

İŞ DENETİMİNDE ŞİDDET

Recep KAPAR*

Giriş

Sosyal politikanın ve örgütlü işçi hareketinin gelişmesi ile iş denetim sistemlerinin kurulması yakından bağlantılıdır (Baets, 2003: 38). İlk denetim yapıları 1802 yılında İngiltere’de yasama organının aldığı bir kararla oluşturulmuştur. Ancak, bu denetiminin günümüzdeki iş denetim biçimlerinden farklı nitelikte ve sonuçlara ulaşmada oldukça yetersiz olduğu söylenmelidir (Richthofen, 2002: 8). İngiltere’de rahipler, yargıçlar, yaşlı sanayiciler ve o bölgede yaşayan kişilerden oluşan bu iş denetim yapısı, gönüllülük ve yardımseverlik esaslarına dayandırılmıştır.

Günümüzdeline benzer ilk iş müfettişleri 1833 yılında İngiltere’de görevlendirilmiştir. 1844 yılında ise, iş müfettişleri devlet görevlisi (memur) haline getirilmiştir. Sanayileşme sürecinin ilerlemesiyle birlikte, işçilerin korunmasına yönelik düzenlemelere koşut olarak, iş denetim sistemleri diğer Avrupa ülkelerinde ve Amerika Birleşik Devletleri’nde yaygınlaşmıştır (Jatobá, 2002: 5).

1899 yılında 15 ülkeden gelen temsilcilerle Berlin’de toplanan Uluslararası Çalışma Standartları Konferansında, hukuk kurallarının uyulmasını denetlemek amacıyla, işçilerden ve işverenlerden bağımsız, hükümet tarafından atanmış, özel niteliklere sahip, uygun sayıda memurun görevlendirilmesi ülkelere tavsiye edilmiştir (Richthofen, 2002: 8).

Dünyada iş denetimine ilişkin temel gelişmeler 1919–1936 yılları arasında gerçekleşmiştir. İş denetimi

yirminci yüzyılın başlarında ABD, Avrupa ve İngiltere gibi gelişmiş ülkelerde hızla kurumsallaşmıştır. Bu dönemde, Latin Amerika ülkeleri yanında, Mısır ve Türkiye gibi bazı gelişmekte olan ülkelerde de iş denetim sistemi, 20 yıl gibi kısa bir sürede yaygınlaşmıştır (Wallin, 1969: 76).

Geçen süre içerisinde iş denetiminin kapsamı ve iş müfettişlerinin görevleri, Uluslararası Çalışma Örgütü’ne (UÇÖ) üye ülkeler arasında önemli ölçüde farklılaşmasına rağmen, genişlemiştir. Ancak, iş denetimi yerel gelenek ve uygulamalara önemli ölçüde bağlı kalmaktadır (Jatobá, 2002: 5).

İş denetimi UÇÖ’ nün en önemli konuları arasında yer almaktadır. 1947 yılında toplanan Uluslararası Çalışma Konferansında kabul edilen iş denetimini düzenleyen 81 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi, en çok onaylanan sözleşmeler arasındadır. Sözleşmeyi, Örgütün 178 üyesinden 134’ü onaylamıştır. İş denetim sistemleri farklı biçimlerde de olsa, bugün çoğu ülkede oluşturulmuş durumdadır. Bu gerçeğe rağmen, üye devletlerin Sözleşmeyi onaylamadaki ilgilerini uygulamalarına yansımaktan uzak olduğu görülmektedir.

Söz konusu sözleşmeye göre, sosyal politikanın vazgeçilmez bir kurumu olan iş denetiminin temel işlevi, işçilerin çalıştıkları sırada korunması ve çalışma koşullarına ilişkin kabul edilmiş yasaların uygulanmasıdır. Ayrıca, iş denetim sisteminden, yasalara uymayı sağlayacak etkili yöntemler hakkında işçilere ve işverenlere bilgi vermesi, önerilerde bulunması da beklenmektedir. Aynı zamanda, iş denetiminin yürürlükteki yasaların açık bir biçimde yasaklamadığı kusurları veya kötü niyetli uygulamaları yetkili makama bildirme görevi de bulunmaktadır.

Uygulatici ve izleyici süreçler olmaksızın, insanların hukuk kurallarına

* Dr., Muğla Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
(recepkapar@mu.edu.tr)

uyuması beklenmemelidir. Hukuk kurallarının uyulmasını destekleyecek bir denetleme sisteminin bulunması zorunludur. İş denetiminin 19. yüzyıldan bu yana sosyal korumanın sağlanmasında ve iş hukukunun uygulanmasında güçlü bir araç olduğu görülmüştür. Ancak, son yıllarda iş denetim görevini aksatan önemli etmenler ortaya çıkmaktadır (ILO, 2001: 13).

2004 yılı içinde uluslararası kamuoyuna ve ilgili örgütlere ulaşan verilere göre, iki farklı olayda toplam **5 iş müfettişi görevleri nedeniyle öldürülmüştür**. Ölümle sonuçlanan iki olay, iş denetiminde ortaya çıkan ve iş müfettişlerinin maruz kaldığı şiddete dikkatlerin çevrilmesine neden olmuştur.

Bu çalışmanın amacı, iş müfettişlerinin denetim koşullarını ve iş güvenliklerini olumsuz etkileyen ve müfettişlere yönelik gerçekleşen şiddet eylemlerine dikkat çekmektir. Bu yapılırken, iş denetim sisteminin diğer güncel sorunları tüm yönleriyle ayrıntılı bir biçimde ele alınmayacaktır.

İş Denetiminin Engellenmesi

İş denetiminde şiddeti doğuran temel nedenlerden birisi denetim sürecini engelleme amacıdır. Denetimi engelleyici koşullar işyeri ölçeğinde çeşitli biçimler alabilmektedir. Bunlar işverenlerin direnci, müfettişlerin davranışları, işçilerin korkuları ve sendikaların etkisizliği, tarafların ortak çalışmaya karşı ilgisizliği ve aşırı bürokrasi olarak sıralanabilir (McGuinness, 1998: 401-409).

İş denetimi ile ilgili uluslararası çalışma sözleşmelerine ve tavsiye kararlarına bakıldığında (Kutu 1), iş müfettişine önemli yetkilerin tanındığı görülmektedir (m. 12). Ayrıca, iş denetimini engellemeye yönelik her türlü girişimin önlenmesi amacıyla, ulusal hukukta kurallar ve yaptırımlar oluşturulması şartı koşulmuştur (m. 18).

Gerçekte işverenlerin çoğunluğu, iş denetimine ciddi bir direnç göstermeksizin, müfettişin işini kolaylaştırmaya çalışır ve müfettişlere karşı bazı kuşkuları olsa da kibar davranır (McGuinness, 1998: 400-401).

Ancak, iş denetimine yönelik engellemelerin belirli bir kısmı da, işveren veya işveren vekili davranışlarından kaynaklanmaktadır. Rüşvet, işyerine girişi engellemek, denetimi yavaşlatıcı, denetimin etkinliğini azaltıcı koşullar oluşturmak, bilgileri, çalışanları veya koşulları gizlemek, eksik bilgi vermek, yanıltmak, tehdit, baskı, şiddet gibi unsurlar işyeri ölçeğinde iş müfettişlerinin önüne işverenler tarafından çıkarılan engellere örnek verilebilir (McGuinness, 1998: 401-402).

İş denetiminin engellenmesine yönelik ilk girişimler, işyerinin girişinde ortaya çıkar. İşveren iş müfettişinin işyerine girişini engelleyebilir. Bu davranış çoğu ülkede para cezasına ve çeşitli yaptırıma bağlanmasına rağmen, tamamen ortadan kaldırılamamıştır. Bir grup işveren ise, ilk durumun aksine iş denetimini açıkça engellemez, örtük engeller yaratarak iş müfettişinin görevini tamamen ya da kısmen yapamaz hale getirir.

Polonya'da işverenlerin denetim sürecini güçleştirmelerine veya olanaksız hale getirmelerine yönelik davranışların sıklıkla yaşandığı belirtilmektedir. 2003 yılında iş denetimini güçleştirmek veya engellemek fiillerini içeren 536 suç duyurusunun savcılıklara iletildiği bildirilmektedir. Bu sayı 2002 yılında 448 olarak gerçekleşmiştir (Hintz, 2004: 7, 13).

Polonya'dakine benzer bir biçimde Bulgaristan'da da, iş denetimini engellemeye yönelik girişimlerde bir artış görüldüğü belirtilmektedir. İş Müfettişleri Kurulu Başkanı, raporundan önceki bir kaç ay içinde Bulgaristan'da 30 engelleme olayının gerçekleştiğini dile getirmiş ve iş

denetimini engellemeye yönelik girişimlerin suç sayılmasını istemiştir (Vatahov, 2003).

Meksika’da iş müfettişlerinin denetim koşulları hakkında yapılan bir çalışmada, işverenlerin yaklaşık üçte birinin iş denetimini zorlaştırıcı veya engelleyici davranışlar gösterdikleri belirlenmiştir. Denetimi zorlaştırıcı veya engelleyici davranışta bulunan işverenlerin yüzde 25’i ise, iş müfettişinin görev yapmasına saldırgan bir biçimde direnç göstermektedir (McGuinness, 1998: 401–402).

İş denetimine yönelik işveren tarafından gerçekleştirilen engellemenin veya direncin çok farklı nedenleri ve biçimleri vardır. İşverenlerin bir grubu iş müfettişlerinin yetkileri ile iş denetimi konusunda bilgisiz ve eğitimsizdir. Bu işverenler, iş denetimi konusunda üzerlerine yüklenen sorumluluklardan ve işbirliği gerekliliğinden haberdar olmadıkları için direnç göstermektedir (McGuinness, 1998: 401–402).

Diğer yandan, denetim için müfettiş işyerine geldiğinde, işyerinde önemli bir kriz veya sorun yaşanmakta olabilir. İşyerinde üretimin durması, çalışanların azalması, finansal güçlükler veya iflas aşamasına gelme gibi sorunlarla boğuşan bir işveren, o esnada iş denetimine ilişkin sorumluluklarını görmezlikten gelebilmekte veya öncelikli görmemektedir. İşverenin ilgisi iş müfettişinin görevini, amacını algılamayacak kadar bu sorunlara yönelmiştir. Bu durumda işverenin yeterli işbirliği görmeyen iş müfettişinin görevini yapması güçleşmektedir (McGuinness, 1998: 401–402).

Bunların dışında bazı işverenler, işyerindeki yasalara uymayan koşulların tespit edilmemesi için bilinçli olarak iş denetimine direnç gösterir ve iş müfettişi ile tartışma başlatır. İş müfettişi denetim sırasında aşağılanır, denetim görevini

yapması için uygun koşullar yaratılmaz, nezaket içermeyen davranışlara maruz kalır (McGuinness, 1998: 401–402).

İş denetimini engelleyici davranışta bulunanlar arasında yer alan bir başka işveren grubu, iş denetiminden ve iş müfettişlerinden “nefret” eder. Çoğunlukla bilinçli bir biçimde iş müfettişine direnen, aşağılayan, nezaket dışı tutumlar takınan işverenlerin atacağı bir sonraki adımda tehdit, şiddet veya saldırı ortaya çıkar. Bu işverenler doğrudan iş müfettişini korkutmak amacını güder. Korkutma sıklıkla sözlü tehdit biçiminde yapılır. Ancak fiziksel şiddet kullanıldığı da görülmektedir. Şiddet yönelimli bu işverenler, iş müfettişinin elinden denetim raporunu alıp yırtabilmektedir. İşyeri güvenliğine emir verilerek iş müfettişlerinin fiziksel zorla işyerinin dışına atıldığı da görülür (McGuinness, 1998: 401–402).

İş denetimini engelleme amacındaki bir başka işveren grubunun davranışı da, rüşvet teklif etmek ve kabul edilirse vermektir. İşyerinde yasalara uymayan uygulamaların iş denetim raporuna girmemesi karşılığında, iş müfettişine çoğu durumda parasal ödeme de içeren çeşitli çıkarlar teklif edilmektedir (McGuinness, 1998: 401–402).

Meksika örneğinden yola çıkılarak yapılan bu sınıflandırmanın bazı yerel nitelikleri olduğu gibi, evrensel geçerliliğinde bulunduğu kuşkusuzdur.

İş Denetiminde Şiddet

9–11 Mart 2005 tarihinde Lüksembourg’da UÇÖ, Avrupa Birliği Konseyi ve Lüksembourg yönetiminin ortaklaşa düzenledikleri “**farklılıkların ötesinde birleşme: bütünleşik bir iş denetim sistemi gereksinimi**” konulu konferansta iş denetimine ve iş müfettişlerine ilişkin bir dizi önemli konu üzerinde durulmuştur. Konferansın sonuç bildirgesinde dünya ölçeğinde iş

müfettişlerine yönelik saldırılarda artış görüldüğü ifade edilmiştir (ILO, 2005b: 4).

Yasalarca öngörülmuş kurallara uymayı sağlamaya ve denetlemeye yönelik işlerde çalışanların şiddetle karşı karşıya kaldıkları öteden beri bilinmektedir (ILO, 2000a). Yakın geçmişte dünya kamuoyuna yansıyan birkaç olay kamu görevlilerince yapılan denetim faaliyetlerinin tehdit, şiddet hatta öldürme içeren eylemlerce engellenmesine örnekler sunmaktadır. 2005 yılının başlarında İngiltere’de denetim görevi yapan hayvan sağlığı denetçisi ile veterineri pislik dolu çukura iten çiftlik sahibi 2 yıl hapis cezası almıştır (BBC, 2004). 22 Ocak 2005 tarihinde İngiltere’de kentsel alanda bir inşaat işinde yoldan geçenlerin güvenlikleri için önlem alınmasını isteyen iş müfettişi fiziki saldırıya uğramıştır. Saldırıyı gerçekleştiren müteahhit yargılama sonucunda suçlu bulunmuştur. ABD’de ise, et ürünlerini denetleyen üç gıda müfettişini öldüren işyeri sahibi 2005 yılı başında ölüm cezasına çarptırılmıştır (HSE, 2005).

Geniş bir ülke grubunda iş müfettişlerinin görev yapmaları ve iş denetimi engellenmekte, iş müfettişleri tehdit edilmekte, şiddete maruz kalmakta ve saldırıya uğramaktadır. Müfettişlere karşı ırkçı önyargılar sergilenmektedir (Richthofen, 2002: 245). Brezilya’da ve bazı Doğu Avrupa ülkelerinde olduğu gibi, polislerin eşlik etmediği zamanlarda, iş müfettişlerinin bazı işyerlerine yasal girişleri engellenmektedir. Doğu Avrupa ülkelerinin birçoğunda, iş müfettişleri özellikle hazır giyim sektöründe finansal olarak iyi durumda olan, ürünlerini ihraç eden, ancak yasaları ciddi derecede ihlal eden işyerlerini denetlemekte güçlüklerle karşılaşmaktadır. Bu ülkelerde iş müfettişleri ya da aile üyeleri denetim görevi nedeniyle sıklıkla tehdit edilmektedir (Clean Clothes, 2004).

Diğer yandan, iş müfettişlerinin karşılaştıkları şiddet yalnızca işyeri sınırları içinde geçerli değildir. Onları işyeri dışında da birçok tehlike beklemektedir. Müfettişler iş denetimi sonrasında, işyeri dışında görevleri ile ilgili olarak tehdit, korkutma, hakaret gibi davranışlara ve şiddete maruz kalabilmektedir.

İş müfettişlerine yönelik şiddet, yalnızca işyerlerinden veya işverenlerden kaynaklanmamaktadır. Ayrıca, suç oranlarının yüksek olduğu veya ıssız yerleşim alanlarında kurulu bulunan işyerlerine denetim için giderken veya denetimden dönerken, müfettişler görevleri ile ilgili olmayan nedenlerle (hırsızlık gibi) şiddete maruz kalmakta, saldırıya uğramakta ve tehdit edilmektedir (McGuinness, 1998).

Günümüzde işyerinde şiddet ve şiddetin önlenmesi konusu diğer sosyal politika sorunları ile birlikte öne çıkmaktadır (Özen, 2004: 289–306). İşyerinde şiddetin önlenmesi, iş denetimi ve iş müfettişlerinin görev alanı içinde kabul edilmektedir. Bu çerçevede, iş müfettişlerinin yeni görev ve sorumluluklarının tanımlanması ve belirlenmesi çabası görülmektedir. Ancak, iş denetiminin asli unsuru olan müfettişler, işlerini yaparken, şiddetle karşı karşıya kalabilmektedir (Richthofen, 2002: 304–307).

Şiddet, kamusal bir görev olan iş denetiminin sonuçlarını olumsuz etkilerken, aynı zamanda bir çalışan olan iş müfettişinin sağlık ve güvenliğini, çalışma ve yaşam koşullarını olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle, iş müfettişlerinin güvenliklerinin sağlanması ve şiddet karşısında korunması, iş denetiminin etkinliğini artırırken, özel bir çalışan grubunu oluşturan iş müfettişlerinin çalışma koşullarının da iyileşmesine katkı sağlayacaktır.

İş müfettişlerinin tüm diğer çalışanlar gibi insan onuruna yaraşan uygun çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır. Çalışanları korumak amacıyla geliştirilen kuralların uygulanmasını denetleyen bir çalışan grubunun, şiddet gibi insan güvenliğini ve varlığını tehdit eden kötü çalışma koşulları karşısında korumasız kalmaları çok ciddi bir sorundur.

Öldürülen İş Müfettişleri

2004 yılında görev sırasında Fransa'da iki, Brezilya'da ise üç iş müfettişi ve denetimde görevli bir şoför öldürülmüştür. İş müfettişlerinin denetim sırasında karşılaştığı ve başa çıkmak zorunda olduğu buzdağını andıran sorunlar kümesi bulunmaktadır. Bu iki uç olay iş müfettişlerini ilgilendiren ve sorunlardan oluşan buzdağının yalnızca görünen kısmıdır (ILO, 2005a).

Üç iş müfettişinin öldürüldüğü Brezilya'da, iş müfettişlerine yönelik şiddet ender görülen bir durum değildir. İş müfettişlerine yolculukları sırasında çoğunlukla silahlı polis memurları eşlik etmektedir. UÇÖ "Güvenli Çalışma Programı" yöneticisi, üç müfettişin infaz edilerek öldürülmesinin yasadışı köle işgücü çalıştırdığı iddia edilen bir soya fasulyesi çiftliğine müfettişlerce yapılan baskın ile ilgili olduğunu belirtmektedir (ILO, 2005a).

ICTFU Raporuna göre, 40 bin insanın zorla çalıştırıldığı tahmin edilen Brezilya'da, son yıllarda zorla çalıştırmaya karşı özel iş denetim sistemleri geliştirilmeye başlanmıştır. Ancak denetim sistemi, zorla çalıştırma biçimlerinin önlenmekten önce, birçok sorunun üstesinden gelmek zorunda kalmaktadır. Kaynakların, personelin ve ofis donanımlarının, ulaşım araçlarının yetersizliği gibi birçok nedenle şikâyetlerin alınması ile denetleme arasında uzunca bir süre geçmektedir. Bu süre içerisinde

çalışanlara gözdağı verilmekte, kanıtlar yok edilmektedir. Müfettişler zorla çalıştırmanın var olduğu bazı bölgelere ulaşamamaktadır (ICFTU, 2004: 8). Örneğin, 2004 yılında federal polis güçlerinin gerçekleştirdiği grev nedeniyle müfettişlerin güvenliği sağlanamadığı için iş denetim faaliyetleri önemli ölçüde aksamıştır (CPTNAC, 2004)

Brezilya'da öldürülen üç müfettişten biri olan Fernanda Giannasi'nin 20 yıllık görev süresi içinde defalarca ölüm tehdidi aldığı, asbestin yasaklanması için yapılan kampanyalara aktif olarak katıldığı ve bu amaçlı bir derneğin kurucu üyesi olduğu belirtilmektedir. Brezilya'da asbest kullanımının yaygın olması ve yasaklama girişimlerinin diğer Latin Amerika ülkelerinde de yankı bulması, Fernanda Giannasi'yi kamuoyunca bilinen bir iş müfettişi haline getirmiştir. Ancak, bu çabalar ülkede asbest kullanan işyerlerinin oluşturduğu sektörün oldukça sert, kimi durumda suçlama ve tehdit içeren tepkilerini çekmiştir. İşletmelerin iş denetim sürecine yönelik baskıları karşısında, siyasi otoritelerin ve yürütmeden sorumlu bakanlığın iş müfettişlerini korumak için yeterli desteği sağlamadığı dile getirilmektedir. Korumanın aksine, iş müfettişlerinin zayıflatıldığı, mağdur edildiği belirtilmektedir (Kazan-Allen, 2004: 240-241).

2004 yılının Eylül ayında, Fransa'da bir çiftlikte çalışan mevsimlik işçilerin sözleşmelerini denetlemeden önce, iki iş müfettişi işveren tarafından öldürülmüştür. İş denetim sisteminin kurulduğu 1892 yılından bu yana, Fransa'da ilk defa bir iş denetlemesi, cinayete sonuçlanmıştır. Cinayetin ardından, Fransa'da yüzlerce iş müfettişi yaptıkları görevin önemini anlaşılması ve katilin cezalandırılması istemiyle iş bırakarak sokaklarda protesto

gösterilerinde bulunmuştur. Aynı zamanda, eylemlerle iş müfettişlerinin çalışma koşullarının kötülüğüne dikkat çekmek istemişlerdir. İş bırakma ve protesto çağrısı çok sayıda sendika tarafından desteklenmiştir. Bu çerçevede, Fransa'da 15 milyon çalışanın bulunduğu özel işyerlerinin denetiminden sorumlu personelin (700 memur, 872 yardımcı müfettişi ve 432 iş müfettişi) yetersizliği öne çıkarılarak, personel sayısının artırılması istenmiştir. Fransa'da, iş müfettişlerinin sıklıkla sözlü, yazılı ve fiziksel olarak tehdit edildiği, saldırıya uğradığı, son birkaç yılda bu tür tehditler ve baskılar nedeniyle çalışma koşullarının gittikçe kötüleştiği vurgulanmaktadır (EIRO, 2004).

Fransa'da iş müfettişlerinin girişim ve istemlerini destekleyen sendikalar, hükümetin iş denetimi konusunda "ikiyüzlü" davrandığı eleştirisini yapmaktadır. Sendika yöneticileri, bu olayların hükümetin iş yasalarının "esnekleştirilmesi" konusunda sendikaları ikna etmeye çalıştığı bir ortamda gerçekleştiğini dile getirmiştir. Bu bağlamda, 2003 yılında iktidar partisine üye bir milletvekili tarafından hazırlanan işveren örgütlerinin istemlerini karşılayan ve iş müfettişlerinin yetkilerini azaltan bir yasa tasarısının sunulduğu hatırlatılmaktadır (EIRO, 2004).

Müfettişlerin öldürülmesi sonrasında, Fransa'da "Sosyal Sorunlar, İşgücü ve Dayanışma Bakanlığı" UÇÖ'nün destek olduğu bir girişim başlatmıştır. Bakanlık iş denetimi ile ilgili farklı uzmanlıklara sahip kişilerden oluşan ve UÇÖ'nün de temsil edildiği bir çalışma grubu kurmuştur. Çalışma grubu öncelikle iş müfettişlerinin görev ve sorumluluklarına ilişkin bir uygulama rehberi oluşturmaya yönelmiştir. Bu girişimin, 81 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesinin uygulanmasına ilişkin temel bir araç olacağı ve sözleşmeye önem

kazandıracağı değerlendirilmesi yapılmaktadır (ILO, 2005c: 19).

İş müfettişlerine karşı gerçekleştirilen şiddet ve saldırıların yalnızca Fransa ve Brezilya'da değil, aynı zamanda diğer ülkelerde de artış gösterdiği belirtilmektedir. Bu çerçevede, 5 iş müfettişinin ve bir görevlinin öldürüldüğü 2004 yılının iş müfettişleri için kötü bir yıl olup olmadığı sorgulanırken, iş müfettişlerinin öldürülmesinin ender görülen bir durum olduğu, fakat tehditlerle, şiddet içeren davranışlarla ve dirençle karşılaşmanın istisnai veya olağanüstü bir durum olmadığını dile getirilmektedir (ILO, 2005a).

Denetim Koşulları

Gerçekte iş denetiminde şiddet günümüzde ortaya çıkan yeni bir sorun değildir. Bu sorunların varlığı öteden beri bilinmektedir. İş denetiminin artan önemi ve yeni koşullara uyum gösterme gerekliliğine koşut olarak, iş denetimini engellemeye yönelik girişimlerin de aşılması, etkisiz hale getirilmesi ve denetçilerin güvenli ortamda görevlerini yapmaları bir zorunluluk halini almaktadır.

1980'lerin sonrasında dünyada yaşanan ekonomik ve siyasal koşullardaki değişiklikler işgücü piyasasının düzenlenmesi, çalışanların korunması ve iş denetimi üzerinde önemli etkilerde bulunmaktadır. Yeni liberal politikaların yaygınlaşması ile birlikte iş denetimine ilişkin geleneksel sorunlar daha da belirginleşirken, bir yandan da ortaya yeni sorunlar çıkmaktadır. Sosyal politikaların ve iş hukukunun sosyal niteliğini zayıflatan koşullar, iş denetiminde karşılaşılan sorunları ve güçlükleri de artırmaktadır. Ekonominin yönetiminde uygulanan yeni liberal değerler insan ve toplum karşısında öncelik kazanmaktadır. Bu süreçte devletin müdahalesinden ve denetiminden arındırılmış, rekabete dayalı işgücü piyasalarına aşırı vurgu yapılması bir kamu

görevi olan iş denetiminin temelinde bulunan değerleri zayıflatmaktadır.

Son yıllarda iş hukukunun işçinin korunması, işverenin gücünün sınırlandırılması, işverene sorumluluklar yüklemesi, düzenli ve güvenli işlerin yaratılması amaçları belirginliğini kaybetmektedir. İş hukukundaki bu değişimin, iş denetimi çabalarını güçleştirdiği açıktır. İş yasalarındaki değişim sonucunda işverenlerin çalışma ilişkisi ve koşulları üzerindeki belirleyicilikleri ve öncelikleri artmaktadır. İşverenlerin elde ettiği öncelik ve belirleyicilik, iş denetimine daha az alanın kalmasına yol açmaktadır.

Ortaya çıkan yeni koşullar iş denetim sistemlerini geliştirmeyi, daha etkili ve yaygın hale getirmeyi zorunlu kılmaktadır. Bu gerçeğe karşılık, devletlerin uyguladığı çoğu politika ve işletmelerin yeni stratejileri iş denetim sistemlerini, iş müfettişlerini güçsüzleştirmekte ve işlevsizleştirmektedir. Bir başka deyişle, iş denetiminin kapsamı daralırken, iş müfettişlerinin yetkileri ve etki alanlarında gerileme ortaya çıkmaktadır. İş denetimine ilişkin eğilimler geçmiştekenden daha iyi değildir ve özellikle gelişmekte olan ülkelerde kötüye gidiş daha belirgindir. Çoğu ülkede iş denetim sisteminin nelere yaradığı bilinmemekte, topluma sunduğu hizmetler unutulmaktadır (Takala, 2003: 5-6).

İş müfettişin karşılaştığı şiddetin kaynaklarını ve artış nedenlerini denetimin yapıldığı koşullarda, ekonomik ve sosyal çerçevede yaşanan değişimde aramak gerekmektedir.

Üretim Süreci

Küçük ve orta boy işletmelerin yaygınlaşması, iş denetimini güçleştirmekte ve iş müfettişlerini yeni ve karmaşık çok sayıda sorunla karşı karşıya bırakmaktadır. Dünyada kurulu bulunan

işyerlerinin çok büyük bir kısmının küçük ölçekli işyerleri olduğu bilinmektedir. AB’nde 15 milyon işyerinin yüzde 98’i küçük işyeri niteliği taşımaktadır. Birlik içinde toplam işgücünün yüzde 60’ı küçük işyerlerinde çalışmaktadır. Bu hesaplama kendi işinde çalışan 26 milyon kişi de eklenirse, küçük birimlerde çalışanlarının Avrupa işgücü içindeki oranı yüzde 85’e ulaşmaktadır (ILO, 2003: 38).

Çoğu ülkede bulunan iş denetim sistemi, küçük işyerlerini ve atölyeleri denetlemekten uzaktır (ILO, 2000b). Bu güçlüklerin bir kısmı işyerlerinin özelliklerinden kaynaklanırken, bir kısmı da küçük işyerlerine denetlemek için gereken denetim organizasyonlarının ve koşullarının oluşturulmamasından kaynaklanmaktadır.

Ekonomik koşullardan, üretim sürecinden, taşeron ilişkilerinden, rekabetten veya finansal gereklerden kaynaklanan bir dizi belirsizlik, baskı, gerilim gibi etmenler işyerlerinde iş yasalarının daha az uyulmasına yol açmaktadır. Örneğin, çiftçiler iklim, çalışma ve piyasa koşullarından kaynaklanan zaman baskısı altında çalışmaktadır. Çoğu durumda, çiftlik sahipleri işyeri koşullarını istedikleri gibi değiştirme bağımsızlığına ve önceliğine sahip oldukları inancıyla, çalışma koşullarında anlık ve çalışan güvenliğini tehdit eden değişikliklere yönelmektedir (Richthofen, 2002: 245).

Bu nedenle iş müfettişleri işyerine ulaştığında, denetimin işyerinin geleceğini tehdit edeceği ve kendi başarılarına engel oluşturacağı yönünde kaygılara kapılan işverenler, denetime ve görevlilere karşı olumsuz tutumlar takınabilmektedir. İşverenler iş yasalarına uymayı ve iş denetimini, işyerlerine yüklenmiş ek bir külfet ve baskı olarak kabul etmekte, girişimci ve koşullara hızla uyma yetenek ve kapasitelerinin önüne

konulmuş engeller olarak değerlendirilmektedir.

Devletler küçük ölçekli işyerlerinin denetlenmesine ilişkin sosyal amaçla çelişen politikalar yaşama geçirmektedir. Bu konuda Avrupa ülkelerinde “düzenlemeleri zorunlu bir alt düzeyde tutma gereksinimini” ve bu işyerlerinin bazı özel sorunlarını kabul etme gerekliliğini hatırlatan programların bulunduğu belirtilmektedir. Bir başka anlatımla, bu tür işyerlerini teşvik etmek için, yasaların uygulanmasında ve denetlenmesinde “anlayışlı” olma gerekliliği öne çıkarılmaya çalışılmaktadır. Aynı zamanda, farklı bakanlıklar ve politik yaklaşımlar arasındaki çekişmenin iş denetiminin zayıflamasına yol açtığı üzerinde durulmaktadır (Graversgaard, 2000).

Bu çerçevede, Polonya’da İş Müfettişleri Kurulu tarafından 2003 yılında savcılara çeşitli nedenlerle iletilen toplam 925 suç iddiasının (2002’de 846 suç iddiası) dörtte biri hakkında işlem yapılmamıştır. Diğer yandan, başlatılan soruşturmaların yüzde 24’ü de dava açılmadan kapatılmıştır. Kurul Başkanı, bu iddiaları araştıran savcılarının finansal güçlük içinde bulunan işverenlere özel bir “anlayışla” yaklaştıklarından şikâyet etmektedir (Hintz, 2004: 7, 13).

İş denetiminin amacını oluşturan ekonomik ve sosyal değerler kamuoyunun gündeminde ve medyada yer bulmamaktadır. Medyada, kamuoyuna “girişimci kahraman” olarak sunulan işyerlerinin ve işverenlerin, çalışanların sağlık ve güvenliğini tehdit eden kayıtları benzer bir ilgiyi görmemektedir. Bu durum yalnızca kamuoyuna ya da medyaya yansımamakla kalmamakta, aynı zamanda yasama ve yürütme organlarında küçük ve orta ölçekli işyerlerine her koşulda artarak verilen politik destek, iş denetiminin marjinalleşmesine de yol açmaktadır (Graversgaard, 2000).

Girişimciliğin yanında, işsel veya kendi kendine denetimin öne çıkarılması, işverenlerin işyerlerinin iç işleyişine dışsal müdahale olarak gördükleri iş denetimine karşı direnç göstermelerine yol açabilmektedir. Küçük ve orta ölçekli işyerinin işvereni, işyeri koşullarını oluşturmada güçlü bir bağımsızlık iradesine ve eylem özgürlüğüne sahiptir. Sosyal koruma ve iş güvencesi benzeri önlemlerin yaygın olmadığı ülkelerde işçilerin, bu işverenleri şikâyet etmesi, şikâyetlerini takip etmesi, ifade vermesi, belge sağlaması veya denetime aktif katkı yapması işten atılma korkusu gibi ekonomik ve psikolojik baskılar dolayısıyla çoğu durumda olanaklı değildir (Graversgaard, 2000).

Gelişmekte olan ülkelerde ve Doğu Avrupa ülkelerinin genelinde bu tür işyerlerinin işverenleri iş yasalarına uymaktan kaçınmaktadır. Yeni işverenlerin birçoğu iş yasalarından doğan yükümlülüklerinin bulunduğunu kabul etmemekte, düşük yatırımla yüksek getiriler elde etme tek amaç olarak öne çıkarılmaktadır (Graversgaard, 2000).

Yapısal Uyum

Hükümetler yasal yükümlülüklerine rağmen, iş denetimine gereken siyasi desteği vermemektedir. Gelişmekte olan ülkelerde işgücü piyasasının denetiminden ve yönetiminden sorumlu olan Çalışma Bakanlıklarının bütçeleri yetersizdir (Richthofen, 2002: 9). Gerçekten ülkelerin büyük bir kısmında işgücü yönetim sistemine (çalışma bakanlığının) ulusal bütçeden ayrılan pay ancak, bütçenin yüzde 0,1 düzeyine ulaşmaktadır. Bu sınırlı bütçenin de çok az bir kısmı, işgücü yönetiminin bir alt unsuru olan iş denetimi için ayrılmaktadır (ILO, 2001: 14).

Örneğin, Türkiye’de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, bütçeden en az pay alan bakanlıklar arasındadır (Süzek,

1998: 261). 2003 yılında Bağ-Kur ve SSK için yapılan devlet ödemelerinin Bakanlık bütçesine kaydırılması nedeniyle, Bakanlığın bütçeden aldığı pay artmış görünmektedir. Ancak, bu artış transfer ödemeleri kaleminde gerçekleştiği için, işgücü yönetimi ve iş denetimi işlevine geliştirmeye yönelik (cari, personel veya yatırım gibi) harcamalarda önemli bir artış olmamıştır.

Gelişmekte olan ülkelerde iş müfettişlerinin eğitim, donanım eksikliği yanında, sayılarının yetersiz ve ücretlerinin düşük düzeyde olması önemli bir sorundur. Bu nedenle, çok sayıda ülkede denetim sistemi üstüne düşen görevleri yerine getirmede etkisiz kalırken, iş müfettişleri de moralsizdir (Richthofen, 2002: 9).

İş denetiminin belirtilen sorunlarının yalnızca gelişmekte olan ülkeler için değil, birçok gelişmiş ülke bakımından da geçerli olduğu anlaşılmaktadır. Avrupa Birliğine üye ülkelerde de denetim için yapılan harcamaların yetersiz olduğu ve iş müfettişlerinin aşırı derecede çalışmasına ve yorulmasına yol açan denetim koşullarının bulunduğu söylenmektedir. Birlik üyesi ülkelerin birçoğunda iş sağlığı ve güvenliği alanındaki gelişmelerin, iş denetim sistemindeki kaynak ve personel yetersizliğine rağmen gerçekleştirildiği ifade edilmektedir (Costa, 1997: 2).

Özellikle yapısal ve mali uyum süreci, iş denetim sistemlerinin yeniden örgütlenmesini, geliştirilmesini ve sürdürülmesini güçleştirmektedir. Gerçekten, Kenya'da iş denetim sisteminin geliştirilmesine yönelik uygulanan bir proje ilk bakışta olumlu sonuçlar doğurmuştur. Projenin uygulanması ile birlikte, iki yıl içinde denetlenen işyeri sayısı 3 bin 600 den 26 bine yükselmiştir. Bu gelişme proje öncesi var olan denetim sisteminin kaynaklarında ve müfettiş sayısında bir artış sağlanmaksızın ortaya

çıkmıştır. Denetim hizmetlerinde ortaya çıkan gelişmenin daha sonra sürdürülebilmesi için çalışan, müfettiş, ofis araç ve gereçleri, kırtasiye, ulaşım araçları ve akaryakıt gibi birçok konuda yeni kaynakların ayrılması zorunluluğu belirlemiştir. Ancak, Çalışma Bakanlığının Bütçe olanakları, yapısı ve işleyişi bu kaynakları sağlamada yeterli olamamıştır. UÇÖ'ye göre bu durumun nedenlerinden biri de Dünya Bankası'nın hazırladığı "yapısal uyum" programıdır. Bu başarılı iş denetim projesinin uygulanmasında, UÇÖ Dünya Bankası ile çatışma yaşamıştır. Çünkü yapısal uyum programı kamu harcamalarının önemli derecede azaltılmasına dayanıyordu. UÇÖ Kenya'da bu bütçe engelini aşabilmek için diğer kamu harcamalarının azaltılması karşılığında, iş denetim sistemi için bütçeden daha fazla kaynak arayışını zorlamıştır (ILO, 2002).

Gelişmekte olan ülkeler yanında, geçiş süreci yaşayan ülkelerde de iş denetimine ilişkin sistem oldukça kötü durumdadır (Richthofen, 2002: 10). Rusya'da iş denetim sisteminin etkinliği artmasına rağmen, iş müfettişlerinin yetkileri ve bütçe kaynakları azaltılmıştır. Rusya'da denetlenmesi gereken 3.5 milyon işletmenin olduğu, var olan iş müfettişler ile bu işletmelerin tümünün denetlenenim olanaksız olduğu söylenmektedir. Eldeki olanaklar ile işletmelerin tamamının ancak 15 yılda denetlenebileceği hesaplanmaktadır (Varov, 2003: 18). UÇÖ'nün önerisi ise her işyerinin yılda bir kez denetlenmesidir. Bu öneriyi yerine getirebilen yalnızca birkaç ülke bulunmaktadır (Takala, 2003: 6).

Çok sayıda ülkeye bakıldığında, iş müfettişlerinin çalışma koşullarını ve denetim sistemini geliştirme çabasının gözde olmadığı görülmektedir. İş müfettişlerinin sayısı ve var olan müfettişlerin eğitimi yetersiz düzeydeyken, denetim işlevini yerine getirmek için

gerekli olan kaynaklar ayrılmamaktadır. Ekonomik güçlükler karşısında hükümetlerin ilk yaptığı işlerden biri denetime ilişkin ayrılan bütçe harcamalarının kısım olmaktadır (Takala, 2003: 6). Bir başka anlatımla, yapısal uyum sürecinde kamu harcamalarının ve kamu görevlilerin azalması iş denetiminin etkinliğini ve yeterliliğini ortadan kaldırmaktadır (Richthofen, 2002: 11).

İş Müfettişlerinin Sayısı

İş müfettişlerinin sayısı, iş denetimini ve iş denetim koşullarını etkileyen bir başka etmendir. Özellikle, yetersiz iş müfettişi sayısı iş denetimimin sonuçlarını olumsuz etkilediği gibi, müfettişlerin çalışma koşullarını da kötüleştirmektedir. İş müfettişlerinin sayısal olarak yeterliliğini gösteren bir uluslararası standart yoktur.

Ülkeler arasında iş müfettişlerinin sayısal yeterliliğine ilişkin karşılaştırma çoğunlukla çalışan başına, işçi başına ya da aktif nüfusa düşen müfettiş sayısı ile yapılmaktadır. Vietnam'da 304 dolayında iş müfettişinin olduğu ve 142 bin çalışana bir müfettiş düştüğü belirtilmektedir (Dinh, 2005). Gelişmiş ülkelerde bir müfettişe 20 bin işçinin düştüğü bilinirken, gelişmekte olan ülkelerde 40 bin işçiye 1 müfettiş düşmektedir. İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Avrupa Acentesi'nin yaptığı bir çalışmada üyesi olan ülkelerin üçte birinde 7 bin 500, diğer üçte birinde 10 bin ve geriye kalan üçte birinde ise 12 bin 500 ile 15 bin arasında değişen işçiye bir müfettişin düştüğünü tespit etmiştir. Diğer yandan, 4,5 milyon çalışma çağında insanın bulunduğu Macaristan'da 220 iş müfettişi bulunmaktadır (Richthofen, 2002: 172-173).

Türkiye'de iş müfettişlerinin sayısı 1990'lı yıllarda 700'ü aşarken, 2000 yılında 613, 2001 yılında ise 593'e gerilemiştir. Bu tarihten sonra, 86 yardımcı iş müfettişi görevlendirilmiştir (Evren,

2003: 11). Yeni göreve başlatılan yardımcı iş müfettişlerinin yükselmesiyle halen 621 dolayında iş müfettişi görev yapmaktadır (Başesgioğlu, 2004). Ancak, müfettiş sayısı 1990'lı yılların başındaki düzeyine ulaşmaktan uzaktır. Türkiye'de müfettiş başına düşen çalışan ve işçi sayılarına ya da çalışma çağı nüfusun büyüklüğüne bakıldığında personel yetersizliğinin olduğu görülmektedir.

2004 yılının ilk sekiz ayında, 29 bin 921 işyerinde, işin yürütümü ile iş sağlığı ve güvenliği denetimi gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, 841 işyeri hakkında cumhuriyet savcılığına suç duyurusunda bulunulmuştur. Bireysel alacaklara ilişkin şikâyetlerdeki yığılmaları azaltmak amacıyla 12 bin 613 işyerinden yapılan, toplam 19 bin 128 şikâyet başvurusu sonuçlandırılmıştır (Başesgioğlu, 2004).

İş denetimini yapan personelin sayısal azlığı, öncelikle iş yükünü arttırmakta, iş denetiminin gerektiği biçimde yapılmasını engellemekte, yorgunluğa, strese, iş baskısına yol açmaktadır. Bu çerçevede, iş denetim sisteminin işlevini yerine getirememesi iş müfettişlerinin işe yaramayan, yetkisi olamayan, sorunlar çıkartan, formalite işlerle uğraşan insanlar olarak nitelenmelerine neden olur ve görev yaparken taşınmaları gereken toplumsal destek, inandırıcılık, güvenilirlik ve saygınlık unsurlarını yıpratır.

Sendikalı İşyerlerinin Azalması

Sendikaların faaliyette bulunduğu ve etkili olduğu işyeri sayısındaki azalma iş denetimini ve iş denetimden beklenen olumlu sonuçların elde edilmesini güçleştirmektedir. Sendikal örgütlenmenin olmadığı işyerlerinde çalışanları yasaların uygulanması ve denetlenmesi bakımından unutulmuş kimseler olarak değerlendirmek olasıdır. Sendikaların yokluğu veya zayıflığı iş denetimini güçleştirirken, iş

denetiminden beklentileri de arttırmaktadır. Çünkü işyerlerinde iş yasalarının uyulmasını sağlamak için geriye iş denetimi ve iş müfettişi tek yöntem olarak kalmaktadır (Graversgaard, 2000). Bu durum karşısında, yeterli olmayan yetkiyle donatılmış ve sayıları az olan iş müfettişinin sorumluluğu ve önemi daha da artmaktadır.

İş denetiminin sonuçları üzerinde etkili olan işyerinde sosyal diyalogun ve temsilin eksikliği, işveren ve işveren vekillerinin iş müfettişleriyle kurmaları gereken işbirliğinin kurumsallaşmasının önünde engeldir.

Çalışmaya İlişkin Temel Haklar

Yasadışı çalışma, zorla çalışma ve insani olmayan çalışma biçimlerinin varlığını koruduğu ve tüm dünyada çeşitli işyerlerinde yaygınlaştığı koşullarda, çalışmaya ilişkin temel hakların yaşama geçirilmesi yönünde iş denetimi sisteminden ve iş müfettişlerinden beklentiler artmaktadır. Bu nedenle, çoğu ülkede işyerlerinde çalışmaya ilişkin temel hakların çiğnendiğinin belirlenmesi, işverenlerin önemli yaptırımlarla karşılaşmalarına neden olabilmektedir.

Çocuk çalışmasının en kötü biçimlerinin¹ kaldırılması ve

¹ Çocuk çalışmasının en kötü biçimleri (a) çocukların alım-satımı ve ticareti, borç karşılığı veya bağımlı olarak çalıştırılması ve askeri çatışmalarda çocukların zorla ya da zorunlu tutularak kullanılmasını da içerecek şekilde zorla ya da mecburî çalıştırılmaları gibi kölelik ve kölelik benzeri uygulamaların tüm biçimlerini; (b) çocuğun fahişelikte, pornografik yayımların üretiminde veya pornografik gösterilerde kullanılmasını, bunlar için tedarikini ya da sunumunu; (c) çocuğun özellikle ilgili uluslararası anlaşmalarda belirtilen uyuşturucu maddelerin üretimi ve ticareti gibi yasal olmayan faaliyetlerde kullanılmasını, bunlar için tedarikini ya da sunumunu; (d) doğası veya gerçekleştirildiği koşullar itibarıyla çocukların sağlık, güvenlik veya ahlaki gelişimleri açısından zararlı olan işleri kapsamaktadır.

yasaklanmasına ilişkin düzenlemelerde veya zorla çalıştırmanın² önlenmesinde olduğu gibi, bu tür çalışma biçimleri yalnızca iş yasalarını veya sosyal ceza hukuku kurallarını değil, aynı zamanda ceza kanunlarıyla konulmuş kuralları da çiğneyen yasa dışılıkları içermektedir. Bu yasa dışılığı belirlemeye yönelmiş bir iş müfettişinin çoğu durumda tehdit alması, fiziksel ve sözlü saldırıya uğraması, yaralanması veya öldürülmesi olasıdır.

Gerçekte insanların, temel hak ve özgürlüklerini yasalara aykırı bir biçimde çiğnemek ve sınırlandırmak gibi ağır ve önemli eylemleri gerçekleştiren kişilerin, müfettişlerin denetim yapma görev ve haklarına saygı göstermeleri beklenmemelidir. Brezilya'da müfettişlerin zorla çalıştırmaya yönelik bir denetim görevinde buldukları sırada öldürülmeleri bu bakımdan önemlidir.

Yakın gelecekte, çocuk çalışmasının, zorla çalıştırmanın, tehlikeli, yasadışı veya kayıt dışı çalışma biçimlerinin ortadan kaldırılmasına yönelik çabaların artmasına ve bu konuda iş müfettişlerinin görevlerinin öne çıkmasına bağlı olarak, denetim sürecinde karşılaşılan şiddette bir artış beklenebilir. Çalışma yaşamının düzenlenmesine ilişkin görevleri yerine getiren kamu çalışanları içinde şiddete maruz kalanlar, yalnızca iş müfettişleri değildir. İş denetimi yanında, iş yargısının da bu olumsuz gelişmelerden etkileneceği varsayılabilir. Brezilya'da iş müfettişleri yanında, iş mahkemelerinde görevli yargıç, yardımcı yargıç ve savcılar da benzer tehdit ve şiddet içeren eylemlerle karşılaştıkları bilinmektedir (CPTNAC, 2004).

² Zorla çalışma uygulamaları adam kaçırma, insan ticareti, kölelik, zorla silahlı gruplara katılma, borçlandırarak anlaşmaya bağlı çalışma ve kamu işlerinde zorunlu çalışma gibi biçimler almaktadır.

Sonuç

İş müfettişlerine karşı tehdit, fiziksel şiddet gibi güvenliklerini ortadan kaldıran alışıldık davranış ve tutumlar yanında, cinayet ve infaz gibi ölümlerle sonuçlanan olaylar da gerçekleşmektedir. Müfettişlerin görevlerini yaparken güvenliklerinin sağlanması konusunda kaygıların arttığı görülmektedir.

Müfettişlerin korunması için iki gerekçe ileri sürülebilir. **Birinci gerekçe**, şiddetin iş denetiminin etkinliği ve yeterliliği üzerinde olumsuz etkiye bulunmasıdır. **İkinci önemli gerekçe** ise, bir çalışan olarak iş müfettişinin ve ailesinin çalışma, yaşam güvenliklerinin sağlanmasıdır. Kısa anlatımla, müfettişin korunamadığı koşullarda, çalışanların korunmasını beklemek de olanaklı değildir.

Müfettişlere yönelen şiddetin ortadan kaldırılması polisiye işlemleri, yargı ve cezai önlemleri zorunlu kılmaktadır. Ancak, bu önlemler tek başına yeterli değildir. Bunların yanında, iş müfettişlerinin gelir düzeylerinin yükseltilmesi, özerkliklerinin ve saygınlıklarının korunması, yetkilerinin artırılması gerekmektedir. Saygınlığı korunmamış ve politik olarak desteklenmemiş bir iş denetim sisteminde görev yapan iş müfettişleri, kendilerinden beklenen sosyal görevleri yerine getirmekte önemli zorluklarla karşılaşmaktadır.

Denetim sürecinde ortaya çıkan şiddet, tehdit, yaralama ve ölüm gibi olayların sistematik bir biçimde belirlenmesi için özel önlemlerin ve

yapıların oluşturulması üzerinde durulmalıdır. Küreselleşme sürecin, küçük ve orta boy işletmelerin yaygınlaşması, farklılaşan işletme yapısının denetim sürecinde olumsuz koşullar ortaya çıkardığı öteden beri bilinen bir gerçektir. Ancak, bu olumsuzlukların bir parçasının da denetim görevlilerine karşı yoğunlaşan, şiddet, tehdit, yaralama, öldürme veya kaçırma gibi olaylarda bir artışa yol açıp açmadığı belirlenmelidir. 2004 yılında Brezilya ve Fransa gibi gelişmişlik düzeyi bakımından iki farklı ülkede beş iş müfettişinin öldürülmesi dikkat çekicidir. Bu anlamda, Fransa'da gerçekleşen cinayetler müfettişlerin yalnızca gelişmekte olan ülkelerde bu tür şiddet eylemleriyle karşı karşıya kalabileceklerine yönelik önyargıları ortadan kaldırmıştır.

81 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesinden yalnızca işçiler ve işverenler yararlanmaz. Bu sözleşme aynı zamanda iş müfettişlerini de korumaktadır. Uygun çalışma koşulları hakkı temel bir insan hakkı olarak tanınmıştır. Bu gerçeğe karşın, uygun çalışma koşullarına sahip olmayan iş müfettişleri görevlerini yaparken şiddete maruz kalmakta, hatta öldürülmektedir. Dünyada iş müfettişlerine karşı artan saldırılar kararlı bir ortak eylemi zorunlu kılmaktadır. UÇÖ'ye göre, sosyal taraflar ve hükümetler iş müfettişlerine yönelik artan şiddet eğilimini onaylamamaktadır. İş müfettişlerine verilecek güçlü bir politik destek onlara yönelik böylesi saldırıların tekrarlanması engelleyecektir (ILO, 2005c: 19).

KUTU 1: İş müfettişinin yetkileri ve engellenmesi

MADDE 12

1. Hükümetlerini bildiren belgeleri hamil iş müfettişleri aşağıdaki yetkileri haizdir:

- a) Teftişe tabi herhangi bir işyerine günün veya gecenin herhangi bir saatinde serbestçe ve önceden haber vermeksizin girmek,
- b) Teftişe tabi olduklarına hükmetmek için makul bir sebep görebilecekleri bütün mahallere gündüz girmek;
- c) Kanuni hükümlere hakikatten riayet edilip edilmediğine kanaat getirmek maksadıyla, lüzumlu görebilecekleri her türlü tetkik, kontrol ve tahkikatta bulunmak ve bilhassa:
 - i. Kanuni hükümlerin uygulanmasıyla ilgili her hususta işverene veya işletme personeline yalnız veya şahitler huzurunda sorular tevcih etmek;
 - ii. Çalışma şartlarına dair olan milli mevzuatın tutulmasını emrettiği her türlü defterlerin, kayıtların veya diğer vesikaların kanuni hükümlere uygun olup olmadıklarını tetkik etmek ve suretlerini çıkarmak veya bunlardan hulasalar maksadıyla, adı geçen vesikaların ibraz edilmesini talep etmek;
 - iii. Asılması kanunen mecburi olan ilanların asılmasını istemek;
 - iv. Tahlil etmek maksadıyla, kullanılan veya işlenen malzeme ve maddelerden numuneler almak ve bunları götürmek; şu şartla ki bu maksatla herhangi bir numune veya maddenin alınıp götürüldüğü işveren veya vekiline haber verilecektir.

2. Müfettişler teftişe geldiklerini, işveren veya vekiline haber verirler; meğerki bu tarzda haber vermenin, vazifelerinin ifasına halel getirebileceğini mülhaza etmiş olsunlar.

MADDE 18

Uygulanması iş müfettişlerinin kontrolüne tabi olan kanuni hükümleri ihlal ve vazifelerini ifada iş müfettişlerine engel çıkarmak hallerine karşı münasip cezai müeyyideler milli mevzuat tarafından derpiş edilecek ve müessir bir şekilde tatbik olunacaktır.

(81 Sayılı Sözleşme-Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi)

Kaynakça

- Baets, Philippe De (2003), “**The labour inspection of Belgium, the United Kingdom and Sweden in a comparative perspective**”, International Journal of the Sociology of Law, 31 (2003) 35–53.
- Başesgioğlu, Murat (2004), “**2005 Mali Yılı Bütçe Tasarısı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bütçesi ve kesin hesabı-Bütçeyle ilgili sunuş**”, Bütçe Komisyonu. (<http://www.tbmm.gov.tr/butce/htm/pbk26112004.htm>). (08.05.2005)
- BBC (2004), “**Slurry pit attack farmer jailed**”, (<http://news.bbc.co.uk/go/pr/fr/-/1/hi/england/cornwall/3522463.stm>). (08.05.2005)
- Clean Clothes (2004), **Made in ... Eastern Europe**, German Clean Clothes Campaign, Berlin.
- Costa Jaume (1997), “**Introduction to the Workshop - Occupational Health Policies in the European Union**”, Abstracts from the Workshop on Occupational Health Strategies, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Working Paper No.: WP/97/49/EN.
- CPTNAC (2004), **Forced labour in Brazil**, United Nations Commission on Human Rights Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights Working Group on Contemporary Forms of Slavery 29th Session Geneva 28 June-2 July 2004 (<http://www.antislavery.org/archive/submission/submission2004-brazil.htm>). (08.05.2005)
- Dinh, Nguyen (2005), “**Enhancing Capacity of Integrated labour Inspection and Occupational Health and Safety in Vietnam**”, Intergrated Labour Inspection Conference Mondorf-les Bains, 9-11 March, 2005.
- EIRO (2004), “**Strike follows murder of two junior labour inspectors**”, european industrial relations observatory on-line, (www.eiro.eurofound.eu.int/2004/10/inbrief/fr0410101n.html). (08.05.2005)
- Graversgaard John (2000), “**How Can Labour Inspection Support Labour Protection? On the Role of Labour Inspection in Small and Medium Enterprises (SMEs)**”, Paper presented at the ECOHSE 2000 Symposium 4-7 October 2000, Kaunas, Lithuania.
- Hintz Anna (2004), **Executive Summary of the Chief Labour Inspector’s Report on the National Labour Inspectorate’s Activity in 2003**, (http://www.pip.gov.pl/html/en/doc/2003_en.pdf). (08.05.2005)
- HSE (2005), “**Builder convicted for assaulting HSE Inspector**”, HSE Press Release: E025:05 - 22 February 2005, (<http://www.hse.gov.uk/press/2005/e05025.htm>). (08.05.2005)
- ICFTU (2004), **Internationally Recognised Core Labour Standards in Brazil Report for The WTO General Council Review of the Trade Policies of Brazil**, International Confederation of Free Trade Unions, Geneva.
- ILO (2000a), **Introduction to violence at work**, InFocus Programme on Safety and Health at Work and the Environment, (<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/violence/intro.htm>). (08.05.2005)

Sendikal Notlar, S. 26, Mayıs 2005, s. 92-113.
İş Denetiminde Şiddet (Recep Kapar)

- ILO (2000b), **Labour Practices in the Footwear, Leather, Textiles and Clothing Industries**, Report for discussion at the Tripartite Meeting on Labour Practices in the Footwear, Leather, Textiles and Clothing Industries, Geneva, 16-20 October 2000, International Labour Office, Geneva.
- ILO (2001), **Child Labour**, Proceedings ILO-Japan Asian High-Level Meeting on Child Labour (Jakarta, March 2000), International Labour Organization, Geneva.
- ILO (2002), Thematic evaluation report: ILO projects on labour administration, Governing Body, Committee on Technical Cooperation, GB.283/TC/3, 283rd Session, Geneva.
- ILO (2003), **ILO standards-related activities in the area of occupational safety and health: An in-depth study for discussion with a view to the elaboration of a plan of action for such activities**, International Labour Conference 91st Session 2003, Report VI, International Labour Office Geneva
- ILO (2005a), **“Labour inspectors: Killings in 2004 highlight the need for new preventive measures”**, March 2005- Features Service Articles, (<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/features/05/labinspectors.htm>). (08.05.2005)
- ILO (2005b), **Final Conclusions-Unity Beyond Differences: The Need for An Integrated Labour Inspection System**, March 9th-11th, Luxembourg.
- ILO (2005c), **Overview of ILO's Labour Inspection Activities**, International Labour Office, Geneva.
- Jatobá, Vera (2002), **Labour Inspection within a Modernized Labour Administration**, Regional Office for the Americas, IACLM-ILO PROJECT Series of the Interamerican Conference of Labour Ministers, IACLM-ILO Project Working Paper No. 148 International Labour Organization, Chile
- Kazan-Allen, Laurie (2004), **“Open Season on Brazil's Labor Inspectors- Editorial”**, International Journal of Occupational and Environmental Health, Vol 10/No 2, APR/JUN 2004.
- McGuinness, Michael Joseph (1998), **“The landscape of labor law enforcement in North America: An examination of Mexico's Labor Regulatory policy and Practice”**, Law and Policy in International Business, Spring 1998.
- Özen, Serap (2004), **“Çalışma Yaşamında İşyeri Şiddeti Sorunu ve AB Ülkelerinde Durum”**, Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye (Yay. Hazırlayan, Uzun, Turgay-Özen, Serap), Seçkin Ya., Ankara.
- Richthofen, Von W. (2002), **Labour Inspection: A Guide to the Profession**, International Labour Office, Geneva.
- Süzek, Sarper (1998), **“Yorum”**, III. Uluslararası Endüstri İlişkileri Kongresi 14–16 Ekim 1998 (Yay. Hazırlayan, Dereli, Toker-Akgeyik, Tekin), İstanbul.
- Takala, Jukka (2003), **“Life and health are fundamental rights for workers”**, (www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/126/takala.pdf). (08.05.2005)
- Varov, Vladimir (2003), **“Opening Address”**, Integrating Labour Inspection Functions, Effectiveness and Training Conference Report, 21-23 September 2003, International Labour Organization, Borovetz.

Sendikal Notlar, S. 26, Mayıs 2005, s. 92-113.
İş Denetiminde Şiddet (Recep Kapar)

Vatahov, Ivan (2003), “**Grey economy still a threat**”,
(http://www.sofiaecho.com/article/grey-economy-still-a-threat/id_6953/catid_23).
(08.05.2005)

Wallin, Michel (1969), “**Labour Administration: Origin and Development**”, International
Labour Review, Vol. 100 Issue 1.