



Uluslararası  
Çalışma  
Örgütü

# ► İş Teftişinin Genel İlkelerine İlişkin Yönerge





# ► İş Teftişinin Genel İlkelerine İlişkin Yönerge

Telif Hakkı © Uluslararası Çalışma Örgütü 2024

İlk yayın tarihi 2024



Uluslararası Atıf 4.0 (CC BY 4.0)

Bu eser, Creative Commons Attribution 4.0 Uluslararası Lisansı altında lisanslanmıştır. Bu lisansın bir kopyasını görmek için lütfen <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/> adresini ziyaret ediniz. Kullanıcı, Lisans kapsamında belirtilen şekilde bu orijinal eseri yeniden kullanabilir, paylaşabilir (çoğaltabilir ve yeniden dağıtabilir) ve uyarlayabilir (yeniden düzenleyebilir yapabilir, dönüştürebilir ve üzerine ekleme yapabilir). Kullanıcı, orijinal eserin kaynağı olarak ILO'yu açıkça göstermeli ve orijinal içerikte değişiklik yapıldıysa bunu belirtmelidir. ILO'nun amblem, isim ve logosunun bu eserin çevirileriyle, uyarlamalarıyla veya bu eserden türetilmiş diğer eserlerle ilişkilendirilerek kullanılmasına izin verilmez.

**Atıf:** [İş Teftişinin Genel İlkelerine İlişkin Şönerge, Cenevre: Uluslararası Çalışma Örgütü, 2024]

**Çeviri Desteği:** İş Başmüfettişi Müşerref Özlem Akkurt

**Çeviri:** Bu çeviri, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) telifli bir eserinin çevirisidir. Bu çeviri ILO tarafından yapılmamış, gözden geçirilmemiş veya onaylanmamış olduğundan ILO'nun resmi bir çevirisi olarak kabul edilmemelidir. Bu çevirinin içerik veya doğruluğundan ILO sorumlu değildir. Sorumluluk yalnızca çeviriyi yapanlara aittir.

Üçüncü taraf materyalleri-Bu Creative Commons lisansı, bu yayında yer alan ILO dışı telifli materyal için geçerli değildir. Materyal, üçüncü bir tarafa aitse, bu materyalin kullanıcısı, ilgili hak sahibinden ilgili izinlerin alınmasından ve herhangi bir telif ihlali durumunda münhasıran sorumludur.

Bu lisans kapsamında ortaya çıkan ve dostane biçimde çözülemeyen her türlü ihtilaf, Birleşmiş Milletler Uluslararası Ticaret Hukuku Komisyonu (UNCITRAL) Uzlaşma Kuralları'na göre tahkime götürülecektir. Taraflar, tahkim prosedürü sonucunda ulaşılan tahkim kararını ihtilafın kesin çözümü olarak kabul edecek ve bağlı olacaktır.

Haklar ve lisanslamaya ilişkin tüm sorular, [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org) e-posta adresinden ILO Publishing Unit (Rights and Licensing) birimine gönderilmelidir. ILO yayınları ve dijital ürünleri için bkz. [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

ISBN: 9789220402740 (web PDF)

**Yayınlandığı diğer diller:** Guidelines on general principles of labour inspection, ISBN (978-92-2-036853-4 print + 978-92-2-036854-1PDF); [English]; Directives sur les principes généraux de l'inspection du travail, ISBN 978-92-2-036855-8 (print), 978-92-2-036856-5 (web PDF) [French]; Directrices sobre los principios generales de la inspección del trabajo, ISBN 978-92-2-036857-2 (print), 978-92-2-036858-9 (web PDF) [Spanish].

ILO yayınlarında ve veri tabanlarında kullanılan ve Birleşmiş Milletler uygulamalarıyla uyumlu adlandırmalar ve görsel malzemeler, herhangi bir ülke, alan veya toprağın veya makamlarının hukuki statüsü veya sınırlar ya da hudutlarına ilişkin olarak hiçbir şekilde ILO'nun görüşünü yansıtmaz.

Bu yayında yer alan fikir ve görüşler yazara(lara) ait olup, ILO'nun fikir, görüş ve politikalarını yansıtmamaktadır

Firma isimlerine ve ticari ürün veya süreçlere yapılan atıflar, onların ILO tarafından desteklendiğini belirtmez ve belirli bir firma, ticari ürün veya süreçten söz edilmemesi de onaylamama anlamına gelmez.

Türkiye'de basılmıştır.

## ► Ön Söz

İş teftişi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kuruluşundan bu yana örgütün önceliklerinden biri olmuştur. ILO'nun kurucu antlaşması niteliğindeki Versay Antlaşması'nın XIII. Bölümündeki genel ilkelerden birinde iş teftişi konusu ele alınmış ve "Her Devlet, çalışanların korunmasına yönelik yasa ve yönetmeliklerin uygulanmasını sağlamak amacıyla kadınların da katılacağı bir teftiş sistemi oluşturmalıdır" hükmüne yer verilmiştir. Ayrıca ILO'nun üye devletlerin iş teftiş sistemlerinin güçlendirilmesine destek olmaya ilişkin yükümlülüğüne de atıfta bulunulmuştur.

2008 tarihli [ILO Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesi](#), ILO'nun, üyelerinin iş teftiş sistemlerini güçlendirerek ILO hedeflerine ulaşma çalışmalarına katkıda bulunmaya yönelik kapasitesine yatırım yapmaya ihtiyaç olduğunu bir kez daha ifade etmiştir. Bu Bildirge, 1947 tarihli İş Teftişi Sözleşmesi (No. 81) ve 1969 tarihli İş Teftişi (Tarım) Sözleşmesini (No. 129) yönetim açısından en geçerli standartlar arasında kabul etmiştir. Daha yakın tarihli belgelerden 2019'da kabul edilen [ILO Çalışma Yaşamının Geleceği Yüzcüncü Yıl Bildirgesi](#) ve 2021 tarihli [Covid-19 krizinden sonra kapsayıcı, sürdürülebilir, dayanıklı ve insan merkezli bir toparlanmaya ulaşmaya yönelik Küresel Eylem Çağrısı](#), özellikle çalışma idaresi ve iş teftiş kurumlarına atıfta bulunarak, tüm işçilerin yeterli düzeyde korunmasını sağlamak için çalışma yaşamı ile ilgili kurumlarının güçlendirilmesinin önemini vurgulamaktadır.

İş teftişi, çalışma idaresi sistemlerinin temel bir işlevi olarak, çalışma ile ilgili ulusal politikaların uygulanmasında, işverenlere ve işçilere yürürlükteki çalışma mevzuatı hakkında bilgi ve tavsiye sağlanmasında ve söz konusu mevzuatın uygulanmasının güvence altına alınmasında önemli bir rol oynar. 81 ve 129 No'lu Sözleşmeler, güçlü ve dayanıklı ulusal iş teftiş sistemlerinin geliştirilmesi için uluslararası yasal çerçeve ve referans sağlayan dört yönetim sözleşmesinden ikisidir. 81 No'lu Sözleşmeyi onaylayan devlet sayısının yüksek oluşu, bu kamusal işlevin ulusal mevzuatın etkin bir şekilde uygulanması ve dolaylı olarak uluslararası çalışma standartlarının hayata geçirilmesi açısından önemini ortaya koymaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün iş teftişinin genel ilkelerine ilişkin yönergesinin hedefi; hükümetlere, işverenlere, işçilere ve örgütlerine, 81 ve 129 No'lu Sözleşmelerde yer alan temel ilkeler konusunda günümüzün uygulamaları ve zorlukları bağlamında ayrıntılı üç taraflı teknik rehberlik sağlamaktır.

Bu yönergenin tanıtılması ve yayılması yoluyla, ILO, ulusal yasal mevzuatların uygulanması ve sonuç olarak insana yakışır işler konusunda ilerleme kaydedilmesi amacıyla ulusal iş teftiş sistemlerini desteklemeye ilişkin anayasal hedefini yerine getirmekteki kararlılığını ortaya koymaktadır.



**Joaquim Pintado Nunes**

*Çalışma İdaresi, İş Teftişi ve  
İş Güvenliği ve Sağlığı  
Bölüm Şefi*



## ► İçindekiler

Ön Söz.....	3
Giriş.....	6
Amaç ve Kapsam.....	7
<b>1. İş Teftiş Sisteminin Kapsamı ve Görevleri</b>	<b>9</b>
1.1. İş Teftişinin Yetkisi .....	10
1.2. İş Teftişinin Görevleri.....	10
1.3. İş Teftişinin Kapsamı .....	11
<b>2. Yapı ve Organizasyon</b>	<b>13</b>
2.1. İş Teftiş Sisteminin Organizasyonu .....	14
2.2. İş Birliği ve Destek .....	14
<b>3. Politika, Planlama ve İzleme</b>	<b>17</b>
3.1. İş Teftiş Politikası .....	18
3.2. Planlama ve Programlama .....	19
3.3. İzleme ve Değerlendirme .....	20
3.4. İş Teftiş Raporları.....	20
<b>4. İş Müfettişlerinin Statü ve Kariyerleri</b>	<b>23</b>
4.1. Statü ve Hizmet Koşulları.....	24
4.2. İş Müfettişlerinin İşe Alımı.....	26
4.3. İlişkili Ekserler ve Uzmanlar .....	27
4.4. İş Müfettişlerinin Eğitimi .....	28
4.5. Mesleki Etik Değerler .....	30
4.6. Diğer Yasal Hususlar .....	31
<b>5. Teftiş Yetkisi ve Yöntemleri</b>	<b>33</b>
5.1. İş Müfettişlerine Verilen Yetkiler .....	34
5.2. Denetim Yetkileri: Teftiş Faaliyetleri, Özellikle Teftiş Ziyaretleri .....	34
<b>6. Yaptırım Tedbirleri</b>	<b>39</b>
6.1. Genel İlkeler .....	40
6.2. Müfettişler Tarafından Yapılan Bildirimler.....	40
6.3. Yaptırımlar .....	41
<b>Ek</b>	<b>43</b>
İş Teftişine İlişkin Temel Uluslararası Standartlar .....	44

## ► Giriş

İş teftiş alanında standartların belirlenmesi, bu konudaki ilk araçlar olan 1919 tarihli İş Teftişi (Sağlık Hizmetleri) Tavsiye Kararı (No.5) (geri çekilmiş) ile 1923 tarihli İş Teftişi Tavsiye Kararının (No.20) kabulünden itibaren 100 yılı aşkın süredir devam eden bir süreçtir. İş sağlığı ve güvenliği, şiddet ve taciz, çalışma yaşamına ilişkin temel ilke ve haklar, istihdam ilişkileri, çalışma süresi ve ücretleri kapsayan pek çok uluslararası çalışma standardı, iş teftiş hizmetlerinin kurulması ve işleyişine atıfta bulunmaktadır.

20 No'lu Tavsiye Kararına ek olarak, yalnızca iş teftişi konusunu ele alan birkaç araç daha mevcuttur. Bunlar; İş Teftişi Sözleşmesi, 1947 (No.81), İş Teftişi Tavsiye Kararı, 1947 (No.81), İş Teftişi (Madencilik ve Taşıma) Tavsiye Kararı, 1947 (No. 82), İş Müfettişlikleri (Metropol olmayan bölgeler) Sözleşmesi, 1947 (No. 85)<sup>1</sup>, İş Teftişi (Tarım) Sözleşmesi, 1969 (No. 129), İş Teftişi (Tarım) Tavsiye Kararı, 1969 (No. 133) ve 1947 tarihli İş Teftişi Sözleşmesi 1995 Protokolüdür. Son olarak, Plantasyonlar Sözleşmesi, 1958 (No. 110) XI. Bölüm de iş teftişi ile ilgilidir.

81 ve 129 No'lu Sözleşmeler, Yönetim Kurulu tarafından "öncelikli sözleşmeler" olarak tanımlanmış; 2008 tarihli ILO Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesinin kabul edilmesinden sonra, bir bütün olarak uluslararası çalışma standartları sisteminin işleyişi açısından taşıdıkları önemin altı çizilerek "Yönetim Sözleşmeleri" olarak sınıflandırılmıştır.

2019 tarihli ILO Çalışma Yaşamının Geleceği Yüzüncü yıl Bildirgesi, çalışma yaşamının geleceğine insan odaklı yaklaşımın daha da geliştirilmesinde bir kilit noktası olarak çalışma idaresi ve iş teftişinin güçlendirilmesinin önemini vurgulamaktadır.

ILO Yönetim Kurulu, ILO standartlar politikasının uygulanmasına katkıda bulunmak ve ILO'nun hedeflerinin gerçekleştirilmesi için uluslararası çalışma standartlarının rolü üzerine üç taraflı uzlaşmayı pekiştirmek amacıyla Kasım 2011'de bir Standartları İnceleme Mekanizması (SRM)<sup>2</sup> kurulmasına karar vermiştir. 2015 yılında, SRM'nin bir bileşeni olarak üç taraflı çalışma grubu (TWG) kurulmuştur<sup>3</sup>. Standartları İnceleme Mekanizması Üç Taraflı Çalışma Grubunun (SRM TWG) dördüncü toplantısında (17- 21 Eylül 2018), iş teftişine ilişkin iki enstrümanı incelenmiştir: 85 No'lu Sözleşme ve 20 No'lu tavsiye kararı. 20 No'lu tavsiye kararının güncelliğini yitirdiği ve yürürlükten kaldırılması hususları ele alınmıştır. SRM TWG tarafından, 81 ve 129 No'lu Sözleşmelerde yer alan genel ilkelere ilişkin yönergelerin öncelikli olarak geliştirilmesi ve bunlara, 20 No'lu Tavsiye Kararının sonraki enstrümanlarda tekrarlanmayan hükümlerinin de dâhil edilmesi tavsiye edilmiştir ve bu, 334. oturumda (Ekim- Kasım 2018) Yönetim Kurulu tarafından onaylanmıştır<sup>4</sup>.

1 Bu sözleşmenin yürürlükten kaldırılması hususu, Konferans'ın 112. Oturumunda (2024) ele alınacaktır.

2 GB.312/LILS/5.

3 GB.323/INS/5.

4 GB.334/PV, parag. 761(d) ve GB.334/LILS/3, ek, parag 22-24.



## ► Amaç ve Kapsam

---

İş teftişinin genel ilkelerine ilişkin Uluslararası Çalışma Örgütü Yönergesinin amacı, ILO bileşenlerine, günümüz uygulama ve zorlukları bağlamında, 81 ve 129 No'lu Sözleşmeler ve 20 No'lu Tavsiye Kararında yer alan temel ilkeler hakkında ayrıntılı teknik rehberlik sağlamaktır.

Yönerge; Uluslararası Çalışma Standartları metnini, hazırlık çalışmalarını ve kabul edildikleri Uluslararası Çalışma Konferansı oturumlarına ait tutanakları, ILO araçlarının iş teftişi<sup>5</sup> üzerindeki etkilerine ilişkin Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması üzerine Uzmanlar Komitesi tarafından hazırlanan altı (6) Genel İnceleme ile birlikte ilgili diğer Konferans önerilerini<sup>6</sup> temel almaktadır.

Bu Yönergenin içeriğine ilişkin ön hazırlık çalışmaları, 7- 9 Ekim 2019<sup>7</sup> tarihleri arasında, Torino, İtalya'da yapılan uluslararası uzmanlar toplantısında ve 26 Kasım - 5 Aralık 2019 tarihleri arasında Torino, İtalya'da yapılan ve 28 ülkenin iş teftiş kurullarından 101 katılımcının yer aldığı İşyeri Uyumu Akademisi süresince gerçekleştirilmiştir.

Yönerge, yasal olarak bağlayıcı değildir. Yönerge, uluslararası çalışma standartları ile ortaya koyulan tüm ilke, hak ve sorumlulukları temel almakta olup, bu Yönerge ile belirlenen hiçbir hususun söz konusu standartları onaylayan Üye Ülkelerin yükümlülüklerini değiştirdiği düşünülmemelidir.

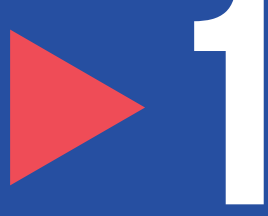
---

5 Genel İncelemeler: 1951, 1957, 1966, 1969, 1985 ve 2006.

6 ILO, Çalışma İdaresi ve İş Teftişine İlişkin Tavsiye Kararı, Uluslararası Çalışma Konferansı, 100. oturum, 2011.

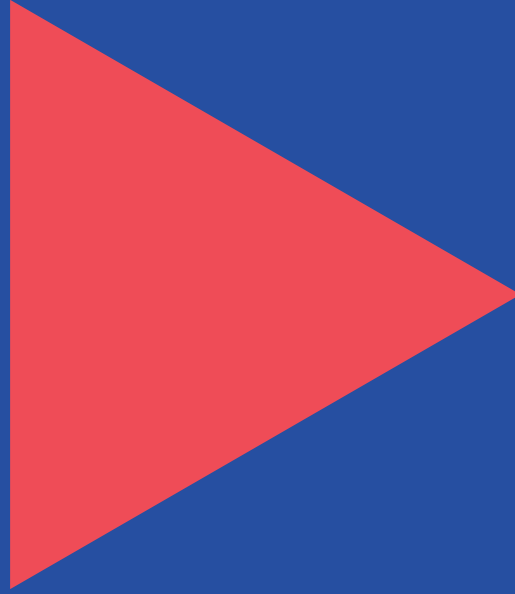
7 Toplantıya Danimarka, İtalya, Malta, Karadağ, Filipinler, Güney Afrika, Uruguay İş Teftiş Kurullarının yanı sıra Uluslararası İş Teftiş Birliğinden temsilciler katılmıştır.





# İş Teftiş Sisteminin Kapsamı ve Görevleri

---



## ► 1.1. İş Teftiş Yetkisi

- 1.1.1. İş teftiş yetkisi, özel sektör veya kamu sektörü, kentsel veya kırsal bölgeler, kayıtlı veya kayıt dışı ekonomi ayrımı gözetmeksizin, iş müfettişleri tarafından çalışma şartları ve işçilerin işleriyle meşgul buldukları süre boyunca korunmalarına dair olarak uygulanabilen yasal hükümler çerçevesinde, tüm işçilere ve tüm sektörlerdeki işyerlerine eşit olarak uygulanmalıdır.
- 1.1.2. “Yasal hükümler”, iş müfettişleri tarafından uygulanabilen kanun ve yönetmelikler, tahkim kararları ile toplu iş sözleşmelerini kapsamaktadır.

## ► 1.2. İş Teftişinin Görevleri

- 1.2.1. İş teftişinin görevleri, 81 No’lu Sözleşme Madde 3(1) ile 129 No’lu Sözleşme Madde 6(1)’de tanımlanmaktadır:<sup>8</sup>
- (i) İş müfettişleri tarafından uygulanabilir olduğu ölçüde, çalışma saatleri, ücretler, güvenlik, sağlık ve refah, çocuk ve genç istihdamı ve ilişkili diğer konulardaki hükümler gibi çalışma şartları ve işçilerin işleriyle meşgul buldukları süre boyunca korunmalarına ilişkin yasal hükümlerin uygulanmasını garanti altına almak;
  - (ii) Yasal hükümlere uymanın en etkin yollarıyla ilgili olarak işçi ve işverenlere teknik bilgi ve tavsiye sunmak;
  - (iii) Mevcut yasal hükümlerin spesifik olarak kapsamadığı kusur veya suiistimalleri yetkili makama bildirmek.
- 1.2.2. İş Müfettişleri, asli işlerini ihmal etmek pahasına yan veya ilave görevler ile meşgul olamaz. Devletler, 81 No’lu Sözleşme Madde 3(1) ile 129 No’lu Sözleşme Madde 6(1)’de tanımlananların dışında, iş müfettişlerine diğer düzenleyici ve idari alanlarda ilave teftiş yetki ve sorumlulukları yüklememeli veya bahşetmemelidir.
- 1.2.3. İş teftişinin 81 No’lu Sözleşme Madde 3(1)’de tanımlanan temel görevleri bölünmez; birbirini tamamlayıcı niteliktedir ve ulusal çalışma mevzuatının etkinliği için önemli bir araçtır.
- 1.2.4. Bilgilendirme ve tavsiyede bulunma görevi, kanun ve yönetmeliklerin etkin biçimde uygulanmasının garanti altına alınması ile çalışma koşullarının iyileştirilmesi amacıyla, mevcut en iyi uygulamalar hakkında işçi, işveren ve bunların kuruluşlarına teknik tavsiyelerde bulunulmasını amaçlamaktadır.
- 1.2.5. İş müfettişleri, bireysel anlaşmazlıkların resmi uzlaştırması, tahkimi, tespiti ve hükme bağlanması süreçlerinde yer almamalıdır. Zira, denetim ve uzlaştırma görevleri arasında potansiyel çıkar çatışması bulunmakta ve anılan görevler iş teftişinin temel görevleri arasında bulunmaktadır.
- 1.2.6. İş teftiş sistemleri, uyum sağlama ve modernleşme çabaları çerçevesinde, işçi ve işverenlere verdikleri hizmetlerin kapsamını, erişilebilirliğini, etkisini ve verimliliğini iyileştirmek için bilgi ve iletişim teknolojilerindeki ilerlemelerin sağladığı avantajlardan yararlanmalıdır. Bilgi teknolojileri sistemlerinin kullanımı (örneğin elektronik bildirim sistemleri, elektronik belgeler, kurumlar arası veri paylaşımı), idari yükün azaltılmasına ve iş teftiş kurullarının çalışmalarının

<sup>8</sup> Bu yönergenin büyük bölümünde 81 No’lu Sözleşmeye atıfta bulunmaktadır. 129 No’lu Sözleşmenin içeriğinin de benzer olduğu göz önünde bulundurularak, sadece Sözleşme hükümleri 81 No’lu Sözleşmenin hükümlerinden farklı olduğunda bu Sözleşmeye atıfta bulunmaktadır.

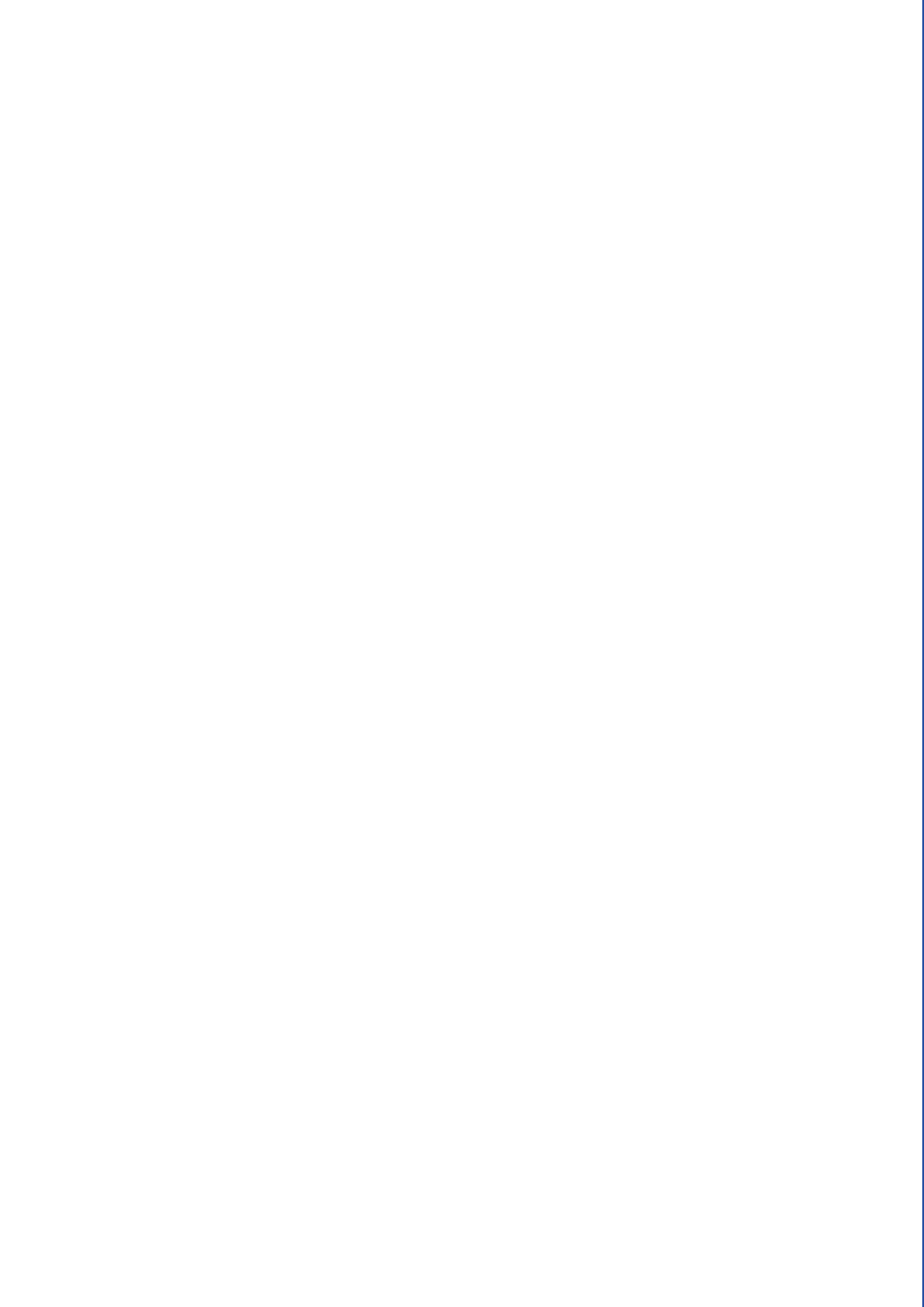
daha etkin kılınmasına (örneğin müfettişlik faaliyetlerinin planlamasına yardımcı olarak) katkıda bulunacaktır.

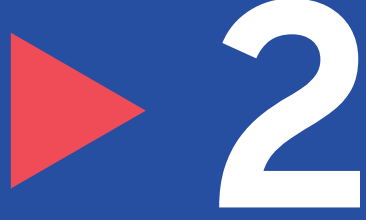
- 1.2.7. İş teftiş kurulları, 1.2.1(i) ve (ii)'de belirtildiği gibi, yasal hükümlere uyuma ilişkin bilgilerin, kolay erişilebilir ve güvenilir bir biçimde sunulmasında da önemli rol oynayabilir.

## ► 1.3. İş Teftişinin Kapsamı

- 1.3.1. 81 No'lu Sözleşme Madde 27'ye göre, iş teftişinde mevzuata uyumun denetim alanı, ulusal mevzuatta tanımlandığı şekilde, ilgili mevzuatın çalışma koşulları ve işçilerin korunmasına ilişkin tüm yönlerini kapsamaktadır:
- (a) işle ilgili kaza ve hastalıkların araştırılması ve önlenmesi de dâhil iş sağlığı ve güvenliği hususları ve sosyal hizmetler;
  - (b) çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması;
  - (c) ücretler;
  - (d) çalışma saatleri ve fazla mesai, hastalık ve annelik izni de dâhil olmak üzere tatil ve dinlenme günleri;
  - (e) temel çalışma hak ve ilkeleri;<sup>9</sup>
  - (f) istihdam ilişkisi;
  - (g) sosyal güvenlik kaydı ve katkıları;
  - (h) kadın, çocuk ve genç kişilerin ve (engeli olan bireyler de dâhil olmak üzere) özel gereksinimleri olan diğer işçilerin istihdamı; ve
  - (i) kayıt dışı ekonomi.
- 1.3.2. İş teftiş kurullarına yüksek riskli faaliyetlerin ve en savunmasız işçi gruplarının tanımlanması için gerekli verilerin sağlanması ve teftişe tabi kuruluş ve işletmelerde iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması amacıyla resmi mekanizmaların (örneğin kurumsal mutabakat zaptları ve/veya diğer anlaşmalar veya bakanlıklar, diğer yetkili makamlar, sosyal ortaklar ve araştırma enstitüleri gibi kuruluşlar arasında etkili bilgi paylaşımına imkan tanıyan kurumlar arası komite veya çalışma gruplarına katılım) oluşturulması hayati öneme sahiptir.
- 1.3.3. Yeni kuruluş, tesis, madde ve süreçlerin önleyici kontrolleri yapılırken, ulusal mevzuata göre, 81 No'lu Sözleşme Madde 27 uyarınca, bu tesislerin faaliyetlerinin işçilerin ve ilgili diğer kişilerin sağlık, güvenlik veya vücut bütünlükleri üzerinde ciddi risk oluşturabileceğinin düşünüldüğü durumlara odaklanılmalıdır. Bazı durumlarda, tehlikeli madde ve faaliyetlerin düzenlenmesi işi; belirli sektörler için, nükleer maddeler veya tehlikeli kimyasallar açısından uzman olan düzenleyicilerden faydalanan diğer devlet yetkililerine ait olabilir. Bu gibi durumlarda iş sağlığı ve güvenliği düzenleyicileri bu uzman düzenleyicilerle gerekli iş birliklerini yapmalı; farklı görev ve sorumlulukları tanımlamalı ve bunlara saygı göstermelidir.

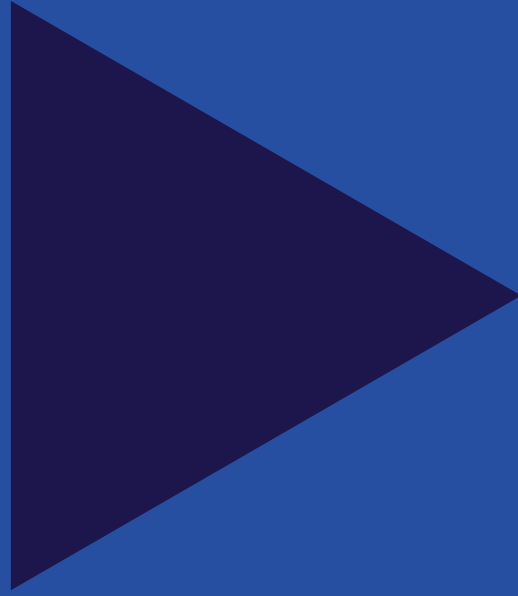
9 Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının tanınması, her türlü zorla ve mecburi çalıştırmanın ortadan kaldırılması, çocuk işçiliğinin etkin biçimde ortadan kaldırılması, istihdam ve meslek edinmede ayrımcılığın ortadan kaldırılması.





# Yapı ve Organizasyon

---



## ► 2.1. İş Teftiş Sisteminin Organizasyonu

---

- 2.1.1. İş teftişi, 1978 tarihli **İş İdaresi Sözleşmesinde (No. 150)** tanımlandığı şekliyle ulusal çalışma idaresi sistemlerinin bir parçasıdır. Ulusal iş teftiş sistemi, merkezi bir otoritenin denetim ve kontrolü altında; mümkün olduğu ölçüde Üye Ülkenin idari uygulamalarıyla uyumlu olarak, diğer kamu kuruluşu veya özel kuruluşlar, işçi, işveren ve bunların örgütleriyle iş birliği içerisinde çalışmalıdır. İş teftiş sistemi, yürürlükteki yasal çerçeveyi, organizasyon ve yapıları, çalışma prosedür ve yöntemleri ile personel ve diğer kaynakları içermektedir.
- 2.1.2. İş teftiş sisteminin her bir unsuru, iş teftişine ilişkin görevlerin etkin biçimde yerine getirilmesi açısından gereklidir. Etkin denetimin gerçekleştirilmesi, işçi ve işverenlerin güveninin kazanılması ve herhangi bir tarafın etkisi altına girmekten kaçınılması için sistemin doğru ve yeterli biçimde finanse edilmesi gerekmektedir.
- 2.1.3. İş teftişi ile görevli kamu idareleri merkezi bir otoritenin<sup>10</sup>, doğrudan ve özel kontrolü altında bulunmalı; görevlerinden birini yerine getirirken herhangi bir yerel otoritenin kontrolü altında olmamalı veya herhangi bir biçimde bu yerel otoritelere karşı sorumlu tutulmamalıdır.
- 2.1.4. Merkezi otoritenin koordinasyon ve denetlemeye ilişkin rolü, tutarlı bir teftiş politikasının ve genel olarak tüm ülke için bütüncül bir stratejinin oluşturulması ve uygulanmasını kolaylaştırıcı nitelikte olmalıdır. Bu tür politikalar, sosyal ortaklar ile istişare içinde ve onların katılımı sağlanarak oluşturulmalıdır.
- 2.1.5. İş teftiş kurullarının operasyonel politika ve öncelikleri; ihtiyaçlar, riskler ve mevzuata uyumsuzluk düzeyleri temelinde belirlenmelidir.

## ► 2.2. İş Birliği ve Destek

---

- 2.2.1. İş teftiş hizmetleri ve diğer kamu hizmetleri ile benzer faaliyetlerde bulunan kamu kuruluşları veya özel kuruluşlar arasındaki etkin iş birliği, 81 No'lu Sözleşme Madde 5(a) ve 129 No'lu Sözleşme Madde 12(1) ile belirlenen bir ilke niteliğindedir. Bu koordinasyon ve iş birliğinin anlamlı olabilmesi için kalıcı ve düzenli olarak örgütlenmesi; farklı devlet sektörleri arasında protokoller ve mutabakat zaptları gibi kurumsallaşmış biçimler alması; bu biçimlerin de kamuya açık olması gerekmektedir.
- 2.2.2. Bilhassa yetkilerin birkaç kurum arasında paylaşıldığı durumlarda farklı teftiş hizmetleri arasındaki iş birliği, gereksiz teftişlerden kaçınılması ve her bir iş teftiş kurulunun koordinasyonunun ve görevlerini etkin biçimde yerine getirmelerinin sağlanması açısından esastır.
- 2.2.3. İş teftiş kurulları ile işyeri üzerinde yetki sahibi olan diğer icracı kuruluşlar arasında, kaynakların en iyi biçimde kullanılmasını sağlamak ve gereksiz teftişlerden kaçınmak için işyeri ziyaretlerini mümkün olduğu ölçüde koordine edecek şekilde iş birliği geliştirilmelidir.
- 2.2.4. Yetkili otorite; sosyal güvenlik ve istihdama ilişkin kamu hizmetleri gibi çalışma idaresi yapıları, işgücü göçü yetkilileri, polis, yargı organları, önleyici hizmetler, sosyal ortaklar, vergi makamları ve iş teftişinin kapsamına giren sektörlerden sorumlu bakanlıklar dâhil olmak üzere iş teftişi ile ortak görev ve hedefleri bulunan yapılar ile, her bir kuruluşun yetki ve sorumluluklarına saygı duyarak, iş birliğinin teşvik edilmesi amacıyla gerekli düzenlemeleri yapmalıdır.

<sup>10</sup> Federal devletlerde, merkezi otorite kavramı, federal bir otoriteyi veya federe bir birimin merkezi otoritesini ifade eder.



- 2.2.5. Söz konusu iş birliği, ortak tanımlanan hedefler doğrultusunda gerçekleştirilen bilgi paylaşımları, koordine edilen faaliyetler ve uygulanan ortak program ve ziyaretler temelinde kurulmalıdır.
- 2.2.6. Yargı ile koordinasyon ve iş birliği, her bir Üye Ülkede mahkemeler ve savcılar arasında kuvvetler ayrılığına uygun olarak, mümkün olduğunca yakın olmalı; ulusal kanun ve uygulamalarla öngörüldüğü ölçüde, iş teftiş kurulundan yargı organlarına intikal eden davaların takip edilmesine imkân tanınmalıdır.
- 2.2.7. İş teftiş kurulları, teftiş politika, strateji veya program ve planlarının hazırlanması, kabul edilmesi ve gözden geçirilmesi sürecinde işçi ve işveren kuruluşları ile iş birliği içinde olmalıdır. Bu katılım, üç taraflı istişare organları, koordinasyon ve iş birliği anlaşmaları, ortak komiteler, istişareler ve kampanya organizasyonları yoluyla gerçekleştirilebilir.
- 2.2.8. Sosyal ortaklarla iş birliği, iş teftiş sisteminin etkinliği açısından çok önemlidir. Bu iş birliği, ulusal, bölgesel ve işletme düzeyinde gerçekleştirilmelidir.
- 2.2.9. İş teftiş kurulu ile işveren ve işçi temsilcileri arasındaki iş birliği, uygun olduğu hallerde, işyeri düzeyinde teftiş ziyaretleri ve işyerinde yürütülecek faaliyetler sırasında, varsa<sup>11</sup> işveren ve işçi temsilcileriyle temas yoluyla, her zaman tarafsızlık, otorite ve müfettişlerin güvenliği sağlanarak gerçekleştirilir.<sup>12</sup>
- 2.2.10. Teftiş yapılırken, küçük ve orta ölçekli işletmelerin (KOBİ'ler), mikro işletmelerin ve kayıt dışı ekonomide çalışanların kendine has özellikleri dikkate alınmalıdır.
- 2.2.11. Denetleme, izleme ve diğer mevzuata uyum faaliyetleri dâhil gönüllü öz düzenleme biçimleri, uyumun geliştirilmesi hususunda tamamlayıcı olabilmektedir. Bununla birlikte, bu tarz girişimler, kamusal iş teftişinin yerine geçemez ve üye ülkeleri bu kapsamda gerekli tedbirleri almaktan muaf tutamaz veya iş teftiş ziyaretlerinin kapasitesinin ve sıklığının azaltılması için mazeret olamaz.<sup>13</sup>
- 2.2.12. İş teftiş kurulları farklı paydaşlarla birlikte çalışabilmelidir ancak iş teftişinin rolü bir kamu imtiyazı olarak kalmalıdır. Yalnızca etkili bir kamusal teftiş sistemi, cezaların caydırıcılığı yoluyla etkinliği sağlayabilir.<sup>14</sup>

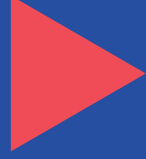
11 Buradaki "varsa" ifadesi, işyerinde veya işletmede sendikaların veya diğer işçi temsilcilerinin bulunduğu durumları ifade eder.

12 İş Teftiş Sözleşmesi, 1947 (No. 81), ve İş Teftiş Sözleşmesi 1995 Protokolü ve İş Teftiş Tavsiye Kararı, 1947 (No. 81), İş Teftiş (Madencilik ve Nakliye) Tavsiye Kararı, 1947 (No. 82), İş Teftiş (Tarım) Sözleşmesi, 1969 (No. 129), ve İş Teftiş (Tarım) Tavsiye Kararı, 1969 (No. 133) üzerine ILO Genel İnceleme raporları [ILC.95/III/1B](#), 2006, parag 170-171.

13 ILO, *Daha güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının teşvik edilmesi için birlikte çalışma*, [ILC.106/III/1B](#), 2017, parag. 495.

14 ILO, İş idaresi ve iş teftişi, [ILC.100/V](#), 2011, parag. 232.

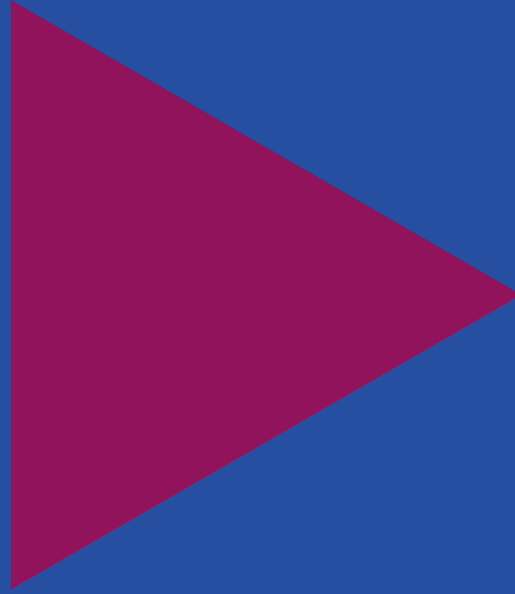




# 3

## Politika, Planlama ve İzleme

---



## ► 3.1. İş Teftiş Politikası

---

- 3.1.1. İş idaresi sistemi içerisinde yer alan yetkili organlar; ulusal iş teftiş politikasının hazırlanması, yönetimi, koordinasyonu, denetlenmesi ve incelenmesinden, uygun olduğu şekilde, sorumlu olacak veya bunlara katkıda bulunacak ve bu politikayı yürürlüğe koyan kanun ve yönetmeliklerin sosyal taraflarla yapılacak üçlü istişaresinin hazırlanması ve uygulanmasında kamu idaresi alanı içerisinde bir enstrüman olacaktır. Ulusal politika, kuruluşlara ilkeler, yönetim ve yönetim, yapı ve organizasyon, görevler ve yasal güçler ile ilgili temel konulardaki yetki ve öncelikler konusunda net bir yönlendirme ve rehberlik sunmalıdır.
- 3.1.2. İş teftiş politikaları en az aşağıda yer alan hususları kapsamalıdır: <sup>15</sup>
- (a) Temel ve ek görevler arasındaki farklar (20 No'lu Tavsiye Kararı, Parag. 2(a));
  - (b) İş müfettişlerinin çalışma sürelerini öncelikli olarak işletmelere yapılacak ziyaretlere ayırmasını sağlayan hükümler (20 No'lu Tavsiye Kararı, Parag. 8);
  - (c) Ziyaret sıklıklarını belirleyen kriterler (20 No'lu Tavsiye Kararı, Parag. 17, 18, 23(c));
  - (d) Özel şikâyetler (mümkün ölçüde hızlı incelenmeli) ve büyük çaplı kuruluşlar, KOBİ'ler ve yetersiz güvenlik ve sağlık yönetimlerinin incelenmesini amaçlayan özel ziyaretler için geçerli prosedürler (20 No'lu Tavsiye Kararı, Parag. 18 ve 19);
  - (e) Noksanlıkların giderilip giderilmediğinin anlaşılması amacıyla kuruluşların gerektiğinde yeniden ziyaret edilmesine ilişkin prosedürler (20 No'lu Tavsiye Kararı, Parag. 18);
  - (f) Bireysel teftiş raporları ve yıllık genel raporlara yönelik ihtiyaç (20 No'lu Tavsiye Kararı, Parag. 21- 23);<sup>16</sup>
  - (g) İşverenlerden müfettişlere yönelik şikâyetlerin alınması ve bunların uygun ve tarafsız biçimde değerlendirilmesine ilişkin mekanizmalar dâhil, müfettişlerin yolsuzluk ve görevi kötüye kullanma kapsamına giren ve yasal yetkilerini ihlâl eden davranışlarını önlemek ve bunlardan korunmak için alınacak dürüstlük önlemleri; ve
  - (h) Temsil gücü en yüksek işçi ve işveren örgütleriyle istişareler yapıldıktan sonra, işçilerin güvenlik ve sağlığını etkileyen koşullara ilişkin yüksek standartların teşvik edilmesi ve iş müfettişleri tarafından uygulanabilen yasal hükümlerin uygulanması konusunda işverenlerin, işçilerin ve örgütlerinin tam iş birliğini sağlamaya yönelik prosedürler (20 No'lu Tavsiye Kararı, Parag. 20).

<sup>15</sup> 20 No'lu Tavsiye Kararının hükümlerine dayanır.

<sup>16</sup> Ayrıca 81 No.'u Sözleşme 19-21 Maddeleri ile 129 No'lu Sözleşme 25- 27 Maddeleri uyarınca gereklidir.

## ► 3.2. Planlama ve Programlama

---

- 3.2.1. Bir kamu hizmeti olarak iş teftiş sistemi, eylemlerini, herhangi bir zamanda, kendisine yönelen taleplere mümkün olduğu ölçüde verimli şekilde cevap verecek biçimde yönlendirmelidir. Ayrıca, iş teftiş kurulları, genellikle en savunmasız işçi gruplarının şikayetlerini müfettişliklere iletemeyebilecekleri hususunu dikkate almalı ve bu nedenle, mevzuata uyumun ve uyuma ilişkin risk düzeylerinin değerlendirilmesi ve bu işçilerin korunması için yetki ve güçleri dâhilinde gerekli tüm tedbirleri almalıdır. Bu, yanıtlanmayan hiçbir şikâyet bırakmayacak ve reaktif ve proaktif eylem arasındaki dengeyi koruyacak bir yaklaşımın benimsenmesi ihtiyacını ifade etmektedir.
- 3.2.2. Planlama, programlama ve raporlama döngüsü, çalışma koşullarına ilişkin mevcut sorunlara yanıt veren ve müdahale gerektiren coğrafi alanları ve sektörleri öngörebilen tutarlı ve nesnel bir teftiş eyleminin gerçekleştirilmesi açısından esastır.
- 3.2.3. İş teftiş kurulu faaliyetlerinin, yıllık hedeflerin planlanmasına ilişkin bir sistem vasıtasıyla programlanması, temel bir mantık unsuru sunmaktadır. Merkezi otorite tarafından, bölgelerin spesifik özellikleri göz önünde bulundurularak koordine edilen bu yıllık planlama, teftiş faaliyetlerinin önemli bir kısmının yapılandırılmasına ve sistem kaynaklarının kullanımının rasyonelleştirilmesi ve böylece verimliliğinin artırılmasına olanak tanımaktadır.
- 3.2.4. Hedef geliştirme ve belirleme süreci, ilk etapta sosyal ortaklarla, sonrasında planlaması yapılan konularda yetkili farklı idareler ile istişare yoluyla gerçekleşmeli ve güçlü biçimde katılımcı olmalıdır. Teftiş kurullarının, uygun olduğu durumlarda, sonraki dönemde odaklanacakları sektörleri ve risk alanlarını kamuoyuna duyurması da önemli bir değer taşıyabilir; bu eylem, mevzuata uyumun, hedefli bilgilendirme ve eğitim kampanyaları (ortak) yoluyla, herhangi bir teftiş faaliyetinden önce bile artırılmasını sağlayabilir.
- 3.2.5. Bilgi ve bilginin analizi, düzgün programlama için önemli bir ön koşuldur. İş teftiş kurulları, verilerin hem toplanması hem de yönetiminin kolaylaştırılması için, mümkün olduğu durumlarda, bilgi ve iletişim teknolojisi sistemlerini kullanmalı ve teftiş görevleri ile ilgili diğer kurumların elinde bulunan verilere ulaşabilmelidir. Bununla birlikte, herhangi bir veri eşleştirme veya veri erişiminin ulusal gizlilik ve bilgi koruma politika ve kanunlarına uygun olması ve herhangi bir veri eşleştirmenin hiçbir bireyin temel haklarına zarar vermemesi, önem arz eden hususlardır.

### ► 3.3. İzleme ve Değerlendirme

---

- 3.3.1. İş teftiş faaliyetlerinin planlanması ve uygulanması, izleme ve değerlendirme faaliyetleriyle takip edilmelidir.
- 3.3.2. Faaliyet göstergelerinin kullanımı, iş teftiş kurulunun verimliliği ve etkinliğinin iyileştirilmesi ve izlenmesi açısından esastır. İş teftiş faaliyetlerinin iş mevzuatına uyum üzerindeki etkisinin ölçülmesinde, nicel göstergelere nitel göstergeler eşlik etmelidir.
- 3.3.3. Teftiş faaliyetlerinin izlenmesi ve değerlendirilmesine ilişkin faaliyetler, aşağıda yer alan hususların gerçekleştirilmesini mümkün kılan parametre ve göstergeleri (nicel ve nitel) içermelidir :
  - (a) Bireysel ve kurumsal performans, planlamada belirlenen program ve zaman çizelgeleri, standart ve özelliklere uygun ilerler. Sosyal ortaklar, kurumsal performansın izleme ve değerlendirmesine katkıda bulunmalıdır;
  - (b) Beklenen sonuçların elde edilmesi; ve
  - (c) Hata ve sapmaların belirlenmesi, sorumluların tespit edilmesi ve gerektiğinde bir sonraki planlama döngüsü için geri bildirim sağlanması.

### ► 3.4. İş Teftiş Raporları

---

- 3.4.1. Dönemsel raporlar, sonuçların ölçülmesi ve bir dizi ortak kriterin oluşturulmasının yanı sıra teftiş faaliyetlerinin etkinliğinin artırılmasında esas teşkil etmektedir.
- 3.4.2. Bilgi ve iletişim teknolojileri, mevcut oldukları durumlarda, iş müfettişlerinin her bir faaliyeti hakkında sistematik olarak rapor vermelerinin sağlanması için gereklidir.
- 3.4.3. Merkezi teftiş otoritesi, süresi bir yıldan az olmamak üzere dönemsel raporların sunulması ve bunların sıklığının belirlenmesi konusunda teftiş kurullarına, yerel makamlara veya bölgesel teftiş hizmetlerine sorumluluk vermelidir. Teftiş kurullarının prosedürlerine entegre edilmiş olan bilgi ve iletişim teknolojileri kullanılarak hazırlanan raporlar, daha hızlı ve doğru raporlama oluşturabilirler.
- 3.4.4. İş müfettişleri, gerçekleştirdikleri her bir ziyaretin sonunda resmi amaçlar doğrultusunda bir özet veya detaylı bir raporun hazırlanması hususunda teşvik edilmelidir. Teftiş ziyaretinin sonucu, teftiş kurulunun "kurumsal hafızasının" temel bir parçası olmalıdır. Her bir ziyaretin ardından, teftiş raporu işletmenin dosyasına eklenmelidir. Müfettişin çalışma notları ve yorumlarının da ileride başvurulmak üzere dosyaya eklenmesi tavsiye edilmektedir. Bu bireysel raporlar, raporlama ve bilgi sisteminin tamamı açısından bir bilgi kaynağı ve temel teşkil eder; bu nedenle merkezi otoritenin talimatlarına göre hazırlanmalı ve kaydedilmelidir.
- 3.4.5. Bireysel teftiş raporlarının nihai versiyonu gerçeklere dayalı olmalı; en azından bulguları, bunların mevzuata uyum açısından önemini ve teftiş ziyaretinin sonucunu içermelidir. Rapor, teftiş sonrasında mümkün olduğunca kısa sürede hazırlanmalıdır. Açık ve ulaşılabilir performans standartları doğrultusunda, teftiş kurulu genelinde bağlayıcı olan son tarihler belirlenmelidir; örneğin, rutin bir teftiş raporu, teftiş ziyaretinden en geç 1 hafta sonra yöneticiye teslim edilmelidir. Raporlar, ulusal mevzuata uygun olarak resmi kanallar üzerinden talep edildiğinde işverenle ve varsa işyerindeki işçi temsilcileriyle paylaşılmalıdır.

- 3.4.6. Müfettişler tarafından hazırlanan raporlardaki bilgilerin, ulusal mevzuata uygun olduğu sürece, gerçekleri yansıttığı kabul edilir.<sup>17</sup>
- 3.4.7. Rapor, gelecekteki teftiş faaliyetleri ve teftiş sisteminin performansının hesap verebilirliği açısından yararlı olacak veri ve bilgileri içermelidir: Müfettişin adı; ilgili tüm taraflar; işyeri hakkında genel bilgiler; müfettişin tespitleri; tüm aykırılıkların mahiyeti; yapılacak işlem; dayatılan süreler; kontrol gerekip gerekmediği; varsa önerilen yaptırımlar veya takip eylemleri.
- 3.4.8. Yerel veya bölgesel düzeydeki teftiş otoritesi, doğrudan kendi kontrolleri altında bulunan iş müfettişlerinin raporlarını incelemeli; veri ve eğilimleri değerlendirmeli ve teftiş faaliyetlerinin, raporlamanın ve mevzuata uyum için verilen desteğin etkinliğinin sağlanması için gerekli önlemleri almalıdır.
- 3.4.9. Merkezi teftiş otoritesi, kontrolü altındaki teftiş hizmetleri kapsamında gerçekleştirilen çalışmalarla ilgili yıllık genel rapor yayınlayacak ve nüshalarını Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Direktörüne iletacaktır. Bu raporlar, ilgili oldukları yılın sonundan itibaren en geç 1 yıl içinde yayınlanır.<sup>18</sup>
- 3.4.10. Rapor içerisinde yer alan bilgiler, ulusal özellikler doğrultusunda mümkün olduğunca kapsamlı olmalıdır. Asgari olarak içermesi gereken hususlar şunlardır: iş teftiş sisteminin işleyişine ilişkin yasa ve yönetmeliklerin bir listesi; iş teftiş personeli hakkındaki veriler; teftişe tabi tutulan işyerleri ve bunların işçi sayıları; teftiş ziyaretleri; ihlaller ve uygulanan cezalar; endüstriyel kazalar ve meslek hastalıkları<sup>19</sup>. Tarımda iş teftişine ilişkin yıllık rapor, ayrı bir rapor olarak veya genel yıllık raporun bir bölümü olarak yayınlanabilmektedir.
- 3.4.11. Raporların, ILO tarafından oluşturulmuş olan uyumlaştırılmış iş teftiş istatistikleri sistemine<sup>20</sup> veya kamu raporlarına yönelik ulusal çerçevelere göre hazırlanması gerekmektedir.

---

17 20 No'lu Tavsiye Kararı, Paragraf 5.

18 81 No.'u Sözleşme, Madde 20.

19 81 No'lu Sözleşme, Madde 21.

20 ILO, *İş Teftiş İstatistiklerinin Uyumlaştırılması Rehberi*, Cenevre, 2016; *İş Teftiş İstatistiklerinin Toplanması ve Kullanılması: Kısa rehber*, Cenevre, 2016.

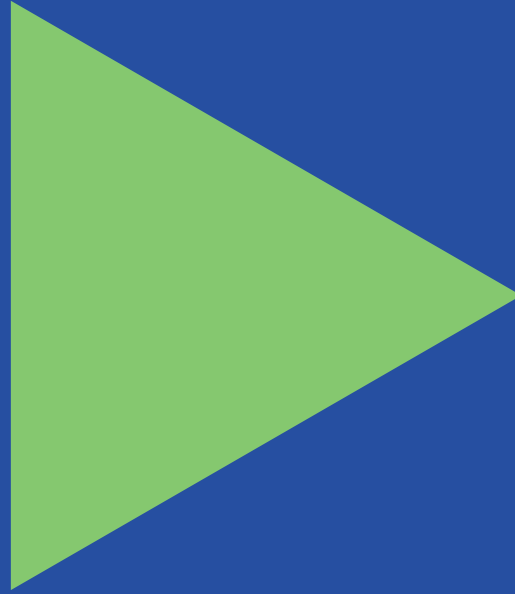




# ► 4

## İş Müfettişlerinin Statü ve Kariyerleri

---



## ► 4.1. Statü ve Hizmet Koşulları

- 4.1.1. 81 No.'u Sözleşmenin 6. Maddesi ve 129 No'lu Sözleşmenin 8. Maddesi uyarınca, teftiş personeli, "statü ve hizmet koşulları açısından, istihdam güvencesi altında olan ve hükümet değişikliklerinden ve diğer dış etkilerden bağımsız kamu görevlilerinden" oluşmalıdır. İş teftişi bir kamu görevidir ve bu nedenle iş müfettişlerinin kamu görevlileri olması gerekmektedir.
- 4.1.2. İş müfettişlerinin görev ve yükümlülüklerini yerine getirebilmeleri için tarafsızlık ve bağımsızlıklarının daima güvence altında olması gerekmektedir. Bu kavramlar, farklı yollarla güvence altına alınabilir; bununla birlikte, müfettişlerin hizmetteki devamlılıklarının siyasi kaygılardan muaf olması bir ön koşuldur.
- 4.1.3. Kamu görevlisi statüsü, müfettişlerin görevlerini ifa ederken vazgeçilmez unsurlar olan bağımsızlık ve tarafsızlıklarını garanti alan en uygun statüdür. Bu statü, iş müfettişlerinin kalıcı olarak istihdam edilmeden önce bir deneme süresinin belirlenmesi için uygundur.
- 4.1.4. İş teftişinde dürüstlüğün sağlanması için iş müfettişlerinin hizmet koşullarının uygun bir düzenleyici çerçeveye dayandırılarak, istihdam istikrarı ve görev sırasındaki kişisel güvenliklerinin iyileştirilmesi gerekmektedir. İstihdam istikrarı en iyi şekilde, iş müfettişlerinin kadrolu kamu görevlileri olarak istihdam edilmesiyle güvence altına alınır.
- 4.1.5. İş müfettişleri, iş mevzuatının uygulanması ve buna uygun olarak bilgi ve tavsiye sunulmasına ilişkin görevlerini yerine getirmeleri için bir dizi yetki ile donatılmışlardır. Bununla birlikte, bu yetkileri ancak kararlarının ve genel olarak faaliyetlerinin dış etkilerden bağımsız olduğu bir statüye sahip olduklarında kullanabilmektedirler.
- 4.1.6. İş müfettişlerinin bağımsızlığı iki boyutludur: (a) Hükümet değişikliklerinden bağımsız olmalıdırlar ve (b) uygunsuz dış etkilerden bağımsız olmalıdırlar. 81 No'lu Sözleşme Madde 6 ile 129 No'lu Sözleşme Madde 8'de yer alan bu hüküm, müfettişlerin takdir yetkisine ilişkin olarak düzenlenen 81 No'lu Sözleşme Madde 17 ve 129 No'lu Sözleşmenin Madde 22(2) hükümleri ile bir arada değerlendirilmelidir. Bir iş müfettişinin hizmet koşulları, statüsü ve günlük çalışma pratiğinin niteliği; iş müfettişinin kararlarının bir hükümet değişikliği gibi siyasi kaygılar tarafından şekillendirilmesinin ve üçüncü tarafların yönlendirilmede ve etkide bulunmasının önüne geçmelidir.
- 4.1.7. İş müfettişlerinin tarafsızlığı ve bağımsızlığı, teftiş faaliyetlerine ve önceliklerine ilişkin karar alma süreçlerinde teknik ve işlevsel anlamda özerkliğinin sağlanması ile ilgilidir. Söz konusu bağımsızlık ve özerklik; mevzuatın uyumlu ve tutarlı biçimde uygulanmasına ilişkin hiyerarşi tarafından yayınlanan talimat, genelge, standart işletim prosedürleri ve teknik kriterlere gereken saygı ve riayetin gösterilmesi ile mükemmel bir şekilde uyumludur .
- 4.1.8. Her bir teftiş kurulunun ihtiyaç duyduğu müfettiş sayısı, ulusal bağlama uygun şu kriterler vasıtasıyla belirlenecektir: teftiş sistemine dâhil edilen görevlerin sayısı ve mahiyeti; teftişe tabi işyerlerinin sayısı, mahiyeti, boyutu ve durumu; işçi sayısı; uygulanan yasal hükümlerin sayısı ve karmaşıklığı; teftiş kurulunun mevcut materyal ve finansal kaynakları; teftiş ziyaretlerinin etkin olabilmesi için sağlanması gereken pratik koşullar. Yalnızca her bin işçi başına düşen müfettiş sayısını temel alan bir oran kullanılırsa, 81 No'lu Sözleşme Madde 10'da yer alan tüm unsurları dikkate alınmamış olacaktır ve tek başına bu bir ölçüt olarak kullanılmamalıdır.
- 4.1.9. İş müfettişlerinin maaşları, sorumlulukları ile orantılı olmalıdır ve aynı ülkede benzer düzeylerde çalışan diğer kamu görevlilerinin maaşları ile tutarlı olmalıdır. Düşük maaş, iş müfettişleri arasında daha yüksek oranda iş değişikliğine (işten ayrılmalar, yeni işe alımlar) neden olabilmekte ve daha yüksek vasıflı bireyleri mesleğe çekmede yetersiz kalabilmektedir. İş müfettiş-

leri düşük maaşları nedeniyle bireysel olarak saygısız davranışlara maruz kalabilirler.<sup>21</sup> Düşük maaşlar, müfettişleri başka gelir kaynakları aramaya itebilir ve rüşvet riski yaratarak teftiş kurulunun hesap verebilirliğinin, etkinliğinin ve tarafsızlığının zedelenmesine neden olabilir.

- 4.1.10. 81 ve 129 No'lu ILO Sözleşmeleri, Üye Ülkelerin "iş müfettişlerinin görevleri nedeniyle oluşan seyahat masrafları ile olası harcamalarını" karşılaması gerektiği hususunu hüküm altına almaktadır.<sup>22</sup> Bu koşulların sağlanmamasının sonuçlarından biri, işyerlerinin sık sık ziyaret edilmemesi, hatta bazılarının neredeyse hiç ziyaret edilmemesidir ki bu, iş teftiş kurulunun ana görevlerini yerine getiremediği anlamına gelmektedir. İş teftiş kurulunun iş müfettişlerine resmi araç temin etmemesi ve iş müfettişlerinin kendi araçlarını veya diğer ulaşım araçlarını kullanması durumunda, bu harcamalar için ödeneklerin oluşturulması gerekmektedir.
- 4.1.11. Cazip kariyer fırsatları, müfettişlerin meslekte tutulması ve verimliliklerinin artırılması açısından etkilidir.
- 4.1.12. İş müfettişlerinin kariyerlerinin belirli bir noktada yönetsel bir rol üstlenme fırsatı bulmaları, yeni nitelikler kazanılması veya belirli sınavların geçilmesi gibi kurum içi rekabet ile sağlanabilir; ancak bu süreçte liyakat ve kıdem dikkate alınmalıdır.
- 4.1.13. Aynı kurum içinde farklı bir pozisyona geçilmesini veya farklı bir devlet dairesi, organı veya uluslararası bir kuruluşta geçici görevlendirilmeyi kapsayan yatay hareketlilik, iş müfettişlerinin eski görevlerine geri döndüklerinde gösterecekleri performans üzerinde olumlu bir etki yaratabilir. Bu tür bir yatay hareketlilik, ilgili kurumun kendi görevlerini yerine getirme kapasitesini olumsuz etkilememelidir.
- 4.1.14. Farklı görevler ve bölgeler arası hareketlilik, iş müfettişlerine tecrübe kazanma ve yeni bilgiler edinme imkânı tanımakla Birlikte yolsuzluk riskinden kaçınmalarına sağlar; ancak söz konusu hareketlilik, etik kurallara uyulmaması ile ilgili sebepler dışında yaptırım aracı olarak dayatılmamalıdır.
- 4.1.15. İş teftiş personelinin, cinsiyet dahil olmak çeşitliliğini artırmak için uygun insan kaynakları politikaları benimsenmelidir.
- 4.1.16. Hiçbir iş müfettişi tehdit edildiği veya istismara uğradığı durumlarda görevini gerektiği gibi yerine getiremez. Müfettişler için, 2019 tarihli Şiddet ve Taciz Sözleşmesi (No. 190) doğrultusunda, çalışmaları sırasında şiddete, tacize veya yıldırıma karşı uygun ve etkili yasal korumalar sağlanmalıdır.

---

21 20 No'lu Tavsiye Kararı, Paragraf 14: "Teftiş kurulu kalıcı ve hükümet değişikliklerinden bağımsız olmalıdır; ... müfettişlerin herhangi bir dış etkiye maruz kalmasını engelleyecek bir statü ve maaş verilmelidir".

22 81 No'lu Sözleşme, Madde 11(2).

## ► 4.2. İş Müfettişlerinin İşe Alımı

- 4.2.1. İş teftişinin etkinliği, büyük ölçüde kaynakların yeterliliğine, yetkinliğe ve personel kalitesine bağlıdır. Bu nedenle, 81 No'lu Sözleşme, Madde 7(1) ve (2) ile 129 No'lu Sözleşme, Madde 9(1) ve (2) ile, iş müfettişlerinin yalnızca görevlerini ifa etmek için sahip oldukları niteliklere göre işe alınmaları ve bu niteliklere sahip olunduğunun tespit edilmesine ilişkin yöntemlerin yetkili makam tarafından belirlenmesi ilkesini ortaya koymaktadır.
- 4.2.2. İş müfettişlerinin işe alınma süreci, şeffaflık, eşitlik, liyakat ve yeterlik prensiplerini temel almaktadır.
- 4.2.3. Uygunluk kriterleri, gerekli yeterlik ve sosyal becerilere ek olarak, hizmete giriş sınavı sürecinde başvuranlarda aranacak belli bir eğitim düzeyi ve tecrübeyi de kapsamalıdır. İş müfettişi atamaları için düzenlenen sınavlar kamu sektörü dışından başvuranlar için de açık olmalıdır ve açık pozisyonlar kamuoyu, özel sektör ve işçi ve işveren örgütlerine de duyurulmalıdır.
- 4.2.4. Bir iş müfettişi adayı için doğru akademik nitelik, büyük ölçüde iş teftiş kurulunun yetkisine, işe alım yapılacak pozisyona ve kamu hizmetine girişte uygulanan genel politikalara bağlıdır. Ulusal koşullar elverdiği ölçüde, gerekli asgari eğitim düzeyi, temel veya ileri düzeyde akademik üniversite derecesi veya ulusal mevzuatın tanımladığı şekilde buna denk bir yetkinlik derecesi olmalıdır.
- 4.2.5. Gerekli sosyal beceriler şunlardır: insanlarla ilişki kurma ve birlikte çalışabilme becerisi; baskı altında ve denetleme olmadan çalışabilme becerisi; inisiyatif alabilme becerisi; tüm tarafların güvenini kazanabilme kapasitesi; ve etkin iletişim kurabilme becerisi.<sup>23</sup>
- 4.2.6. İş müfettişlerinin işe alınma prosedürü, pozisyonun özelliklerine uygun uyarlamalarla birlikte kamu hizmeti için geçerli olan prosedür ile aynı olmalıdır. İşe alım parametreleri ayrıca daha geniş kamu hizmeti standartları ve gerekliliklerinin bir parçası olabilir.
- 4.2.7. Adil ve objektif şekilde, uygun ve ayrıntılı mülakatların gerçekleştirilmesi, yetkili makamlarca en uygun adayların seçilmesi için en iyi yoldur. Seçim sürecinin bir aşamasında adaylar, ilgili yasal ve/veya teknik bilgi düzeylerinin değerlendirilmesine imkân verecek yazılı sınavlardan geçirilebilirler.
- 4.2.8. Eğitim, seçim sürecine dâhil edilebilir veya adayın atanmasından sonra gerçekleştirilebilir.
- 4.2.9. İş müfettişliği işe alımlarında, kamu görevlerinde istihdam ile ilgili daha geniş çaplı hükümet politikaları ve prosedürleriyle tutarlı olarak, yeterince temsil edilmeyen gruplara mensup adaylara yönelik pozitif ayrımcılık uygulanabilir.
- 4.2.10. İş müfettişliği pozisyonu için başarılı bulunan adayların bir deneme sürecinden geçmesi ve bunun ardından kalıcı olarak atanabilmeleri için son bir yazılı sınavdan veya ulusal mevzuat veya uygulamalarca uygun görüldüğü şekilde diğer yetkinlik değerlendirme yollarından geçirelmeleri tavsiye edilmektedir.<sup>24</sup>

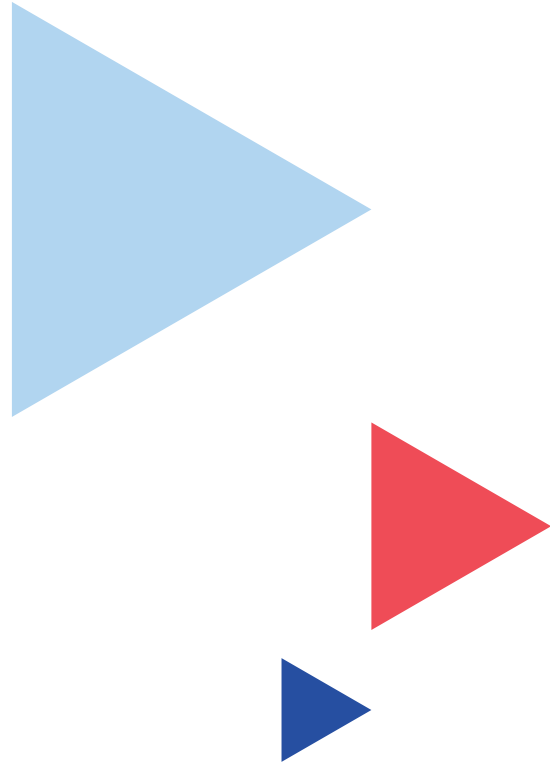
23 20 No'lu Tavsiye Kararı, Parag. 13: "Müfettişlerin genel olarak yüksek standartlarda teknik eğitim ve tecrübe sahip olmaları, iyi düzeyde bir genel eğitime sahip olmaları ve karakterleri ve becerileriyle tüm tarafların güvenini kazanabilme yeteneğine sahip olmaları esastır."

24 20 No'lu Tavsiye Kararı, Parag. 15: "Atanan müfettişlerin niteliklerini test etmek ve görevleri ile ilgili olarak eğitmek amacıyla deneme sürecinden geçirilmeleri, ancak bu sürecin sonunda müfettişlik görevi için tam olarak yetkin olduklarını göstermeleri halinde atamalarının onaylanması gerekmektedir"

## ► 4.3. İlişkili Ekspertler ve Uzmanlar

---

- 4.3.1. 81 No'lu Sözleşme Madde 9'a göre, "Her Üye, işleriyle meşgul oldukları esnada sağlık ve emniyetlerinin korunmasına ilişkin kanuni hükümlerin uygulanmasını sağlamak ve kullanılan usullerin, malzemenin ve çalışma şekillerinin işçilerin sağlık ve emniyeti üzerindeki etkilerini incelemek maksadıyla, tıp, mühendislik, elektrik ve kimya alanlarındaki uzmanlar da dahil olmak üzere, hakkıyla ehliyetli eksper ve teknisyenlerin ulusal koşullara göre en uygun sayılabilecek tarzda teftiş faaliyetlerine katılmalarını temin etmek için gerekli olan tedbirleri alacaktır." 129 No'lu Sözleşme Madde 11'e göre, "Her Üye, teknik bilgi gerektiren sorunların çözümüne yardımcı olabilecek, gerekli niteliklere sahip teknik eksper ve uzmanların, ulusal koşullar altında en uygun görülebilecek şekilde, tarımda iş teftişi çalışmalarıyla ilişkilendirilmesini sağlamak için gerekli önlemleri alır."
- 4.3.2. İş psikologları, endüstriyel hijyen uzmanları, ergonomi uzmanları ve diğer uzmanlar da dâhil olmak üzere bu uzmanların iş teftiş personeli olarak istihdam edilmesi tavsiye edilmektedir.<sup>25</sup> İş müfettişlikleri ayrıca, iş teftişi görevleri dışında yüksek kalitede ve bağımsız uzmanlık alanlarına erişim sağlamak için politikalar, protokoller ve iş birliği anlaşmaları oluşturmalıdır.



---

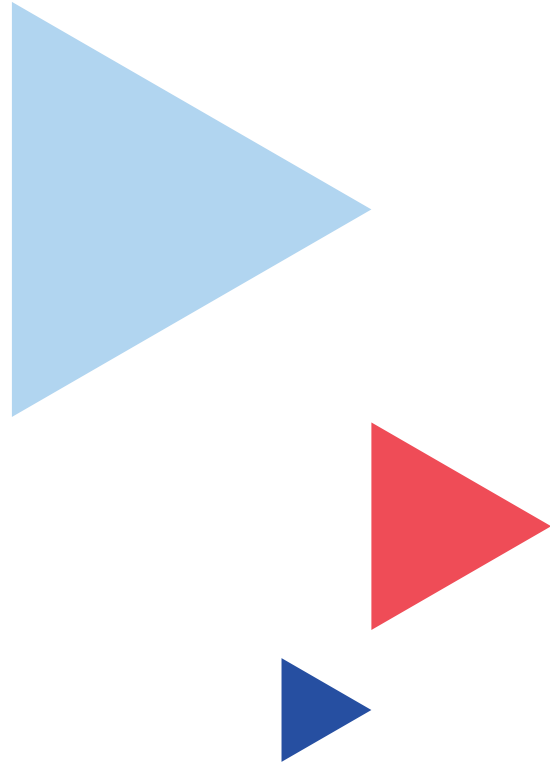
25 20 No'lu Tavsiye Kararın 11. Paragrafı: "Tehlikeli maddelerin kullanımı, zararlı toz ve gazların uzaklaştırılması, elektrikli tesislerin kullanımı ve diğer hususları içeren süreçlerle bağlantılı olarak modern sanayi koşullarında ortaya çıkan zor bilimsel ve teknik sorunlar göz önünde bulundurulduğunda, bu tür sorunların ele alınması için Devlet tarafından yetkin tıp, mühendislik, elektrik veya diğer bilimsel eğitim ve deneyime sahip uzmanların istihdam edilmesi esastır."

## ► 4.4. İş Müfettişlerinin Eğitimi

- 4.4.1. 81 No'lu Sözleşme Madde 7(3)'e göre "İş müfettişleri görevlerini ifa etmek üzere yeterli eğitime tabi tutulacaklardır". 129 No'lu Sözleşme Madde 9(3)'e göre "Tarım iş müfettişleri görevlerini ifa etmek üzere uygun şekilde eğitime tabi tutulacak; istihdamları süresince ileri düzey eğitim almaları için gerekli tedbirler alınacaktır". 150 No'lu Sözleşme Madde 10, iş idaresi personelinin "gerekli eğitime erişimi" olması gerektiğini ifade etmektedir. İş teftiş sistemi, eğitim ihtiyaçlarına ilişkin yapılan önceki analizleri temel alan bir eğitim politika ve programı hazırlamalı ve geliştirmeli; bunlar sonucunda bir eğitim müfredatı ortaya çıkmalıdır. İş teftiş kurullarının kendi okulları veya üniversite ve/veya uzman kuruluşlar gibi kaliteli eğitim tesisleri ile yapısal iş birliğine sahip olması tavsiye edilmektedir.
- 4.4.2. Üye Ülkeler tarafından, iş müfettişlerinin teknik becerilerinin artırılması, sıklıkla zorlu ve stresli olabildiği durumlarda işçi ve işverenler ile yapıcı bir şekilde birlikte çalışmak için gerekli yumuşak becerilerin geliştirilmesi, değişen uygulamalar ve davranışlar bağlamında kendilerine destek verilmesi, etik davranışların pekiştirilmesi ve bağımsızlığının sağlanması amacıyla bütçeli ulusal eğitim programlarının tasarlanması ve uygulanması için uygun kaynaklar tahsis edilmelidir.<sup>26</sup>
- 4.4.3. Başlangıç eğitimi hem teorik hem pratik bir bileşene sahip olmalıdır. Teorik bileşen, sınıf içi eğitim ve/veya çevrim içi derslerden oluşabilir. Başlangıç eğitiminin asgari süresi, iş müfettişlerinden istenen üst düzey teknik bilgi ve mevzuat ile kendilerinden beklenen, işyerlerinde uyumu iyileştirebilecek etkili değişiklikler yapabilme kapasitesi ile orantılı olmalıdır.
- 4.4.4. Teorik eğitim içeriği asgari olarak şunları içermelidir: müfettişlerin işlev, yetki ve görevleri; iş teftiş kurulunun yetki alanına giren ilgili teknik ve düzenleyici çerçeveye ilişkin geniş kapsamlı bilgi; iş teftiş ve iş idaresi sistemleri; yükselen trendler ve işçi kategorileri de dâhil olmak üzere işgücü piyasasındaki gelişmeler; standart işletim prosedürleri; rapor yazımı; icra ve yaptırım tedbir ve prosedürleri; mülakat becerileri ve çatışma ve stres yönetimi.
- 4.4.5. Uygulamalı içerik ise tecrübeli bir müfettiş refakatinde farklı sektörlerdeki işyerlerine yapılacak ziyaretleri kapsamalıdır. Yeni işe alınanlar için basit iş başı eğitimi yerine yapılandırılmış mentörlük bir eğitim aracı kullanılabilir. Mentor, net bir şekilde belirlenmiş eğitim yöntemleri ve hedefler doğrultusunda, yeni işe alınan kişi ile birlikte ortak teftiş gerçekleştirecek daha deneyimli bir müfettiş olmalıdır. Mentor, aynı zamanda, bu süreç içerisinde yeni müfettişe genel mesleki destek de sağlayabilir.

<sup>26</sup> ILO, İş idaresi ve teftişi ile ilgili karar, 2011, parag. 15.

- 4.4.6. Tüm iş müfettişlerine, iş kanunu yükümlülüklerinin ve uygulamaya çalıştıkları gerekliliklerin özü, yasal yetki ve sorumluluklarının kapsamı, teknoloji ve kayıt tutma, işveren ve işçilerle nasıl ilgilenecekleri ve iletişim kuracakları ve bağımsızlık, dürüstlük, olumlu bir sorun çözme tutumu ve yolsuzluk veya rüşvetten kaçınma gereklilikleri hakkında yeterli derecede eğitim verilmelidir.
- 4.4.7. Eğitim, işveren ve işçi örgütlerinin oynadığı roller ve şirketlerde faaliyet gösteren iş güvenliği temsilcileri ve işçi konseyleri gibi danışma organlarının çalışmaları hakkında bilgi sahibi olmayı içermelidir. Mümkün olduğu durumlarda, eğitim, ticari ve operasyonel bağlamı, belirli sektörlerin yapısını ve karşılaştıkları zorlukları da içermelidir.
- 4.4.8. Eğitim, sadece müfettişlerin bilgilerini tazelemek için değil, aynı zamanda onları yeni düzenlemeler, riskler ve teknolojilerden haberdar etmek ve sektöre özgü ihtiyaçları karşılamak için periyodik olarak tamamlanmalı, güncellenmeli ve geliştirilmelidir.
- 4.4.9. Eğitimin içeriği ve yöntemleri, iş teftiş yöneticileri de dâhil olmak üzere iş müfettişlerinin farklı pozisyon ve sorumluluklarına ilişkin özel ihtiyaçları karşılama konusunda da yeterli olmalıdır.
- 4.4.10. İş müfettişlerine yönelik bir performans yönetim sistemi söz konusuysa eğitim faaliyetlerine katılımın dikkate alınması gerekir çünkü eğitim yalnızca iş teftiş sisteminin ihtiyaçlarının karşılanması olarak değil, mesleki gelişim amaçlı olarak da ele alınmalıdır.



## ► 4.5. Mesleki Etik Değerler

---

- 4.5.1. 81 No'lu Sözleşme Madde 15 ve 129 No'lu Sözleşme Madde 20'ye göre, "Ulusal kanun ve yönetmeliklerin koyabileceği istisnalar saklı kalmak şartıyla, iş müfettişleri: (a) Denetimleri altındaki işletmelerle doğrudan veya dolaylı olarak herhangi bir menfaat ilişkisine sahip olmayacaklardır; (b) görevlerinin ifası sırasında, imalat, ticaret sırları veya işletme usulleri hakkında öğrendiklerini, hizmetten ayrıldıktan sonra dahi ifşa etmemek mecburiyetinde olacaklardır ve bu mecburiyet, uygun cezalar veya disiplin tedbirlerinin koruması altında bulundurulacaktır; (c) Tesislerde bir eksiklik bulunduğunu veya kanuni hükümlerin ihlâl edildiğini kendilerine haber veren herhangi bir şikâyetin kaynağını mutlak suretle gizli tutacaklar ve teftişin bir şikâyet üzerine yapıldığını işveren veya vekiline bildirmekten kaçınacaklardır."
- 4.5.2. Tarafsızlık yükümlülüğü uyarınca, doğrudan veya dolaylı menfaat kavramı, yasağın tam kapsamının belirlenmesi amacıyla ulusal mevzuatta veya ilgili kamu sektörü düzenlemelerinde açık olarak tanımlanmalıdır. Bu, sadece maddi veya finansal avantajları değil müfettişin görevini ifa etmesini etkileyen psikolojik, duygusal veya siyasi nitelikteki kişisel menfaatleri de kapsamalıdır. Bağımsızlık, dürüstlük ve gizlilik gerekliliklerinin ihlâl edilmesine ilişkin yaptırım ve sonuçlar net bir şekilde ortaya konulmalıdır.
- 4.5.3. 81 No'lu Sözleşme Madde 15(b) uyarınca, iş müfettişlerinin teftiş faaliyetleri sırasında gizli sayılabilecek bilgilere erişimleri olduğu için; iş teftişinde mesleki sır yükümlülüğünün, yönetmeliklerde, açıkça düzenlenmesi gerekmektedir.
- 4.5.4. Gizlilik yükümlülüğü, iş teftiş kurulunda çalışan tüm personeli kapsamalıdır.
- 4.5.5. İdari ve cezai kanunlarda yer alan hükümlere ilave olarak, hükümetler, tüm personelin etik olmayan uygulamalardan uzak durması ve bu tür uygulamaları tespit edip rapor etmeleri için rehberlik sağlayarak ve mekanizmalar kurarak iş müfettişlerinin etik davranışlarını güçlendirmelidir. Ulusal politika ve düzenlemelere ek olarak söz konusu dâhili mekanizmalar; davranış kuralları, protokoller,<sup>27</sup> eğitim modülleri, kurum içi soruşturma prosedürleri ve ihbarcılara yönelik korunmalardan oluşabilir. Yolsuzluk veya rüşvetin ortaya çıkması halinde, müfettişe rüşvet vermeye veya müfettişi bağımsızlık, dürüstlük ve gizlilik gibi yükümlülüklerini ihlal etmesine teşebbüs eden herhangi dış aktörlere yönelik suçlamaların yanı sıra cezai kovuşturmanın değerlendirilmesi için durumun ilgili makamlara iletilmesi gerekmektedir.

---

27 Uluslararası İş Teftiş Birliğinin [İş Teftişi İçin Küresel Dürüstlük Kuralları](#) referans olarak alınabilir. Söz konusu Kurallar bütünü, altı kapsamlı değerden oluşan etik bir çerçeve sunar: bilgi ve yetkinlik; doğruluk ve dürüstlük; nezaket ve saygı; nesnellik, tarafsızlık ve adillik; bağlılık ve duyarlılık; kişisel ve mesleki davranışlar arasında tutarlılık.



## ► 4.6. Diğer Yasal Hususlar

- 4.6.1. 81 No'lu Sözleşme, Madde 8 ve 129 No'lu Sözleşme Madde 10'a göre: "İş müfettişliği kadrosuna atanmada kadınlar ve erkekler eşit sayılır; gerektiğinde hem kadın hem de erkek müfettişlere özel görevler verilebilir".
- 4.6.2. İş müfettişlerinin hizmet koşulları cinsiyet eşitliğine uygun olmalı ve bu, uygun düzenleyici çerçeve ile desteklenmelidir. Eşitlik politikasına aykırı yasal hüküm, idari talimat veya uygulamaların devam etmesi halinde bunların içeriği, 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi (1958) Madde 3 ile 190 No'lu Şiddet ve Taciz Sözleşmesi (2019) V. Bölümünde yer alan hükümlere uygun olarak yürürlükten kaldırılmalıdır.
- 4.6.3. İş müfettişlerinin performansları, mesleğin özellikleri dikkate alınarak kamu idari personeli için kullanılan değerlendirme sistemleri vasıtasıyla değerlendirilmelidir.
- 4.6.4. İş müfettişleri, teftişleri süresince inceledikleri faaliyetlerin özelliğine bağlı olarak kimyasal, fiziksel, biyolojik risklerin yanı sıra sözlü ve/veya fiziksel şiddet veya yasal işlem riskleri de dâhil olmak üzere farklı risklerle karşı karşıya kalabilirler.
- 4.6.5. Her bir iş teftiş kurulunun, şiddet riskinin tespit edilmesi de dâhil iş müfettişlerinin karşı karşıya oldukları riskleri değerlendirmesi gerekmektedir. Söz konusu değerlendirme her ülkenin bağlamına uygun olarak yapılmalı; kişisel, kurumsal ve operasyonel faktörleri göz önünde bulundurmalıdır.
- 4.6.6. İş müfettişlerinin karşı karşıya oldukları risklerden etkin biçimde korunması için aşağıda yer alan asgari önlemler önerilmektedir:
- (a) Tüm müfettişlere, özellikle göreve başlamadan önce ve görevleri sırasında, şiddet ve tacizle mücadele ve uygulanabilir mevzuat, politika ve protokoller konusunda eğitimler verilmesi;
  - (b) İş teftiş kurullarının, iş müfettişlerine yönelik, tehdit ve suiistimal edilmeleri veya korkutulmaları halinde bu durumları bildirmeleri için mekanizmalar sunmasının ve bu tür şikâyetlerin derhal ve tarafsız biçimde ele alınmasının sağlanması;
  - (c) Şiddet mağduru olan müfettişlerin, psikososyal destek de dâhil olmak üzere korunması, savunulması ve desteklenmesi ve faillerin yargılanması sürecinin etkin bir biçimde desteklenmesi; ve
  - (d) Müfettişlerin korunmasına yönelik düzenlemelere ilişkin kurum içi iletişimin sağlanması ve iş teftiş fonksiyonu ile iş müfettişlerinin sahip oldukları imtiyazların herkes tarafından bilinirliğinin sağlanması amacıyla iş teftiş kurulunun hedefleri, rolü ve ayrıcalıklarının kurum dışında tanıtılması.
- 4.6.7. İş müfettişlerinin çalışma koşulları, görevlerini ifa etmeleri sırasında tehdit ve şiddete karşı korunmayı içermelidir. İş müfettişleri bu gibi durumlarda, kolluk kuvvetleriyle etkin iş birliği yapmak ve yasal destek almak üzere teşvik edilmeli ve yetkilendirilmelidir.
- 4.6.8. Her ne kadar cezai sorumluluk güvence altına alınamaz ve alınmamalı ise de iş teftiş kurullarının, iyi niyet temelli teftişler için yasal dokunulmazlık ve/veya sorumluluk sigortası poliçeleri yoluyla iş müfettişlerini bireysel olarak hukuki sorumluluğa karşı korumaları tavsiye edilmektedir.



# ► 5

## Teftiş Yetkisi ve Yöntemleri

---



## ► 5.1. İş Müfettişlerine Verilen Yetkiler

---

5.1.1. İş müfettişlerinin yetkileri herhangi bir belirsizliğe mahal verilmeyecek biçimde yasalarla açıkça tanımlanmalıdır. Bu, iş müfettişlerinin eylemlerine yön vermeleri ve iş mevzuatının kapsamına giren veya iş mevzuatının etkinliğine katkıda bulunabilecek herkesin iş teftiş kurulunun rolünü kavraması ve mevzuattan etkin biçimde yararlanması açısından önemlidir. Ulusal mevzuat ve idari düzenlemelere uygun olduğu takdirde, iş müfettişlerinin kamu yetkilisi veya üst düzey kamu görevlisi statüsüne kavuşturulması gerekmektedir.

## ► 5.2. Denetleme Yetkileri: Teftiş Faaliyetleri, Özellikle Teftiş Ziyaretleri

---

5.2.1. 81 No'lu Sözleşme Madde 12'ye göre,

1. Uygun kimlik belgesine sahip iş müfettişleri aşağıdaki yetkilere sahip olacaktır:
  - (a) teftişe tabi herhangi bir işyerine, günün veya gecenin herhangi bir saatinde, serbestçe ve önceden bildirmeksizin girme;
  - (b) makul sebeplere dayanarak teftişe tabi olduğunu düşündükleri herhangi bir yere gündüz herhangi bir saatte girme;
  - (c) Yasal hükümlere aynen uyulduğundan emin olmak için gerekli gördükleri her türlü inceleme, test veya araştırmayı yapma, ve özellikle;
  - (i) Yasal hükümlerin uygulanmasıyla ilgili her türlü hususta işvereni veya işyeri personeli tek başına veya tanıklar huzurunda sorgulama;
  - (ii) çalışma koşullarına ilişkin ulusal kanun ve yönetmeliklere göre tutulması zorunlu defter, kayıt veya diğer belgelerin yasal mevzuata uygun olup olmadığını incelemek üzere bu belgeleri talep etme ve bunların nüshasını çıkarma veya bunlardan bölümler alma;
  - (iii) Yasa hükümlerinin gerektirdiği bildirimlerin gönderilmesini sağlama;
  - (iv) İşveren veya işveren vekiline bilgi vermek şartıyla, kullanılan veya işlenen madde ve malzemelerden analiz edilmek üzere numuneler alma veya çıkarma.
2. Teftiş ziyareti sırasında müfettişler, görevlerini ifa etmelerine engel olmayacağını düşündükleri takdirde, işveren veya işveren vekiline işyerindeki mevcudiyetlerini bildirir.

5.2.2. 129 No'lu Sözleşme Madde 16'da iş müfettişlerine, aşağıda yer alan farklılıklarla birlikte aynı imtiyazlar sağlanmıştır:

1. İş müfettişleri, yasal hükümlerin uygulanmasıyla ilgili her türlü hususta işveren, işyeri personeli veya işletmedeki herhangi biri ile tek başına veya tanıklar huzurunda görüşebilir.
2. İş müfettişleri, ulusal kanun ve yönetmeliklerin öngördüğü biçimde, çalışma koşullarına ilişkin mevzuata göre tutulması zorunlu defter, kayıt veya diğer belgeleri, bunların mevzuata uygun olup olmadığını incelemek üzere isteyebilir ve bu belgelerin nüshasını çıkarabilir veya bunlardan bölümler alabilir.

3. İş müfettişleri, Madde 16'nın 1'inci fıkrasının (a) veya (b) bentleri uyarınca, işyeri işletmecisinin rızası veya yetkili makamın özel izni olmaksızın işyeri işletmecisinin özel konutuna giremez.
- 5.2.3. Müfettişlerin zamanlarının çoğu işyeri ziyaretlerine ayrılmalıdır.<sup>28</sup> Uygun olduğu durumlarda, teknolojinin kullanımı ile işyerinin fiziksel olarak ziyaret edilmeksizin denetlenmesi imkânı elde edilebilir. Bu, eğer teftişin amacı belgelerin kontrol edilmesi, tanık ifadelerinin alınması veya fiziksel tesislerin onarımının teyit edilmesi (fotoğraflar yoluyla) ise söz konusu olabilir.
- 5.2.4. İlgili yasal hükümlerin etkin biçimde uygulanmasının sağlanması amacıyla, işyerlerinin mümkün olduğu kadar sık ve etraflıca ziyaret edilmesi gerektiğinden,<sup>29</sup> iş teftiş kurulları, iş teftişlerinin yasal kapsamını belli bir alan veya önceden hazırlanmış kontrol listeleriyle sınırlandırmaktan kaçınmalıdır. İş teftiş kurulları ayrıca, teftişlerin azami süreleriyle ilgili katı sınırlamalar da getirmemelidir. Bu, denetimlerin etkinliğini etkilemediği ölçüde, işverenlerin ve işçilerin faaliyetlerine saygı gösterilerek planlanmalıdır. Bilgi ve iletişim teknolojileri ve işyeri faaliyetlerini sektöre uğratmayan diğer çözümler de değerlendirilmelidir.
- 5.2.5. Giderek daha tempolu ve dinamik hâle gelen çalışma ortamı, iş teftiş sistemlerinin modernize edilmesini gerektirmektedir. Ulusal kalkınma düzeyi, bilgi ve iletişim teknolojilerine erişim ve teftiş kurullarının mali kaynaklarının uygun olduğu durumlarda; elektronik izleme, işyeri ve işçilerle sanal etkileşim, elektronik kayıtların adli olarak sorgulanması, sistem düşüncesi, planlama ve denetim için algoritmaların kullanılması, büyük veri araçları gibi araçlar ve diğer araçların kullanımına ilişkin hususlar araştırılmalıdır. Bir inceleme kapsamındaki veri eşleştirmelerinde gizlilik hususları dikkate alınmalı ve herhangi bir elektronik yenilik, işçi ve işverene katkı veya endişelerini dile getirme fırsatının tanınması amacıyla işçi ve işveren kuruluşlarına iletilmelidir.
- 5.2.6. Bilgisayarlı kayıt sisteminin kullanılmaya başlanması, dikkatli bir planlamayı gerektirir. Uygulanacak bilgi ve iletişim teknolojileri, maliyet etkin ve ülkenin teknolojik gelişim düzeyine uygun olmalıdır. Gerekli donanım ve yazılım paketleri ile ilgili karara varmadan önce, ilk olarak bir teftiş bilgi yönetim sistemi tasarlanmalıdır.
- 5.2.7. Yeterli bir bilgi sistemi, iş teftiş kayıtlarından güncel, geçerli, güvenilir verilerin elde edilmesine, izlenmesine ve analiz edilmesine imkân tanıyarak etkin iş teftiş sistemleri ve fonksiyonlarının geliştirilmesine katkıda bulunur.
- 5.2.8. Genel bir kural olarak, teftiş ziyaretleri önceden bildirilmemelidir. Bir teftiş ziyaretinin işverene önceden bildirilmesine veya teftişle ilgili olarak diğer devlet dairelerinden izin alınmasına ilişkin yasal gereklilikler, 81 ve 129 No'lu Sözleşmelerin hükümlerine aykırıdır ve yürürlükten kaldırılmalıdır.

28 20 No'lu Tavsiye Kararı, Parag. 8: "İş müfettişleri, teftiş ettikleri işyerleri ve işçi ve işverenlerle mümkün olduğunca yakın temas halinde olabilmeleri ve zamanlarını mümkün olduğunca işyeri ziyaretlerine ayırabilmeleri için; ülke koşulları elverdiği ölçüde sanayi bölgelerinde konumlandırılmalıdır."

29 81 No'lu Sözleşme, Madde 16: "İlgili yasal hükümlerin etkin biçimde uygulanmasının sağlanması amacıyla işyerleri gerekli sıklık ve titizlikle ziyaret edilmelidir."

- 5.2.9. Teftiş işinin etkin olarak planlanmasına ek olarak, her bir teftiş ziyaretinin ne şekilde hazırlanıp uygulanacağı hususu çok önemlidir ve aşağıda yer alan hususların dikkate alınmasını gerektirir:
- (a) Her ziyaret için uygun hazırlık gerekir;
  - (b) Ziyarette belli bir standart işletim prosedürü izlenmelidir;
  - (c) Özellikle teftiş raporlarının sunulması ve gerektiğinde kontrol ziyaretlerinin yapılması gibi takip niteliğinde faaliyetler planlanmalıdır;
  - (d) İşveren, mümkünse, planlanan kontrol ve takip prosedürleri ile ilgili olarak bilgilendirilmelidir; ve
  - (e) Sosyal ortaklarla iş birliği içinde planlanan ve uygulanan daha geniş kapsamlı kampanyalara teftiş ziyaretlerinin dahil edilmesi.
- 5.2.10. Her bir teftiş ziyareti için teftişin türüne bağlı olarak arka alan bilgileri toplanacaktır. Önceden toplanmış bilgi mevcut olmadığında, ilk ziyarette, işyerine ilişkin belgelere dayalı arka alan bilgileri oluşturulmalıdır. Genel olarak ve diğer hususların yanı sıra, teftiş ziyaretine ilişkin olarak yapılacak diğer hazırlıkların, teftiş edilecek işletme veya kuruluşun dosya ve kayıtlarının aşağıda yer alan hususlar dikkate alınarak incelenmesi gerekir:
- (a) İrtibat kişinin yeri ve adı;
  - (b) Ulusal mevzuat uyarınca bu bilgilerin toplanması ve tutulmasının gerektiği durumlarda cinsiyet, genç işçiler, çıraklar, beceri düzeyleri ve diğer ilgili özelliklere göre işçi sayıları;
  - (c) İş süreçlerinin ve nihai ürün ve hizmetlerin türü;
  - (d) Özellikle kimyasallar kullanıyorsa, kullanılan hammadde ve ekipmanlar;
  - (e) Mevcut risk değerlendirmeleri ve değerlendirilen risklerden kaçınmak, bunları önlemek ve/veya azaltmak için alınan tedbirlerin belgelendirilmesi;
  - (f) Ulusal yasa ve uygulamalara uygun olarak geçmişteki makul bir dönem içerisinde, iş mevzuatı ihlalleri, alınan önlemler, verilen kararlar, uygulanan yaptırımlar, vb. Bu işletme veya kuruluşun yasal çalışma standartlarını yerine getirme konusundaki genel taahhüdüne ilişkin bir fikir verebilir ancak son verilere odaklanmaya özen gösterilmeli, geçmişteki sorunların ardından gerçekleşen yönetim, öncelik ve politika değişiklikleri dikkate alınmalıdır. Şirket veya kuruluşun teftiş kuruluna karşı genel tutumu (düşmanca, kayıtsız, iş birliğine açık);
  - (g) Son yıllardaki iş kazaları ve meslek hastalıkları, özellikle de can kayıpları;
  - (h) İşçi veya işçi temsilcilerinden gelen, teyit edilen şikayetler ve bu şikayetlerin ele alınmasına ilişkin olarak yapılan işlemler;
  - (i) İşletmede bir sendikanın varlığı ve sektörel, bölgesel veya işletme düzeyinde bir toplu iş sözleşmesinin olup olmadığı. İşveren ve sendika arasında mevcut müzakere veya uzlaşmazlıklar ve ihtilaflı konular ile gelen şikâyetler arasındaki muhtemel bağlantılar dikkate alınmalıdır;
  - (j) Konunun iş teftiş kurulunun yetkisi kapsamına girdiği durumlarda iş ilişkilerinin mahiyeti/sözleşmeleri türü;
  - (k) Çok işverenli bir çalışma ortamının olup olmadığı;
  - (l) Teftiş ile ilgili olan sözleşme ilişkileri (franchise sahipliği, alt yükleniciler, bağlı kuruluşlar, vb.);
  - (m) Faaliyetlerin kamu veya özel sektör mahiyetli olması; ve

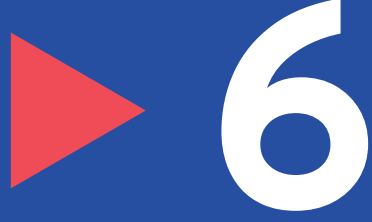
- (n) Müfettişlere hazırlıklarında yardım edebilecek, işletmedeki çalışma koşullarına ilişkin mevcut kamuya açık herhangi bir güncel rapor veya haber.

Bu bilgilerin çoğu nihai olarak elektronik bir veri tabanında depolanabilir ve teftiş ziyaretlerinden önce bunlara kolayca erişim sağlanabilir. Elektronik raporlama ile bilgiler sürekli olarak eklenebilir ve güncellenebilir

- 5.2.11. İş müfettişleri teftiş ziyaretleri sırasında, 81 No’lu Sözleşme Madde 12/1(c) ile 129 No’lu Sözleşme Madde 16 kapsamında, yasal hükümlere tam olarak uyulup uyulmadığı konusunda bir kanaate varmak için gerek duydukları her türlü inceleme, test veya soruşturmayı yapma yetkisine sahiptirler. Bu amaçla ortaya koyulan imtiyazlar; görüşmeler yapma, belgeleri teyit etme ve ürün, materyal ve maddelerden örnekler almayı kapsar.
- 5.2.12. Önceden oluşturulmuş kontrol listeleri, kullanıldıklarında herhangi bir kontrol alanında incelenmesi gereken yönleri göstermesi açısından teftiş ziyaretini kolaylaştıran araçlar olarak görülmeli; ancak bunlar, iş müfettişini çalışma koşullarına ve işçilerin korunmasına ilişkin ulusal mevzuatta öngörülen yetkileri dhilindeki diğer hükümlere uyulup uyulmadığını incelemekten alıkoymamalıdır.
- 5.2.13. İş müfettişleri, bir taraftan şikâyet kaynağının gizliliğini korurken, varsa sendika temsilcilerini veya diğer işçi temsilcilerini ve st düzey yönetimi teftişlerine dâhil etmek için her türlü gayreti göstermelidir.
- 5.2.14. Önceden tespit edilen ihlllerin giderilmesi için işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınıp alınmadığının belirlenmesi amaçıyla kontrol teftişleri gerçekleştirilmelidir.

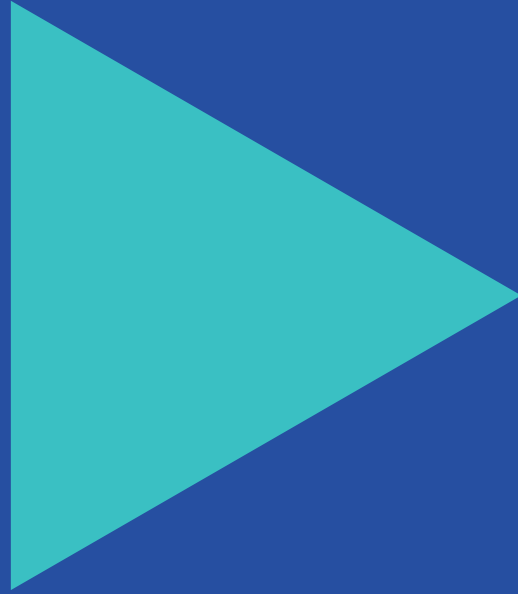






# Yaptırım Tedbirleri

---



## ► 6.1. Genel İlkeler

---

- 6.1.1. İş müfettişleri, iş dünyasındaki hızla değişen örüntüleri göz önünde bulundurarak, yasalar ve uygulamalar ile ilgili ihlâllere orantılı bir şekilde müdahale edilmesini sağlamak, mevcut mevzuatta özel olarak kapsanmayan eksiklikleri veya ihlâlleri yetkili makamın dikkatine sunmak, tavsiye ve bilgi sağlamak, habersiz ziyaretlerde bulunmak ve mevzuata uyulmasını sağlamak için işverenler, işçiler ve temsilcileri ile etkili bir şekilde koordinasyon sağlamak gibi önlemler de dâhil olmak üzere bir dizi faaliyetten yararlanmalıdır.
- 6.1.2. Kurallara ve düzenlemelere uyulmasını zorunlu kılan iş kanunu yaptırımı, iş müfettişlerinin temel sorumluluklarından biridir. Uyuma ilişkin en iyi sonuçlara; bilgi ve teknik tavsiye sağlanması dâhil uyumu teşvik eden geniş kapsamlı çabalar ve iyi hedeflenmiş kontroller ile caydırıcı nitelikte yaptırımlar ve ihtiyati tedbirlerin doğru yönde kullanımının bir araya getirilmesi yoluyla ulaşılabilir.
- 6.1.3. İş müfettişlerinin kullanabileceği olası cezaların kapsamı kanunlarla belirlenir ve bu kapsam; farklı ciddiyetteki ihlâlleri bu farklılığı yansıtacak biçimde değerlendirecek, fakat aynı zamanda gerçek bir caydırıcılık sağlayacak ölçüde geniş ve farklılaştırılmış olmalıdır.
- 6.1.4. Ulusal mevzuat uyarınca yapılan ihlâl sınıflandırmasına uygun olarak, bazı ihlâller için uygulanan bir idari ceza sistemi daha hızlı işleyebilir.

## ► 6.2. Müfettişler Tarafından Yapılan Bildirimler

---

- 6.2.1. İş müfettişleri, soruşturma açmadan veya adli makam veya tahkim makamına gitmeden iki tür bildirim yapma yetkisine sahip olmalıdır:
- (a) İyileştirme bildirimleri, belirli bir süre sınırı içerisinde tedbir talep etme yetkisini ifade etmektedir. 81 No'lu Sözleşme, Madde 13/2 (a) ve 129 No'lu Sözleşme Madde 18/2 (a) uyarınca, iş müfettişleri, belli bir zaman sınırı içerisinde, kurum veya tesislerde, işçilerin sağlık ve güvenliği ile ilgili yasal hükümlerin uygulanmasını güvence altına almak için gerekli değişiklikleri yapma veya yaptırma yetkisine sahip olmalıdır<sup>30</sup>; ve
- (b) Yasaklama bildirimleri, acil icra gücü olan tedbirleri talep etme yetkisini ifade etmektedir. 81 No'lu Sözleşme, Madde 13/2 (b) ve 129 No'lu Sözleşme, Madde 18/2 (b) uyarınca ve yargı makamlarına veya idari makamlara itiraz hakkına tabi olmak suretiyle, müfettişler, işçilerin sağlık ve güvenliğine yönelik tehlike arz eden acil durumlarda, güvenliği sağlamak ve tehlikeyi uzaklaştırmak için acil icra gücü olan tedbirler alabilir durumda olmalıdır.

30 20 No'lu Tavsiye Kararı Parag. 6: "müfettişler, tesisat veya tesislerin kanun ve yönetmeliklere uygunluğunun sağlanması gereken acil durumlarda, belli bir süre içerisinde, işçilerin sağlık ve güvenliği ile ilgili kanun ve yönetmeliklere tam ve kesin olarak riayet edilmesinin güvence altına alınması için gerekli değişiklikleri yapma veya yaptırma (veya bu prosedürün ülkenin idari veya adli prosedürlerine uymadığı durumlarda -gerekli değişikliklerin yapılması için- yetkili makamlara başvurma) yetkisine sahip olmalıdır".

- 6.2.2. Yasaklama bildirimine karşı itiraz başvurusu, söz konusu bildirim işçilerin yakın tehlikelere karşı korunmasını amaçlaması ve müfettiş tarafından uygulanan ihtiyati tedbir kararının itiraz sonucu ertelenmesi durumunda bu amacın gerçekleşemeyecek olması nedenleriyle genel olarak askıya alma/ durdurma etkisine sahip olmamalıdır.<sup>31</sup> Bununla birlikte, genel hukuk yargılamalarında, işveren yargı veya temyiz makamını yasaklama bildirimine yapılmasına neden olan risklerin ortadan kaldırılmasına veya azaltılmasına ilişkin mekanizmaları işlettiği veya söz konusu bildirim sehven veya uygun olmayan biçimde yapıldığı hususunda ikna ettiğinde, hâkim veya yetkili makam, bu bildirimde değiştirme, kaldırma veya bitiş tarihini öne alma yetkisine sahip olmalıdır.
- 6.2.3. Bildirimlerin (işvereni mevzuata uyumsuzluğun nedenlerini ortadan kaldırmaya veya belli davranışı veya işlemi durdurmaya zorlamak üzere alınacak tedbirleri içerir) ve yaptırımların (mevzuata uymamanın cezası) mahiyetleri farklı olduğundan, birbirine paralel olarak uygulanabilir.
- 6.2.4. İyileştirme ve yasaklama bildirimlerinin yapılmasının ardından, iş müfettişlerinin bu bildirimlere uyulup uyulmadığı ve mevzuat ihlallerinin giderilip giderilmediğinin tespiti için kontrol teftişleri gerçekleştirmesi gerekmektedir.<sup>32</sup> Bildirimin üretim veya ticari faaliyetlerin durmasına, işçilerin çekilmesi veya iş kayıplarına ya da işveren ya da işçiler için ciddi zararlar doğmasına yol açması durumunda, sonuçlandırma veya itiraz sürecinin hızlı işlemesi, yasaklamaların kesin bir süre sınırına tabi olması ve spesifik olarak işverenlerin göstermesi beklenen faaliyetleri hedef alması gerekir.

## ► 6.3. Yaptırımlar

6.3.1. 81 No'lu Sözleşme Madde 17 ve 129 No'lu Sözleşme Madde 22 uyarınca:

1. İş müfettişleri tarafından denetlenen yasal hükümlere aykırı davranan veya bunlara uymayı ihmal eden kişiler hakkında, önceden uyarılmaksızın, derhal yasal işlem başlatılacaktır: Ulusal kanun veya yönetmeliklerle, iyileştirici veya önleyici tedbirlerin alınmasına yönelik önceden bildirimde bulunulmasına ilişkin istisnalar getirilebilir.
2. İşlem başlatmak veya tavsiye etmek yerine uyarı ve öneride bulunma kararı, müfettişlerin takdir yetkisine bırakılacaktır.

81 No'lu Sözleşme Madde 18 ve 129 No'lu Sözleşme Madde 24 uyarınca; iş müfettişleri tarafından denetlenen yasal hükümleri ihlâl etme ve müfettişlerin görevlerini ifa etmelerine engel olma eylemlerine verilecek cezalar, ulusal kanun ve yönetmeliklerle belirlenecek ve etkin biçimde uygulanacaktır.

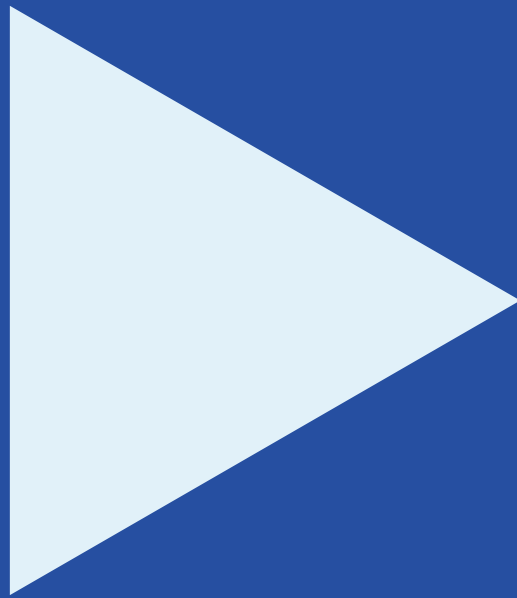
31 20 No'lu Tavsiye Kararı, Parag. 6: "işverenleri keyfi eylemlere karşı koruyan hükümler hiçbir biçimde, varlığı usulüne uygun şekilde kanıtlanmış yakın tehlikenini önlenmesini engellememelidir."

32 20 No'lu Tavsiye Kararı, Parag.18: "Bir kuruluşta ciddi bir uyumsuzluk tespit edildiğinde, söz konusu uyumsuzluğun giderilip giderilmediğinin tespit edilmesi için o kuruluşun kısa zaman içerisinde müfettiş tarafından tekrar ziyaret edilmesi istenir."

- 6.3.2. İş müfettişlerinin, yasal hükümlerin uygulanması için yaptırım süreci başlatma veya başlatmama ilişkin takdir yetkilerinin bulunması gerekir. İş müfettişleri, ceza gerektiren, ciddi veya tekrarlanan mevzuat uyumsuzlukları kusurlu ihmal veya bariz kötü niyet içeren durumlar ile genellikle sadece uyarı veya bildirim gerektiren, istemsiz veya küçük bir ihlâl, hata veya yükümlülüklerin yanlış anlaşılması durumları arasındaki farklılıkları muhakeme edebilme kapasitesine sahip olmalıdırlar. İş müfettişleri, 81 No'lu Sözleşme'nin 3(b) maddesinde belirtildiği gibi tavsiye ve yönlendirme işlevlerini kullanmalıdır. Ulusal mevzuatta tanımlanan gerçekten küçük uyumsuzluk sorunları, işverenlere çözmeleri için bilgi, rehberlik ve tavsiye yoluyla ele alınmalıdır.
- 6.3.3. Yaptırımların ne zaman ve ne şekilde uygulanacağı/öngörülebileceğine ilişkin kriter ve ilkeler, iş müfettişlerinin verdikleri kararların tutarlı olmasını sağlar ve böylelikle meşruluğu ve güvenilirliği artırır.
- 6.3.4. Cezalar, her bir ülkenin hukuk sisteminin sınırları içerisinde yeterli derecede caydırıcı ve hızla uygulanabilir olmalıdır.
- 6.3.5. Güvenilirliğin sağlanması için, cezalar suçun ciddiyeti ve mahiyeti, suç işleyenlerin özellikleri, potansiyel risk veya neden olunan zarar ile orantılı olmalıdır. Cezalar, tüm ilgili ağırlaştırıcı ve hafifletici faktörler ve uygulanan kanunların karmaşıklığı, kalite ve netlik düzeyi göz önünde bulundurularak, orantılı olmalıdır.
- 6.3.6. Cezalar, para cezalarından oluştuğu takdirde, caydırıcılığın zaman içerisinde azalmasından kaçınmak amacıyla enflasyon oranı dikkate alınarak güncellenmelidir.
- 6.3.7. İş teftiş faaliyetlerinin engellenmesi veya müfettişlere karşı şiddet, taciz ve korkutma uygulamalarına başvurulması durumunda yeterli cezaların mevcut olması gerekmektedir.
- 6.3.8. İş teftiş sisteminin hedeflerine uygun olarak çalışması için öngörülen cezaların etkin biçimde uygulanması gerekir. Para cezaları etkin biçimde tahsil edilmelidir.
- 6.3.9. Hem iş müfettişleri tarafından doğrudan öngörülen idari yaptırımlar, hem de yalnızca kovuşturmalar sonucunda mahkemeler tarafından öngörülebilen cezalar, yaptırım prosedürleri ve yasal süreçler bakımından ulusal genel ilkelere uygun olmalıdır. Ulusal mevzuatın belirlediği kriterlere göre, ödeme yapamayacak durumda olan işverenlerin, mahkeme veya diğer makamlarla, iflas ve iş kaybına alternatif olarak kısmi ödeme ve kademeli ödeme/ödeme planları içeren uygun anlaşmalar yapmaları için prosedürler oluşturulabilir.
- 6.3.10. İş müfettişleri tarafından alınan bağlayıcı tedbirlerin etkinliği, yargı makamlarının iş müfettişleri tarafından veya onların tavsiyesi üzerine intikal ettirilen vakalara karşı tutumlarına büyük ölçüde bağlıdır. Bu nedenle, medeni hukuk hükümlerine tabi sistemlerde, iş teftişi tarafından önerilen veya uygulanan yaptırımlarla ilgili yargı tarafından kullanılan kriterlere ilişkin ilk elden bilgi sahibi olunması için iki kurum arasında bir geri bildirim döngüsü oluşturulması tavsiye edilmektedir.
- 6.3.11. Ülkeler arasında işgücü hareketliliğinin artması; işveren ve işçi örgütleri ve temsilcileri ile yapılan iş birlikleri de dâhil olmak üzere sınır ötesi uygulamaları güvence altına almanın yollarının aranmasını gerektirmektedir. İş müfettişlerinin ulusal yetki alanıyla bağlı olması, diğer ülkelerdeki meslektaşları ile iş birliği yapmalarını teşvik etmektedir. Söz konusu iş birliği, irtibat ofislerinin kurulması, yetki paylaşımı, iki veya çok taraflı anlaşmaların imzalanması ve hatta koordineli veya ortak teftişlerden oluşabilir.

**Ek**

---



## ► İş Teftişine İlişkin Başlıca Uluslararası Çalışma Standartları

### Sözleşmelerin Metni İş Teftişi Sözleşmesi, 1947 (No. 81)

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı,

Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Yönetim Kurulu tarafından Cenevre'ye davet edilerek orada 19 Haziran 1947 tarihinde 30 uncu toplantısını yapan Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Genel konferansı, ve Toplantı gündeminin 4 üncü maddesini teşkil eden Sanayi ve Ticaret te İş Teftişi meselesine dair muhtelif tekliflerin kabulüne,

Bu tekliflerin bir Milletlerarası Sözleşme şeklini almasına karar verdikten sonra,

Bin dokuz yüz kırk yedi yılı temmuz ayının on birinci günü,

İş Teftişi hakkında 1947 Sözleşmesi adını taşıyacak olan aşağıdaki Sözleşmeyi kabul eder:

## BÖLÜM I. SANAYİDE İŞ TEFTİŞİ

### Madde 1

Hakkında bu Sözleşmenin yürürlükte bulunduğu Milletlerarası Çalışma Teşkilatının her üyesinin sınıai işyerlerinde bir teftiş sistemi bulundurması lazımdır.

### Madde 2

1. Sınıai işyerlerinde iş teftiş sistemi çalışma şartlarına ve işçilerin işleriyle meşgul buldukları sırada korunmalarına dair konulan kanuni hükümlerin uygulanmasını sağlamakla iş müfettişlerinin vazifeli buldukları bütün işyerleri hakkında uygulanır.
2. Milli mevzuat, maden ve ulaştırma işletmelerini veya bu gibi işletmelerin bazı kısımlarını bu Sözleşmenin uygulanmasından istisna edebilir.

### Madde 3

1. İş teftiş sisteminin vazifeleri şunlar olacaktır:
  - (a) Çalışma müddetleri, ücretler, iş emniyeti, işçilerin sağlığı ve refahı, çocuk ve gençlerin çalıştırılması ve bunlarla ilgili diğer hususlar gibi, çalışma şartlarına ve işçilerin işleriyle meşgul buldukları sırada korunmalarına dair kanuni hükümlerin mezkûr hükümlerin tatbikini temin etmekle iş müfettişlerinin vazifeli buldukları nispette uygulanmasını sağlamak;
  - (b) İşverenlere ve işçilere, kanuni hükümlere riayet etmeyi sağlayacak en müessir yollar hakkında teknik malumat vermek ve tavsiyelerde bulunmak,
  - (c) Mevcut kanuni hükümlerin sarıh şekilde derpiş etmemiş olduğu kusur veya suistimalleri yetkili makamın dikkatine arz etmek;
2. İş müfettişlerine tevdi edilebilecek diğer vazifelerin, esas vazifelerini ifaya mani olmaması veya işverenler ve işçilerle olan münasebetlerinde müfettişler için zaruri bulunan nüfuz ve tarafsızlığa hâlel vermemeleri lazımdır.

#### Madde 4

1. İş teftişi üye memleketin idari usulleriyle kabili telif olduğu nispette, merkezi bir makamı nezaret ve murakabesine tabi bulunacaktır.
2. Federal bir devlet bahis mevzuu olduğu takdirde, "merkezi makam" tabiri, ya federal bir makamı veya federasyonu teşkil eden bir hükümetin merkezi makamını ifade edebilir.

#### Madde 5

Yetkili makam, aşağıda yazılı hususları kolaylaştırmak için uygun tedbirler alacaktır:

- (a) Bir taraftan teftiş servisleri, diğer taraftan benzeri faaliyetlerde bulunan hükümetin diğer servisleri de resmi ve hususi kurumlar arasında müessir bir iş birliği yapılması,
- (b) İş teftişi servisinin memurlarıyla işveren ve işçiler veya bunların teşekkülleri arasında iş beraberliği yapılması.

#### Madde 6

Teftiş personeli, memuriyette istikrarlarını ve hükümet değişikliklerini ve yerinde olmayan harici tesislere tabi bulunmalarını sağlayacak şekilde bir statü ve hizmet şartlarından faydalanan amme memurlarından terekküp edecektir.

#### Madde 7

1. Amme hizmetlerine alınmak için milli mevzuatın tespit edeceği şartlar mahfuz kalmak kaydı ile iş müfettişleri yalnız görecekları vazifeleri ifa edebilmek için gereken ehliyet göz önünde tutularak tayin edileceklerdir.
2. Bu ehliyetlerin tahkiki yolları yetkili makam tarafından tayin edilecektir.
3. İş müfettişlerinin vazifelerini ifa edebilmeleri için münasip şekilde yetiştirilmeleri lazımdır.

#### Madde 8

Gerek erkekler gerek kadınlar iş müfettişi tayin edilebileceklerdir; icap ettiği takdirde erkekle kadın müfettişlere özel vazifeler verilebilecektir.

#### Madde 9

Her üye işleriyle meşgul oldukları esnada sağlık ve emniyetlerinin korunmasına dair olan kanuni hükümlerin uygulanmasını sağlamak ve kullanılan usullerin, malzemenin ve çalışma şekillerinin işçilerin sağlık ve emniyeti üzerindeki etkilerini incelemek maksatıyla, tababet, makina, elektrik ve kimya alanlarındaki mütehassıslar da dahil olmak üzere, hakkiyle ehliyetli eksper ve teknisyenlerin milli şartlara göre en münasip sayılabilecek tarzda teftiş faaliyetlerine iştiraklerini temin etmek için lüzumlu olan tedbirleri alacaktır.

#### Madde 10

İş müfettişleri iş teftişi vazifesini müessir bir şekilde ifasına yetecek sayıda olacak ve bu sayı, aşağıdaki hususlar hakkıyla göz önünde tutularak tespit edilecektir.

- (a) Müfettişlerin ifa etmek mecburiyetinde oldukları vazifelerin önemi hususiyetiyle:
  - (i) Teftişe tabi işyerlerinin sayısı, mahiyet, büyüklük ve mevki,
  - (ii) Bu gibi işyerlerinde istihdam edilen işçilerin sayısı ve neveleri,
  - (iii) Uygulanmasının sağlanması gereken kanuni hükümlerin sayısı ve tenevvü,
- (b) Müfettişlerin emrine verilmiş olan maddi vasıtalar;
- (c) Teftişlerin müessir bir şekilde icrası için bunların tabi olacağı ameli şartlar.

### Madde 11

1. Yetkili makam, iş müfettişlerine aşağıdaki hususların temin edilmesi için lüzumlu olan tedbirleri alacaktır:
  - (a) Teftiş servisinin ihtiyaçlarına göre münasip şekilde techiz edilmiş ve ilgili bütün şahıslara açık bulundurulmuş mahalli bürolar;
  - (b) Münasip amme taşıt kolaylıklarının mevcut olmadığı hallerde, müfettişlerin görevlerini ifa edebilmeleri için lüzumlu olan taşıt kolaylıkları,
2. Yetkili makam, iş müfettişlerinin vazifelerini ifa edebilmeleri için lüzumlu olabilecek seyahat ve sair masraflarının kendilerine tediyesi için gerekli tedbirleri alacaktır.

### Madde 12

1. Hüviyetlerini 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) Tahvil 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 mülahaza etmiş olsunlar.

### Madde 13

1. Tesislerde, tertiplerde veya çalışma usullerinde tespit ettikleri ve işçilerin sağlık emniyeti bakımından bir tehlike teşkil edeceğine kani olmak için makul bir sebep gördükleri eksikliklerin tamamlanması maksadıyla tedbirler aldırarak hususunda iş müfettişlerine yetki verilecektir.
2. Müfettişlerin bu gibi tedbirleri aldirmalarını mümkün kılmak üzere, adli veya idari makama her türlü itiraz için milli mevzuatın tanıdığı hak mahfuz kalmak şartıyla, kendileri aşağıda yazılı hususlarda emir vermek veya verdirmek yetkisine malik bulunacaklardır.
  - (a) İşçilerin sağlık ve emniyetine dair olan kanuni hükümlerin tamamıyla uygulanmasını sağlamak için, tesislerde lüzumlu görülebilecek olan değişikliklerin tespit edilecek bir zaman zarfında yapılması;
  - (b) İşçilerin sağlık ve emniyeti bakımından yakın bir tehlike mevcut olduğu takdirde, derhal tatbik olunmak üzere tedbirler alınması.
3. Fıkra 2 de derpiş olunan usul, üyenin, adli veya idari usulleriyle kabili telif olmadığı hallerde, müfettişler, emirlerin verilmesi veya derhal tatbik edilmek üzere tedbirlerin alınması için yetkili makama müracaat yetkisine malik bulunacaklardır.



### Madde 14

İş teftiş servisinin, milli mevzuatın emredeceği hallerde ve tarzlarda iş kazaları ve meslek hastalığı haberdar edilmesi lazımdır.

### Madde 15

Milli mevzuatın koyabileceği istisnalar mahfuz kalmak kaydıyla, iş müfettişleri:

- (a) Murakabeleri altındaki işletmelerle doğrudan doğruya veya dolayısıyla herhangi bir alakaları olmak kaydını haiz bulunmayacaklardır.
- (b) Vazifelerin ifası sırasında, imalat, ticaret sırları veya işletme usulleri hakkında öğrendiklerini, hizmetten ayrıldıktan sonra dahi ifşa etmemek mecburiyetinde olacaklar ve bu mecburiyet münasip cezalar veya disiplin tedbirlerinin müeyyidesi altında bulundurulacaktır.
- (c) Tesislerde bir eksiklik bulunduğunu veya kanuni hükümlerin ihlal edildiğini kendilerine haber veren herhangi bir şikayet membaini mutlak suretle gizli tutacaklar ve teftişin bir şikayet üzerine yapıldığını işveren veya vekiline bildirmekten çekineceklerdir.

### Madde 16

İşyerlerinin ilgili kanuni hükümlerin müessir bir şekilde uygulanmasını temin etmenin lüzumlu kılacağı kadar sık ve itinalı bir şekilde teftiş edilmesi lazımdır.

### Madde 17

1. Uygulanması iş müfettişleri tarafından sağlanan kanuni hükümleri ihlal veya ihmal edecek şahıslar hakkında önceden ihtar edilmeksizin derhal kanuni tatbikata geçilecektir, şu kadar ki, noksanların ikmali veya önleyici tedbirlerin uygulanması için önceden ihtar da bulunulması gereken hallerde dair milli mevzuat tarafından istisnalar kabul edilebilecektir.
2. Tatbikata geçmek veya geçilmesini tavsiye etmek yerine, ihtar veya tavsiyede bulunma keyfiyeti iş müfettişlerinin takdirine bırakılır.

### 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.

### Madde 19

1. İcabına göre, ya iş müfettişleri veya mahalli teftiş büroları, teftiş faaliyetlerinin neticeleri hakkında merkezi teftiş makamına genel mahiyette muntazam devre raporları vermekle mükellef tutulacaklardır.
2. Bu raporlar zaman zaman, merkezi makam tarafından tespit olunan tarzda hazırlanacak ve bu makam tarafından tespit edilen konuları ihtiva edecektir.

### Madde 20

1. Merkezi teftiş makamı, kontrolü altında bulunan teftiş servislerinin çalışmalarına dair umumi mahiyette bir senelik rapor yayınlayacaktır.
2. Bu senelik raporlar, ait oldukları senenin hitamından sonra makul bir devre zarfında ve her halde 12 ay içinde yayınlanacaktır.
3. Senelik raporların suretleri, yayınlandıktan sonra makul bir devre zarfında her halde üç ay içinde Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne gönderilecektir.

### Madde 21

Merkezi teftiş makamı tarafından yayınlanan senelik rapor aşağıdaki konuları ve adı geçen makamın kontrolüne tabi olan diğer ilgili hususları ihtiva edecektir.

- (a) Teftiş servisinin faaliyetiyle ilgili kanunlar ve tüzükler;
- (b) İş teftiş servisinin personeli;
- (c) Teftişe tabi işyerlerinin istatistikleri ve buralarda çalıştırılan işçilerin sayısı;
- (d) Teftiş ziyaretlerinin istatistikleri;
- (e) İşlenen suçlara ve verilen cezalara dair istatistikler;
- (f) İş kazaları istatistikleri;
- (g) Meslek hastalıkları istatistikleri.

## BÖLÜM II. TİCARETTE İŞ TEFTİŞİ

### Madde 22

Hakkında bu Sözleşmenin bu kısmının yürürlükte bulunduğu Milletlerarası Çalışma Teşkilatının her üyesinin ticari işyerlerinde bir iş sistemi bulundurulması lazımdır.

### Madde 23

Ticari işyerlerinde iş teftiş sistemi, çalışma şartlarına ve işçilerin işleriyle meşgul buldukları sırada korunmalarına dair olan kanuni hükümlerin uygulanmasını sağlamakla iş müfettişlerinin vazifeli buldukları işyerleri hakkında uygulanır.

### Madde 24

Ticari işyerlerinde iş teftiş sistemi, bu Sözleşmenin 3-21. Maddeleri hükümlerinin, uygulanabildikleri nispette yerine getirilmesini sağlamalıdır.

## BÖLÜM III. MUHTELİF TEDBİRLER

### Madde 25

1. Milletlerarası Çalışma Teşkilatının bu Sözleşmeyi onayan her üyesi onama belgesine ekleyeceği bir beyanla Sözleşmeyi kabulünde II nci kısmı müstesna tutabilir.
2. Bu şekilde beyanda bulunmuş her üye, müteakip bir beyanla evvelki beyanını herhangi bir zamanda iptal edebilir.
3. Bu maddenin birinci paragrafına göre yapılmış olan beyanın kendisi hakkında yürürlükte bulunduğu her üye Sözleşmenin tatbikine dair yıllık raporunda Sözleşmenin II nci kısmının hükümleri hakkında kendi kanunun ve tatbikatının durumunu bildirecek ve adı geçen hükümlerin ne dereceye kadar tatbik mevkiine konduğunu veya konulmasını tasavvur edildiğini açıklayacaktır.

### Madde 26

Herhangi bir işyerinin veya işyeri kısmının yahut servisinin, bu Sözleşmenin şumulüne girdiği muhakkak surette belli olmadığı takdirde, meselenin hali yetkili makama ait olacaktır.

### Madde 27

Bu Sözleşmede "Kanuni Hükümler" tabiri kanun ve tüzüklerden başka, kanun kuvvetini haiz bulunan ve uygulanmasını sağlamak iş müfettişlerinin vazifesi olan hakem kararlarını ve genel sözleşmeleri de içine alır.

### Madde 28

Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Statüsünün 2 nci maddesi gereğince verilecek olan senelik raporlara bu Sözleşme hükümlerini tatbik mevkiine koyan bütün kanunlar ve tüzükler hakkında mufassal malumat dercedilecektir.

### Madde 29

1. Bir üyenin ülkesi geniş bölgeleri ihtiva edip de bu bölgelerdeki nüfusun dağınıklığı ve gelişme safhası dolayısıyla yetkili makam bu Sözleşme hükümlerinin buralarda uygulanmasının kabil olmayacağını mülahaza ettiği takdirde, adı geçen makam, bu bölgeleri bu Sözleşmenin uygulanmasından ya tamamıyla veyahut muayyen işletmeler veya işler hakkında munasip göreceği istisnalar kabul etmek suretiyle kısmen muaf tutabilir.
2. Her üye, Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Statüsünün 22 nci maddesi gereğince bu Sözleşmenin uygulanmasına dair vereceği ilk raporunda, hakkında bu madde hükümlerine müracaat niyetinde olduğu bölgeleri ve hükümlere müracaat niyetinde olmasının sebeplerini göstermelidir; hiç bir üye, daha sonra bu suretle göstermiş bulunduğu bölgelerden maadası için bu madde hükümlerine müracaat edemez.
3. Bu madde hükümlerine müracaat eden her üye, müteakip yıllık raporlarında, hangi bölgeler için bu madde hükümlerine müracaat hakkından vazgeçtiğini göstermelidir.

### Madde 30

1. Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Statüsünün 1946 yılında tadil edilen metnin 35 inci maddesinde zikrolunan ülkeler hususunda bu suretle tadil edilmiş olan adı geçen maddenin 4 ve 5 inci fıkralarında yazılı ülkeler hariç, bu Sözleşmeyi onayan her teşkilat üyesi, aşağıdaki hususları bildiren bir beyanı Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne, onanmasından sonra, mümkün olan en kısa müddet içinde göndermelidir:--
  - (a) Haklarında Sözleşme hükümlerinin hiçbir değişiklik yapılmadan uygulanmasını taahhüt ettiği ülkeler;
  - (b) Haklarında Sözleşme hükümlerinin değişikliklerle uygulanmasını taahhüt ettiği ülkeler ve bu değişikliklerin nelerden ibaret olduğu;
  - (c) Haklarında Sözleşmenin uygulanamayacağı ülkeler ve bu gibi hallerde Sözleşmenin uygulanmamasının sebepleri,
  - (d) Haklarında kararını sonraya bıraktığı ülkeler,2. Bu maddenin birinci paragrafının a ve b bentlerinde zikrolunan taahhütler, onanmanın ayrılmaz kısımları olarak sayılacak ve aynı sonuçları doğuracaktır.
3. Her üye bu maddenin 1. paragrafının b), c) ve d) bentleri gereğince daha önce yapmış olduğu beyanda mevcut ihtirazi kayıtların hepsinden yahut bir kısmından, yeni bir beyan ile vazgeçebilecektir.
4. Her üye 34'üncü madde hükümlerine uygun olarak, bu Sözleşmenin feshedilebileceği devreler zarfında Genel Müdüre, daha evvelki herhangi bir beyanın hükümlerini herhangi başka bir bakımdan değiştiren ve belirli ülkelerdeki durumu bildiren yeni bir beyan gönderebilecektir.

### Madde 31

1. Bu Sözleşme konusunda dahil bulunan meseleler, anavatan dışı bir ülkenin makamlarının bizzat kendi yetkisi çerçevesi içine girdiği zaman, o ülkenin milletlerarası münasebetlerinden sorumlu olan üye, adı geçen ülkenin hükümetiyle mutabık olarak, Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne, o ülke adına, bu sözleşmedeki vecibeleri kabul ettiğine dair bir beyan gönderebilecektir.
2. Bu Sözleşmedeki vecibelerin kabulü hakkındaki bir beyan Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne;
  - (a) Müşterek otoriteleri altında bulunan bir ülke için iki veya daha fazla teşkilat üyesi;
  - (b) Birleşmiş Milletler Antlaşması hükümleri yahut o ülke hakkında yürürlükte olan diğer bir hüküm gereğince, o ülkenin idaresinden sorumlu bulunan Milletlerarası her makam tarafından gönderilebilir.
3. Bu maddenin yukarıdaki paragrafları hükümleri uyarınca, Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderilen beyanlar, Sözleşme hükümlerinin ilgili ülkede değişikliklerle mi yoksa değişiklik yapılmadan mı uygulanacağını bildirmelidir; beyan Sözleşme hükümlerinin değişiklikler kaydıyla uygulandığını bildirdiği zaman, adı geçen değişikliklerin nelerden ibaret olduğunu belirtmelidir.
4. İlgili üye yahut üyeler veya milletlerarası makam, daha evvelki bir beyanla bildirilen değişikliği ileri sürmek hakkından, daha sonraki bir beyanla tamamen veya kısmen vazgeçebilecektir.
5. İlgili üye yahut üyeler veya milletlerarası makam, 17 nci madde hükümlerine uygun olarak, sözleşmenin feshedilebileceği devreler zarfında, Genel Müdüre, daha evvelki bir beyanın hükümlerini herhangi başka bir bakımdan değiştiren ve bu sözleşmenin uygulanması hususundaki durumu belirten yeni bir beyan gönderebilecektir.

## BÖLÜM IV. SON HÜKÜMLER

### Madde 30

Bu sözleşmenin kesin onama belgeleri, Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderilecek ve onun tarafından tescil edilecektir.

### Madde 33

1. Bu Sözleşme ancak onama belgeleri Genel Müdür tarafından tescil edilmiş olan Milletlerarası Çalışma Teşkilatı üyelerini bağlayacaktır.
2. Bu Sözleşme iki üyenin onama belgelerinin Genel Müdür tarafından tescil edilmesi tarihinden on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.
3. Daha sonra bu Sözleşme her üye hakkında, kendisini onama belgesinin tescilinden itibaren on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.

### Madde 34

1. Bu Sözleşmeyi onayan her üye, onu, ilk yürürlüğe giriş tarihinden itibaren on yıllık bir devre sonunda, Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne göndereceği ve bu müdürün tescil edeceği bir ihbarname ile feshedilebilir. Fesih, tescil tarihinden ancak bir yıl sonra muteber olacaktır.
2. Bu sözleşmeyi onamış olup da onu bundan önceki fıkrada yazılı on yıllık devrenin bitiminden itibaren bir yıl zarfında bu madde gereğince feshetmek ihtiyatını kullanmayan her üye, yeniden on yıllık bir müddet için bağlanmış olacak ve bundan sonra bu Sözleşmeyi, her on yıllık devre bitince, bu maddede derpiş edilen şartlar içinde feshedebilecektir.

### Madde 35

1. Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü teşkilat üyeleri tarafından kendisine bildirilen bütün onama beyan ve fesihlerin tescil edildiklerini, Milletlerarası Çalışma Teşkilatının bütün üyelerine tebliğ edecektir.
2. Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Genel Müdürü, kendisine gönderilen Sözleşmenin ikinci onama belgesinin tescil edildiğini teşkilat üyelerine tebliğ ederken, bu Sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih hakkında teşkilat üyelerinin dikkatini çekecektir.

### Madde 36

Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü yukarıdaki maddeler gereğince tescil etmiş olduğu bütün onama ve fesihlere dair tam bilgileri, Birleşmiş milletler Antlaşmasınının 102 nci maddesi uyarınca tescil edilmek üzere, Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine ulaştıracaktır.

### Madde 37

Bu sözleşmenin yürürlüğe girmesinden itibaren her on yıllık bir devre sonunda, Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Yönetim Kurulu bu Sözleşmenin uygulanması hakkındaki bir raporu Genel Konferansa sunacak ve onun tamamen veya kısmen değiştirilmesi keyfiyetinin konferans gündemine konulması lüzumu hakkında karar verecektir.

**Madde 38**

1. Konferansın bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde ve yeni Sözleşme başkaca hükümler ihtiva etmediği takdirde:
  - (a) Tadil edici yeni Sözleşmenin bir üye tarafından onanması keyfiyeti, yukarıdaki 34 no. madde nazara alınmaksızın fakat tadil edici yeni Sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartı ile, bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini tazammun edecektir.
  - (b) Tadil edici Sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren, bu Sözleşme, üyelerin onanmasına artık açık bulundurulmayacaktır.
2. Bu Sözleşme onu onayıp da tadil edici Sözleşmeyi onamamış bulunan üyeler için, herhalde şimdiki şekil ve muhtevasıyla muteber olmakta devam edecektir

**Madde 39**

Bu Sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı şekilde muteberdir.

## 1947 tarihli 81 No'lu İş Teftişi Sözleşmesinin 1995 Protokolü

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı,

Uluslararası Çalışma Ofisi Yönetim Kurulu tarafından Cenevre'de toplanarak 6 Haziran 1995 tarihinde gerçekleştirdiği Seksen İkinci oturumunda;

1947 tarihli İş Teftişi Sözleşmesi hükümlerinin yalnızca endüstriyel ve ticari işyerleri için geçerli olduğunu kaydederek;

1969 tarihli İş Teftişi (Tarım) Sözleşmesi hükümlerinin ticari ve ticari olmayan tarım işletmelerindeki işyerleri için geçerli olduğunu kaydederek;

1981 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi hükümlerinin, kamu hizmetleri de dahil olmak üzere, tüm ekonomik faaliyet kolları için geçerli olduğunu kaydederek;

Ticari olmayan hizmetler sektöründe çalışanların maruz kalabileceği tüm riskleri ve bu sektörün 1947 tarihli İş Teftişi Sözleşmesi'nde öngörülenle aynı veya eşit derecede etkili ve tarafsız bir iş teftişi sisteme tabi olmasına yönelik ihtiyacı göz önünde bulundurarak;

Oturum gündeminin altıncı maddesi olan ticari olmayan hizmetler sektöründeki faaliyetlere ilişkin bazı tekliflerin kabul edilmesine karar vererek;

Bu tekliflerin, 1947 tarihli İş Teftişi Sözleşmesine ek bir Protokol şeklini almasını kararlaştırarak;

Bin dokuz yüz doksan beş yılının Haziran ayının yirmi ikinci günü, 1947 tarihli İş Teftişi Sözleşmesi'ne ek 1995 Protokolü olarak anılabilecek olan aşağıdaki Protokolü kabul eder:

### BÖLÜM I. KAPSAM, TANIM VE UYGULAMA

#### Madde 1

1. Bu Protokolü onaylayan her Üye, 1947 tarihli İş Teftişi Sözleşmesinin (burada "Sözleşme" olarak anılacaktır) hükümlerinin uygulanmasını ticari olmayan hizmetler sektöründeki faaliyetleri de kapsayacak şekilde genişletecektir.
2. "Ticari olmayan hizmetler sektöründeki faaliyetler" terimi, Sözleşmenin amaçları doğrultusunda endüstriyel veya ticari olarak kabul edilmeyen tüm işyeri kategorilerindeki faaliyetleri ifade eder.
3. Bu Protokol, hâlihazırda Sözleşme kapsamına girmeyen tüm işyerleri için geçerlidir.

#### Madde 2

1. Bu Protokolü onaylayan Üyeler, onay belgesine ekleyeceği bir beyanla, aşağıdaki kategorileri (eğer Sözleşmenin bu kategorilerden herhangi birine uygulanması kayda değer özel sorunlara yol açıyorsa) tamamen veya kısmen kapsam dışında bırakabilir:
  - (a) Temel ulusal (federal) devlet idaresi;
  - (b) İster askeri ister sivil personel olsun, silahlı hizmetler;
  - (c) Polis ve diğer kamu güvenliği hizmetleri;
  - (d) İş gerçekleştiren ister cezaevi personeli ister mahkumlar olsun, cezaevi hizmetleri.
2. Üye, 1. paragrafta tanınan imkândan yararlanmadan önce, en fazla temsil gücüne sahip işveren ve işçi örgütlerine veya bu örgütlerin bulunmaması hâlinde ilgili işveren ve işçi temsilcilerine danışır.

3. 1. paragrafta belirtilen şekilde beyanda bulunan bir Üye, bu Protokolün onaylanmasını takiben, Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası'nın 22. maddesi uyarınca Sözleşme'nin uygulanmasına ilişkin bir sonraki raporunda ilgili kapsam dışı bırakmanın nedenlerini belirtecek ve mümkün olduğu ölçüde, bu şekilde kapsam dışı bırakılan herhangi bir işyeri kategorisi için alternatif denetim düzenlemeleri sağlayacaktır. Daha sonraki raporlarında, Protokol hükümlerinin bu işyerlerini de kapsayacak şekilde genişletilmesi amacıyla almış olabileceği önlemleri açıklayacaktır.
4. 1. paragrafta bahsedilen şekilde bir beyanda bulunmuş olan bir Üye, beyanını herhangi bir zamanda değiştirebilir veya iptal edebilir ve buna müteakip, bu Madde hükümlerine uygun bir beyanda bulunabilir.

### **Madde 3**

1. Bu Protokolün hükümleri ulusal yasalar veya yönetmelikler yoluyla veya ulusal uygulamalara uygun diğer yollarla uygulanacaktır.
2. Bu Protokolün yürürlüğe girmesi için alınan önlemler, temsil gücü en yüksek işveren ve işçi örgütlerine veya bu örgütlerin bulunmaması hâlinde ilgili işveren ve işçi temsilcilerine danışılarak hazırlanır.

## **BÖLÜM II. ÖZEL DÜZENLEMELER**

### **Madde 4**

1. Bir Üye, temel ulusal (federal) devlet idaresi, silahlı hizmetler, polis ve diğer kamu güvenliği hizmetleri ve cezaevi hizmetlerine ait işyerlerinin teftişi için, iş müfettişlerinin yetkilerini Sözleşme'nin 12. maddesinde belirtildiği şekilde düzenlendiği şekilde, aşağıdaki hususlara ilişkin özel düzenlemeler yapabilir:
  - (a) Müfettişlerin giriş yapmadan önce uygun güvenlik iznine sahip olması;
  - (b) Randevu ile teftiş;
  - (c) Gizli belgelerin ibrazını talep etme yetkisi;
  - (d) Gizli belgelerin binadan çıkarılması;
  - (e) Malzeme ve maddelerden numune alınması ve analiz edilmesi.
2. Üye, iş müfettişlerinin yetkilerinde aşağıdaki sınırlamalardan herhangi birine izin verecek şekilde, silahlı hizmetler ile polis ve diğer kamu güvenliği hizmetlerine ilişkin işyerlerinin teftişi için özel düzenlemeler de yapabilir:
  - (a) Talim veya tatbikatlar sırasında teftişin kısıtlanması;
  - (b) Cephe hattı veya aktif hizmet birimlerinin teftişinin kısıtlanması veya yasaklanması;
  - (c) İlan edilen ihtilaf dönemlerinde teftişin kısıtlanması veya yasaklanması;
  - (d) Askeri amaçlı patlayıcı ve silahların taşınması ile ilgili olarak denetimin sınırlandırılması.
3. Üye ayrıca, ilan edilen ihtilaf dönemlerinde denetimin kısıtlanmasına izin vermek üzere cezaevi hizmetlerine ait işyerlerinin denetimine yönelik özel düzenlemeler yapabilir.
4. Bir Üye, (1), (2) ve (3). Paragraflarda öngörülen özel düzenlemelerden herhangi birinden yararlanmadan önce, temsil gücü en yüksek işveren ve işçi örgütlerine veya bu örgütlerin bulunmaması halinde ilgili işveren ve işçi temsilcilerine danışır.



### Madde 5

Üye, yangınla mücadele veya kurtarma ya da diğer acil durum operasyonları sırasında denetimin kısıtlanmasına izin vermek üzere itfaiye ve diğer kurtarma hizmetlerinin işyerlerinin denetimine yönelik özel düzenlemeler yapabilir. Bu gibi durumlarda, iş müfettişliği bu tür faaliyetleri periyodik olarak ve herhangi bir önemli olaydan sonra gözden geçirecektir.

### Madde 6

İş müfettişliği, potansiyel olarak tehlikeli işlere ilişkin eğitim sırasında riskleri en aza indirecek etkili tedbirlerin oluşturulması konusunda tavsiyelerde bulunabilmeli ve bu tedbirlerin uygulanmasının izlenmesine katılabilir.

## BÖLÜM III. NİHAİ HÜKÜMLER

### Madde 7

1. Bir Üye bu Protokolü, Sözleşmeyi onaylamasıyla aynı zamanda veya onaylamasından sonra herhangi bir zamanda, Protokolü resmi olarak onayladığını tescil için Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Direktörüne bildirerek onaylayabilir.
2. Protokol, iki Üye onayının Genel Direktör tarafından tescil edildiği tarihten 12 ay sonra yürürlüğe girecektir. Bundan sonra, bu Protokol, bir Üye için, onayın Genel Müdür tarafından tescil edildiği tarihten 12 ay sonra yürürlüğe girecek ve Sözleşme, bu Protokolün 1 ilâ 6. maddeleri ile birlikte, ilgili Üye için bağlayıcı olacaktır.

### Madde 8

1. Bu Protokolü onaylamış olan bir Üye, Protokolün ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıl geçtikten sonra, tescil edilmek üzere Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Direktörüne göndereceği bir belge ile Protokolü feshedebilir. Böyle bir fesih, tescil edildiği tarihten bir yıl sonrasına kadar yürürlüğe girmez.
2. Protokolü onaylayan ve önceki paragrafta belirtilen on yıllık sürenin sona ermesini izleyen yıl içinde bu Madde’de öngörülen fesih hakkını kullanmayan her Üye, on yıllık bir süre için daha bağlı olacak ve bundan sonra, bu Madde’de öngörülen koşullar uyarınca her on yıllık sürenin sona ermesinde bu Protokolü feshedebilecektir.

### Madde 9

1. Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Direktörü, bu Protokolün bütün onay ve fesih işlemleri tescil süreçlerini Uluslararası Çalışma Örgütünün bütün Üyelerine bildirir.
2. Genel Direktör, bu Protokolün ikinci onayının tescil edildiğini Örgüt Üyelerine bildirirken, Protokolün yürürlüğe gireceği tarihin altını çizer.
3. Genel Direktör, bu Protokolün tüm onay ve fesihlerinin tam ayrıntılarını Birleşmiş Milletler Şartı’nın 102. Maddesi uyarınca tescil edilmek üzere Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri’ne iletir.

### Madde 10

Bu Protokol metninin İngilizce ve Fransızca versiyonlarının yetki gücü eşittir.

## İş Teftiş Tavsiye Kararı, 1947 (No. 81)

Uluslararası Çalışma Ofisi İdari Organı tarafından Cenevre'de toplanarak ve Otuzuncu Oturumunda 19 Haziran 1947 tarihinde bir araya gelerek, ve

Oturum gündeminin dördüncü maddesi olan sanayi ve ticaretle iş teftişinin düzenlenmesine ilişkin bazı önerilerin kabulüne karar vererek, ve

Bu tekliflerin 1923 tarihli İş Teftiş Tavsiye Kararını ve 1947 tarihli İş Teftiş Sözleşmesini destekleyen bir Tavsiye Kararının biçimini alacağını belirleyerek,

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı

bin dokuz yüz kırk yedi yılının Temmuz ayının bu on birinci gününde, İş Teftiş Tavsiye Kararı (1947) olarak belirtilebilecek olan aşağıdaki Tavsiye Kararını kabul etmektedir:

1923 tarihli İş Teftiş Tavsiye Kararında ve 1947 tarihli İş Teftiş Sözleşmesinde iş teftiş sistemlerinin düzenlenmesine yer verilmiş olmakla birlikte, daha fazla tavsiye sunarak tavsiye kararının ve sözleşmenin hükümlerine katkıda bulunulması amacıyla,

Konferansta, her Üyenin aşağıdaki hükümleri ulusal koşulların izin verdiği ölçüde hızlı bir şekilde uygulaması; ve Yönetim Kurulu'nun şart koştuğu üzere, alınan önlemleri yürürlüğe koyabilmek için Uluslararası Çalışma Ofisine bildirimde bulunmasını tavsiye edilmektedir.

### I. İŞ MÜFETTİŞLİKLERİNİN ÖNLEYİCİ GÖREVLERİ

1. Endüstriyel veya ticari bir kuruluş açmayı, böyle bir kuruluşu devralmayı veya böyle bir kuruluşta, yetkili makam tarafından, iş müfettişlerince uygulanabilecek yasal hükümlerin uygulanmasını ciddi anlamda etkilediği belirtilen bir faaliyet türünü gerçekleştirmeye başlamayı teklif edecek olan kişilerin, yetkili iş müfettişliğine doğrudan veya belirlenmiş başka bir makam aracılığıyla önceden bildirimde bulunması şartı aranmalıdır.
2. Üyeler, yeni kuruluş, tesis veya üretim süreçlerine ilişkin planların, endüstriyel sağlık ve güvenlikle ilgili yasa ve düzenlemelere uyumunun zor ya da imkansız olup olmadığı, ya da çalışanların sağlığı veya güvenliği için olası bir tehdit teşkil edip etmediği konusunda görüş alınmak üzere uygun iş müfettişliklerine sunulmasına yönelik düzenlemeler yapmalıdır.
3. Yasaların sağlayabileceği her türlü temyiz hakkına tabi olarak, ulusal yasa ve düzenlemelere göre tehlikeli veya sağlıksız olarak değerlendirilen yeni kuruluşlara, tesislere ve üretim süreçlerine ilişkin planların uygulanması, müfettişlik tarafından işçilerin sağlığının ve güvenliğinin güvence altına alınması için şart koşulacak değişikliklerin yapılmasına bağlı olmalıdır.

### II. SAĞLIK VE GÜVENLİK KONUSUNDA İŞVEREN-İŞÇİ İŞBİRLİĞİ

4.
  - (1) İşçilerin sağlığını ve güvenliğini etkileyen koşulların iyileştirilmesi amacıyla işverenler ve işçiler arasında iş birliğine yönelik düzenlemeler teşvik edilmelidir.
  - (2) Bu tür düzenlemeler, her bir işletme veya kuruluş bünyesinde, içinde işveren ve işçi temsilcilerinin de yer aldığı güvenlik komiteleri veya benzeri organlar oluşturulması şeklinde yapılabilir.
5. İşçi ve yönetim temsilcileri, ve özellikle iş güvenliği komitelerinin veya varsa benzer kuruluşların üyeleri, teftişler ve özellikle iş kazalarına veya meslek hastalıklarına ilişkin soruşturmalar sırasında, yetkili makamın belirlediği şekilde ve sınırlar dahilinde iş müfettişliği görevlileriyle doğrudan iş birliği yapma yetkisine sahip olmalıdır.

6. İş müfettişliği yetkilileri ile işveren ve işçi örgütleri arasındaki iş birliğinin teşvik edilmesi, iş müfettişliği temsilcilerinin işveren ve işçi örgütlerinin temsilcileriyle çalışma mevzuatının uygulanması ve çalışanların sağlığının ve güvenliğinin sağlanması konularında tartışılabileceği konferanslar düzenlenerek veya ortak komiteler veya benzeri organlar oluşturularak kolaylaştırılmalıdır.
7. İşveren ve işçilere, çalışma mevzuatı ve endüstriyel hijyen ve güvenlik konularında tavsiye ve bilgiler verilmesini sağlamak için, örnekleri aşağıda verilen yollar aracılığıyla uygun adımlar atılmalıdır:
  - (a) çalışma mevzuatı hükümlerini açıklayan ve bunların uygulanmasına yönelik yöntemler ile iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemeye yönelik tedbirler öneren konferanslar, radyo konuşmaları, posterler, broşürler ve filmler;
  - (b) sağlık ve güvenlik sergileri; ve
  - (c) teknik okullarda endüstriyel hijyen ve güvenlik talimatları.

### III. İŞ UYUŞMAZLIĞI

8. İş müfettişlerinin görevleri arasında, iş uyuşmazlığı ile ilgili dava süreçlerinde uzlaştırıcı veya hakem olarak rol almak yer almamalıdır.

### IV. YILLIK TEFTİŞ RAPORLARI

9. Teftiş çalışmalarına ilişkin olarak yayınlanacak yıllık raporların, mümkün olduğu ölçüde aşağıdaki ayrıntı düzeyinde bilgiler içermesi gerekmektedir:
  - (a) önceki raporlarda belirtilmemiş olan ve iş teftiş sisteminin işletilmesiyle ilgili kanun ve düzenlemelerin listesi;
  - (b) aşağıdakiler dahil olmak üzere, iş teftiş sistemi personelinin özellikleri:
    - (i) müfettişlerin toplam sayısı;
    - (ii) farklı kategorilerdeki müfettişlerin sayısı;
    - (iii) kadın müfettişlerin sayısı; ve
    - (iv) teftiş hizmetlerinin coğrafi dağılımının ayrıntıları;
  - (c) aşağıdakiler dahil olmak üzere, teftişe tabi iş yerlerine ve bu işyerlerinde istihdam edilen kişi sayılarına ilişkin istatistikler:
    - (i) teftişe tabi iş yerlerinin sayısı;
    - (ii) yıl boyunca bu gibi işyerlerinde istihdam edilen kişilerin ortalama sayısı;
    - (iii) istihdam edilen kişi sınıflandırmalarının aşağıdaki başlıklar altında ayrıntıları: kadınlar, erkekler, gençler ve çocuklar;
  - (d) aşağıdakiler dahil olmak üzere, teftiş ziyaretlerine ilişkin istatistikler:
    - (i) ziyaret edilen iş yerlerinin sayısı;
    - (ii) yapılan teftiş ziyaretlerinin sayısı, gündüz mü yoksa gece mi yapıldıklarına göre sınıflandırılmış olarak;
    - (iii) ziyaret edilen iş yerlerinde istihdam edilen kişilerin sayısı;
    - (iv) yıl boyunca bir kereden fazla ziyaret edilen işyerlerinin sayısı;

- (e) aşağıdakiler dahil olmak üzere, ihlallere ve cezalara ilişkin istatistikler:
  - (i) yetkili makamlara bildirilen ihlallerin sayısı;
  - (ii) ilintili oldukları kanun hükümlerine göre ihlal sınıflandırmasının ayrıntıları;
  - (iii) mahkumiyetlerin sayısı;
  - (iv) çeşitli vakalarda yetkili makamlar tarafından verilen cezaların (para cezası, hapis cezası, vb.) mahiyetinin ayrıntıları;
- (f) endüstriyel kazaların istatistikleri ve endüstriyel kazalara ilişkin sınıflandırmanın ayrıntıları da dahil olmak üzere, endüstriyel kazalara ilişkin istatistikler:
  - (i) endüstri veya meslek bakımından;
  - (ii) sebebine göre;
  - (iii) ölümcül olup olmamalarına göre;
- (g) aşağıdakiler dahil olmak üzere, meslek hastalıklarına ilişkin istatistikler:
  - (i) bildirilen meslek hastalığı vakalarının sayısı;
  - (ii) bu tür vakalara ilişkin sınıflandırmanın, endüstri ve meslek bazındaki ayrıntıları;
  - (iii) hastalığın sebeplerine veya özelliklerine, örneğin hastalığın doğası, hastalığa sebep olan zehirli madde veya sağlıksız işlem, vb. göre vakaların sınıflandırılma detayları.

## 1969 tarihli 129 No'lu İş Teftişi (Tarım) Sözleşmesi

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı,

Uluslararası Çalışma Ofisi Yönetim Kurulu tarafından Cenevre'de toplanarak 4 Haziran 1969 tarihinde gerçekleştirdiği Elli Üçüncü Oturumunda, ve Sanayi ve ticaret için geçerli olan 1947 tarihli İş Teftişi Sözleşmesi ve sınırlı bir tarım işletmesi kategorisini kapsayan 1958 tarihli Plantasyonlar Sözleşmesi gibi iş teftişine ilişkin mevcut uluslararası çalışma Sözleşmelerinin hükümlerini kaydederek, ve

Tarımda iş teftişini düzenleyen uluslararası standartların genel olarak yararlı olduğunu göz önünde bulundurarak, ve

Oturum gündeminin dördüncü maddesi olan tarımda iş teftişine ilişkin bazı tekliflerin kabul edilmesine karar vererek, ve

Bu tekliflerin uluslararası bir Sözleşme şeklini almasını kararlaştırarak;

Bin dokuz yüz altmış dokuz yılının haziran ayının yirmi beşinci günü, 1969 tarihli İş Teftişi (Tarım) Sözleşmesi olarak anılabilecek olan aşağıdaki Sözleşmeyi kabul eder:

### Madde 1

1. Bu Sözleşmede "tarım işletmesi" terimi; toprağın işlenmesi, hayvan üretimi ve bakımı da dahil olmak üzere hayvancılık, ormancılık, bahçecilik, tarım ürünlerinin işletmecisi tarafından birincil olarak işlenmesi veya diğer herhangi bir tarımsal faaliyetle uğraşan işletmeler ve işletmelerin bölümleri anlamına gelir.
2. Yetkili makam, gerektiğinde, varsa, temsil gücü en yüksek ilgili işveren ve işçi örgütlerine danıştıktan sonra, tarımı sanayi ve ticaretten ayıran çizgiyi, hiçbir tarım işletmesini ulusal iş teftişi sisteminin dışında bırakmayacak şekilde tanımlar.
3. Bir işletmenin veya işletmenin bir bölümünün bu Sözleşmenin kapsamına girip girmediğinin şüpheli olduğu her durumda, bu soru yetkili makam tarafından karara bağlanacaktır.

### Madde 2

Bu Sözleşmede "yasal hükümler" terimi, kanun ve yönetmeliklerin yanı sıra, kanun hükmünde olan ve iş müfettişleri tarafından uygulanabilen tahkim kararları ve toplu iş sözleşmelerini de kapsamaktadır.

### Madde 3

Bu Sözleşmenin yürürlükte olduğu her Uluslararası Çalışma Örgütü Üyesi, tarım alanında bir iş teftişi sistemi uygulayacaktır.

### Madde 4

Tarım alanında iş teftişi sistemi, ücretleri ne olursa olsun ve sözleşmelerinin türü, biçimi ya da süresi ne olursa olsun, işçi ya da çıkarık çalıştıran tarım işletmelerine uygulanır.

### Madde 5

1. Bu Sözleşmeyi onaylayan herhangi bir Üye, bu onaya eşlik eden bir beyan ile, aşağıdaki tarım işletmeleri çalışanı kategorilerinden bir veya daha fazlasını tarım alanında iş teftişi kapsamına almayı taahhüt edebilir:
  - (a) dışarıdan yardım almayan kiracılar, ortakçılar ve benzer kategorilerdeki tarım işçileri;

- (b) bir kooperatifin üyeleri gibi kolektif bir ekonomik girişime katılan kişiler;
  - (c) ulusal yasa veya yönetmeliklerle tanımlandığı şekilde, işletmenin işletmecisinin aile üyeleri.
2. Bu Sözleşmeyi onaylamış olan her Üye, daha sonra Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Direktörüne, önceki paragrafta atıfta bulunulan ve daha önceki bir beyanla kapsam içine alınmamış olan kişi kategorilerinden bir veya daha fazlasını kapsam içine almayı taahhüt eden bir beyan iletebilir.
  3. Bu Sözleşmeyi onaylayan her Üye, Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasasının 22. maddesi uyarınca hazırlayacağı raporlarda, bu maddenin 1. paragrafında sözü edilen ve bir beyanla kapsam alınmamış olan kişi kategorileri bakımından Sözleşme hükümlerinin ne ölçüde uygulandığını veya uygulanmasının önerildiğini belirtecektir.

### Madde 6

1. Tarım alanında iş teftişi sisteminin fonksiyonları şunlardır:
  - (a) çalışma saatleri, ücretler, haftalık dinlenme ve tatil günleri, güvenlik, sağlık ve refah, kadınların, çocukların ve gençlerin istihdamı ve diğer bağlantılı konularla ilgili hükümler gibi çalışma koşullarına ve işçilerin işlerini yaparken korunmalarına ilişkin yasal hükümlerin, bu hükümler iş müfettişleri tarafından uygulanabildiği ölçüde, uygulanmasını sağlamak;
  - (b) işverenlere ve işçilere, yasal hükümlere uymanın en etkili yollarına ilişkin teknik bilgi ve tavsiye sağlamak;
  - (c) mevcut yasal hükümlerin özellikle kapsamadığı kusurları veya suiistimalleri yetkili makamın dikkatine sunmak ve yasa ve yönetmeliklerin iyileştirilmesine ilişkin önerilerde bulunmak.
2. Ulusal yasa veya yönetmelikler, tarımda alanındaki iş müfettişlerine, işçilerin ve ailelerinin yaşam koşullarıyla ilgili yasal hükümler konusunda danışmanlık veya yaptırım işlevleri verebilir.
3. Tarımda iş müfettişlerine verilebilecek diğer görevler, asli görevlerinin etkin bir şekilde yerine getirilmesini engelleyecek ya da müfettişlerin işverenler ve işçilerle olan ilişkilerinde sahip olmaları gereken otorite ve tarafsızlığa herhangi bir şekilde halel getirecek nitelikte olmamalıdır.

### Madde 7

1. Üyenin idari uygulamalarıyla uyumlu olduğu ölçüde, tarımda iş teftişi görevi merkezi bir yapı tarafından denetlenir ve kontrol edilir.
2. Federal bir Devlet söz konusu olduğunda, "merkezi yapı" terimi ya federal düzeyde bir yapı ya da federe bir birim düzeyinde bir yapı anlamına gelebilir.
3. Tarımda iş teftişi yapılabilir; örneğin;
  - (a) tüm ekonomik faaliyet sektörlerinden sorumlu tek bir iş teftiş birimi tarafından,
  - (b) tarımda görev yapmak üzere çağrılan müfettişlere eğitim verilmesi yoluyla fonksiyona göre uzmanlaşmayı sağlayacak tek bir iş teftiş departmanı tarafından;
  - (c) memurlarının teftiş görevlerini tarım alanında yerine getirdiği, teknik açıdan nitelikli bir servis oluşturarak kurum içi uzmanlaşmayı sağlayacak tek bir iş teftiş departmanı tarafından; veya
  - (d) sanayi, ulaştırma ve ticaret gibi diğer alanlardaki iş teftişi ile aynı yetkilere sahip merkezi bir organ tarafından faaliyetleri denetlenecek olan uzmanlaşmış bir tarım teftiş servisi tarafından.

### Madde 8

1. Tarımda iş teftiş personeli; statüleri ve hizmet koşulları itibariyle iş güvencesine sahip olan ve hükümet değişikliklerinden ve dış etkilere bağımsız olan kamu görevlilerinden oluşur.
2. Üyeler, ulusal yasa veya yönetmeliklere veya ulusal uygulamalara uygun olduğu ölçüde, tarımda iş teftiş sistemlerine, faaliyetleri kamu teftiş personelinin faaliyetlerini tamamlayacak olan meslek örgütü yetkililerini veya temsilcilerini dahil edebilirler; ilgili kişilerin görev süresi istikrarı ve uygunsuz dış etkilere bağımsız olması sağlanmalıdır.

### Madde 9

1. Ulusal yasalar ya da yönetmeliklerce kamu hizmetine alınma için öngörülen koşullara tabi olmak kaydıyla, tarım iş müfettişleri işe alınırken yalnızca görevlerini yerine getirebilecek niteliklere sahip olup olmadıklarına bakılır.
2. Bu niteliklerin saptanması için kullanılacak araçlar yetkili makam tarafından belirlenir.
3. Tarım iş müfettişleri, görevlerini yerine getirebilmeleri için yeterli eğitime tabi tutulurlar ve istihdamları sırasında kendilerine uygun ilave eğitim verilmesi için gerekli önlemler alınır.

### Madde 10

Tarımda iş teftiş kadrosuna hem erkekler hem de kadınlar atanabilir; gerektiğinde erkek ve kadın müfettişlere özel görevler verilebilir.

### Madde 11

Her Üye, teknik bilgi gerektiren sorunların çözümüne yardımcı olabilecek, uygun niteliklere sahip teknik eksper ve uzmanların, ulusal koşullar altında en uygun görülebilecek şekilde, tarımda iş teftiş çalışmalarına katılmalarını sağlamak için gerekli önlemleri alır.

### Madde 12

1. Yetkili makam, tarımdaki teftiş hizmetleri ile benzer faaliyetlerde bulunabilecek devlet hizmetleri ve kamu kuruluşları ya da yetkili kurumlar arasında etkili iş birliğini teşvik etmek için uygun düzenlemeleri yapar.
2. Yetkili makam, gerektiğinde, bölgesel veya yerel düzeydeki belirli teftiş görevlerini, bu Sözleşmenin ilkelerinin uygulanmasına halel getirmemek kaydıyla, uygun devlet hizmetlerine veya kamu kurumlarına destek amaçlı olarak verebilir veya bu hizmetleri veya kurumları söz konusu görevlerin yerine getirilmesiyle ilişkilendirebilir.

### Madde 13

Yetkili makam, tarımda iş teftiş memurları ile işverenler ve işçiler veya bunların örgütleri arasında iş birliğini teşvik etmek için uygun düzenlemeleri yapacaktır.

### Madde 14

Tarımdaki iş müfettişlerinin sayısı, müfettişlik görevlerinin etkili bir şekilde yerine getirilmesini sağlamak için yeterli olmalı ve bu sayı belirlenirken aşağıdaki hususlar göz önünde bulundurulmalıdır:

- (a) müfettişlerin yerine getirmesi gereken görevlerin önemi; özellikle,
  - (i) teftiše tabi tarım işletmelerinin sayısı, niteliği, büyüklüğü ve durumu;
  - (ii) bu işletmelerde çalışan kişilerin sayısı ve sınıfları; ve
  - (iii) uygulanacak yasal hükümlerin sayısı ve karmaşıklığı;
- (b) müfettişlerin kullanımına sunulan materyaller; ve
- (c) teftiş ziyaretlerinin etkili olabilmesi için hangi pratik koşullar altında gerçekleştirilmesi gerektiği.

### Madde 15

1. Yetkili makam, tarımdaki iş müfettişlerine aşağıdakileri temin etmek için gerekli düzenlemeleri yapacaktır:
  - (a) tarım işletmelerinin coğrafi konumunu ve iletişim araçlarını dikkate alacak şekilde konumlandırılmış, hizmetin gereklerine uygun olarak donatılmış ve ilgili kişiler tarafından mümkün olduğunca erişilebilir yerel ofisler;
  - (b) uygun kamu tesislerinin bulunmadığı durumlarda, görevlerini yerine getirmeleri için gerekli ulaşım olanakları.
2. Yetkili makam, tarım iş müfettişlerinin görevlerini yerine getirmeleri için gerekli olabilecek her türlü seyahat ve diğer masrafların karşılanması hususunda gerekli düzenlemeleri yapar.

### Madde 16

1. Uygun yeterlilik belgelerine sahip tarım iş müfettişleri, aşağıdaki yetkilere sahip olacaktır:
  - (a) teftiše tabi herhangi bir işyerine günün veya gecenin herhangi bir saatinde serbestçe ve önceden haber vermeksizin girmek;
  - (b) teftiş edilmesi gerektiğini düşündürecek makul nedenlerin bulunduğu herhangi bir binaya gün içinde girmek;
  - (c) yasal hükümlere titizlikle uyulduğundan emin olmak için gerekli gördükleri her türlü inceleme, test veya soruşturmayı yapmak, ve özellikle,
    - (i) yasal hükümlerin uygulanmasıyla ilgili herhangi bir konuda, işverenle, işletme personeliyle ya da işletmedeki herhangi bir kişiyle tek başına ya da tanıkların huzurunda görüşme yapmak;
    - (ii) ulusal yasaların veya yönetmeliklerin öngördüğü şekilde, yasal hükümlere uygun olup olmadıklarını görmek amacıyla, yaşam ve çalışma koşullarıyla ilgili ulusal yasalar veya yönetmelikler tarafından tutulması öngörülen defterlerin, kayıtların veya diğer belgelerin ibraz edilmesini talep etmek ve bu belgelerin kopyasını çıkarmak veya bunlardan bölümler almak;
    - (iii) işveren veya temsilcisinin bu amaçlarla alınan veya çıkarılan ürün, malzeme veya maddelerden haberdar edilmesi koşuluyla, kullanılan veya işlenen ürün, malzeme ve maddelerden analiz amacıyla numune almak veya çıkarmak.
2. İş müfettişleri, bu maddenin 1. paragrafının (a) veya (b) bendi uyarınca, işletmecinin rızası veya yetkili makam tarafından verilen özel bir izin olmadıkça, işletmecinin özel konutuna giremezler.



3. Müfettişler teftiş ziyareti sırasında, tesislerde bulduklarını işverene veya temsilcisine ve işçilere veya temsilcilerine, böyle bir bildirim görevlerini yerine getirmelerini engelleyeceğini düşündükleri sürece, bildirirler.

### Madde 17

Tarımda iş teftiş hizmetleri, yetkili makam tarafından belirlenebilecek durumlarda ve şekilde, sağlık veya güvenlik açısından tehdit oluşturması muhtemel görünen yeni tesislerin, yeni malzeme veya maddelerin ve yeni ürün kullanım veya işleme yöntemlerinin önleyici kontrolleri ile ilişkilendirilir.

### Madde 18

1. Tarım iş müfettişleri, tehlikeli malzeme veya maddelerin kullanımı da dâhil olmak üzere, tarım işletmelerinde tesis, plan veya çalışma yöntemlerinde gözlemedikleri ve sağlık veya güvenliğe yönelik bir tehdit oluşturduğunu düşündürecek makul nedenlere sahip oldukları kusurları gidermek amacıyla gerekli önlemleri alma yetkisine sahiptir.
2. Müfettişlerin bu tür adımları atmalarını sağlamak amacıyla kendilerine, kanunla öngörülen yasal veya idari bir makama itiraz hakkına tabi olarak, aşağıdaki hususlarda talimatlar verme veya verme yetkisi verilir:
  - (a) sağlık veya güvenlikle ilgili yasal hükümlere uyumu sağlamak için gerekli olabilecek, belirli bir süre içinde gerçekleştirilmesi gereken tesis, tesisat, bina, alet, ekipman veya makine değişiklikleri; veya
  - (b) sağlık veya güvenlik açısından yakın bir tehlike söz konusu olduğunda, işin durdurulmasına kadar gidebilen, acil icra gücü olan önlemler.
3. 2. paragrafta tanımlanan prosedürün Üyenin idari veya adli uygulamalarıyla uyumlu olmadığı durumlarda, müfettişler talimatların verilmesi veya acil icra gücü olan tedbirlerin başlatılması için yetkili makama başvurma hakkına sahiptir.
4. Müfettişin bir işletmeyi ziyareti sırasında tespit ettiği kusurlar ve 2. paragraf uyarınca verdiği veya vermiş olduğu veya 3. paragraf uyarınca başvurmayı düşündüğü talimatlar derhal işverene ve işçi temsilcilerine bildirilir.

### Madde 19

1. Tarım sektöründe meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalığı vakaları, ulusal yasa veya yönetmeliklerde öngörülen durumlarda ve şekilde tarım iş teftiş kuruluna bildirilir.
2. Müfettişler, özellikle çok sayıda işçiyi etkileyen ya da ölümcül sonuçları olan en ciddi iş kazalarının ya da meslek hastalıklarının nedenlerine ilişkin olarak olay yerinde yapılan soruşturmalara mümkün olduğunca katılırlar.

### Madde 20

Ulusal yasalar veya yönetmeliklerle getirilebilecek istisnalara tabi olarak, tarım sektöründeki iş müfettişleri:

- (a) denetimleri altındaki işletmeler üzerinde doğrudan ya da dolaylı herhangi bir çıkar sahibi olamazlar;
- (b) hizmetten ayrıldıktan sonra bile, görevleri sırasında öğrenebilecekleri herhangi bir üretim veya ticari sırrı veya çalışma sürecini ifşa etmemekle yükümlü olup aksi takdirde uygun cezalara veya disiplin tedbirlerine maruz kalırlar; ve
- (c) kendilerine bir kusur, çalışma süreçlerinde bir tehlike veya yasal hükümlerin ihlaline ilişkin olarak ulaşan herhangi bir şikâyetin kaynağını kesinlikle gizli tutar ve işverene veya temsilcisine teftiş ziyaretinin böyle bir şikâyetin alınması sonucunda yapıldığına dair hiçbir bilgi vermezler.

### Madde 21

Tarım işletmeleri, ilgili yasal hükümlerin etkili bir şekilde uygulanmasını sağlamak için gerekli olduğu kadar sık ve kapsamlı bir şekilde denetlenecektir.

### Madde 22

1. Tarımda iş müfettişleri tarafından uygulanabilen yasal hükümleri ihlâl eden veya bunlara uymayı ihmal eden kişiler, önceden uyarı yapılmaksızın derhal yasal veya idari soruşturmaya tabi tutulacaklardır. Ancak, düzeltici veya önleyici tedbirlerin alınması için önceden bildirimde bulunulması gereken durumlarda ulusal yasa veya yönetmeliklerle istisnalar getirilebilir.
2. Soruşturma başlatmak ya da başlatılmasını önermek yerine uyarı ve tavsiyelerde bulunmak kararı, iş müfettişlerinin takdirine bırakılacaktır.

### Madde 23

Tarımdaki iş müfettişlerinin kendileri soruşturma başlatma yetkisine sahip değilse, yasal hükümlerin ihlâline ilişkin raporları doğrudan bu tür soruşturmaları başlatmaya yetkili bir makama iletme yetkisine sahip olacaklardır.

### Madde 24

Tarımda iş müfettişlerinin uygulayabileceği yasal hükümlerin ihlâli ve iş müfettişlerinin görevlerini yerine getirmelerine engel olunmasına ilişkin yeterli cezalar ulusal yasalar veya yönetmelikler tarafından öngörülmeli ve etkin bir şekilde uygulanmalıdır.

### Madde 25

1. İş müfettişleri veya duruma göre yerel teftiş ofisleri, tarım alanındaki faaliyetlerinin sonuçları hakkında merkezi teftiş makamına periyodik raporlar sunmakla yükümlüdürler.
2. Bu raporların hazırlanış biçimi ve konuları zaman zaman merkezi teftiş makamı tarafından belirlenebilir ve bu raporlar, en azından söz konusu makam tarafından belirlenebilecek sıklıkta ve her hâlükârda yılda bir defadan az olmamak üzere sunulur.

### Madde 26

1. Merkezi teftiş makamı, tarımda teftiş hizmetlerinin çalışmaları hakkında ya ayrı bir rapor olarak ya da genel yıllık raporunun bir parçası olarak yıllık rapor yayınlar.
2. Bu tür yıllık raporlar, ilgili oldukları yılın bitiminden sonra makul bir süre içinde ve her hâlükârda on iki ay içinde yayınlanır.
3. Yıllık raporların nüshaları, yayınlanmalarını izleyen üç ay içinde Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Direktörüne iletilir.

### Madde 27

Merkezi teftiş makamı tarafından yayınlanan yıllık rapor, söz konusu makamın kontrolü altındaysa, özellikle aşağıdaki konuları ele alır:

- (a) tarımda iş teftişi çalışmaları ile ilgili kanun ve yönetmelikler;
- (b) tarımda iş teftişi hizmet personeli;
- (c) teftişe tabi tarım işletmelerinin istatistikleri ve buralarda çalışan kişilerin sayısı;
- (d) teftiş ziyaretleri istatistikleri;
- (e) ihlâl ve uygulanan cezalara ilişkin istatistikler;
- (f) nedenleri de dâhil olmak üzere iş kazaları istatistikleri;
- (g) nedenleri de dâhil olmak üzere meslek hastalıkları istatistikleri.

### Madde 28

İşbu Sözleşmenin resmî onay belgeleri tescil edilmek üzere Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Direktörüne iletilecektir.

### Madde 29

1. Sözleşme, sadece onayları Genel Direktör nezdinde tescil edilmiş olan Uluslararası Çalışma Örgütü Üyeleri için bağlayıcı olacaktır.
2. İşbu Sözleşme, iki Üyenin onayının Genel Direktör nezdinde tescil edildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.
3. Bundan sonra, bu Sözleşme herhangi bir Üye için onayının tescil edildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.

### Madde 30

1. İşbu Sözleşmeyi onaylamış olan bir Üye, Sözleşmenin ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıl geçtikten sonra, tescil edilmek üzere Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Direktörüne göndereceği bir belge ile Sözleşmeyi feshedebilir. Böyle bir fesih, tescil edildiği tarihten itibaren bir yıl geçmedikçe hüküm ifade etmez.
2. Bu Sözleşmeyi onaylayan ve bir önceki paragrafta belirtilen on yıllık sürenin bitimini izleyen yıl içinde bu maddede öngörülen fesih hakkını kullanmayan her Üye, on yıllık bir süre için daha Sözleşmeye bağlı kalacak ve bundan sonra her on yıllık sürenin bitiminde bu Sözleşmeyi bu maddede öngörülen koşullara uygun olarak feshedebilecektir.

### Madde 31

1. Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Direktörü, Örgüt Üyeleri tarafından kendisine iletilen onay ve fesihlerin tescil edildiğine dair bilgileri Uluslararası Çalışma Örgütünün bütün Üyelerine bildirir.
2. Genel Müdür, kendisine iletilen ikinci onayın tescil edildiğini Örgüt Üyelerine bildirirken, Sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarihin altını çizer.

### Madde 32

Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Direktörü, Birleşmiş Milletler Şartının 102. Maddesi uyarınca, Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine, önceki Maddelerin hükümlerine uygun olarak kendisi tarafından tescil edilen tüm onay ve fesih işlemlerinin tam ayrıntılarını iletir.

### Madde 33

Uluslararası Çalışma Ofisi Yönetim Kurulu, gerekli göreceği zamanlarda, Genel Konferansa bu Sözleşmenin işleyişi hakkında bir rapor sunacak ve bu raporda Sözleşmenin kısmen veya tamamen revize edilmesi konusunun Konferans gündemine alınmasının uygun olup olmadığını inceleyecektir.

### Madde 34

1. Konferansın bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen revize eden yeni bir Sözleşme kabul etmesi hâlinde, yeni Sözleşmede aksi belirtilmedikçe,
  - (a) Revize yeni Sözleşme yürürlüğe girerse ve girdiğinde, revize yeni Sözleşmenin bir Üye tarafından onaylanması, yukarıdaki 30. Madde hükümlerine bakılmaksızın, işbu Sözleşmenin derhal feshedilmesi sonucunu doğuracaktır;
  - (b) Revize yeni Sözleşme yürürlüğe girdiği tarihten itibaren işbu Sözleşme Üyelerin onayına açık olmaktan çıkacaktır.
2. İşbu Sözleşme, kendisini onaylamış ancak revize eden Sözleşmeyi onaylamamış olan Üyeler için her hâlükârda mevcut şekli ve içeriği ile yürürlükte kalacaktır.

### Madde 35

Bu Sözleşme metninin İngilizce ve Fransızca versiyonlarının yetki gücü eşittir.

## 1969 tarihli İş Teftişi (Tarım) Tavsiye Kararı (No.133)

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı,

Uluslararası Çalışma Ofisi Yönetim Kurulu tarafından Cenevre'de toplanarak 4 Haziran 1969 tarihinde gerçekleştirdiği Elli Üçüncü Oturumunda;

Oturum gündeminin dördüncü maddesi olan tarımda iş teftişine ilişkin bazı tekliflerin kabul edilmesine karar vererek;

Bu tekliflerin 1969 tarihli İş Teftişi (Tarım) Sözleşmesine ek bir Tavsiye Kararı şeklini almasını kararlaştırarak;

bin dokuz yüz altmış dokuz yılının Haziran ayının bu yirmi beşinci gününde, 1969 tarihli İş Teftişi (Tarım) Tavsiye Kararı olarak anılabilecek olan aşağıdaki Tavsiye Kararını kabul eder:

1. Ulusal koşulların elverdiği durumlarda, tarımda iş teftişinin görevleri, statüsü ne olursa olsun, tarım üreticisinin işletmesini ve bu işletmede çalışan kişilerin yaşam ve çalışma koşullarını iyileştirmesine yardımcı olmak amacıyla yetkili teknik servislerle iş birliğini de içerecek şekilde genişletilmelidir.
2. 1969 tarihli İş Teftişi (Tarım) Sözleşmesinin 6. maddesinin 3. paragrafı hükümlerine tabi olmak kaydıyla, tarım iş müfettişliği aşağıdaki konulardaki yasal hükümlerin uygulanması ile ilişkilendirilebilir:
  - (a) işçilerin eğitimi;
  - (b) tarımda sosyal hizmetler;
  - (c) kooperatifler;
  - (d) zorunlu eğitime devam.
3.
  - (1) Normal olarak, tarım sektöründeki iş müfettişlerinin görevleri arasında, iş uyuşmazlıklarına ilişkin davalarda uzlaştırıcı ya da hakem olarak hareket etmek yer almamalıdır.
  - (2) Tarımda bu amaçla kurulmuş özel organların bulunmadığı hâllerde, tarım iş müfettişlerinden geçici bir önlem olarak uzlaştırıcı olarak hareket etmeleri istenebilir.
  - (3) Bu paragrafın 2. bendinde öngörülen durumda, yetkili makam, iş müfettişlerini bu tür görevlerden aşamalı olarak azade kılmak ve böylece kendilerini daha büyük ölçüde işletmelerin fiili teftişine verebilmelerini sağlamak amacıyla, ulusal mevzuatla ve ilgili ülkenin çalışma bakanlığının kaynaklarıyla uyumlu önlemler almalıdır.
4. Tarımda iş müfettişleri, tarım sektöründeki yaşam ve çalışma koşullarına aşina olmalı ve tarım sektöründe çalışmanın ekonomik ve teknik yönleri hakkında bilgi sahibi olmalıdır.
5. Tarım iş teftiş kurulları nezdinde kıdemli pozisyonlara atanacak adaylar uygun meslekî veya akademik niteliklere sahip olmalı ya da iş idaresi alanında geniş uygulama deneyimleri edinmiş olmalıdır.
6. Tarım iş teftiş kurullarındaki diğer pozisyonlar için adaylar (müfettiş yardımcıları ve kıdemsiz personel gibi), ülkedeki eğitim düzeyi elveriyorsa, mümkünse uygun teknik eğitimle desteklenmiş genel ortaöğretimi tamamlamış veya çalışma konularında yeterli idari veya uygulamaya yönelik deneyim edinmiş olmalıdır.
7. Eğitimin yeterince gelişmemiş olduğu ülkelerde, tarımda iş müfettişi olarak atanan kişiler en azından tarım alanında uygulama deneyimine sahip olmalı veya bu tür işlere ilgi duymalı ve bu tür işler için gerekli kapasiteye sahip olmalıdır; bu kişilere mümkün olduğunca hızlı bir şekilde ve yeterli düzeyde iş başı eğitimi verilmelidir.

8. Merkezi iş teftiş otoritesi, iş müfettişlerinin görevlerini ülkenin her yerinde aynı şekilde yerine getirmelerini sağlamak amacıyla tarım sektöründeki iş müfettişlerine rehberlik etmelidir.
9. Tarımda iş müfettişlerinin geceleri yürüttükleri faaliyetler, gün içinde etkin bir şekilde kontrol edilemeyen konularla sınırlı olmalıdır.
10. Tarımda, işveren ve işçi temsilcilerinin de yer aldığı hijyen ve güvenlik komitelerinin kullanılması, tarımdaki iş teftiş memurları ile işverenler ve işçiler ya da varsa bunların örgütleri arasındaki iş birliğinin araçlarından biri olabilir.
11. 1969 tarihli İş Teftişi (Tarım) Sözleşmesinin 17. Maddesinde öngörülen, sağlık veya güvenlik açısından tehdit oluşturması muhtemel yeni tesislerin, yeni malzemelerin veya maddelerin ve yeni ürün kullanma veya işleme yöntemlerinin önleyici kontrolünde tarım iş teftiş kurulunun rolleri arasında, aşağıdaki konularda iş teftiş kurulu ile önceden istişareyi içermelidir:
  - (a) bu tür tesis, malzeme veya maddelerin ve yöntemlerin işletmeye alınması;
  - (b) tehlikeli makinelerin veya sağlıksız veya tehlikeli iş süreçlerinin kullanılacağı tüm tesislerin planları.
12. İşverenler, tarımda çalışan iş müfettişlerine, uygun olduğu durumlarda, işletmede çalışan kişilerle görüşme yapmak için bir odanın kullanılması da dâhil olmak üzere, gerekli kolaylıkları sağlamalıdır.
13. Merkezi teftiş makamı tarafından yayınlanan yıllık rapor, 1969 tarihli İş Teftişi (Tarım) Sözleşmesi'nin 27. maddesinde sıralanan konulara ek olarak, söz konusu makamın yetkisi dâhilinde olduğu ölçüde aşağıdaki konuları da ele alabilir:
  - (a) tarımda iş uyumsuzluklarının istatistikleri;
  - (b) yasal hükümlerin uygulanmasına ilişkin sorunların belirlenmesi ve bunların çözümünde kaydedilen ilerleme; ve
  - (c) tarımda yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik öneriler.
14.
  - (1) Üyeler, ilgili tarafları yürürlükteki yasal hükümler ve bunların sıkı bir şekilde uygulanması gerekliliğinin yanı sıra tarım işletmelerinde çalışan kişilerin yaşamına veya sağlığına yönelik tehlikeler ve bunlardan kaçınmanın en doğru yöntemleri hakkında uygun tüm yollarla bilgilendirmeyi amaçlayan eğitim kampanyaları yürütmeli veya teşvik etmelidir.
  - (2) Ulusal koşullara uygun olarak bu tür kampanyalar şunları içerebilir:
    - (a) kırsal kesim destekçilerinin veya eğitmenlerinin hizmetlerinin kullanılması;
    - (b) afişlerin, broşürlerin, süreli yayınların ve gazetelerin dağıtılması;
    - (c) film gösterileri, radyo ve televizyon yayınları düzenlenmesi;
    - (d) hijyen ve güvenlikle ilgili sergiler ve uygulamalı gösterilerin düzenlenmesi;
    - (e) hijyen ve güvenlik ile diğer uygun konuların köy okulları ve tarım okullarının öğretim programlarına dâhil edilmesi;
    - (f) Yeni çalışma yöntemleri ya da yeni malzeme veya maddelerin kullanılmaya başlanmasından etkilenen tarımda çalışan kişiler için konferanslar düzenlenmesi;
    - (g) iş müfettişlerinin işçilerin eğitim programlarına katılması; ve
    - (h) konferanslar, münazaralar, seminerler ve ödüllü yarışmaların düzenlenmesi.





**Uluslararası Çalışma Örgütü**  
**Çalışma İdaresi,**  
**İş Teftişi ve İş Güvenliği ve Sağlığı Bölümü**

Route des Morillons 4  
CH-1211 Cenevre 22  
İsviçre

T: +41 22 799 67 15  
E: labadmin-osh@ilo.org  
www.ilo.org/labadmin-osh

ISBN: 978-9-22040-274-0

