe ceza yazmayı düşünmüyoruz.’ [...] İlk aşamada teftişler için iki sektör, bir de alan belirlendiğini kaydeden Hayrettin Saldı, ‘Sektörler tekstil ve metal, alan ise organize sanayi bölgeleri. İlk aşamadaki sektör ve alanlarımız böyle. Bunu herkes bilecek. Yani, artık klasik teftiş anlayışı yok. İşverenler, hangi sektörlerde ve bölgelerde inceleme yapıldığını önceden bilecek. İşverenlerin tamamı üzerinde, nazikçe bir psikolojik baskı yaratacağız’ şeklinde konuştu.”<sup>44</sup>

Çalışma Bakanlığının, teftiş edilecek işyerlerinin adlarını saklı tutarak bile olsa, şehir, sektör, alan, aşama ve tarih bilgilerini içerecek şekilde teftiş programlarını önceden duyurması, iş hukukunun evrensel ilkelerine aykırıdır. Aykırılığı ve dolayısıyla hukuksuzluğu, *Bursa Gerçek*’te çıkan yukarıdaki haber üzerinden şöyle muhakeme edebiliriz. Bakanlık yetkilileri, Bursa’da iş teftişlerinin 1 Haziran’da başlayacağını ve teftişlerin tekstil ve metal sektörleri ile organize sanayi bölgelerinde yapılacağını ilan etmekle, bu sektör ve bölgelerde faaliyet yürüten işyerlerinin patronlarına delil karartma, hak gasplarını gizleme fırsatı vermiş olmaktadır. Örneğin, söz konusu iki sektörde ya da organize sanayi bölgelerinde üretim yapan işyerlerinin patronları, kayıt dışı ya da kaçak istihdam ilişkisi kurarak (suç 1), asgari ücretin altında bir ücret ödeyerek (suç 2) ve illegal fazla mesaiye mecbur tutarak (suç 3) çalıştırdıkları işçileri, teftiş dönemiyle sınırlı bir süre

<sup>42</sup> Bkz. TBMM (2014), s.26, 34.

<sup>43</sup> Aynı kaynak, s.41. Aynı sayfada, maden işçisi Erhan Aydemir ise şunu belirtiyor: “bize dinamit attırmıyorlar denetlemeciler gelip geçinceye kadar.”

<sup>44</sup> Aktaran, ÇSGB (2011) *Organize Sanayi...*, s.56.

için *ücretsiz izne* çıkarmak (suç 4) suretiyle, haberli teftişi “tertemiz” savuşturmuş olacaktırlar. Bu örnekte, önceden haber vererek yapılan “teftişin”, hak ihlallerini azaltmak yerine artırdığı (suç sayısını üçten dörde çıkardığı) gözden kaçırılmamalıdır. Çalışma Bakanlığının, tekzip etmek şöyle dursun, fotoğrafını çekip resmî raporlarına eklediği, dolayısıyla altına imza atarak sahiplendiği aynı gazete haberinin şu yönünü de gözden kaçırmamak gerekir. İş Teftiş Bursa Grup Başkanı’nın, “*teftişlerimizde haksız rekabete sebebiyet vermemeyi*”, yani rekabet koşullarında eşitlik sağlamayı “*ön planda tutuyoruz*” derken işaret ettiği eşitlik, “emeğin sömürsü konusunda *uyulacak sınırlarda eşitlik*”<sup>45</sup> değil, denetimsiz/dizginsiz emek sömürsü konusunda sermayedarlara tanınacak fırsatlarda eşitliktir.

Çalışma Bakanlığının böyle bir “eşitlik” anlayışıyla teftiş programlarını kamuoyuna önceden duyurması, insan haklarının evrensel normlarına, Anayasaya ve Ceza Kanununa aykırı olduğu gibi, İş Teftişi Tüzüğüne<sup>46</sup> ve İş Teftişi Hakkında Yönetmeliğe de aykırıdır. Yönetmeliğin 6. maddesinin 1/b hükmüne göre, iş müfettişleri, “işyerlerine, gündüz ve gecenin çalışılan herhangi bir saatinde işveren veya işveren vekillerine önceden haber vermeden girmek ve [...] gerekli gördüğü incelemeyi yapmak” yetkisini haizdir.

Anayasanın 90. maddesi, usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmaların kanun hükmünde olduğunu ve bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiasıyla Anayasa Mahkemesine başvurulamayacağını hükme bağlamıştır. Sınıfsal güç ilişkilerinin özgül koşulları icabı ILO’nun işçi haklarına “duyarlı” olmak zorunda kaldığı bir dönemde, Uluslararası Çalışma Konferansının 1947 tarihli 30’uncu oturumunda kabul edilen 81 sayılı İş Teftişi Sözleşmesi de Türkiye’nin usulüne göre onayladığı bir milletlerarası antlaşmadır ve fakat Çalışma Bakanlığı tarafından sürekli ihlal edilmektedir. 81 sayılı Sözleşmeye göre, “iş müfettişlerine tevdi edilebilecek diğer vazifelerin, esas vazifelerini ifaya mâni olmaması” gerekir (m. 3/2); “iş teftişi vazifesinin müessir bir şekilde ifasına yetecek sayıda” iş müfettişi istihdam edilmelidir (m. 10); müfettişler “teftişe tabi her hangi bir işyerine günün veya gecenin her hangi bir saatinde serbestçe ve önceden haber vermeksizin” girebilmelidir (m. 12/1a); işyerleri “sık ve itinalı bir şekilde teftiş” edilmelidir (m. 16).<sup>47</sup>

14 Mayıs 2011 tarihli *Hürriyet* gazetesinin ekonomi ekinde, “*Müfettişler yola çıktı*” haberi manşetten verilmiştir. Haberin kaynağı Çalışma Bakanlığıdır. Burjuva basınının amiral gemisi sıfatıyla *Hürriyet*, Antalya’daki otel ve tatil köyü patronlarını uyarmaktadır: “‘personelin çalışma süreleri’ni içeren geniş kapsamlı bir teftiş dönemi başlıyor”! Bu haber, “geniş kapsamlı” ibaresi dışında doğrudur. Bakanlığın, Antalya, Aydın ve Muğla’da otel ve tatil köyü işçilerinin çalışma sürelerini “iyileştirmek” amacıyla hazırladığı teftiş programı, *Hürriyet*’in yanı sıra *Milliyet*, *Haber Alanya*, *Ege’de Bugün*, *Çağdaş Marmaris*, *Kuşadası Gözlem* gibi çok sayıda ulusal ve yerel gazete

<sup>45</sup> Marx (2011), s.468. Alıntı yaptığımız bu yapıtın Almanca orijinali 1867 yılında yayınlanmıştır.

<sup>46</sup> 6/8/1979 tarihli ve 7/17925 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan bu tüzük, 18/4/2022 tarihli ve 5433 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile yürürlükten kaldırılmıştır. Tüzüğün, müfettişlerin yetkilerini düzenleyen 15. maddesinin G fıkrası şöyledir: “Teftişe tabi olan veya tabi olduğu kanısına varılan işyerlerine ve eklentilerine, gündüz ve gecenin çalışılan herhangi bir saatinde *işveren veya işveren vekillerine önceden haber vermeden* girmek ve [...] gerekli gördüğü incelemeyi yapmak.”

<sup>47</sup> Sözleşmenin Resmî Gazetede (RG) yayımlanan tam metni için bkz. RG (1950), s.273–276.

tarafından il ve ilçe düzeyinde yedi düvele duyurulmuştur.<sup>48</sup> Keza teftiş öncesinde ve/veya teftiş sırasında yapılan "eğitim ve bilgilendirme toplantıları" ile "işbirliği ve duyarlılık oluşturma protokolleri" de, işverenlerde farkındalık yaratmaktan ziyade iş teftişini her işverenin fark etmesine, "tedbir" almasına yaramıştır. Bu konuda öyle ileri gidilmiştir ki, "cuma hutbesinde emeğin değerini belirtir konunun işlenmesi" için kaymakamlıklarla protokoller bile imzalanmıştır.<sup>49</sup>

Çalışma Bakanlığı, teftiş programlarının detayları hakkında "sosyal taraflara" bilgi verirken, bilgilendirme mekânı olarak bazen ultra lüks otelleri tercih etmektedir. Bakanlık, örneğin, dizi sektörü programlı teftişinin henüz *hazırlık aşamasında*, TESİYAP (Televizyon ve Sinema Filmi Yapımcıları Derneği) üyeleri ile 08.03.2017 tarihinde, TESİYAP'a üye tüm yapımcı temsilcileriyle ise 30.03.2017 tarihinde Mövenpick Hotel'de (Levent/İstanbul) "bilgilendirme, bilinçlendirme ve farkındalık oluşturma toplantısı" yaparak "teftiş süreciyle ilgili sosyal taraflara bilgi ver[mıştır]."<sup>50</sup> Mekân seçimini kimin yaptığı, masrafları kimin karşıladığı ve böyle bir toplantının "müfettişler için zaruri bulunan nüfuz ve tarafsızlığa halel"<sup>51</sup> verip vermediği sorularına, Çalışma Bakanlığı yayınlarını tarayarak yanıt bulmak mümkün değildir.

Bakanlık, teftiş edeceği sektörleri önceden duyurmakla, teftiş *etmeyeceği* sektörleri de alenen duyurmuş olmaktadır. Kanımızca, ilki kadar ikincisi de iş teftişinin doğasına aykırıdır ve hak ihlallerinin yaygınlaşmasına zemin hazırlamaktadır. Örneğin, Çalışma Bakanlığının internet ortamında yayınladığı Teftiş Bülteni'nde (Nisan 2024, sayı 2), 2024 yılında *gerçekleştirilecek* "iş sağlığı ve güvenliği" programlı teftişlerinin toplam 10 iktisadi faaliyet grubuyla sınırlı tutulduğu ve bu çerçevede 60 civarında teftiş yapılacağı açıklandığı gibi, söz konusu faaliyet gruplarının adları da bir bir sıralanmaktadır.<sup>52</sup> Dolayısıyla, Bakanlık, geriye kalan 66 iktisadi faaliyet grubunun işçi sağlığı ve güvenliği programlı teftişlerinden muaf tutulduğunu açıkça ilan etmiş olmaktadır. NACE Rev.2 istatistiksel tasnifiyle, teftişten muaf tutulduğu açıklanan faaliyet gruplarından *bazıları* şöyledir: deri ürünleri imalatı, kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünleri imalatı, kimyasal ürün imalatı, elektrikli teçhizat imalatı, kanalizasyon işleri, bina inşaatı, insan sağlığı hizmetleri...<sup>53</sup>

### ***Ceza Yerine Süre Verilmesi, Yaptırımların Caydırıcı Olmaktan Çıkarılması***

"Proaktif" sözcüğü "önleyici" anlamına gelmektedir. Şimdiye dek verilen bilgiler, "proaktif teftiş" politikasının, hak ihlallerini önlemekten ziyade *ihlallerin önlenmesini önlemeye*, yani hak gasplarını teşvik etmeye hizmet ettiğini göstermektedir. Okuyucu, buradan itibaren vereceğimiz bilgileri bu türden "teşviklerin" ilave örnekleri olarak değerlendirebilir. Meseleyi daha iyi

<sup>48</sup> Bkz. ÇSGB (2011) *Turizm Sektöründe...*, s.48–53.

<sup>49</sup> ÇSGB (2011) *Turizm Sektöründe...*, s.47.

<sup>50</sup> AÇSHB (2018) *Dizi...*, s.25.

<sup>51</sup> 81 sayılı İş Teftişi Sözleşmesi, m. 3/2. Bkz. RG (1950), s.273.

<sup>52</sup> (1) ana metal sanayii, (2) fabrikasyon metal ürünler imalatı (makine ve teçhizat hariç), (3) başka yerde sınıflandırılmamış makine ve ekipman imalatı, (4) motorlu kara taşıtı, treyler (römork) ve yarı treyler (yarı römork) imalatı, (5) diğer metalik olmayan mineral ürünlerin imalatı, (6) atığın toplanması, ıslahı ve bertarafı faaliyetleri, (7) gıda ürünleri imalatı, (8) kauçuk ve plastik ürünlerin imalatı, (9) tekstil ürünleri imalatı, (10) taşımacılık için depolama ve destekleyici faaliyetler. Bkz. ÇSGB (2024) *Teftiş Bülten* (Sayı 2) s.12. Bakanlık, "işin yürütümü" ile ilgili yapılacak programlı teftişleri de aynı şekilde ifşa etmiştir. Bkz. aynı kaynak, s.13.

<sup>53</sup> Ekonomik faaliyetlerin kısım ve bölüm düzeyinde istatistiki sınıflaması (NACE. Rev.2) için bkz. TÜİK (2025) *Avrupa...*


kavramak için şöyle de düşünebilirsiniz: Oturduğunuz apartmanın giriş katının A şirketi tarafından kiralandığını ve şirketin buraya bir market açtığını kabul edin. A şirketinin patronu, alanı genişletmek, markete daha fazla raf yerleştirmek ve nihayetinde daha çok para kazanmak amacıyla, bir süre sonra kat kolonlarının bazılarını kesmiş olsun. Durum açığa çıkınca, yetkililerin “derhal” harekete geçerek şirket patronuna şöyle bir yazı gönderdiğini düşünün:

“A şirketinin sayın patronu, marketinizde tespit ettiğimiz mevzuata aykırılığın giderilmesi hususunda gereğini yerine getireceğinize içtenlikle inanıyoruz. Bunun için size 90 gün süre tanıyoruz. Aksi halde, 70.000 (yetmiş bin) Türk Lirası para cezası uygulamak zorunda kalacağız. **Önemli Not:** Unutmayınız ki, ceza yahut yaptırım, öncelikli olarak tercih etmediğimiz bir yöntemdir.”

“Proaktif teftiş” kisvesi altında yapılan denetimlerin yukarıdaki teşbihten eksik kalır yanı yoktur; cabası, riskin vakaya dönüştüğü, mevzuata aykırılığın fiili ve üstelik hayati sonuçlar doğurmaya başladığı bazı hallerde bile, siyasal iktidarın patronlara karşı “nezaketini” özenle koruması, ceza yerine süre vermeyi yeğlemesidir. Çerçeve 3 (a) ve (b)’de itiraf edildiği gibi, Çalışma Bakanlığı “mevzuata aykırılıkların giderilmesi için” işverenlere önce süre vermekte, “süre sonunda giderilmeyen husus bulunması durumunda” ise “öncelikli olarak tercih etmediği” yaptırım yoluna başvurmaktadır.

### Çerçeve 3: Zoraki yaptırım, bol keseden süre (Bakanlık belgeleri)

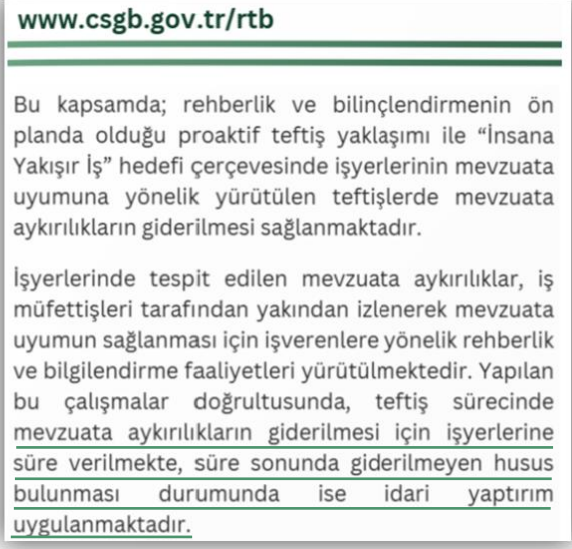
(a)



İş müfettişinin öncelikli amacı işyerinizde var olan riskleri gidermek, iş ilişkilerinin iyileştirilmesini sağlamak, işyeri ortam ve koşullarının hem işçiler hem de işverenler açısından sağlıklı ve güvenli bir işyeri haline getirebilmektir.

**Unutmayınız Ki Yaptırım, İşyerinde Varolan Sorunların, Bütün Çabalara Rağmen Çözülemez Halinde Uygulanmak Zorunda Kalınan Ve İş Müfettişlerinin Öncelikli Olarak Tercih Etmediği Bir Yöntemdir.**

(b)



[www.csgb.gov.tr/rtb](http://www.csgb.gov.tr/rtb)

Bu kapsamda; rehberlik ve bilinçlendirmenin ön planda olduğu proaktif teftiş yaklaşımı ile “İnsana Yakışır İş” hedefi çerçevesinde işyerlerinin mevzuata uyumuna yönelik yürütülen teftişlerde mevzuata aykırılıkların giderilmesi sağlanmaktadır.

İşyerlerinde tespit edilen mevzuata aykırılıklar, iş müfettişleri tarafından yakından izlenerek mevzuata uyumun sağlanması için işverenlere yönelik rehberlik ve bilgilendirme faaliyetleri yürütülmektedir. Yapılan bu çalışmalar doğrultusunda, teftiş sürecinde mevzuata aykırılıkların giderilmesi için işyerlerine süre verilmekte, süre sonunda giderilmeyen husus bulunması durumunda ise idari yaptırım uygulanmaktadır.

*Kaynaklar: ÇSGB (2012) İş Teftişi Nedir...; ÇSGB (2024) Teftiş Bülten (Sayı 1).*

İşçi sağlığı ve güvenliği açısından hiçbir risk oluşturmaması koşuluyla, teftiş sırasında tespit edilen mevzuata aykırılıkların giderilmesi için işverene bazı durumlarda elbette süre tanınabilir. Örneğin, iş müfettişi, işçilerin özlük dosyasını düzenlemesi için işverene makul bir süre verebilir. Bununla birlikte, özlük dosyası düzenlememek, yürürlükteki mevzuata aykırı ve idari yaptırıma bağlı bir fiil olduğu için, müfettişin aynı zamanda yaptırım uygulaması (bu örnekte, işve-

rene idari para cezası verilmesi için işlem yapması) gerekir. Müfettişleri aksi yönde işlem yapmaya zorlamak, yani ceza yerine süre vermeye mecbur tutmak şüphesiz ki suçtur. Teftiş sırasında, işçilerin yaşama hakkını, sağlığını ve güvenliğini tehlikeye atan mevzuat ihlallerine rastlanılması durumunda, işi derhal durdurmak, işçileri işyerinden tahliye etmek ve işveren hakkında suç duyurusunda bulunmak yerine, mevzuata aykırılıkların giderilmesi için işverene zaman tanımak ve bu süre zarfında yaşanabilecek facialara ihtimal vermemek ise çok daha ağır bir suçtur.

Çalışma Bakanlığı, kendi hazırladığı ve "genelge eki" olarak müfettişlere dağıttığı teftiş rehberleri aracılığıyla, sistematik bir şekilde hukuku çiğnemektedir. Teftiş rehberlerinin hukuka aykırı kurallarını açıklamaya başlamadan önce, hukuksal statüsüne kısaca değinmekte yarar var. Teftiş rehberleri Çalışma Bakanlığı genelgelerine eklenerek müfettişlere dağıtıldığına göre, bu rehberlerin hukuksal değeri en fazla "genelge hükmünde" olabilir. Kamu hukuku profesörü Kemal Gözler'e göre "'genelge' denilen şey", bir hukuk normu bile sayılamaz; olsa olsa "bir bakanın kendi personeline verdiği bir emirdir [...] ve emrin muhatabı olan personel dışında kimseyi ilgilendirmez. Genelgelere vatandaşların hakları ve ödevleriyle ilgili bir hüküm konulamaz. Zaten genelgeler, vatandaşlara hitaben değil, memurlara hitaben yazılır. Genelgeler, vatandaşların haklarını ve ödevlerini ilgilendirmedikleri için de Resmî Gazetede yayınlanmazlar."<sup>54</sup> Genelge, karar, tebliğ, sirküler, usul, esas, tamim, yönerge ve benzeri metinlere, kanun kuralını değiştiren bir kural konulamayacağı gibi, yasal düzenlemelerle bağdaşmayan bir kural da konulamaz.<sup>55</sup> Aynı şekilde, "[k]anunda yer almayan bir sınırlama, kısıtlama ya da yükümlülük [genelge, tebliğ, yönerge gibi] adsız düzenleyici işlemlerle öngörülemez."<sup>56</sup> Danıştay'a göre, kanunda yer almayan bir düzenlemenin, genelgelere yorum yoluyla eklenmesi de hukuka aykırıdır.<sup>57</sup> Bu konuda çok sayıda Yargıtay kararı olduğunu da hatırlatalım. Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 17.05.2012 tarih ve E.2011/2500, K.2012/9052 numaralı kararında, normlar hiyerarşisi şöyle açıklanmıştır:

"Anayasa'nın 138. maddesinde de yer alan, 'Normlar hiyerarşisi' ilkesi uyarınca, hukuk kuralları yukarıdan aşağıya doğru 'Anayasa', 'Kanun', 'Kanun Hükmünde Kararname', 'Tüzük', 'Yönetmelik' ve 'Diğer alt düzenleyici işlemler (Yönerge, Genelge vb.)' şeklinde sıralanmakta olup, alt kademe[de] yer alan bir normun üst kademedeki norma aykırı olması ya da onun kapsamını aşan düzenlemeler içermesi mümkün bulunmamaktadır. Bu durum, 'Genel kurallar, usulü dairesinde değiştirilinceye veya kaldırılıncaya kadar, düzenleyici işlem tesis etme yetkisi olan makam ve kurumları da bağlar' [...] prensibi ile izah olunmaktadır. Bu ilkenin doğal sonucu olarak, normlar hiyerarşisinde üst kademedede yer alan yasal kurallara aykırı düzenleyici tasarrufların idare tarafından yürürlüğe konulmasının hukuka aykırı olacağı şüphesizdir."<sup>58</sup>

Halen yürürlükte olan Teftiş Rehberi, Soma katliamından yaklaşık bir buçuk yıl sonra, 12 Kasım 2015 tarihinde çıkarılmıştır. Bu rehber, önceki rehberlerde (özellikle 2011 ve 2013 tarihli rehberlerde) yer alan hukuksuzluklara yenilerini ekleyerek, teftiş kurumunun "son halini" almasında kritik bir rol oynamıştır. Yürürlükteki Teftiş Rehberi, her şeyden önce yetki tecavüzü doğuran yönüyle hukuka aykırıdır. 19/04/2022 tarihine değin yürürlükte olan İş Teftişi Tüzüğü gibi, Tüzüğün

<sup>54</sup> Gözler (2021).

<sup>55</sup> Şanlı Atay (2011), s.101.

<sup>56</sup> Şanlı Atay (2011), s.102, vurgu orijinal.

<sup>57</sup> Şanlı Atay (2011), s.105.

<sup>58</sup> Aktaran, Çalışma ve Toplum (2012), s.439.

yerini almak üzere aynı tarihte yürürlüğe konulan İş Teftişi Hakkında Yönetmelik de, teftişlere ara (işverenlere süre) verilip verilmeyeceğini kesin bir şekilde müfettişlerin takdirine bırakmış<sup>59</sup> olmasına rağmen, “genelge denilen şeye” ek olarak iliştilen Teftiş Rehberi marifetiyle, söz konusu takdir yetkisi müfettişlerden alınmıştır. Rehberin *Teftiş Sırasında Uyulacak Esaslar* başlıklı kısmında, takdir yetkisi tecavüzü, “önleme odaklı iş teftişi anlayışının bir parçası” olarak şöyle açıklanmaktadır:

“[...] hem programlı hem de program dışı teftişlerde, işverence noksanlık ve aykırılıkların giderilmesine yönelik talepler ile ilgili olarak teftişe ara verilmesi yoluna gidilmesi, önleme odaklı iş teftişi anlayışının bir parçası olacağından; yapılan teftiş esnasında mevzuata aykırılıklar tespit edilmesi ve bunların işverence giderileceği beyan edilmesi halinde, *mevzuata aykırılıkların işverence uygun sürede giderilebileceğinin müfettişçe takdir edilmesi durumunda bir bildirim düzenlenerek işverene süre verilir. Söz konusu bildirim işveren veya vekiline tebliğ edilerek teftişe ara verilir.* İşverenliğin süre talep etmediği durumda ise bu husus ayrı bir tutanak ile kayıt altına alınır.”<sup>60</sup>

Rehbere göre, müfettiş, işverenden mevzuata aykırılıkları *derhal* gidermesini isteyemeyecektir. Öncelik işverenindir. İşveren, mevzuata aykırılıkları gidereceğini “beyan” ederse, müfettiş, işverene *süre verip vermemeyi değil*, söz konusu aykırılıkların “işverence uygun sürede” *giderilip giderilemeyeceğini* takdir edebilecektir. İşverene tanınacak “uygun süre”, teftişe ara vermeyi gerektirecek denli uzun tutulacaktır. “İşverenliğin süre talep etmediği durumda ise” yapacak bir şey yoktur (!), “bu husus ayrı bir tutanak ile kayıt altına” alınacaktır.

2007 ve 2011 tarihli Rehberlerde geçen şu paragrafın yürürlükteki 2015 tarihli Teftiş Rehberinde *tamamen sansür edilmiş olmasını* da “önleyici” teftiş stratejisinin sınıfsal öncelikleri bağlamında okumak gerekir:

“Yapı [inşaat] ve maden işyerlerinde mevzuata aykırılıkların tespiti halinde *süre verilmez.* Mevzuata aykırılıklar, işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında, işçilerin yaşamı için tehlike arz *etmiyorsa* tespit edilen hususların *derhal giderilmesi istenerek idari para cezası uygulanması istenir.*”<sup>61</sup>

İdare hukukunun temel prensiplerine ve üst mahkeme kararlarına aykırı olmasına rağmen, iş müfettişlerini işverenlere süre vermeye mecbur tutan Rehber “normlarının” bir tür “kanun kuralı” olarak uygulamaya aktarıldığı anlaşılmaktadır. Programlı teftişlerin genel değerlendirme raporlarında bu konuda sayısız örnek vardır. Bunlardan birkaçı şöyledir:

<sup>59</sup> İş Teftişi Tüzüğüne göre (m.22) “Tamamlanması için mevzuatça önel verilmesi zorunlu bulunmadığı halde ve derhal tamamlanmaması işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından yakın bir tehlike göstermeyen eksiklik ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi için müfettişçe uygun bir önel *verilebilir.*” İş Teftişi Hakkında Yönetmeliğin ilgili maddesi (10/1) ise şöyledir: “Teftiş esnasında tespit edilen mevzuata aykırı hususların uygun bir sürede giderileceğinin işverence beyan edilmesi halinde, *işverene süre verilmek suretiyle teftişe ara verilmesi, müfettiş takdirindedir.* Ara verme uygulamasında teftiş, işverene verilen süre sonunda tamamlanır.”

<sup>60</sup> ÇSGB (2015) *Teftiş Rehberi*, s.15. Ayrıca bkz. aynı kaynak, s.18, 23 ve 51.

<sup>61</sup> ÇSGB (2011) *İş Teftişi Rehberi*, s.72 ve ÇSGB (2007) *İş Teftişi Rehberi*, s.45.

"Dizi Sektöründe Çalışanların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi, 2017 yılının Mart ayında başlamış, [...] Aralık ayı sonu itibari ile söz konusu programlı teftiş tamamlanmıştır. [...] *Programına alınan tüm işyerlerinde teftiş iki aşamalı olarak planlanmıştır.*"<sup>62</sup>

"[2018 yılında] 'Tekstil Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftişi' kapsamında 724 işyerinde teftiş gerçekleştirilmiş olup, *1 işyeri hariç tüm işyerlerinde işverenin talebi üzerine süre verilmiştir.*"<sup>63</sup>

"Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının 'Metal Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftişi 2024 Yılı Uygulama Esasları' doğrultusunda, teftişlere 2024 yılının Nisan ayında başlanmış[tır...] Teftiş Rehberi'nin [...] hükümleri doğrultusunda [...] mevzuata aykırılıkların işveren tarafından giderilebileceğinin müfettiş tarafından takdir edildiği durumlarda bildirim düzenlemek suretiyle teftiş programını aksatmayacak şekilde teftişe ara verme uygulamasına gidilmiştir."<sup>64</sup>

Teftiş Rehberine göre, "ara verme süresi her halde görev ve rapor devrine neden olmayacak şekilde uygulanır." Gelgelelim, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının kendi hazırladığı teftiş programlarını aksatmak pahasına işverenlere ilave süre vermekten geri durmadığı örnekler de az değildir:

"Bazı programlı teftişlerin [...] birinci ve ikinci aşamalarında tespit edilmiş olan ve giderilmemiş olan mevzuata aykırılıkların, işveren tarafından giderileceğinin beyan edilmesi ve *işverenin teftiş dönemini aşan ek süre talebinin Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'na uygun görülmesi üzerine* bildirim düzenlemek suretiyle teftişe [yeniden] ara verme uygulamasına gidilmiştir. Bildirimde yer alan süre sonunda işyerinde gerçekleştirilen *üçüncü aşama* teftişte, bildirimde yer alan mevzuat aykırılıklarının giderilip giderilmediğine ilişkin denetim gerçekleştirilmiştir".<sup>65</sup>

Çalışma Bakanlığı, işyerlerinde "hayati tehlike" oluşturan "hususlar"<sup>66</sup> hariç, hem işçi sağlığı ve iş güvenliği hem de işin yürütümü teftişlerinde işverenlere zaman tanımayı niçin bu kadar önemsemektedir? Bu sorunun yanıtını daha önce vermiş bulunuyoruz (bkz. Çerçeve 3). Yine de tekrar etmekte yarar var: Bakanlık, "mevzuata aykırılıkların giderilmesi için" işverenlere önce süre vermekte, "*süre sonunda giderilmeyen husus bulunması durumunda*" ise *öncelikli olarak tercih etmediği*" yaptırım yoluna başvurmaktadır. ***Daha açık biçimde söylersek, Bakanlık, işverenlerin idari para cezası almaktan kurtulmalarına fırsat tanırken, yürürlükteki mevzuatı bizzat çiğnemektedir!*** Teftiş Rehberine ve İş Teftişi Usul ve Esası isimli iç genelge ekine şu türden hükümler koymak, aşağıda değineceğimiz hukuksuzlukları ortadan kaldırmaz; tam tersine Bakanlığın hukuka aykırı icraat ve işlemlerine somut delil oluşturur:

<sup>62</sup> AÇSHB (2018) *Dizi...*, s.12 ve 21.

<sup>63</sup> AÇSHB (2019) *Tekstil...*, s.35.

<sup>64</sup> ÇSGB (2025) *2024 Yılı Metal...*, s.6.

<sup>65</sup> ÇSGB (2025) *2024 Yılı İş Sağlığı...*, s.9.

<sup>66</sup> Gerek Teftiş Rehberinde gerekse İş Teftişi Usul ve Esası isimli kaynakta, hak ihlali, suç vb. sözcükler yerine, ağırlıklı olarak "husus" sözcüğünün tercih edildiğini bu arada belirtelim: "noksans hususlar", "hayati tehlike oluşturan hususlar", "kayıt dışılık gibi hususlar", "toplu işçi çıkarma hususu", "inceleme talebine konu hususlar", "iddia olunan hususlar", "mevzuata aykırı hususlar", "olumsuz hususlar", "teftişte tespit edilen hususlar", "belirtilen hususlara aykırı hususlar", "bahse konu hususlar"...

Söz konusu iki kaynak ve Bakanlığın başka pek çok yayını, metin çözümlemesi veya söylem analizi yöntemiyle nitel araştırma yapmak isteyenlere epey malzeme sunuyor.

“Teftiş sürecinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların [işverenlere verilen süre zarfında] giderilmesi halinde *idari para cezası uygulanmaz*.”<sup>67</sup>

“Mevzuata aykırılık tespit edilen işe işveren tarafından son verilmiş olduğu veya mevzuata aykırılık tespit edilen makine, ekipmanın sökülmüş, satılmış, taşınmış olduğu tespit edilirse, [...] mevzuata aykırılığa ilişkin tehlikenin tamamen ortadan kalktığı kanaati [müfettişte] olduğu durumlarda, *mevzuata aykırılık için idari işlem (idari para cezası, durdurma vb.) yapılmayacaktır*.”<sup>68</sup>

“İş sağlığı ve güvenliği yönünden yapılan teftişlerde; işyeri sağlık ve güvenlik birimi, emzirme odası ve çocuk bakım yurdu konularının [...] teftiş konuları arasında olmaması durumunda *tutanakta herhangi bir tespite yer verilmeyecek* ve raporun [...] ‘V. Bölüm: Alınması Gerekli Tedbirler’ bölümüne *bu mevzuata aykırılıklar eklenmeyecek ve işverene bu konular ile ilgili bir tebligat yapılmayacaktır*.”<sup>69</sup>

Yukarıda, idare hukuku doktrinine atıflar yaparak, genelgelere vatandaşların haklarını ve ödevlerini etkileyecek bir hüküm konulamayacağını, üst normlarda yer almayan bir kısıtlama veya yükümlülüğün genelgeler aracılığıyla kimseye dayatılmayacağını, zaten üst mahkeme kararlarının da bu yönde olduğunu belirtmiştik. Yargıtay kararından aktardığımız paragrafın son cümlesi şöyle bitiyordu: “normlar hiyerarşisinde üst kademede yer alan yasal kurallara aykırı düzenleyici tasarrufların idare tarafından yürürlüğe konulmasının hukuka aykırı olacağı şüphesizdir.”

***Şimdiye dek verdiğimiz bilgilerden açıkça anlaşıldığı üzere, Çalışma Bakanlığı, birincisi, işverenlere süre verip vermeme konusunda müfettişlerin sahip olduğu takdir yetkisine tecavüz ederek; ikincisi, 6331 ve 4857 sayılı Kanunların idari para cezalarıyla ilgili mutlak emredici kurallarını hiçe sayarak; üçüncüsü, uygulanmayan idari para cezaları nedeniyle devasa miktarlarda kamu zararına yol açarak ve dördüncüsü, işçi haklarını ihlal eden işverenler hakkında iş müfettişlerinin derhal ve koşulsuz olarak idari yaptırım uygulama yetkisini<sup>70</sup> sakatlayarak, taammüden ve ara vermeden hukuku çiğnemektedir.***

<sup>67</sup> ÇSGB (2015) *Teftiş Rehberi*, s.23.

<sup>68</sup> ÇSGB (2024) *İş Teftişi...*, s.27.

<sup>69</sup> Aynı kaynak, s.29.

<sup>70</sup> Bu yetkinin uluslararası hukuki dayanağı, Uluslararası Çalışma Örgütü – ILO’nun 81 sayılı sözleşmesi değil, Anayasasıdır. 81 sayılı ILO sözleşmesi, sınırlı bir çerçevede de olsa, işverenlere yaptırım uygulayıp uygulamamayı müfettişin takdirine bırakmıştır. 4857 ve 6331 sayılı kanunlar ise, işverenlere uygulanacak idari yaptırımları mutlak emredici hükümlere bağlayarak herhangi bir yoruma ya da takdir yetkisine izin vermemiştir. Şu halde 81 sayılı sözleşme ile ulusal mevzuat arasında bir çatışma ya da tutarsızlık olduğu söylenebilir mi? Bu soruya “hayır” dışında verilebilecek objektif bir yanıt yoktur; zira ILO Anayasasının 19. maddesinin 8. fıkrası aynen şöyledir: “Konferans tarafından herhangi bir Sözleşme veya Tavsiye Kararı’nın kabulü veya bir üye tarafından herhangi bir Sözleşme’nin onaylanması, ilgili **işçilere** Sözleşme ve Tavsiye Kararı’nda öngörülenlerden daha uygun koşullar sağlayan yasa, karar, teamül veya anlaşmayı hiçbir şekilde etkilemeyecektir.” Dolayısıyla, örneğin, işçilerin ara dinlenme (mola) haklarını gasp eden bir işverene müfettişin idari yaptırım uygulamak yerine 81 sayılı sözleşmeye dayanarak “ihtar”da bulunması, 4857 sayılı İş Kanununa ve ILO Anayasasının söz konusu hükmüne açıkça aykırıdır. Başka biçimde söylersek, işçilere görece daha uygun koşullar sağlayan yasalar yürürlükte olduğu sürece, müfettişin 81 sayılı sözleşmeye dayanarak işveren lehine takdir yetkisi kullanması hukuken mümkün değildir. Ne var ki uygulamada, olmayan takdir yetkisine Teftiş Rehberi aracılığıyla müdahale edilmekte ve böylelikle, işçi haklarını ihlal eden işverenler hakkında iş müfettişlerinin derhal ve koşulsuz olarak idari para cezası uygulama yetkisi (ya da daha doğru bir ifadeyle yükümlülüğü), hukuka aykırı bir şekilde sakatlanmaktadır. ILO Anayasası ve 81 sayılı sözleşmenin resmi çevirileri için bkz. ILO (t.y) ve RG (1950).

Gerek 4857 sayılı İş Kanunu, gerekse 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, hükme bağladığı kuralları ihlal eden işverenler için bir dizi idari yaptırım öngörmüştür. Örneğin, 4857 sayılı İş Kanununun 104. maddesine göre, çocuk ve genç işçileri gece çalıştıran işveren veya işveren vekiline, 2026 yılı için güncellenmiş miktarıyla 26.620 Türk Lirası "idari para cezası *verilir*." 6331 sayılı Kanunda da işverenlere uygulanacak idari para cezaları mutlak emredici bir dille, "verilir" emir kipiyle kaleme alınmış olmasına rağmen, Çalışma Bakanlığının işverenlere öncelikli olarak verdiği şey ceza değil "süre"dir. Bakanlığa göre, kanunları çiğneyen her işverene idari para cezası *verilmez*; yalnızca süreyi (ve icabında ek süreyi) değerlendirmeyen işverenlere ceza verilir. İdari yaptırımlarla ilgili yasal düzenlemeler, hukuksal ilkeler ve doktrin görüşleri, Bakanlığın bu tutumunun hukuka aykırı olduğunu bir kez daha kanıtlamaktadır: 5326 sayılı Kanuna göre, idari yaptırımlarda "*derhal uygulama kuralı geçerlidir*" (m.5/1). İş hukukçularına göre, idari para cezası uygulanması gereken fiilleri "yaptırımsız bırakmak, başta İSGK olmak üzere iş sağlığı ve güvenliği mevzuatıyla ve genel hukuk sistematigiyle bağdaşmamaktadır"; zira "cezaları ortadan kaldıran af ve benzeri kurumlar" idari yaptırımlar alanında mevcut değildir; dolayısıyla "*idari yaptırımların derhal ve koşulsuz olarak yerine getirilmesi*" gerekir.<sup>71</sup> İdare hukuku doktrininden de benzer örnekler verilebilir: İdari açıdan "yaptırım gerektiren fiil, icrai bir davranış ile işleniyorsa icrai davranışın yapıldığı anda; ihmali bir davranış ile işleniyorsa ihmalin gerçekleşmesi anında işlenmiş sayılacaktır."<sup>72</sup> Bu nedenle, "idari yaptırımlar ceza yaptırımlarında olduğu gibi ertelenemez ya da başka bir yaptırıma çevrilemez."<sup>73</sup>

İşçi haklarından geriye kalan ne varsa onu da fiilen gasp eden patronlara karşı "üç kurşunluk" idari para cezalarını dahi derhal ve koşulsuz olarak uygulamaya eli varmayan Çalışma Bakanlığı, "önleyicilik" uğruna bildiğini okumaya devam ederken, iş müfettişlerinin görüş ve önerilerini hiçe saymaktan da geri durmamıştır. Müfettişlere göre iki aşamalı teftiş sistemi, işverenleri, "müfettişler gelince süre veriyorlar, o zaman yaparız" anlayışına sevk ettiği için işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinin ertelenmesine neden olmaktadır. "Aynı işyerine en az iki defa gidildiğinden daha az sayıda işyerinin teftiş görmesi" kaçınılmaz hale gelmektedir; dolayısıyla, "tekrar tek aşamalı teftiş sistemine geçilmesinin müfettişler tarafından her açıdan daha verimli olacağı düşünülmektedir."<sup>74</sup> Zira "işverenlerin iki aşamalı teftiş sisteminden haberdar olması kısa sürede yapılabilecek iyileştirmeleri göz ardı etmelerine sebep olmakta, bu algı da teftişlerin verimliliğini negatif yönde etkilemektedir."<sup>75</sup>

İş müfettişleri tarafından kaleme alınan başka bir raporda ise "önleyici" teftiş stratejisinin neyi önlemeye hizmet ettiği şöyle açıklanmaktadır:

"Ek süre talebi uygun bulunan işyerlerine üçüncü hatta dördüncü kez gidilmiştir.

Bu durum eldeki kaynak ve imkânların, verimli ve etkin kullanılmasının önüne geçmektedir. Kaldı ki [...] 49 işyerinde yapılan ilk aşama teftişleri sonucu toplam 2.129 adet mevzuata aykırılık tespit edilmiştir. İlk aşama teftişlerinde ortaya çıkan bu sonuç işverenlerin, müfettişler gelene kadar iş sağlığı

<sup>71</sup> Aydın ve Ezer (2014), s.17, 18. Aynı makaleden (s.20) şu cümleyi de buraya aktaralım: "Teftiş bitmeden eksiklikler giderilse dahi iş müfettişi işverene idari yaptırım uygulayabilmelidir."

<sup>72</sup> Gündüz (2017), s.40.

<sup>73</sup> Aşkın Akarçay (2025), s.2262.

<sup>74</sup> AÇSHB (2018) *Tekstil...*, s.100; AÇSHB (2018) *Kauçuk ve Plastik...*, s.29.

<sup>75</sup> AÇSHB (2017) *Ana Metal...*, s.41.

ve güvenliği konusundaki yasal yükümlülüklerini yerine getirmediklerini, bu konuyu ihmal ettiklerini göstermektedir.”<sup>76</sup>

“Ara verme uygulamasının yanında teftişlerin risk esaslı olması nedeniyle işverenler iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini yalnızca iş müfettişlerinin tespitleri ile sınırlandırmaktadırlar. Yani işverenler [...] işyerlerinde oluşturulması gereken sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının yalnızca iş müfettişlerince tespit edilen eksiklerin giderilmesi ile sağlandığını düşünmekte ve yapılan teftişlerin kapsamı dışında kalan konularda yükümlülüklerini yerine getirmemektedirler.”<sup>77</sup>

Müfettişlere göre “mevcut idari para cezalarının caydırıcı olmaması, işyerinin teftişini yapan müfettişin işini güçleştirmektedir.”<sup>78</sup> Öyle ki “kanun hükümlerine aykırı davranmanın işverenler açısından daha cazip hale geldiği, bu nedenle de cezaya katlanarak yasal olmayan uygulamalara devam ettikleri tespit edilmiştir.”<sup>79</sup> Para cezalarının “caydırıcılık unsuru taşınamaması nedeniyle ihlalin giderilmesinde yetersiz kaldığı hatta ihlali teşvik ettiği”<sup>80</sup> inkâr edilemez bir gerçek olduğu için, müfettişlere göre atılması gereken adımlar bellidir: Her şeyden önce “idari para cezalarına caydırıcılık kazandırılması”<sup>81</sup> ve yaptırımı olmayan “bir takım kural ve hususların cezai yaptırımlarla desteklenmesi”<sup>82</sup> gerekir. Dahası, yürürlükteki mevzuata, “ruhsat iptali”<sup>83</sup>, “kamu ihalelerine [katılmaktan] men cezası”<sup>84</sup>, “ödenmeyen veya eksik ödenen ücretin katları tutarında idari para cezası”<sup>85</sup> gibi yeni yaptırımlar eklenmelidir.

İktidar müfettişlere kulak asacak değildir. TÜİK’in TÜFE’si (Türkiye İstatistik Kurumunun Tüketici Fiyatları Endeksi) gerekçe gösterilerek işçi sınıfının satınalma gücü nasıl eritildiyse, patronlara kesilebilecek maktu para cezaları da öyle eritilmiştir. Yİ-ÜFE (Yurt İçi Üretici Fiyatları Endeksi) temel alınarak artırılan, ne var ki gerçek enflasyon oranlarının daima altında kalan idari para cezalarının son yıllarda caydırıcılığını büsbütün yitirdiği söylenebilir. Tablo 4’te görüldüğü gibi, ciddi ve yakın tehlike durumunda işçilerin işi bırakarak güvenli yere gitmelerine olanak tanımayan işverenlere bile, 2026 yılı için güncellenmiş miktarıyla en fazla 66 bin 582 TL idari para cezası verilmektedir. İşyerinde istihdam edilenlerin sayısı 50’den azsa ve/veya yapılan işin tehlike derecesi nispeten düşükse, aynı suçu işleyen işverene verilen idari para cezası 22 bin 194 TL’ye kadar düşmektedir. Acil durumlar için tedbir almayan işverenlere de aynı miktarlarda “ceza” kesilmektedir. Çalışma sürelerine ve buna dair yönetmelik hükümlerine riayet etmeyen veya çocuk ve genç işçileri gece çalıştıran işverenlere ise 26 bin 620 TL idari para cezası uygulanmaktadır.

<sup>76</sup> AÇSHB (2018) *Ağaç...*, s.34.

<sup>77</sup> Aynı kaynak, s.32.

<sup>78</sup> ÇSGB (2013) *Serbest Bölgelerde...*, s.55.

<sup>79</sup> ÇSGB (2011) *Hazır Giyim...*, s.69. Benzer ifadeler için bkz. AÇSHB (2017) *Ana Metal...*, s.48; ÇSGB (2011) *Organize Sanayi...*, s.66; ÇSGB (2015) *Büyük Ölçekli...*, s.108.

<sup>80</sup> ÇSGB (2013) *Çağrı...*, s.57

<sup>81</sup> ÇSGB (2013), *Serbest Bölgelerde...*, s.55.

<sup>82</sup> ÇSGB (2011) *Organize Sanayi...*, s.70. Ayrıca bkz. ÇSGB (2014) *Kargo...*, s.67-68; ÇSGB (2017) *Özel...*, s.86-87.

<sup>83</sup> ÇSGB (2022) *2021 Yılı Maden...*, s.66.

<sup>84</sup> Aynı kaynak, s.68.

<sup>85</sup> AÇSHB (2018) *Dizi...*, s.76.

Tablo 4: 2026 yılında uygulanan idari para cezalarından bazı örnekler

Kanun (Sayı)	Kanun Maddesi	Ceza Maddesi	İşveren veya İşveren Vekilinin Suç Teşkil Eden Fiili	Ceza Miktarı (TL)
4857	38	102/b	İşçilere yasaya aykırı ücret kesme cezası vermek veya kesintinin sebep ve hesabını bildirmemek	9.943
4857	63	104	Çalışma sürelerine ve buna dair yönetmelik hükümlerine uymamak	26.620
4857	69	104	İşçileri geceleri 7,5 saatten fazla çalıştırmak, gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	26.620
4857	73	104	Çocuk ve genç işleri gece çalıştırmak; ilgili yönetmelik hükümlerine aykırı davranmak	26.620
4857	74	104	Kadın işçiyi doğum öncesi ve sonrası dönemlerde çalıştırmak	26.620
6331	4/1-a	26/1-a	İşçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili tedbir almamak (50+ işçi çalıştıran, çok tehlikeli işyerleri)	133.329
6331	8	26/1-c	İşyeri hekimlerinin hak ve yetkilerini kısıtlamak (50+ işçi çalıştıran, çok tehlikeli işyerleri)	99.978
6331	11	26/1-d	Acil durumlar için tedbir almamak (50+ işçi çalıştıran, çok tehlikeli işyerleri)	66.582
6331	12	26/1-d	Ciddi ve yakın tehlike durumunda, çalışanların işi bırakarak güvenli yere gitmelerini sağlamamak (50+ işçi çalıştıran, çok tehlikeli işyerleri)	66.582

*Kaynaklar: ÇSGB (2025) 4857 Sayılı...; ÇSGB (2025) 6331 Sayılı...*

"Bol keseden süre, yok hükmünde ceza" siyasetine sonu gelmeyen skandallar eşlik etmektedir. Kadın işçilerin bebeklerini emzirmesine engel olan, çocuk ve genç işçileri gece çalıştıran, gündüz ve gece postalarını dönüşümlü olarak değiştirmeyen, işçiler arasında ayrımcılık yapan, işçilerin ara dinlenme (mola) haklarını gasp eden işverenlere dahi Teftiş Rehberi uyarınca süre veriliyor<sup>86</sup> olması, söz konusu skandalların bariz örnekleridir. Çalışma Bakanlığına göre, işyerine engelli rampası yaptırması için nasıl ki işverene süre vermek gerekiyorsa, kadın işçilerin bebeklerini emzirmesine engel çıkarmaması için de işverene süre vermek gerekir. Süt izni ihlalinin, giderilmesi zaman almayan, yani derhal önlenabilir türden bir ihlal olmasının Çalışma Bakanlığı nazarında belli ki hiçbir önemi yoktur. Denetimlere "ara verme yoluna gidilmesi", pek çok hak ihlalinin derhal önlenmesini önleyici bir işlev gördüğü gibi, işverenlerin idari para cezası almaksızın aradan sıyrılmaları için "sürpriz" yollar da açmaktadır:

"Bu işyerlerinin [inşaat sektörü] hâlihazırda uygulamada bulunan Teftiş Rehberi ile teftişinin yapılmasında zorluklarla karşılaşmaktadır. Teftişlerde hızla değişen imalat, işyerinin devasa büyüklüğü

<sup>86</sup> Bu konuda çok sayıda kaynak mevcuttur; birkaçı için bkz. ÇSGB (2025) 2024 Yılı Konaklama..., s.18, 20, 23-24; ÇSGB (2025) 2024 Yılı Çağrı..., s.13-14; ÇSGB (2017) Ulusal ve Yerel..., 23, 40-43.

nedeniyle teftişe ara verildiğinde *çoğu zaman* verilen aranın sonunda imalatın tamamlanmış olduğu, dolayısıyla mevzuata aykırılığın önlem alınmadan ortadan kalkmış olduğu görülmektedir.”<sup>87</sup>

Denetimlere ara verme uygulamasının gerisinde yatan sınıfsal ve politik tercihler, genel veya yerel seçimler yaklaşırken denetimleri büsbütün askıya almaya varacak kadar alenileşmektedir. Bu durum, mevcut denetim siyasetinin “seçim molası”ndan sonra da sürdürüleceğine dair patronlar sınıfına verilen bir tür mesaj olarak okunabileceği gibi, AKP iktidarı ile patronlar sınıfı arasındaki kazan-kazan ilişkisinin simgesel bir dışa vurumu olarak da yorumlanabilir.

İş müfettişi Şeref Özcan – “Normalde senede bir ay eğitim yapıyoruz. Ancak 2015 yılında mayıs ve ekim aylarına gelecek şekilde iki ay eğitim yaptık. İkisi de seçim öncesine denk getirildi.”<sup>88</sup>

Sendika.Org – “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, işyerlerine yaptığı işçi sağlığı ve iş güvenliği denetimlerini seçimler nedeniyle [2018] Haziran sonuna kadar durdurdu”<sup>89</sup>

İş güvenliği uzmanı Deniz İpek – “2023’te iş sağlığı ve güvenliğine yönelik iş yeri teftişleri, genel seçimler sonrasında, Haziran ayına bırakılmıştı. Çalışma Bakanlığı Aralık 2023’ten itibaren de 31 Mart 2024 yerel seçimlerine kadar iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmadı.”<sup>90</sup>

Böyle bir “teftiş” siyasetinin patronlar sınıfını ziyadesiyle memnun edeceği tahmin edilebilir. Nitekim “teftiş yönteminin doğrudan idari para cezası uygulamak yerine süre verilmesi şeklinde olmasından memnun oldukları[nı]”<sup>91</sup> dile getirenler işçiler değil, işverenlerdir. İşyerlerinde “teftişlerin iki aşamalı olarak yürütülmesinin sorunların çözümünde yol gösterici olduğu ve bu durumun devlete olan aidiyeti artırdığı”<sup>92</sup> yolunda minnettarlık sergileyenler de onlardır. Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı ile Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) tarafından 24 Şubat 2021’de düzenlenen “iş teftişi uygulamaları” konulu çevrim içi seminerde, TİSK İcra Kurulu Üyesi Levent Kocagül’ün belirttiği gibi,

“Önce rehberlik ediyorlar, çözümleri anlatıyorlar, uyarıyorlar, süre veriyorlar, en son ceza ve benzeri uygulamalara müracaat ediyorlar. Bu yapıcı anlayış, konfederasyon olarak bizim için de son derece önemli. Gururla ifade ediyorum ki rehberlik anlayışı, özellikle konfederasyonumuzun temsil ettiği üye sendikalar ve bağlı iş yerleri açısından da *çok kıymetli ve koruyucu bir nitelik taşımaktadır.*”<sup>93</sup>

<sup>87</sup> Bu paragraf da müfettişlerce yazılan bir rapordan alınmıştır. Bkz. AÇSHB (2019) *Yapı...*, s.67.

<sup>88</sup> Aktaran, Saymaz (2016), s.110.

<sup>89</sup> SENDİKA.ORG (2018). CHP milletvekili Veli Ağbaba da şu açıklamayı yapmıştır: “Alınan haberlere göre İş Teftiş Kurulu 26 Nisan’da [2018] yayınladığı genelgeyle, 24 Haziran’da düzenlenecek seçimlere giderken ‘işverenlerin rahatsız edilmemesi’ için talimat vererek iş yeri teftişlerini yasaklamıştır.” Bkz. Evrensel, 16 Mayıs 2018. Bakanlığın bir yayınında, İstanbul ve Ankara Grup Başkanlıklarında görevli müfettişler için 2018 yılı Mayıs ve Haziran aylarında eğitim programı düzenlendiği ve ayrıca, 14 Mayıs-13 Haziran 2018 tarihleri arasında 895 müfettiş ve müfettiş yardımcısına uzaktan eğitim verildiği belirtilmektedir. Bkz. AÇSHB (2018) *2018 Yılı Eğitim...*, s.10.

<sup>90</sup> İpek (2024). Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik gereğince 2023’te gerçekleştirilen programlı teftişlerin “takvimi” şöyledir: “Hazırlık Aşaması” (Ocak – Temmuz 2023); “Teftiş Aşaması” (Temmuz – Aralık 2023); “Analiz ve Değerlendirme” (Ocak – Şubat 2024); “Genel Değerlendirme Raporu Yazımı” (Mart – Nisan 2024). Bkz. ÇSGB (2024) *2023 Yılı Büyük Endüstriyel...*, s.3.

<sup>91</sup> ÇSGB (2025) *2024 Yılı Mineral...*, s.26. Ayrıca bkz. ÇSGB (2025) *2024 Yılı Gıda...*, s.15; AÇSHB (2017) *Otomotiv...*, s.119; ÇSGB (2017) *Kauçuk...*, s.47.

<sup>92</sup> AÇSHB (2018) *Deri...*, s.72.

<sup>93</sup> RTB (2021), <https://www.csgeb.gov.tr/rtb/haberler/2021-haber03/>

Levent Kocagül'ün mübalağa etmediği, yani "rehberlik anlayışı" ile yürütülen teftişlerin işveren sendikaları ve kapitalist işyerleri için gerçekten "çok kıymetli ve koruyucu bir nitelik" taşıdığı kesindir. Peki, "rehberlik, bilinçlendirme ve sosyal diyalog fonksiyonlarının ön planda olduğu proaktif teftiş yaklaşımı" işçiler için ne kadar "kıymetli ve koruyucu"dur? Bu soru, bizi, teftişlerin fiilen nasıl yapıldığını araştırmaya davet etmektedir.

Bunun için önce 2017 yılında seramik ve vitrifiye fabrikalarında yapılan programlı teftişin Genel Değerlendirme Raporuna bakmak yararlı olabilir. Rapora göre, porselen, seramik, vitrifiye ürünleri, duvar ve yer karosu, granit, sırlı granit vb. ürünlerin üretildiği sektörde, özellikle silika tozunun solunmasına bağlı olarak ortaya çıkan akciğer kanseri, amfizem, kalbin şekil ve büyüklüğünde anormallik, tüberküloz (verem) vb. meslek hastalıklarına yakalanma riski yüksektir. Nitekim "üretimde silika tozunu artıran proses koşullarının iyileştirilmemesi, silika tozu sızdıran makine ve ekipmanlardan kaynaklı risklerin önüne geçilmemesi, filtre sistemlerinin bulunmaması, yoğun toz oluşumuna neden olan ünitelerin kapalı sistemlere çevrilmemesi, etkin lokal ve genel havalandırma sistemlerinin oluşturulmaması [...] ve tozlu ortamlarda çalışanların sağlık kontrollerinin düzenli bir şekilde takip edilmemesi [...], iş kazaları ve meslek hastalıklarının sayısında artış yaşanmasına neden olmuştur."<sup>94</sup> Çalışma Bakanlığı, önceki cümlede aktardığımız riskleri, "kazaları" ve meslek hastalıklarını gerekçe göstererek, "seramik ve vitrifiye fabrikalarında çalışma ortam ve koşullarının iyileştirilmesi" için 2017 yılı Mart-Aralık döneminde toplam 102 işyerine programlı teftiş ziyaretleri düzenlemiştir. Rapora göre, işyerlerinin "tamamı çok tehlikeli sınıfta yer alma[sına]" rağmen, Mart ayında başlayan ve Ağustos sonuna kadar devam eden birinci aşama teftişlerde mevzuata aykırılıklar tespit edilerek işverenlere süre verilmiş; "Eylül ayından itibaren Aralık ayı sonuna kadar işyerlerine tekrar gidilerek ikinci aşama teftişler yapılmış ve tespit edilen mevzuata aykırılıkların giderilip giderilmediği kontrol edilmiştir. Devam eden veya [ikinci teftiş sırasında] yeni tespit edilen mevzuata aykırılıklar için idari para cezası uygulanması talebinde bulunulmuştur."<sup>95</sup> Son cümle düzeltilmeye muhtaçtır, zira 102 işyerinden 24'üne, patronlarının "iyi niyetli yaklaşımları göz önüne" alınarak ve "önleme odaklı rehberlik ve teftiş anlayışına uygun olarak" yeniden süre verilmiş; "bu işyerlerinde üçüncü aşama teftişler" yapılmıştır.<sup>96</sup>

Yukarıdaki bilgilerden, her bir işyerine ortalama 5-6 ay zaman tanındığı anlaşılmaktadır. Aynı raporda, "kısa süreli silika [tozu] maruziyetinin bile geri dönüşü olmayan ve ölüme varan hastalıklara yol açabileceği"<sup>97</sup> belirtildiğine göre, düzeltilmesi için süre verilen mevzuat ihlallerinin özlük dosyası vb. konularla ilgili olması beklenir. Ne var ki gerçek öyle değildir. 102 işyerinin 92'sinde, tozun çalışma ortamına yayılmasını önleyici tedbirlerle ilgili toplam 1262 "uygunsuzluk ve/veya eksiklik" tespit edilmiş olmasına rağmen<sup>98</sup>, Teftiş Rehberiyle kısıpaca alınmış iş müfettişleri gibi ismiyle müsemma Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı da bu işyerlerinin hiçbirinde işin durdurulmasına karar verememiştir. İş durdurulursa "işçiler işsiz kalır, mağdur olur, bakarsın ölür" diye mi endişe edilmiştir? Doğrusu, ne müfettişler ne de RTB böyle bir vehme kapılmış olabilir.

<sup>94</sup> AÇSHB (2018) *Seramik*, s.4. Ayrıca bkz. aynı kaynak, s.9 ve 15.

<sup>95</sup> AÇSHB (2018) *Seramik...*, s.4, 74.

<sup>96</sup> Aynı kaynak, s.26-27.

<sup>97</sup> Aynı kaynak, s.4.

<sup>98</sup> Aynı kaynak, s.62.

Zira onların da çok iyi bildiği üzere, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun ilgili maddesi (25/6) şöyledir: “İşveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür.”

Aynı teftiş programının birinci aşamasında tespit edilen ve toplu iş cinayetlerine ve/veya meslek hastalıklarına gebe olan mevzuat ihlalleri, silika tozu örneğiyle sınırlı değildir. Söz konusu raporun “Mevzuata Aykırılıklar” başlıklı bölümü (14 sayfa), işçi sağlığı ve güvenliğinin kapitalist maliyet hesaplarına nasıl feda edildiğini 19 alt başlıkta ele almaktadır. Bunlardan ikisi şöyledir:

“46 işyerinde yangınla ilgili toplam 125 uygunsuzluk tespit edilmiştir. Bu uygunsuzluklar içerisinde; yeterli miktarda ve uygun nitelikte yangın söndürme ekipmanının bulunmaması, sulu yangın söndürme sisteminin bulunmaması veya su bağlantısının olmaması, yangın dedektör ve/veya alarm sistemlerinin bulunmaması [...] gibi eksiklikler ön plana çıkmaktadır.”<sup>99</sup>

“51 işyerinde kimyasalların depolanma ve kullanım koşulları ile ilgili toplam 235 uygunsuzluk tespit edilmiştir. [...] kimyasallar için uygun depolama koşullarının oluşturulmaması, kimyasalların depolandığı ve kullanıldığı yerlerde gerekli durumlarda exproof<sup>[100]</sup> ekipmanların temin edilmemesi, kimyasalların kullanıldığı alanlarda yeterli havalandırmanın olmaması, kaynak tüplerinde alev geri tepme ventili<sup>[101]</sup> veya manometrenin [basınç ölçüm cihazı] olmaması veya uygunsuz olması gibi eksiklikler ön plana çıkmaktadır.”<sup>102</sup>

Yangınlara ve kimyasal facialara neden olabilecek bu suçlar da “hayati tehlike arz etmeyen hususlar” olarak görüldüğü için, ne işin durdurulmasına ne de koşulsuz olarak idari para cezası uygulanmasına gerekçe oluşturabilmiştir: “teftişler kapsamında [102 işyerinden hiçbirinde] işin durdurulması kararı uygulanmamıştır.”<sup>103</sup> Programlı teftişlerin sonuç/genel değerlendirme raporları, Çalışma Bakanlığının seramik sektöründe çalışan işçilere karşı özel bir tavır takınmadığını, hangi sektör ya da meslekte çalışırsa çalışsın tüm işçilere aynı derecede “proaktif” muamele yaptığını göstermektedir.

Örneğin, Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik uyarınca 2021 yılında 477 işyeri teftiş edilmiştir. Rafineriler, demir çelik fabrikaları, patlayıcı madde ve havai fişek üretim tesisleri, boya fabrikaları, altın madenleri, kimyasal madde depoları, akaryakıt ve LPG depolama tesisleri, sınai gaz üretim tesisleri ve termik santraller, söz konusu 477 işyerinden bazıları olarak sıralanabilir.<sup>104</sup> Büyük endüstriyel “kazaları” önleme iddia-

<sup>99</sup> Aynı kaynak, s.64.

<sup>100</sup> “Kullanılan ekipman ve cihazların exproof [patlamaya karşı korunaklı] özellikte olması, ekipman ya da cihazlarda oluşan ark vb. alev kaynaklarının patlayıcı ortam ile buluşmasını engeller.” ÇSGB (2022) *2021 Yılı Maden...*, s.7.

<sup>101</sup> “Parlayıcı gazlar ile yapılan kaynak vb. işlemlerde ateşin geriye doğru tepmesi durumlarında alevin tüpe doğru ilerleyişini durdurarak patlamayı önleyen sistem.” AÇSHB (2017) *Otomotiv...*, s.94.

<sup>102</sup> AÇSHB (2018) *Seramik...*, s.65.

<sup>103</sup> Aynı kaynak, s.45.

<sup>104</sup> ÇSGB (2022) *2021 Yılında Büyük Endüstriyel...*, s.5, 8.

ısıyla programlanan bu teftişler de "iki aşamalı olarak planlanmış" ve üstelik bazı işyerlerine Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'nın onayı ile ek süreler verilmiştir.<sup>105</sup> Müfettişlerin birinci aşama teftişlerde tespit ettiği ve "Tüm İşyerlerini İlgilendiren Mevzuata Aykırılıklar" başlığı altında topladığı suç unsurlarından bazıları şöyledir:

"Elektrik tesisatının muhtemel patlayıcı ortamlara uygun şekilde kurulmaması", "Yıldırımından korunma tesisatının olmaması", "İşyerinde acil çıkış bulunmaması / sayısının ve niteliğinin yetersiz olması", "Otomatik yangın algılama cihazlarının bulunmaması", "Cebri havalandırma<sup>[106]</sup> sisteminin bulunmaması", "Patlayıcı ortam oluşabilecek yerlerin sınıflandırılmaması / patlayıcı ortam oluşabilecek yerler için asgari gereklerin sağlanmaması", "Muhtemel patlayıcı ortamlarda görev alan çalışanlara antistatik özellikte iş elbisesi ve kişisel koruyucu donanım temin edilmemesi", "Acil durum ekiplerinin oluşturulmaması / destek elemanı sayılarının yetersiz olması", "Tehlikeli kimyasal maddelerin depolandığı ve kullanıldığı alanlarda, kimyasal maddenin güvenlik bilgi formunda belirtilen tipte yangın söndürücü sistem / etkin yangın algılama sistemi bulunmaması".<sup>107</sup>

Ölümcül risklerin listesi bunlarla sınırlı değildir. Bazı işyerlerinde "mevzuat ihlallerinin ağırlıklı olarak yapısal problemlere işaret ettiği", bu işyerlerinin "fiziksel koşullarının yürütülmekte olan işe uygun olma[dığı]" tespit edilmiştir.<sup>108</sup> Buna rağmen, 477 işyerinden birinde bile işin durdurulması tedbiri uygulanmamış; sadece, ikinci veya üçüncü aşama teftişlerde giderilmediği saptanan "mevzuata aykırılıklar için 148 işyerine idari para cezası uygulanması önerilmiştir."<sup>109</sup>

Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Yönetmeliği uyarınca 2024 yılında yapılan programlı denetimlerde de işçilerin sağlığı ve can güvenliği bakımından benzer bir tabloyla karşılaşılmıştır. Şu farkla ki, 2024 yılı denetimlerinde tespit edilen toplam ihlal sayısının teftiş edilen işyeri sayısına oranı, yani işyeri başına düşen ortalama ihlal sayısı (28,4), 2021 yılındaki duruma (22,2) kıyasla çok daha yüksektir.<sup>110</sup> Aynı yönetmeliğin kapsamında olan ve eşik değerlerin üzerinde tehlikeli madde bulunduran işyerleri, tehlikeli maddelerin üst ve alt seviye miktarlarına göre 2 veya 4 takvim yılı içerisinde en az bir kez denetlendiklerine göre,<sup>111</sup> işyeri başına ihlal sayısının 2024'te rekor kırmış olması nasıl açıklanabilir? Bu soruya, iş müfettişlerinin inşaat sektöründe gözlemledikleri şu gerçeği dikkate almadan doğru yanıt verilemeyeceğini düşünüyoruz:

<sup>105</sup> Aynı kaynak, s.2, 4.

<sup>106</sup> Boğucu, zehirli veya tahriş edici gaz, toz, buğu, duman ve kötü kokuları ortam dışına atacak nitelikte, genel havalandırma sisteminden ayrı olarak kurulan mekanik havalandırma sistemi (aynı kaynak, s.52).

<sup>107</sup> Aynı kaynak, s.37-62.

<sup>108</sup> Aynı kaynak, s.101. Rapora göre, süre verilmesine rağmen "giderilemeyen mevzuata aykırılıklar çoğunlukla" şöyledir: "tanklarda veya basınçlı kaplarda geniş çaplı tadilat gerektiren uygunsuzluklar olması, elektrik tesisatlarının yeniden projelenip tesis edilmesini gerektirecek şekilde yetersiz olması, sabit yangın tesisatlarının olmaması veya kapasitesinin yetersiz olması, yağmurlama tesisatlarının olmaması, yangın algılama sistemlerinin kurulmamış olması, güvenlik yönetim sisteminin işyerinde fiili olarak uygulanmaması, patlamadan korunma dokümanlarının hazırlanmaması, muhtemel patlayıcı ortamların sınıflandırılmaması, muhtemel patlayıcı ortamlarda kullanılan elektrik tesisatı ve sabit elektriksiz ekipmanların uygun tipte olmaması, depolama tanklarına ait güvenlik mesafelerinin yetersiz olması, depolama tanklarının taşma havuzlarının olmaması, gaz algılama sistemlerinin kurulmamış olması ve havalandırma tesisatlarının mevcut olmaması". Bkz. aynı kaynak, s.100-101.

<sup>109</sup> Aynı kaynak, s.27.

<sup>110</sup> Teftiş edilen işyeri sayıları ve toplam ihlal sayıları için bkz. ÇSGB (2025) 2024 Yılı Büyük Endüstriyel..., s.19 ve ÇSGB (2022) 2021 Yılında Büyük Endüstriyel..., s.27.

<sup>111</sup> Bkz. ÇSGB (2025) 2024 Yılı Büyük Endüstriyel..., s.1 ve ÇSGB (2022) 2021 Yılında Büyük Endüstriyel..., s.3.

"[B]irçok işyerinde yapılan denetimden sonra tespit edilen noksanlıkların *uygun ve kalıcı olmayan yöntemlerle, teftişi geçiştirmeye yönelik* yapıldığı, teftiş sonrasında iş güvenliği önlemlerinin alınmaya devam edilmediği gibi alınan önlemlerin de ortadan kalktığı görülmüştür."<sup>112</sup>

Kalıcı olmayan yöntemlerle teftişi geçiştirmenin mümkün olmadığı, "hayati tehlike arz eden hususlar" nedeniyle nadiren de olsa işin durdurulduğu örnekler de vardır ama böyle durumlarda dahi patronlar için çözüm yok değildir:

"İşverenlerin işin durdurulması kararının kaldırılması talepleri üzerine yapılan teftişlerde işyerlerinin bir kısmında *mülki amirler tarafından durdurma kararlarının uygulanmadığı*, kararın uygulandığı bazı işyerlerinde de fiilen çalışmaya devam edildiği görülmektedir. Bu durum, devletin otoritesini zayıflatmakta, *tarafımızca yapılan teftişlerin işlerliğini ve işlevselliğini ortadan kaldırmaktadır*."<sup>113</sup>

"Bol keseden süre, yok hükmünde ceza" siyasetinin, hız kesmeyen iş cinayetlerine rağmen ısrarla sürdürülüyor olması, Türkiye kapitalizminin içinde bulunduğumuz evresine ayrı bir ışık tutmaktadır. İsmail Saymaz'ın *Fitrat: İş Kazası Değil, Cinayet* isimli kitabında (2016), bu konuda sayısız örnek mevcuttur. Dehşet saçan örneklerden biri şöyledir:

"Polat'ın ölümüne yol açan noksanlıklar nedeniyle Torunlar'a 6.720, Etkin' e 5.600, Çuhadaroğlu'na 4.480 TL para cezası verildi. ÇSGB, 2013 yılında da Torunlar GYO'ya 3.00 TL ceza vermişti. Oysa Torunlar şantiyesinde 2013 yılında on iki, 2014'te de Polat'ın ölümü dahil, dokuz iş kazası meydana gelmişti. Buna rağmen iş durdurulmadı. **Çünkü [...] şirkete süre tanuma ve bu sürede teftişe ara verme usulüne geçildi. Bu 'süre' içinde Torunlar GYO, on işçinin öldüğü vahşete sahne oldu.**"<sup>114</sup>

Polat'ın ölümünden günümüze uzanan süreçte 23.800'den fazla işçinin yaşamı kapitalist maliyet hesaplarına feda edilirken, dönemin Rehberlik ve Teftiş Başkanı Bekir Aktürk 18 Haziran 2025 tarihinde şu açıklamayı yapmaktan çekinmemiştir:

"Teftişlerdeki amacımız işverenlerimizi cezalandırmak değil. Buradaki amacımız işverenlerimize rehberlik ederek işletme körlüğü içerisinde göremedikleri hususları kendilerine gösterebilmek. Ve teftiş süresi içerisinde müfettiş arkadaşlarımız bir yol gösterici rehber gibi hareket ediyorlar. Bu noktada, tabiri caizse işletmelerimizin fotoğrafını çekiyoruz; hangi noktalarda hangi eksiklikler var; hangi konuları yanlış yorumlamışlar, bu hususlarda işverenlerimizi eğiterek, yönlendirerek teftiş sürecimizi yönetiyoruz."<sup>115</sup>

<sup>112</sup> ÇSGB (2015) *Yapı...*, s.78.

<sup>113</sup> AÇSHB (2019) *Yapı...*, s.61; ayrıca bkz. Saymaz (2016) s.108, 112.

<sup>114</sup> Saymaz (2016), s.94-95.

<sup>115</sup> Aktürk (2025). Aktürk'ün bu konuşması videoya kaydedilerek Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının X hesabına eklenmiştir. Videonun sonunda şöyle bir bilgi notu bulunmaktadır: "Bu video Avrupa Birliği'nin maddi desteğiyle hazırlanmıştır. İçerik tamamıyla Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sorumluluğu altındadır!"

### *Re'sen Yapılan Teftişlerin Sınırlandırılması*

İş müfettişleri, işçilerin yaşama ve sağlıklı kalma haklarını tehlikeye atan örnekler başta olmak üzere herhangi bir işyerinde derhal müdahale edilmediği takdirde telafisi mümkün olmayan bir kayıp yaşanabileceğini fark ettiklerinde, o işyerini denetlemeye re'sen (kendiliğinden, kimseye bağlı olmaksızın) yetkilidirler. Bu yetkinin kullanımı; müfettişlerin görev mahalleri, resmî teftiş programları ve mesai saatleri ile sınırlı tutulamaz. Re'sen teftiş yapma yükümlülüğünün etik ve insani bir boyutu olduğu gibi, ulusal ve uluslararası normlardan kaynaklanan hukuki bir boyutu da vardır.

28/8/1979 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren İş Teftişi Tüzüğünde, iş müfettişlerinin görevleri sıralanırken şuna da yer verilmişti: "Görevli oldukları yerlerde, programlarında bulunmayan, fakat işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden kesin ve ciddi zorunluluk bulunan durumlarda, kendilerinden [re'sen] ve derhal işe el koyarak gereğini yapmak ve durumu grup başkanına bildirmek" (m.13/C). 2007 tarihli İş Teftişi Rehberi de, muhtemelen önceki rehberlerden miras kalan şu maddeyi hâlâ muhafaza ediyordu:

"Müfettişler, iş mevzuatı ile ilgili hükümlerin uygulanmasının gecikmesi halinde düzeltilmesi mümkün olmayacak önemde aykırılıklar veya çalışanlar için yakın, acil ve hayati bir tehlike bulunduğu dair, mülki amirlikler, mahalli idareler veya ilgili diğer kişi ve kurumlardan duyum aldıkları, gözlemledikleri veya gördükleri işyerlerinde, teftiş yapmaya re'sen yetkilidir."<sup>116</sup>

Gerek Tüzüğün, gerekse 2007 tarihli Rehberin re'sen teftiş yetkisini düzenleyen maddeleri gibi, iş teftişinin usul ve esasıyla ilgili başka pek çok maddesi de, işçiler ve işçi sendikaları tarafından kölelik yasası<sup>117</sup> olarak adlandırılan 4857 sayılı İş Kanununun neoliberal ruhuyla bağdaşmıyordu. Zira TİSK'in eski genel başkanlarından Refik Baydur'un vaktiyle dile getirdiği gibi, 4857 sayılı Kanun, "çağdaş esneklik süreçlerine uyum bakımından" Türkiye tarihinde yeni bir dönem başlatmıştı.<sup>118</sup> Oysa İş Teftişi Tüzüğü'nün ve 2007 tarihli Teftiş Rehberinin sermayedarlar için yeterince "esnek" hükümler içerdiği söylenemezdi. Bu "uyumsuzluk" sorunu, önce en kestirme yoldan, Tüzüğe ve Rehberine aykırı idari işlemlerle halledilmeye çalışılmıştır. Örneğin, "rehber koyucu güç" olarak Çalışma Bakanlığı, iş mevzuatını ve kendi çıkardığı Teftiş Rehberini çiğneyerek, "iki müfettiş hakkında, kendi kendilerine [re'sen] denetim yapıp işvereni rahatsız ettikleri için"<sup>119</sup> soruşturma açmış ve uyarı cezası vermiştir. Bakanlığın bu tutumu tüyler ürperticidir, çünkü soruşturma sürecinin öncesinde bir, sonrasında ise iki iş cinayeti işlenmiştir.

<sup>116</sup> ÇSGB (2007) *İş Teftişi Rehberi*, s.6.

<sup>117</sup> Kölelik yasası nitelemesi, 2003 ve izleyen yıllarda hızla anonimleşmiştir. Türk-İş'e üye Tekgıda-İş Sendikası'nın web sayfasında, bu adlandırmanın ilk kez Sendikal Güç Birliği bünyesindeki örgütler tarafından telaffuz edildiği belirtilmektedir. Bkz. TEKGIDA-İŞ (2011).

<sup>118</sup> Bkz. bu raporun 2. sayfası.

<sup>119</sup> Şakar (2014), s.708.

#### Çerçeve 4: Re’sen teftiş yapan müfettişlere uyarı cezası

“Tuzla’da da tersanesi bulunan 40 civarında işadamı Yalova’nın Altınova ilçesini keşfetti. Tersanecilik sektörünün yeni adresi, Marmara’nın bu yakası olacaktı. 2004’te Yalova Valiliği’nde yapılan toplantıda, ‘Yalova Altınova Tersane Girişimcileri Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi’ kuruldu. 4.5 kilometrelik kıyı sembolik bir miktarla şirketin 39 ortağına bölüştürüldü.

[...] Vaadler büyüktü: Altınova, Tuzla olmayacak; o tarihlerde art arda ölümcül kazaların yaşandığı Tuzla’ya örnek oluşturacaktı. Taşeron işçiliğın kalkacağı umuluyordu.

[...] İlk kötü haber, 18 Nisan 2008’de, Yaşar-San Tersanesi’nden geldi. Tersanenin inşaatında çalışan 18 yaşındaki Hakan Oğuz adlı işçi yüksekten düşerek öldü.

Çalışma Bakanlığı İş Müfettişi Selçuk Karamalak, o esnada Tuzla teftişindeydi. Yanına, müfettiş arkadaşısı Orhan Bakmaz’ı alarak 4 Temmuz 2008’de bölgeye gitti.

[...] Müfettişler incelemelerini tamamlamak üzereyken, Cemre Tersanesi’nde asıl işveren ile [...] 14 taşeron arasında muvazaalı (kamusal yükümlülüklerden kaçmak adına düzenlenmiş) sözleşme imzalandığını saptadılar. SGK İl Müdürlüğü ve Maliye’ye yazdıkları yazıda, [...] şunları belirttiler:

‘Alt işveren-üst işveren ilişkisinin, yasal düzenlemeye uygun olmadığı, sadece ekonomik nedenlerle ve yasal düzenlemelerden/yükümlülüklerden kurtulmak amacıyla kurulan bir ilişki olduğu, işçilerin ücret, fazla çalışma ücreti, genel tatil ücreti, yıllık ücretli izin, sigorta, sendikal hak gibi haklarını ihlal ettiği [saptanmıştır.]’

Bu nedenle 14 ayrı taşerona bağlı işçilerin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi gibi kabul edilmesi ve kadrolu işçilerle aynı haklardan yararlanmaları gerek[ir]. [...] ‘Buna göre [taşeron şirketlerin] dosyalarının iptal edilerek, faaliyetlerinin geçersiz sayılması gerekmektedir.’ [...]

Fakat bu talimat ‘nedense’ uygulanmadı.

İki müfettiş 26 Kasım 2008’de raporlarını bitirip İş Teftiş Kurulu’na teslim etti. Raporunda taşeron sisteminin vahim tablosu anlatıldı. Ancak ne Cemre’deki 14 taşeronla ilgili talimat ne de teftiş sonucu hazırlanan rapor uygulamaya konuldu. Raporun tek sonucu, iki müfettişe soruşturma açılması oldu. [...] Karamalak ve Bakmaz’a, 10 Aralık 2009’da ‘uyarı’ cezası verildi.

Eli kulağında felaket, çok geçmeden patladı. Müfettişlerin, ‘Sözleşmesini iptal edin’ dediği Cemre’deki 14 taşeron şirketten biri olan Fırat Gemi’de görevli 26 yaşındaki Sinan Turhan, 21 Mart 2010’da, nedeni ‘belirlenemeyen’ biçimde gemi tankına düşerek öldü.

[...] 5 Nisan’da bu kez, Kalkavan Tersanesi’ne bağlı Özefe adlı taşeron firmanın montaj ustası 36 yaşındaki İsmail Çakır, vinçteki hurda kazanının başına düşmesi sonucu öldü.”

*Kaynak:* Radikal gazetesinden aktaran, gemipersoneli.com (14.06.2010).

Çerçeve 4’teki gazete haberinin devamında verilen bilgiler, Sinan ve İsmail’in ölüm nedenine yeni bir boyut kazandırmaktadır:

“Yalova’daki işçi davalarına bakan avukat Belgin Keskin, Ocak 2010’da Karamürsel Savcılığı’na şikâyet dilekçesi verdi. Keskin, dilekçesinde, iki müfettişin yaptığı teftiş sonucu çok sayıda eksiklik saptandığını anımsattı. Eksikliklerin düzeltilmesi amacıyla tersanelere 30 gün süre verildiğini kaydeden Keskin, bu süre sonunda iş müfettişleri tarafından kontrol denetimi yapılması gerekirken, aradan geçen bir yıla rağmen bu işlemin yerine getirilmediğini savundu.

Keskin, ‘Yasaya aykırı alt işverenlik uygulaması sebebiyle halen Tuzla ve Altınova tersaneler bölgesinde ölümlü ve yaralanmalı iş kazaları devam etmektedir. Denetimler yapılmadığı müddetçe de devam edecektir’ dedi.”<sup>120</sup>

AKP iktidarı, 2011 ve sonrası yıllarda re’sen teftişleri daha da sınırlandırmak için, idari araçların yanı sıra “hukuksal” araçları da devreye sokmuştur. 2007 tarihli İş Teftişi Rehberi, işyerlerinde hayati bir tehlike veya “düzeltilmesi mümkün olmayacak önemde aykırılıklar” bulunması halinde müfettişlere re’sen teftiş yetkisi tanırken; 2011, 2013 ve 2015 tarihli Rehberler, müfettişlerin yalnızca “iş sağlığı ve güvenliği yönünden hayati bir tehlike tespit ettiği işyerlerinde” re’sen teftiş yapabileceklerini hükme bağlamıştır.<sup>121</sup> Son üç Rehberde ayrıca, re’sen teftiş, teftiş türlerinden biri olarak sınıflandırılmak yerine “diğer incelemeler” alt-başlığı altında ikincilleştirilmiş, başka bir deyişle hukuksal açıdan statü kaybına uğratılmıştır.

İş Teftişi Tüzüğü’nün yerini almak üzere, 5434 sayılı Cumhurbaşkanı Kararıyla 19 Nisan 2022 tarihinde yürürlüğe konulan İş Teftişi Hakkında Yönetmelikte de re’sen teftişleri sınırlandırma geleneği sürdürülmüştür. Yürürlükten kaldırılan Tüzükte, “işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden kesin ve ciddi zorunluluk bulunan durumlarda, [müfettişlere,] kendilerinden [re’sen] ve derhal işe el koyarak gereğini yapmak ve durumu grup başkanına bildirmek” şeklinde bir görev verilmişken (m.13-C); Yönetmelikte, re’sen teftiş, kesin ve ciddi zorunluluk bulunan onlarca olasılıktan sadece biriyle, “hayati tehlike” durumuyla sınırlandırılmıştır. Yönetmeliğin ilgili maddesinde (6-1/f) “derhal” sözcüğü’nün “her nasılsa” silinmiş olması da dikkat çekicidir. Aynı maddede, müfettişin, görev yaptığı bölgedeki grup başkanına değil, “Başkanlığa bilgi vererek” re’sen teftiş yapabileceği ifade edilmektedir. Başkanlığın ne anlama geldiği ise dördüncü maddede şöyle açıklanmaktadır: “Bu Yönetmeliğin uygulamasında; [...] Başkanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığını [...] ifade eder” (m.4-1/b).

### ***Müfettişlerin Yerine Memurların ve Arabulucuların Devreye Sokulması***

“Proaktif teftiş” stratejisinin tüm unsurlarıyla hayata geçirildiği 2011 yılında, iş müfettişlerinin şikâyete dayalı inceleme ve teftiş yapma yetkisine de müdahale edilmiştir. 13 Şubat 2011 tarihli ve 6111 sayılı Torba Yasa<sup>122</sup> aracılığıyla 4857 sayılı İş Kanununun 91. maddesine bir fıkra eklenerek, “iş sözleşmesi fiilen sona eren işçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin şikâyetlerinin”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürlüklerinde görevli memurlar tarafından inceleneceği kuralı getirilmiştir. Torba Yasa vesilesiyle İş Kanununun 92. maddesinde de değişiklikler yapılarak, söz konusu memurlara mesleki donanım ve tecrübeleriyle bağdaştırılması mümkün olmayan yetkiler verilmiş ve “bölge müdürlüğü memurları tarafından tutulan tutanaklar[ın] aksi kanıtlanıncaya kadar geçerli” olacağı hüküm altına alınmıştır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi eski onursal başkanı Osman Güven Çankaya’nın

<sup>120</sup> Radikal gazetesinden aktaran, GEMİPERSONELİ.COM (14.06.2010). İş hukuku profesörü Müjdat Şakar’ın değerlendirmesi ise şöyledir: “İki müfettişe ceza vermek yerine, raporları dikkate alınsaydı belki Sinan ve İsmail bugün yaşıyor olacaktı. Denetim makamının bu konudaki vebali çok büyüktür.” Bkz. Şakar (2024), s.708.

<sup>121</sup> Bkz. ÇSGB (2011) *İş Teftişi Rehberi*, s.63; ÇSGB (2015) *Teftiş Rehberi*, s.45.

<sup>122</sup> “Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”.

"böyle bir şey olamaz" diyerek eleştirdiği<sup>123</sup> bu düzenlemenin, olsa olsa distopik romanlara konu olabilecek şöyle bir düzenlemeden özüde hiçbir farkı yoktur: "İş sözleşmesi devam eden işçiler devlet hastanelerinde hekimler tarafından muayene edilir. İş sözleşmesi sona eren kişilerin aynı hastanelerdeki muayeneleri ise hastane memurları tarafından yapılır. Hastane memurlarının muayene sonrasında yazdıkları reçeteler, aksi kanıtlarıncaya kadar geçerlidir."

İş müfettişlerinin şikâyete dayalı inceleme ve teftiş yetkisi, daha önce şikâyet dilekçelerinin tümü için geçerliyken, 6111 sayılı Torba Yasa ile yapılan düzenlemeden sonra, dilekçelerin muhtemelen çok küçük bir bölümüyle (iş sözleşmesi devam eden işçilerin cesaret edip yazabildikleri dilekçelerle) sınırlı tutulmuştur. İş sözleşmesi sona eren işçilerin şikâyetlerini inceleme yetkisinin müfettişlerden alınarak memurlara devredilmesi, iş müfettişi Mevlüt Can'ın defalarca dile getirdiği gibi, işinden ayrılmak zorunda bırakılan ya da işten atılan kitlelerin teftiş mekanizmasının da dışına atılması anlamına gelmektedir. Böyle bir düzenleme, 81 sayılı ILO sözleşmesine aykırı olduğu gibi, Anayasanın, "Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar" kuralıyla da çelişmektedir.<sup>124</sup> Müfettişlerin yerine memurların devreye sokulması, iş yargısını, "kendisine intikal eden uyuşmazlığın çözümünde teftiş sırasında tespit edilecek deliller ile aydınlatıcı raporların sağladığı kolaylaştırıcı destekten mahrum bırakmış"<sup>125</sup>; böylelikle iş davalarının patronlar lehine sonuçlanması olasılığını artıran bir araç olarak da işlev görmeye başlamıştır.

İş uyuşmazlıklarının patronlar lehine sonuçlanma olasılığını alabildiğine artıran bir diğer gelişme, yeni İş Mahkemeleri Kanunuyla tesis edilen zorunlu arabuluculuk sistemidir. 25 Ekim 2017 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, iş sözleşmesi sona eren kişilerce yapılan şikâyet başvurularının ne müfettişler ne de memurlar tarafından hiçbir şekilde incelenmeyeceği kuralını getirmiştir. Gerek iş sözleşmesi sona erenler, gerekse iş sözleşmesi devam ettiği için şikâyette bulunma hakkını henüz yitirmemiş olanlar, aynı Kanunla, işçi alacağı ve tazminatı ya da işe iade talebiyle iş mahkemesine dava açmadan önce arabulucuya başvurmaya mecbur tutulmuşlardır (m.3-1). O kadar ki, "Arabulucuya başvurulmadan dava açıldığının anlaşılması hâlinde herhangi bir işlem yapılmaksızın davanın, dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddine karar verilir" (m.3-2).

İş ve sosyal güvenlik hukuku profesörü Kadriye Bakırcı'nın belirttiği gibi, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu hazırlanırken, "ne işçi sendika ve konfederasyonlarının, ne o dönemki Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bürokratlarının, ne de iş hukuku camiasındaki [...] uzmanların görüşü alınmıştır. Daha da ötesi, Kanun Tasarısı hazırlandıktan sonraki eleştiriler de dikkate alınmamıştır. Durumdan memnun olan yalnızca işveren kesimidir."<sup>126</sup> Bu kanunla oluşturulan zorunlu arabuluculuk rejiminin, denetimsiz/dizginsiz emek sömürsü açısından yarattığı sonuçlara geçmeden önce sermayedar sınıfın bizzat kendi eseri olarak vücut bulduğunu hatırlatmakta

<sup>123</sup> Osman Güven Çankaya, İş Müfettişleri Derneğinin 26 Mayıs 2011 tarihinde düzenlediği sempozyumda, konuya ilişkin görüşünü şöyle dile getirmiştir: "Hakikaten bu devlet memurlarına bu denetim görevinin verilmesi kadar mahsurlu bir şey olamaz. Ben bunu hayretle karşıladım. Böyle bir şey olamaz." Bkz. İMD ve İEÜ (2013), s.116.

<sup>124</sup> Can (2013), s.59-61. Ayrıca bkz. Manav Özdemir (2015), s. 212.

<sup>125</sup> Şişli (2012), s.56.

<sup>126</sup> Bakırcı (2019), s.386.

fayda var. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) Başkanı Rifat Hisarcıklıoğlu<sup>127</sup>, 15 Mayıs 2018'de Birliğin 74. Genel Kurulunda yaptığı konuşmada, hiçbir soru işaretine yer bırakmayacak şekilde bu konuya şöyle açıklık getirmiştir:

“Kültürümüzde güzel bir söz var: ‘zorlaştırmayın, kolaylaştırın’. Biz de iş ve yatırım ortamı önündeki engelleri tespit edip, hükümetimizle birlikte kaldırdık. En çok şikâyet ettiğimiz konu olan, istihdam maliyetlerinin düşürülmesini sağladık. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, KOBİ’lerimize büyük yükler getiriyordu, bunları kaldırttık. [...]”

***Büyük sıkıntı yaşadığımız bir başka alan, yargı sistemiydi. Özellikle İş Mahkemelerindeki davalarda, işveren yüzde 99 haksız çıkıyordu. Bunu değiştirmek üzere, zorunlu arabuluculuk sisteminin uygulamaya alınmasını sağladık.*** Aylar, hatta yıllar süren davalar, artık günler-haftalar içinde çözülüyor.”<sup>128</sup>

İş uyuşmazlıklarının zorunlu arabuluculuk kurumu içinde “çözümüne” bağlanması, çoğu örnekte 4857 sayılı İş Kanununun mutlak emredici kurallarıyla dahi çelişen birtakım tavizler sayesinde mümkün olmaktadır. Taviz vermek zorunda kalan işçidir. Arabuluculuk sürecinde işverenin işçiden kopardığı yasa dışı tavizler, arabuluculuk kurumunun Türkiye’ye özgü prosedürleri vasıtasıyla “yasal” hale getirilmekte ve sonuç olarak bir tür paralel hukuk rejimi oluşturulmaktadır.<sup>129</sup> Zorunlu arabuluculuğun fiili sonuçları üzerine yapılan araştırmaların<sup>130</sup> ortaya çıkardığı üzere, geçim zorluğu yaşadığı için mahkeme masraflarını göze alamayan, üstelik maruz kaldığı hak ihlalinin hukuksal ayrıntıları konusunda bilgi sahibi de olmayan işçi; ücret, fazla mesai ücreti, hafta tatili ücreti, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, işe başlatmama tazminatı vb. konularda taviz üstüne taviz vermek zorunda kalmaktadır. İş hukuku uzmanı Dr. Murat Özveri’nin belirttiği gibi, zorunlu arabuluculuk, “işçilerin haklarını işverenin uygun gördüğü miktarda ve uygun gördüğü sürede ödemesini sağlayan, işçinin alması gerekenin çok altında bir ödemeye razı edil[diği]”<sup>131</sup> bir kurum olarak işlev görmektedir. Arabuluculara ait şu cümleler de aynı soruna işaret etmektedir:

- “İşverenin çoğu kez işçinin parasal ihtiyacını ve yasal sürecin uzunluğunu kullanması, bu nedenle çok düşük bir bedel teklif etmesi.”
- “İşveren tarafı, anlaşmayı düşünüyorsa bile işçinin davada elde edebileceği hakkının yarısını ödemek istiyor. Ya böyle anlaş ya da git davada uğraş yaklaşımında.”
- “İşçinin aza tamah etmesini sağlamak dışında bir amaca hizmet ettiğini sanmıyorum.”
- “Devletin teslim edemediği hakkı işçiden fedakârlık bekleyerek kapatmaya çalışan sistem.”<sup>132</sup>

<sup>127</sup> “İş hayatına aile şirketine başlayan Hisarcıklıoğlu, günümüzde Eskişehir Şirketler Grubu Yönetim Kurulu Başkanı olarak yapı malzemeleri, inşaat, ihracat-ithalat, yatırımlar, gıda ve otomotiv sektörlerinde faaliyet göstermektedir.” Vikipedi (2025).

<sup>128</sup> Hisarcıklıoğlu (2018).

<sup>129</sup> Bakırcı, bu durumu, yargılama hizmetinin özelleştirilmesi ve “işçiler için ‘ikinci sınıf’ bir adalet” mekanizmasının yaratılması şeklinde yorumlamaktadır. Bakırcı (2019), s.376, 382.

<sup>130</sup> Bkz. Gün (2021), s.937-941; Özveri (2018); Peksan, Delen ve Yorgun (2020), s.335, 343.

<sup>131</sup> Özveri (2020), s.930.

<sup>132</sup> Peksan, Delen ve Yorgun (2020), s.330, 335. Yazarlar, İstanbul’da 278 arabulucunun yanıtladığı soru formlarını inceleyerek, zorunlu arabuluculukla ilgili çok sayıda sorun saptamışlardır. Bunlardan biri şöyledir: “Ayrıca arabulucuların beyanları; işverenlerin karşılıklı müzakere yoluyla uzlaşmaya varmak yerine, işçilere karşı uzun

Böylesine hukuk dışı örneklerle karakterize olan bir yapı nasıl olup da varlığını sürdürebilmektedir? Bu sorunun bir yanıtı, zorunlu arabuluculuk rejiminin “hukukunda” gizlidir: “Bireysel iş uyuşmazlıklarında zorunlu arabuluculuk, temel bir hak olan adalete etkili erişim hakkını garanti etmemektedir. Çünkü arabuluculuk, [...] kamuya açık bir hukuk üretmemekte, kararlar yayımlanamamakta, alenilik sağlanamamakta, kararlar temyiz edilememekte ve emsal oluşturamamaktadır. [...] Arabuluculuk kararları yayımlanmadığı için, [...] arabulucuların becerilerinin, arabuluculuk kararlarının tutarlılık derecelerinin, hukuka ve hakkaniyete uygunluğunun ölçülmesi ve değerlendirilmesi mümkün değildir.”<sup>133</sup> Hem işçileri taviz vermeye zorlayan, hem de arabuluculuk kurumunun gizli kapaklı varlığını sürdürmesine katkı sağlayan bir diğer etmen, zorunlu arabuluculuk sürecinde varılan “uzlaşmaları” teftiş edecek bir mekanizmanın bilinçli olarak oluşturulmamasıdır.

Sendikal/sosyalist/muhafız örgütlerin muhtemelen büyük bir bölümünün, hariçten gazel okumayı marifet sayma alışkanlığı; işçilerin gerçek yaşam koşullarından, emek sömürsünün çeşitlendikçe çeşitlenen somut araçlarından (örneğin zorunlu arabuluculuk sisteminden) bihaber olma hali ve dolayısıyla sınıfla aynı dili konuşamama, hayatın içinden direniş ve mücadele araçları üretmemeye basiretsizliği de yukarıdaki soruya içeriden yanıt verirken yüzleşmemiz gereken sorunlar olarak karşımızda durmaktadır.

---

dava sürelerini bir tehdit unsuru olarak kullandıkları, böylece gelir kaybına uğramış işçinin bu zayıflığını kullanarak daha düşük miktarları kabul etmeye zorlama yönünde bir tavır sergilediklerini ortaya koymaktadır.” Bkz. aynı kaynak, s.331. Dolayısıyla, dört arabulucunun yukarıda aktardığımız görüşlerini, arabulucuların yaygın kanaati olarak okumak gerekir.

<sup>133</sup> Bakırcı (2019), s.381, 386.

## Sonuç

Türkiye’de iş teftişi, işçi haklarının işverenler tarafından gasp edilmesini önlemeye değil, gaspçıları cesaretlendirmeye hizmet etmektedir. Yerli ve yabancı sermayedarlara “proaktif teftiş” kisvesi altında sunulan bu hizmet, işyerlerinde hayati tehlike çanları çalmaya başladığında dahi kesintiye uğratılmamakta, siyasal iktidar tarafından ısrarla ve itinayla sürdürülmektedir.

Bu araştırmanın sonuç bölümünü yazmaya başladığımda, birkaç gün sonra yayınlanacak bir gazete haberinden (27 Eylül 2025) şu alıntıyı buraya aktaracağımı tahmin bile edemedim: “2 milyon liraya ‘işçi öldürme vesikası’: Hendek kararı yargının utanç lekesi”. BirGün Gazetesi muhabiri Melisa Ay, Sakarya’nın Hendek ilçesinde havai fişek üreten bir fabrikada 3 Temmuz 2020 tarihinde 7 işçinin ölümüne, 127 kişinin de yaralanmasına neden olan iş cinayetinin baş sorumlusunun kefaletle serbest bırakılmasını, *yargının utanç lekesi* olarak duyuruyordu.<sup>134</sup> Konuyu biraz araştırınca, kaçak binalarıyla,<sup>135</sup> illegal barut imalatıyla<sup>136</sup> ve sonu gelmeyen fazla mesai baskısıyla<sup>137</sup> faaliyet yürüten böyle bir fabrikayı bile Çalışma Bakanlığının adrese teslim haber uçurarak, yani önceden haber vererek “teftiş” ettiğini,<sup>138</sup> ama bu teftişin “geliyorum” diye bağırarak faciayı önleyici bir etki yaratmadığını, zira 7 işçinin hayatına mal olacak suç unsurlarının haberli teftiş sayesinde gizlendiğini öğrenmem zor olmadı.

Hendek’te gerçekleşen iş cinayeti, Türkiye’de iş teftişinin “proaktif” haline Soma’dan sonra uç değil olsa olsa “sıradan” bir örnek oluşturmaktadır. Patlamada ölen işçi Halis Yılmaz’ın kardeşi Mervenur Yılmaz’ın Evrensel Gazetesinde yayınlanan şu sözleri, AKP iktidarının “denetim” siyaseti ile patronlar sınıfının kâr siyaseti arasındaki bağlantının belki de en özlü anlatımıdır:

**“Ben hukukçu değilim. Yasa, mevzuat, yönetmelik bilmem ama emin olduğum tek bir şey var. Patlama Büyük Coşkunlar Havai Fişek Fabrikası’nda oldu ama bu 7 işçiyi denetimsizlik ve cezasızlık öldürdü.** Bundan sonra denetimsizlik başka canlar almasın, cezasızlık yeni katliamlara davetiye çıkarmasın diye, parayı insan hayatının önüne koyan bu sisteme bir işçiyi, bir emekçiyi daha kurban etmemek için adalet istiyoruz”<sup>139</sup>

Grafik 6, bu araştırmanın önceki bölümlerinde yapılan istatistiksel çözümlerinin kısa bir özeti olarak okunabileceği gibi, Mervenur’un adalet talebine iktidarın verdiği yanıtlardan biri olarak da yorumlanabilir.

<sup>134</sup> Ay (2025).

<sup>135</sup> Kozan, (2021) *Büyük Coşkunlar...*; Matur (2022).

<sup>136</sup> Halk54.com (2020); Kozan (2021) *Büyük Coşkunlar...*

<sup>137</sup> Kozan (2021) *Hendek...*

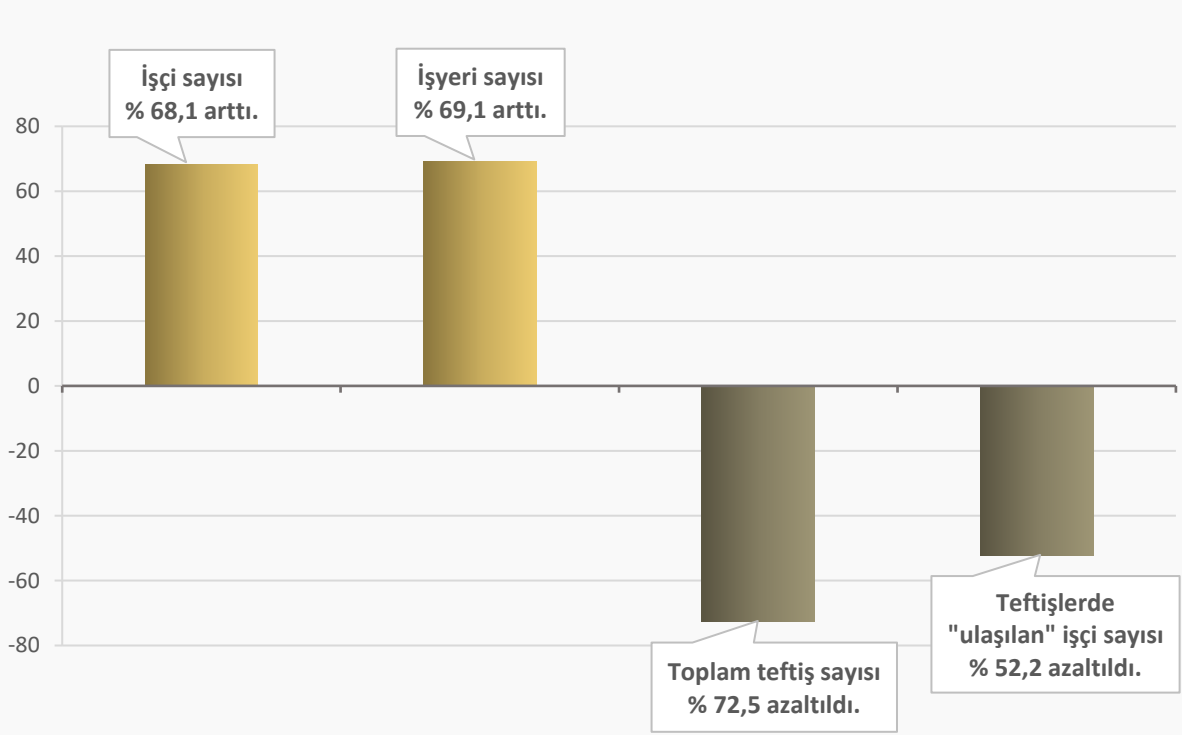
<sup>138</sup> “Mahkeme Başkanı’nın ‘Denetimlerin öncesinde haberiniz olduğu, ortamı düzenlediğiniz iddialarına dair ne söyleyeceksiniz’ sorusuna karşılık Yaşar Coşkun denetim öncesinde haberdar edildiklerini itiraf etti:

Çalışma Bakanlığında gelindiğinde arıyorlardı, ‘Bu evrakları hazırlayın, haftaya geleceğiz’ diyorlardı. Şimdi de İçişleri Bakanlığı koronavirüs denetimi yapıyor, öncesinden duyuruyor yapacağını. Bizim de öyle denetimler öncesinde haberimiz oluyor.

[...] Ali Rıza Ergenç Coşkun da haberdar edildiklerini, hatta denetleyicileri kendilerinin araçla aldığını söyledi. Coşkun, ‘Ankara’dan gelen denetim[ciler] haber veriyordu. İzmit’te Şubeleri vardı, arabayla gidip biz alıyorduk hatta. Bu yalnız bize değil, Türkiye’de genel’ ifadelerini kullandı.” Kozan (2021) *Büyük Coşkunlar...*

<sup>139</sup> Evrensel Gazetesi (25 Ekim 2021).

GRAFİK 6: 2010 yılına kıyasla 2024'te gelinen durum



**Not:** Teftiş sayısındaki oransal (%) değişim hesaplanırken, işçi sağlığı ve iş güvenliği teftişleri ile işin yürütümü teftişlerinin toplamı dikkate alınmıştır. Kontrol teftişleri ve/veya mükerrer teftiş ziyaretleri toplam teftiş sayısına dahil edilmemiştir. Teftişlerde ulaşıldığı iddia edilen işçi sayısındaki oransal azalma, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile işin yürütümü teftişlerinde "ulaşılabilir" işçi sayılarının toplamı üzerinden hesaplanmıştır.

**Kaynaklar:** TÜİK (2025) *İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı*; SGK (2013) ve (2025); ÇSGB (2011) *Çalışma Hayatı İstatistikleri – 2010*; ÇSGB (2025) *2024 İş Teftişi Genel Raporu*.

Teftiş sayıları dramatik boyutlarda azaltılırken, görünüşü kurtarma kaygısıyla ve programlanabildiği kadarıyla yapılan teftişler de Türkiye kapitalizminin kısa vadeli icaplarıyla uyumlu hale getirilmiştir. Önceden haber uçurarak, suç delillerinin karartılmasına zemin hazırlayarak, yaptırım uygulamak yerine "farkındalık" oluşturmaya çalışarak ve işverenlere bol keseden zaman tanıyarak yapılan teftişlere, TİSK İcra Kurulu Üyesi Levent Kocagül'ün gururla zikrettiği "rehberlik anlayışı" yön vermektedir.<sup>140</sup> Denetimsiz/dizginsiz emek sömürsü konusunda patronların sahip olduğu imtiyaz ve imkânlarla iş cinayetleri, meslek hastalıkları, ağır ve tehlikeli çalışma koşulları, yasa dışı fazla mesai dayatmaları, ücret soygunları ve diğer hak ihlalleri eşlik etmektedir. Tek tek işyerlerinde gerçekleşen hak ihlallerinin dönüp dolaşıp tüm işyerlerine yansıyan ve bir bütün olarak patronlar sınıfına güç kazandıran sonuçlarını da bu listeye eklemek gerekir. Örneğin, çalışma saatlerinin yasal sınırları aşacak şekilde uzatılması, denetimsizliğin zemin hazırladığı tipik sonuçlardan biridir. Yasa dışı fazla mesaiye, yani mutlak artık değer hukuksal açıdan suç unsuru oluşturan bölümünün azamileştirilmesine dayalı böyle bir sömür stratejisi ise, başka şeylere ilaveten, işsizliğin kitleleşerek artmasına neden olmaktadır. Sermaye, aynı iş yükünü daha az sayıda işçinin omzuna yükleyerek (diyelim ki 3 işçinin 8 saatte bitirebildiği bir işi 2 işçiye 12

<sup>140</sup> Bkz. bu raporun 31. sayfası.

saatte yaptırarak) işçilerin kayda değer bir bölümünü işsiz bırakırken, reel ücretleri aşağı çekmenin "objektif" koşullarını da yaratmış olmaktadır. Bu örnekte, denetimsizliğin tetiklediği sürecin, patronlar sınıfına kitlesel işsizlik gibi muazzam bir silah daha kazandırdığı gözden kaçırılmamalıdır. Türkiye burjuvazisinin bu silahı nasıl kullandığı malûmdur. "Memlekette bu kadar çok işsiz varken işçilerin yüksek ücret talep etmesinin adil olmadığını, böyle bir adaletsizliğe izin verilmeyeceğini" dile getirenler, kendi ürettikleri silahı şaşmaz bir şekilde işçi sınıfına doğrultanlardan başkası değildir.

Denetimsiz/dizginsiz sömürü serbestisi, sermayedarlara "katmerli kazanç" fırsatları sunmaya devam etmektedir. Böyle bir serbestliğin işçi sınıfı cephesinde yarattığı sonuçlar ise kayıplar manzumesidir: yaşama hakkından serbest zamana, istihdam olanaklarından satınalma gücüne varıncaya değin, hayatın her alanında ortaya çıkan sayısız kayıp...

"Proaktif teftiş" rejiminin bu araştırmada öne çıkarılan unsurları, iş hukukunun uluslararası normlarına aykırı olduğu gibi, yürürlükteki Anayasaya bile aykırıdır. Dolayısıyla, iş teftişinin hak ihlallerini önleyecek şekilde ıslahı için etkili bir hukuk mücadelesi pekâlâ başlatılabilir ve vakit geçirmeksizin başlatılmalıdır. Sarı sendikaları dışarıda tutarak söylemek gerekirse, iş teftişinin hiçbir bir mütemmim cüzü yoktur ki sendikal mücadelenin gündeminde yer almaya uygun olmasın. O halde, teftiş rejiminin mevcut halini emekçiler lehine dönüştürme mücadelesinin en önemli ayaklarından biri de sendikal mücadeledir. İş teftişinde yaratılan tahribat, "ekonomik" alanda ve bilhassa kapitalist işyerlerinde olan bitenlerin siyasal karar ve tercihlerden bağımsız olmadığı gerçeğini tüm çıplaklığıyla ortaya döktüğüne göre, bu tahribatı ortadan kaldırma hedefi, birleşik ve kararlı bir siyasal mücadelenin de gündemine alınmalıdır. Hak mücadelelerini kategorik olarak "sınıf uzlaşmacı ve dolayısıyla nafi bir çaba" olarak gören "müşkülpesent radikaller" böyle bir siyasal mücadeleden elbet uzak duracaklardır. Onların bu tutumunun konumuz açısından hiçbir önemi yoktur. Önemli olan, "bir şey yapmalı" diye düşünenlerin, özellikle de sınıfa öncülük etme iddiasıyla yola çıkanların, söz konusu mücadeleyi, dizginsiz/denetimsiz sömürü çarkının "detayları" üzerinden örgütleyebilmesidir. **Detayları yakalayamayan bir siyasal mücadelenin başarı şansı yoktur.** Bu araştırma, iş teftişini sınıf mücadelesinin merkezi hedeflerinden biri haline getirmemiz gerektiği konusunda okuyucuyu düşünmeye sevk edebilmişse amacına ulaşmış demektir.

## Kaynakça

- AA (2025) "Bakan Işıkhan, İş Yerlerindeki Teftiş ve Denetim Verilerini Açıkladı", 31 Mart 2025, Anadolu Ajansı, (<https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/bakan-isikhan-is-yerlerindeki-teftis-ve-denetim-verilerini-acikladi/3524369>), erişim tarihi: 08/07/2025.
- AÇSHB (2017) "Ana Metal Sanayisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftişi", *Ana Metal Sanayisi, Fabrikasyon Metal Ürünlerin İmalatı ve Otomotiv Yan Sanayisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftişi Genel Değerlendirme Raporu* içinde, Ankara: Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, (s.1-48).
- AÇSHB (2017) "Otomotiv Yan Sanayisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftişi", *Ana Metal Sanayisi, Fabrikasyon Metal Ürünlerin İmalatı ve Otomotiv Yan Sanayisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftişi Genel Değerlendirme Raporu* içinde, Ankara: Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, (s.86-124).
- AÇSHB (2018) *2018 Yılı Eğitim Faaliyetleri E-Kitabı*, (<https://www.csgb.gov.tr/Media/b0wdvlgv/2018-y%C4%B1l%C4%B1-hizmeti%C3%A7i-e%C4%9Fitim-faaliyetleri-e-kitab%C4%B1.pdf>), Ankara: Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı.
- AÇSHB (2018) "Ağaç Esaslı Kaplama İmalatında İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftişi", *Ağaç Esaslı Kaplama, Deri ve İlgili Ürünlerin ve Tekstil Ürünlerinin İmalatında İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftişi Genel Değerlendirme Raporu* içinde, Ankara: Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, (1-36).
- AÇSHB (2018) *Çalışma Hayatı İstatistikleri – 2017*, Ankara: Çalışma Genel Müdürlüğü Yayını.
- AÇSHB (2018) "Deri ve İlgili Ürünlerin İmalatında İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftişi", *Ağaç Esaslı Kaplama, Deri ve İlgili Ürünlerin ve Tekstil Ürünlerinin İmalatında İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftişi Genel Değerlendirme Raporu* içinde, Ankara: Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, (37-75).
- AÇSHB (2018) *Dizi Sektöründe Çalışanların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi Genel Değerlendirme Raporu (2017)*, Ankara: Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı.
- AÇSHB (2018) "Kauçuk ve Plastik Ürünler İmalatında İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftişi", *Kauçuk, Plastik ve Kimyasal Ürünler İmalatında İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftişi Genel Değerlendirme Raporu* içinde, Ankara: Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, (1-30).
- AÇSHB (2018) *Seramik ve Vitrifiye Fabrikalarında Çalışma Ortam ve Koşullarının İyileştirilmesine Yönelik Programlı Teftiş: Genel Değerlendirme Raporu*, Ankara: Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı.
- AÇSHB (2018) "Tekstil Ürünlerinin İmalatında İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftişi", *Ağaç Esaslı Kaplama, Deri ve İlgili Ürünlerin ve Tekstil Ürünlerinin İmalatında İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftişi Genel Değerlendirme Raporu* içinde, Ankara: Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, (76-101).
- AÇSHB (2019) *Çalışma Hayatı İstatistikleri – 2018*, Ankara: Çalışma Genel Müdürlüğü Yayını.
- AÇSHB (2019) *Tekstil Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftişi Genel Değerlendirme Raporu*, Ankara: Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı.
- AÇSHB (2019) *Yapı İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftişi Genel Değerlendirme Raporu*, Ankara: Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı.
- AÇSHB (2020) *Çalışma Hayatı İstatistikleri – 2019*, Ankara: Çalışma Genel Müdürlüğü Yayını.
- Aktürk, B. (2025) "Teftişlerdeki Amacımız İşverenlerimizi Cezalandırmak Değil", Video Konuşması, ([https://x.com/csgb\\_rtb/status/1935326501370741243](https://x.com/csgb_rtb/status/1935326501370741243)), erişim tarihi: 24/09/2025.
- Aşkın Akarçay, B. (2025) "Ceza Hukuku Güvenceleri Bağlamında İdari Yaptırımların Hukuki Niteliğinin Değerlendirilmesi", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 74(4), (2237-2282).

- Ay, M. (2025), "2 Milyon Liraya 'İşçi Öldürme Vesikası': Hendek Kararı Yargının Utanç Lekesi", *BirGün Gazetesi*, 27/09/2025, (<https://www.birgun.net/haber/2-milyon-liraya-isci-oldurme-vesikasi-hendek-karari-yarginin-utanc-lekesi-656691>), erişim tarihi: 27/09/2025.
- Aydın, U. ve Ezer, B. (2014) "İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Aykırılık Sebebiyle Uygulanan İdari Para Cezalarına İlişkin Sorunlar", *Çalışma ve Toplum*, 4(43), (11-32).
- Bakırcı, K. (2019) "'Alternatif' Bir Uyuşmazlık Çözüm Yolu (Arbuluculuk) Aracılığıyla 'Alternatif' İş Hukukuna Doğru", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, (140), (355-392).
- Baydur, R. (2003) "İşletmelerin Geleceği Açısından Yeni İş Kanunu", *Mercek*, (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası – MESS Dergisi) 31, (13-15).
- Bayülken, Y. ve Kütükoğlu, C. (2012) *Oda Raporu: Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmeleri (KOBİ'ler)*, Ankara: Makine Mühendisleri Odası (MMO) Yayını (4. Baskı, MMO/583).
- Bloomberg HT (2018) "Türkiye'de Yeni Şirketin Ömrü 5 Yıl", (<https://businessht.bloomberght.com/ekonomi/haber/1866855-turkiye-de-yeni-sirketin-omru-5-yil>), erişim tarihi: 24/12/2024.
- Bursa'da Bugün Gazetesi (2011) "Teftiş Geliyorum Diyecek", 23 Mayıs 2011, (<https://www.bursadabugun.com/haber/teftis-geliyorum-diyecek-25504.html>), erişim tarihi: 03/01/2025.
- Can, M. (2013) "Türk İş Mevzuatında İşçi Şikâyetlerinin Tarihsel Gelişimi ve Bugünü", *Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yolları Sempozyumu: Bildiriler, Tartışmalar*, İzmir: İzmir Ekonomi Üniversitesi Yayınları.
- Çalışma ve Toplum Dergisi (2012) "Yargıtay Kararları", Sayı 35.
- ÇSGB (2007) *İş Teftişi Rehberi*, Ankara: İş Teftiş Kurulu Başkanlığı (Yayın No. 18).
- ÇSGB (2009) *İş Teftiş Kurulu Başkanlığı Hizmetiçi Eğitim Yönergesi* (26/11/2009 tarihli ve 9234 sayılı), Ankara: İş Teftiş Kurulu Başkanlığı.
- ÇSGB (2011) *Çalışma Hayatı İstatistikleri – 2010*, Ankara: Çalışma Genel Müdürlüğü Yayını.
- ÇSGB (2011), *Hazır Giyim Sektöründe Çalışan İşçilerin (Risk Grubu: Kadın İşçi) Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftiş Sonuç Raporu*, Ankara: İş Teftiş Kurulu Başkanlığı Yayını, Yayın No: 52.
- ÇSGB (2011) *İş Teftişi Rehberi*, Ankara: İş Teftiş Kurulu Başkanlığı (Yayın No. 46).
- ÇSGB (2011) *Organize Sanayi Bölgelerinde Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftiş Sonuç Raporu*, Ankara: İş Teftiş Kurulu Başkanlığı (Yayın No. 51).
- ÇSGB (2011) *Turizm Sektöründe Çalışma Sürelerinin İyileştirilmesi Programlı Teftiş Sonuç Raporu*, Ankara: İş Teftiş Kurulu Başkanlığı (Yayın No. 48).
- ÇSGB (2012) "Bartın Milletvekili Sayın M. Rıza Yalçınkaya'ya Ait 7/2813 Esas No'lu Yazılı Soru Önergesine İlişkin Cevap" (14/02/2012 tarihli ve B.13.SGB.0-12.00-00-7/610-215 sayılı), Ankara: TBMM.
- ÇSGB (2012) "Bursa Milletvekili Sayın Sena Kaleli'ye Ait 7/8693 Esas No'lu Yazılı Soru Önergesine İlişkin Cevap" (17/08/2012 tarihli ve B.13.SGB.0-12.00-00-7/610-431 sayılı), Ankara: TBMM.
- ÇSGB (2012) *Çalışma Hayatı İstatistikleri – 2011*, Ankara: Çalışma Genel Müdürlüğü Yayını.
- ÇSGB (2012) *İş Teftişi Nedir? İş Müfettişi Kimdir?* Ankara: İş Teftiş Kurulu Başkanlığı Yayını.
- ÇSGB (2013) *Çağrı Merkezlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine ve Sosyal Tarafların Bilinçlendirilmesine Yönelik Programlı Teftiş Sonuç Raporu*, Ankara: İş Teftiş Kurulu Başkanlığı Yayını, Yayın No: 58.
- ÇSGB (2013) *Çalışma Hayatı İstatistikleri – 2012*, Ankara: Çalışma Genel Müdürlüğü Yayını.
- ÇSGB (2013) *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2014 - 2018 Dönemi Stratejik Planı*, Ankara: ÇSGB Strateji Geliştirme Başkanlığı (Yayın No. 4).

- ÇSGB (2013) *Serbest Bölgelerde Kurulu İşyerlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu*, Ankara: İş Teftiş Kurulu Başkanlığı Yayını, Yayın No: 61.
- ÇSGB (2014) *50’den Fazla İşçi Çalıştıran Tarımsal İşletmelerde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu*, Ankara: İş Teftiş Kurulu Başkanlığı Yayını.
- ÇSGB (2014) *Çalışma Hayatı İstatistikleri – 2013*, Ankara: Çalışma Genel Müdürlüğü Yayını.
- ÇSGB (2014) “İstanbul Milletvekili Sayın A. Levent Tüzel’in 7/46136 Esas Numaralı Yazılı Soru Önergesine Dair Cevaplar” (22/10/2014 tarihli ve 89456481/610-576 sayılı), Ankara: TBMM.
- ÇSGB (2014) *Kargo Hizmeti Veren Şirketlerde Çalışanların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu*, Ankara: İş Teftiş Kurulu Başkanlığı Yayını.
- ÇSGB (2015) *Büyük Ölçekli İnşaat Projelerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu*, Ankara: İş Teftiş Kurulu Başkanlığı Yayını.
- ÇSGB (2015) *Çalışma Hayatı İstatistikleri – 2014*, Ankara: Çalışma Genel Müdürlüğü Yayını.
- ÇSGB (2015) *Teftiş Rehberi (PDF Versiyonu)*, (2015/4 Sayılı Genelge Eki), Ankara: ÇSGB.
- ÇSGB (2015) *Yapı İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftişi Sonuç Raporu*, Ankara: İş Teftiş Kurulu Başkanlığı Yayını.
- ÇSGB (2016) *Çalışma Hayatı İstatistikleri – 2015*, Ankara: Çalışma Genel Müdürlüğü Yayını.
- ÇSGB (2017) *Çalışma Hayatı İstatistikleri – 2016*, Ankara: Çalışma Genel Müdürlüğü Yayını.
- ÇSGB (2017) “Kauçuk ve Plastik Ürünlerin İmalatında İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftiş Özeti”, *2016 Yılında İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönünden Gerçekleştirilen Programlı Teftişlerin Sonuç Raporu Özetleri* içinde, Ankara: İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, (31-49).
- ÇSGB (2017) *Özel Hastane İşyerlerinde Çalışma Ortam ve Koşullarına Yönelik Programlı Teftiş Sonuç Raporu*, Ankara: İş Teftiş Kurulu Başkanlığı.
- ÇSGB (2017) “Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı 2017 Yılı Denetim Faaliyetleri: Programları Teftişler”, (<https://www.csgb.gov.tr/Media/v1sfr013/programl%C4%B1-tefti%C5%9Fler.pdf>), erişim tarihi: 02/01/2025.
- ÇSGB (2017) *Ulusal ve Yerel Zincir Market İşyerlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu*, Ankara: İş Teftiş Kurulu Başkanlığı.
- ÇSGB (2021) *2021 Yılı Eğitim ve Rehberlik Faaliyetleri E-Kitabı*, Ankara: ÇSGB Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, (<https://www.csgb.gov.tr/Media/isqjvaua/2021-y%C4%B1%C4%B1-e%C4%9Fitim-ve-rehberlik-faaliyetleri-e-kitab%C4%B1.pdf>), erişim tarihi: 02/01/2025.
- ÇSGB (2021) *Çalışma Hayatı İstatistikleri – 2020*, Ankara: Çalışma Genel Müdürlüğü Yayını.
- ÇSGB (2022) *2021 Yılı Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftişi Genel Değerlendirme Raporu*, Ankara: Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı.
- ÇSGB (2022) *2021 Yılında Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik Kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftişi Genel Değerlendirme Raporu*, Ankara: ÇSGB Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı.
- ÇSGB (2022) *2022 Yılı Eğitim ve Rehberlik Faaliyetleri E-Kitabı*, Ankara: ÇSGB Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, (<https://www.csgb.gov.tr/Media/iynptvb0/2022-y%C4%B1%C4%B1-e%C4%9Fitim-ve-rehberlik-faaliyetleri-e-kitab%C4%B1.pdf>), erişim tarihi: 02/01/2025.
- ÇSGB (2022) *Çalışma Hayatı İstatistikleri – 2021*, Ankara: Çalışma Genel Müdürlüğü Yayını.
- ÇSGB (2023) *2023 Yılı Eğitim ve Rehberlik Faaliyetleri E-Kitabı*, Ankara: ÇSGB Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, (<https://www.csgb.gov.tr/Media/v12n1xzm/2023-e%C4%9Fitim-ve-rehberlik-faaliyetleri-e-kitab%C4%B1.pdf>), erişim tarihi: 02/01/2025.

- ÇSGB (2023) *Çalışma Hayatı İstatistikleri – 2022*, Ankara: Çalışma Genel Müdürlüğü Yayını.
- ÇSGB (2024) *2023 Yılı Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik Kapsamında Programlı Teftiş Genel Değerlendirme Raporu*, Ankara: ÇSGB Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı.
- ÇSGB (2024) *Çalışma Hayatı İstatistikleri – 2023*, Ankara: Çalışma Genel Müdürlüğü Yayını.
- ÇSGB (2024) *Çalışma Hayatı İstatistikleri Aylık E-Bülteni - Aralık*, (<https://www.cs.gb.gov.tr/Media/2ykdstsq/calisma-hayati-istatistikleri-aylik-e-bulten-aralik-2024.pdf>), erişim tarihi: 14/05/2025.
- ÇSGB (2024) *İş Teftişi Usul ve Esası*, Ankara: Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı.
- ÇSGB (2024) "İzmir Ticaret Odası, Ege Bölgesi Sanayi Odası ve İzmir Ticaret Borsası işbirliği ile Bilgilendirme Toplantısı Gerçekleştirildi", (<https://www.cs.gb.gov.tr/rtb/haberler/11-06-2024/>), erişim tarihi: 03/01/2025.
- ÇSGB (2024) *Teftiş Bülteni* (Sayı 1, Ocak), Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı E-Bülteni.
- ÇSGB (2024) *Teftiş Bülteni* (Sayı 2, Nisan), Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı E-Bülteni.
- ÇSGB (2024) *Teftiş Bülteni* (Sayı 3, Temmuz), Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı E-Bülteni.
- ÇSGB (2025) *2024 İş Teftişi Genel Raporu*, Ankara: Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı.
- ÇSGB (2025) *2024 Yılı Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik Kapsamında Programlı Teftiş Genel Değerlendirme Raporu*, Ankara: Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı.
- ÇSGB (2025) *2024 Yılı Çağrı Merkezlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi Genel Değerlendirme Raporu*, Ankara: ÇSGB Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı.
- ÇSGB (2025) *2024 Yılı Geri Dönüşüm Sektöründe Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi Genel Değerlendirme Raporu*, Ankara: ÇSGB Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı.
- ÇSGB (2025) *2024 Yılı Gıda Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftişi Genel Değerlendirme Raporu*, Ankara: Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı.
- ÇSGB (2025) *2024 Yılı İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu Programlı Teftişi Genel Değerlendirme Raporu*, Ankara: Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı.
- ÇSGB (2025) *2024 Yılı Konaklama Sektöründe Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi Genel Değerlendirme Raporu*, Ankara: Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı.
- ÇSGB (2025) *2024 Yılı Metal Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftişi Genel Değerlendirme Raporu*, Ankara: Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı.
- ÇSGB (2025) *2024 Yılı Mineral Ürünleri İmalatında İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftişi Genel Değerlendirme Raporu*, Ankara: Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı.
- ÇSGB (2025) *2024 Yılı Tarım İşyerlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi Genel Değerlendirme Raporu*, Ankara: ÇSGB Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı.
- ÇSGB (2025) *2024 Yılı Tekstil Sektöründe Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi Genel Değerlendirme Raporu*, Ankara: ÇSGB Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı.
- ÇSGB (2025) *2024 Yılı Yapı İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftişi Genel Değerlendirme Raporu*, Ankara: ÇSGB Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı.
- ÇSGB (2025) "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Uygulanacak İdari Para Cezaları", 2026 Yılı, (<https://www.cs.gb.gov.tr/Media/2hmjzbq2/4857-sayili-is-kanunu-2026-yili-idari-para-cezaları.pdf>), erişim tarihi: 02/01/2026.

- ÇSGB (2025) "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre 2026 Yılında Uygulanacak İdari Para Cezaları", (<https://www.cs.gb.gov.tr/Media/ixvixjyy/2026-yilinda-uygulanacak-idari-para-cezaları.xlsx>), erişim tarihi: 02/01/2026.
- ÇSGB (2025) *Çalışma Hayatı İstatistikleri – 2024*, Ankara: Çalışma Genel Müdürlüğü Yayını.
- ÇSGB (2025) "Eğitim Faaliyetleri: Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Eğitim Faaliyetleri", (<https://www.cs.gb.gov.tr/rtb/faaliyetler/egitim-faaliyetleri/>), erişim tarihi: 02/01/2025.
- ÇSGB (t.y.) İş Teftiş Kurulu Başkanlığı Antetli Sunum Dosyası, ([https://www.mess.org.tr/media/filer\\_public/f2/f9/f2f97e4e-eab0-495d-9a66-9483159a8cc6/furkan\\_yildiz.pdf](https://www.mess.org.tr/media/filer_public/f2/f9/f2f97e4e-eab0-495d-9a66-9483159a8cc6/furkan_yildiz.pdf)), erişim tarihi: 23/10/2024.
- DİB (2018) *Diyanet İşleri Başkanlığı 2017 Yılı Faaliyet Raporu*, Ankara: DİB.
- DİB (2025) *Diyanet İşleri Başkanlığı 2024 Yılı İdare Faaliyet Raporu*, Ankara: DİB.
- DİSK (2020) *16. Genel Kurul Çalışma Raporu, 14-15-16 Şubat 2020*, İstanbul: DİSK (Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu) Yayını.
- DİSK-AR (2016) *Sendikal Mücadelede Politikalar ve Tartışmalar*, İstanbul: DİSK-AR (Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Enstitüsü) Bülteni, Sayı: 5.
- EGM (2018) *T.C. İşçileri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğü Faaliyet Raporu – 2017*, Ankara: EGM Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı.
- Ercan, F. (2006) "İş Kanunu Sermayeye Ne Kazandı?", (<https://fuatercan.wordpress.com/2006/05/25/yth-kanunu-sermayeye-ne-kazandyrdy/>), erişim tarihi: 27/11/2024.
- Evrensel Gazetesi (2018) "Bakanlığın Seçim Öncesi İşyeri Denetimlerini Yapmama Kararına Tepki", 16 Mayıs 2018, (<https://www.evrensel.net/haber/352581/bakanligin-secim-oncesi-isyeri-denetimlerini-yapmama-kararina-tepki>), erişim tarihi: 04/01/2025.
- Evrensel Gazetesi (2021) "Hendek'teki Havai Fişek Fabrikası Patlaması Davasında 6 Aralık'a Ertelendi", 25 Ekim 2021, (<https://www.evrensel.net/haber/446051/hendekteki-havai-fisek-fabrikasi-patlamasi-davasinda-6-aralika-ertelendi>), erişim tarihi: 28/09/2025.
- GEMİPERSONELİ.COM (2010) "Yeni Tersane Bölgesinde Eski Tas Eski Hamam" (14/06/2010), (<https://www.gemipersoneli.com/haberler/1711/yeni-tersane-bolgesinde-eski-tas-eski-hamam>), erişim tarihi: 02/09/2025.
- Görmüş, A. (2023) "Türkiye'de Kayıt Dışı Genç İstihdamı: Hanehalkı İşgücü İstatistiklerinden Cinsiyete Dayalı Bulgular", *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 13(2), (159-178).
- Gözler, K. (2021) "Genelge Devleti: Hukukta Şeklin Önemi Üzerine", *Türk Anayasa Hukuku Sitesi* ([https://anayasa.gen.tr/genelge-devleti.htm#\\_ftn9](https://anayasa.gen.tr/genelge-devleti.htm#_ftn9)), erişim tarihi: 21/03/2025.
- Gün, S. (2021) "İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk: Dostane Çözüm mü? (Sahadan Notlar)", *Çalışma ve Toplum*, 2(69), (929-944).
- Gündüz, F. E. (2017) "İdari Yaptırımların Zaman Bakımından Uygulanması", *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 32, (33-59).
- Güngör, F. (2026) *Türkiye'de Ücret Soygunu (I): Fazla Mesai Yapmak Zorunda Bırakılan İşçilerin Maruz Kaldığı Ücret Gaspı*, Emek Araştırmaları Derneği Araştırma Raporu, EMEK-AR Yayınları, (yayınlanmak üzere).
- Halk54.com (2020) "Kimyagerden Şok İddia: Kaçak Barut Üretim Satacaklardı!", Halk54.com Haber Portalı, 08/11/2020, (<https://www.halk54.com/kimyagerden-sok-iddia-kacak-barut-uretip-satacaklardi>), erişim tarihi: 28/09/2025.

- Hisarcıkloğlu, M. R. (2018) "Türkiye Sadece Bölgesinin Değil, Dünyanın Ekonomik Devi Olacak", (<https://www.tobb.org.tr/Sayfalar/Detay.php?rid=23358&lst=MansetListesi>), erişim tarihi: 14/07/ 2025.
- ILO (2019) "Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Çalışanlarına Yönelik Eğitim Serisinin Sonuncusu Şanlıurfa'da Başladı", (<https://www.ilo.org/tr/resource/news/rehberlik-ve-teftis-baskanligi-calisanlarina-yonelik-egitim-serisinin>), erişim tarihi: 04/01/2025.
- ILO (2020) "İş Müfettişleri 'İş Teftiş Yoluyla Yasanın Uygulanması ve Uyum' Alanında Eğitici Olma Eğitimi Aldı", (<https://www.ilo.org/tr/resource/news/mufettisleri-teftis-yoluyla-yasanin-uygulanmasi-ve-uyum-alaninda-egitici>), erişim tarihi: 04/01/2025.
- ILO (2025) "İş Teftiş Rehberlik ve Sosyal Diyalog Yoluyla İşyeri Uyumunun Güçlendirilmesi Projesi", (<https://www.ilo.org/tr/projects-and-partnerships/projects/i%CC%87%C5%9F-tefti%C5%9F-rehberlik-ve-sosyal-diyalog-yoluyla-i%CC%87%C5%9Fyeri-uyumunun>), erişim tarihi: 04/01/2025.
- ILO (t.y.) *Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Anayasası*, ([https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-ankara/documents/publication/wcms\\_412382.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-ankara/documents/publication/wcms_412382.pdf)), erişim tarihi: 23/07/2024.
- ILOSTAT (2025) "Employment by Sex and Age (thousands) – Annual", ([https://rshiny.ilo.org/dataexplorer82/?lang=en&segment=indicator&id=EMP\\_TEMP\\_SEX\\_AGE\\_NB\\_A&channel=ilostat](https://rshiny.ilo.org/dataexplorer82/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_TEMP_SEX_AGE_NB_A&channel=ilostat)), erişim tarihi: 03/07/2025.
- ILOSTAT (2025) "Low Pay Rate by Sex (%) – Annual", ([https://rshiny.ilo.org/dataexplorer10/?lang=en&id=EAR\\_XTLP\\_SEX\\_RT\\_A](https://rshiny.ilo.org/dataexplorer10/?lang=en&id=EAR_XTLP_SEX_RT_A)), erişim tarihi: 09/01/2025.
- ILOSTAT (2025) "Number of Labour Inspectors by Sex – Annual" ([https://rshiny.ilo.org/dataexplorer24/?lang=en&segment=indicator&id=LAI\\_INSP\\_SEX\\_NB\\_A](https://rshiny.ilo.org/dataexplorer24/?lang=en&segment=indicator&id=LAI_INSP_SEX_NB_A)), erişim tarihi: 03/07/2025.
- ILOSTAT (2025) "Registered Workplaces That Could Be Selected for Labour Inspection – Annual", ([https://rshiny.ilo.org/dataexplorer61/?lang=en&segment=indicator&id=LAI\\_WOPL\\_NOC\\_NB\\_A&channel=ilostat](https://rshiny.ilo.org/dataexplorer61/?lang=en&segment=indicator&id=LAI_WOPL_NOC_NB_A&channel=ilostat)), erişim tarihi: 03/07/2025.
- ILOSTAT (2025) "Statistics on Working Poverty", (<https://ilostat.ilo.org/topics/working-poverty/>), erişim tarihi: 09/01/2025.
- ITUC (2025) *2025 ITUC Global Rights Index: The World's Worst Countries for Workers*, (<https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2025>), erişim tarihi: 11/10/2025.
- İMD ve İEÜ (2013) *Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yolları Sempozyumu: Bildiriler, Tartışmalar*, İzmir: İzmir Ekonomi Üniversitesi Yayınları.
- İNTES (2020) *Faaliyet Raporu*, (<https://intes.org.tr/wp-content/uploads/2020/09/web-icin.pdf>), erişim tarihi: 03/01/2025.
- İpek, D. (2024) "İtibardan Tasarruf Olmaz, Denetimden Olur", *Evrensel Gazetesi*, 14 Temmuz 2024, (<https://www.evrensel.net/yazi/95200/itibardan-tasarruf-olmaz-denetimden-olur>), erişim tarihi: 04/01/2025.
- Kozan, H. G. (2021) "Büyük Coşkunlar İş Cinayeti Davasında İşçilerin Gözden Çıkarıldığı İtiraf Edildi", *Evrensel Gazetesi*, 15/03/2021, (<https://www.evrensel.net/haber/428137/buyuk-coskunlar-fabrikasinin-mesul-muduru-barut-uretimi-yapildigini-itiraf-etti?a=139>), erişim tarihi: 28/09/2025.
- Kozan, H. G. (2021) "Hendek İş Cinayeti Davası: 'Resmen Organize Suç Örgütü Bu! Lanet Olsun Bu Düzene'", *Evrensel Gazetesi*, 10/06/2021, (<https://www.evrensel.net/haber/435094/hendek-is-cinayeti-davasi-resmen-organize-suc-orgutu-bu-lanet-olsun-bu-duzene>), erişim tarihi: 28/09/ 2025.

- Manav Özdemir, E. (2015) "İş Mahkemelerinin İşleyişi ve Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yöntemleri", *Çalışma ve Toplum*, 4(47), (185-221).
- Marx, K. (2011) *Kapital: Ekonomi Politikin Eleştirisi, Cilt 1*, (çevirenler: M. Selik ve N. Satlıgan), İstanbul: Yordam Kitap.
- Matur, S. (2022) "Hendek'te Patlamaya Giden Süreç", *T54*, (<https://t54.com.tr/makale/9387943/sezai-matur/hendekte-patlamaya-giden-surec>), erişim tarihi: 28/09/2025.
- Mütevellioğlu, N. (2009) "Türkiye'de Çalışma Sürelerinin Uzaması ve Ölümlü İş Kazalarında Artış", *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 9(32), (8-14).
- Özveri, M. (2018) "İş Uyuşmazlıklarında Zorunlu Arabuluculuk Uygulama Örnekleri", *Evrensel Gazetesi* (4 Temmuz 2018), (<https://www.evrensel.net/yazi/81809/is-uyusmazliklarinda-zorunlu-arabuluculuk-uygulama-orneklere>), erişim tarihi: 23/07/2025.
- Özveri, M. (2020) "İş Mahkemeleri Kanunu ve Zorunlu Arabuluculuk Uygulamaları", *Çalışma ve Toplum*, 2(65), (917-938).
- Peksan, S., Delen, M. ve Yorgun, S. (2020) "İş Hukukunda Dava Şartı Olarak Arabuluculuk Uygulaması ve Arabulucuların Görüşlerine İlişkin Bir Araştırma" *Çalışma ve Toplum*, 1(64), (321-346).
- RG (1950) "Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki 81 Numaralı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi", *T.C. Resmi Gazete*, 22/12/1950, Sayı: 7689.
- RTB (2021), "TİSK ile Başkanlığımız İşbirliğinde "İş Teftişi Uygulamaları" Konulu Çevrim İçi Seminer Düzenlendi" (<https://www.csgeb.gov.tr/rtb/haberler/2021-haber03/>), erişim tarihi: 11/03/2025.
- Savran, S. (2008/2009) "Sendikaların Krizi mi, Sosyalistlerin Krizi mi?", *Devrimci Marksizm*, (8), (13-44), (<https://www.devrimcimarksizm.net/sites/default/files/sungur-savran-sendikalarin-krizi-misosyalistlerin-krizi-mi.pdf>), erişim tarihi: 03/02/2025.
- Sayıştay (2025) *Emniyet Genel Müdürlüğü 2024 Yılı Sayıştay Denetim Raporu*, Ankara: Sayıştay Başkanlığı.
- Saymaz, İ. (2016) *Fitrat: İş Kazası Değil, Cinayet*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- SENDİKA.ORG (2014) "İstanbul'da 1 Mayıs Bilançosu" (<https://sendika.org/2014/05/istanbulda-1-mayis-bilancosu-binlerce-yarali-var-187104>), erişim tarihi: 30/06/2025.
- SENDİKA.ORG (2018) "Bakanlıktan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Denetimlerine 'Seçim Arası'", (<https://sendika.org/2018/05/bakanliktan-isci-sagligi-ve-is-guvenligi-denetimlerine-secim-arasi-2-492496>), erişim tarihi: 04/07/2025.
- SGK (2013) *Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistik Yıllığı, 2012*, (<https://www.sgk.gov.tr/Download/DownloadFile?f=71c76d91-de6a-4308-bbe4-7dc40770bbdd.zip&d=b449b3c3-1c9f-4c33-bc21-d317d29e97a4>), erişim tarihi: 01/09/2025.
- SGK (2016) *Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistik Yıllığı, 2015*, (<https://www.sgk.gov.tr/Download/DownloadFile?f=8db395e4-3fb8-41b0-a407-ceb6760786f3.zip&d=b449b3c3-1c9f-4c33-bc21-d317d29e97a4>), erişim tarihi: 01/09/2025.
- SGK (2025) *Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistik Yıllığı, 2024*, (<https://www.sgk.gov.tr/Download/DownloadFile?f=c3ebc2d5-76f2-4f9f-ba03-4ddc2e7ecfe5.zip&d=b449b3c3-1c9f-4c33-bc21-d317d29e97a4>), erişim tarihi: 01/09/2025.
- Şakar, M. (2014) "İş Güvenliği Teftişi Sulandırılmamalıdır!", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20(1), (705-709).

- Şanlı Atay, Y. (2011) *Türk İdare Hukukunda Adsız Düzenleyici İşlemler*, Doktora Tezi (Tez Danışmanı: Prof. Dr. Metin Günday), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku (İdare Hukuku) Anabilim Dalı, Ankara.
- Şişli, Z. (2012) "Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Yargısal Çözüm", *Ankara Barosu Dergisi*, (2), (45-67).
- TBMM (2014) *Manisa'nın Soma İlçesinde Başta 13 Mayıs 2014 Tarihinde Olmak Üzere Meydana Gelen Maden Kazalarının Araştırılarak Bu Sektörde Alınması Gereken İş Sağlığı ve İş Güvenliği Tedbirlerinin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyonu Görüşme Tutanakları, Komisyon Üyelerinin Soma Ziyareti (Devam)*, Ankara: TBMM.
- TEKGIDA-İŞ (2011) "AKP Anayasasından Emekçilere Hayır Gelir mi?" (<https://www.tekgida.org.tr/akp-anayasasından-emekçilere-hayir-gelir-mi-12882/>), erişim tarihi: 12/03/2022.
- TİSK (2014) *İş Teftişi Uygulamaları Semineri*, Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.
- TMMOB (2020) "İş Müfettişlerini Evden Çalıştırılması Kabul Edilemez, Bakanlık Denetim Görevinden Kaçamaz!" (Basın Açıklaması, 23/10/2020), (<https://www.tmmob.org.tr/icerik/mufettislerini-evden-calistirilmesi-kabul-edilemez-bakanlik-denetim-gorevinden-kacamaz>), erişim tarihi: 30/12/ 2024.
- TÜİK (2018) *İşgücü İstatistikleri 2017*, (<https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/27699>), erişim tarihi: 22/06/ 2025.
- TÜİK (2025) "Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması (NACE. Rev.2)", (<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Download-File?p=F3BXbt6caskw2z5rDhJ4XZ8w329xUL7XjSZxVTkLfp2zKGCtMILVjYGBTxhOPII46sa-DAMLR319XJbprDhe/rxD3nuhe5SyKhci5ukLA6/s=>), erişim tarihi: 20/01/2025.
- TÜİK (2025) *İşgücü İstatistikleri 2024 Yılı Mikro Veri Seti*, Dijital Yayın No: 4776.
- TÜİK (2025) *İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı* (<https://rapory.tuik.gov.tr/01-09-2025-12:17:26-20064904771167634044261409665.html>), erişim tarihi: 01/09/2025.
- Vikipedi (2025) "Rifat Hisarcıkloğlu", ([https://tr.wikipedia.org/wiki/Rifat\\_Hisarc%C4%B1kl%C4%B1o%C4%9Flu](https://tr.wikipedia.org/wiki/Rifat_Hisarc%C4%B1kl%C4%B1o%C4%9Flu)), erişim tarihi: 01/08/2025.
- Yaka, R. (2021) "Şirketlerin Ömrüne Dair Doğrular ve Yanlışlar", *19 Mayıs Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), (35-55).