



Received / Makale Geliş Tarihi 25.02.2026
Published / Yayınlanma Tarihi 30.04.2026
Volume (Issue) Cilt (Sayı) 10 (65)
pp / ss 652-660

Research Article/Araştırma Makalesi
10.5281/zenodo.20006564
Mail: editor@pejoss.com

Dr. Eray Karagöz

<https://orcid.org/0000-0002-0315-2021>
Bağımsız Araştırmacı, İzmir/TÜRKİYE

Çalışma Koşulları Bağlamında Sürdürülebilirliğin Sosyal Yönü: Türkiye İncelemesi Labor Conditions in Türkiye in Light of Sustainable Development Goals: Social Policy Alignment

ÖZET

Bu çalışma, sürdürülebilir kalkınma standartlarının, yerel iş ve sosyal güvenlik mevzuatı üzerindeki uyum düzeyini inceleyerek, sosyal politika yönünden alınması gereken aksiyonları belirlemeyi hedeflemektedir. Araştırmanın odağını, sürdürülebilirlik hedeflerini ile Türk iş ve sosyal güvenlik mevzuatının (4857, 5510, 6331 ve 6356 sayılı Kanunlar) karşılaştırmalı analizi oluşturmaktadır. Metodolojik olarak, çeşitlik kriterler ile ulusal normlar arasında "Karşılaştırmalı Eşleştirme" (Mapping) ve "Boşluk Analizi" (Gap Analysis) yöntemleri kullanılarak nitel bir değerlendirme yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda; çocuk işçiliğinin önlenmesi, temel çalışma hakları ve iş sağlığı ve güvenliği alanlarında yerel mevzuatın yüksek düzeyde uyum sergilediği görülmüştür. Buna karşın, özellikle tedarik zinciri yönetimi ve çalışan şikâyet mekanizmaları gibi alanlarda Türk mevzuatının yönetim sistemi odaklı beklentilerinin gerisinde kaldığı ve "düşük" veya "orta" düzeyde uyum gösterdiği tespit edilmiştir. Çalışma, uluslararası finansal standartların yerel işgücü piyasalarındaki kurumsal uyumu (compliance) tetikleyici rolünü vurgulayarak, bu standartların Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SDG 8 ve 10) ile olan stratejik bağını ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları, Sosyal Politika, Uyum, Çalışma Koşulları

ABSTRACT

This study aims to determine the actions to be taken in terms of social policy by examining the level of alignment of sustainable development standards with local labor and social security legislation. The focus of the research constitutes a comparative analysis of sustainability goals and Turkish labor and social security legislation (Laws No. 4857, 5510, 6331, and 6356). Methodologically, a qualitative assessment was conducted using "Comparative Mapping" and "Gap Analysis" methods between various criteria and national norms. As a result of the analysis, it was observed that local legislation exhibits a high level of compliance in the areas of prevention of child labor, fundamental labor rights, and occupational health and safety. Conversely, it was determined that Turkish legislation falls behind management system-oriented expectations and shows "low" or "medium" compliance, particularly in areas such as supply chain management and worker grievance mechanisms. By emphasizing the triggering role of international financial standards in institutional compliance within local labor markets, the study reveals the strategic link between these standards and the United Nations Sustainable Development Goals (SDG 8 and 10).

Keywords: Sustainable Development Goals, Social Policy, Compliance, Working Conditions.

1. GİRİŞ

Türk çalışma mevzuatının gelişimi, Birleşmiş Milletler 'in 2015 yılında ilan ettiği 17 Sürdürülebilir Kalkınma Amacı (SKA) ile -özellikle de 'İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme' başlıklı 8. hedef ile yapısal bir bütünlük içerisindedir. Cradden'ın (2015) vurguladığı üzere, hedefleri içeren standartların meşruiyet zemini doğrudan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmelerine dayanmakta; örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı, zorla ve zorunlu çalışmanın engellenmesi, çocuk emeğinin yasaklanması; istihdam ve meslekte her türlü ayrımcılığın önlenmesi ve iş sağlığı güvenliği gibi temel hakları piyasa mekanizmalarının merkezine yerleştirmektedir.

Buradaki temel soru, Türkiye'nin 2000'li yılların başından itibaren (4857, 6331 ve 6356 sayılı Kanunlar ile) gerçekleştirdiği yasal düzenlemelere rağmen, ulusal mevzuat ile uluslararası standartların talep ettiği yüksek seviyeli sosyal standartlar arasında hala kritik normatif uyumsuzlukların bulunmasıdır. Özellikle tedarik zinciri denetimi, işletme içi bağımsız şikâyet mekanizmaları ve örgütlenme özgürlüğünün uygulanması gibi alanlarda, Türk hukukunun çizdiği çerçeve ile standartların risk odaklı beklentileri arasında derin bir uygulama boşluğu (implementation gap) gözlemlenmektedir. Yerel mevzuatın koruyucu hükümlerinin, küresel finansın talep ettiği proaktif sosyal yönetim sistemlerine ne ölçüde yanıt verebildiği sorusu, hem yerel işletmelerin küresel sermayeye erişimi hem de Türkiye'nin sosyal kalkınma hedefleri açısından merkezi bir öneme sahiptir. Dolayısıyla bu çalışma, Birleşmiş Milletlerin Amaçları, ILO normları, Avrupa Kalkınma ve İmar Bankası (EBRD) ile Uluslararası Finans Kuruluşu (IFC)'nin bu uyumsuzluk çözme ve yönetim sistemi odaklı yaklaşımının, Türk çalışma mevzuatının normatif yapısıyla ne ölçüde örtüştüğünü ve olası uyum boşluklarını analiz etmeyi amaçlamaktadır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin çalışma hayatını etkileyen bazı alt göstergeleri bulunmaktadır. Bu alt göstergeler ve çalışma hayatına ilişkin alt hedefler, Tablo-1'de sunulmaktadır.

Tablo 1. Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri: Çalışma Koşulları

Hedef No	Hedef	Çalışma Hayatıyla İlişkili Alt Hedefleri
1	Yoksulluğa Son	1.3: Sosyal koruma sistemlerinin yaygınlaştırılması 1.4: Herkesin ekonomik kaynaklara erişiminin sağlanması
4	Nitelikli Eğitim	4.3: Eşit erişilebilir teknik, mesleki ve yükseköğretim 4.4: İşgücü piyasası becerilerinin geliştirilmesi
5	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	5.4: Ev içi bakımın tanınması ve sosyal koruma ile desteklenmesi 5.5: Liderlik ve karar alma süreçlerine eşit katılım
8	İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme	8.3: Kayıt dışı ekonominin azaltılması, üretken istihdam 8.5: Herkes için tam ve üretken istihdam ve eşit işe eşit ücret 8.8: İşçi haklarının korunması ve güvenli çalışma ortamları
10	Eşitsizliklerin Azaltılması	10.2: Herkesin sosyal, ekonomik ve politik katılımının güçlendirilmesi 10.4: Sosyal koruma politikalarının geliştirilmesi
16	Barış, Adalet ve Güçlü Kurumlar	16.6: Hesap verebilir, şeffaf kurumların inşası 16.7: Katılımcı karar alma süreçlerinin desteklenmesi

Tablodan da görüleceği üzere, sürdürülebilir kalkınma hedefleri, çalışma hayatına uyum ve modern kurallar bütünü yerleşmesiyle mümkün olacaktır. Bu sebeple, EBRD ve IFC tarafından performans Standardındaki şartlar belirlenirken, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Birleşmiş Milletler (BM) tarafından hazırlanan belgeler dahil, çeşitli uluslararası sözleşme ve belgelerden yararlanılmıştır. Bu şartlara uyum için, sekiz performans kriteri belirlenmiştir. Söz konusu kriterler, Tablo-2'de yer almaktadır.

Tablo 2. Performans Kriterleri

PR-1	Çevresel ve Sosyal Risk ve Etkilerin Değerlendirilmesi ve Yönetimi
PR-2	İş ve Çalışma Koşulları
PR-3	Kaynak Verimliliği ve Kirliliğin Önlenmesi
PR-4	Toplum Sağlığı, Güvenliği ve Emniyeti
PR-5	Arazi Alımları ve Zorunlu Yeniden Yerleştirme
PR-6	Biyolojik Çeşitliliğin Korunması ve Canlı Doğal Kaynakların Sürdürülebilir Yönetimi
PR-7	Yerli Halklar
PR-8	Kültürel Miras

Tabloda sunulan bu sekiz kriter, çalışma hayatından, toplumun her kesimine, çevreden kaynak verimliliğine kadar uzanan ve bütün hayatını çevreleyen bir yapıdadır. Çalışmanın ana odağı, çalışma koşulları olduğundan, bu çalışmada "İş ve Çalışma Koşulları" alt göstergeleri incelenecektir. Bu göstergelerin uygulanması, şirketlerin, uyum yükümlülüğünü yerine getirmenin ve ulusal yükümlülüklerin yerine getirilmesinin ötesinde bir işleve sahiptir. Bu şartları yerine getiren şirketler, uluslararası standartları

da yakalamaktadır. Ebert (2014), 2008 yılında Türkiye'deki otomotiv yan sanayi üreticisi Standard Profil firmasında yaşanan sendikal haklar ve örgütlenme özgürlüğü krizinde, CAO (World Bank's Compliance Advisory Ombudsman) mekanizmasının devreye girerek başarılı bir arabuluculuk süreci yürüttüğünü söylemektedir. Bu vaka, standartların sadece bir kredi şartı olmadığını, aynı zamanda yerel düzeyde çalışma hakları sorunlarının çözümünde "uluslararası bir denetim alanı" yarattığını kanıtlamaktadır. Şirketler açısından önemli ölçüde iyileşme imkanı sağlayan bu göstergeler, çeşitli çalışmalara da konu olmuştur. Uluslararası çalışma standartlarının sektörel düzeydeki pratik etkilerini inceleyen Zhang vd. (2020), Yunanistan denizcilik sektörü örneğinde Deniz Çalışma Sözleşmesi'nin (MLC) çalışan refahı üzerindeki yapısal dönüştürücü rolünü analiz etmiş ve ücretlerin zamanında ödenmesi, sosyal güvenlik haklarına erişim gibi unsurların, uluslararası normların yerel mevzuatla entegrasyonu açısından kritik öneme sahip olduğunu vurgulamıştır. Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde, ödenmeyen ücretler ve sosyal güvenlik sistemlerine yapılan katkılardaki aksamalar gibi uyum (compliance) sorunlarının arttığı tespit edilmiştir. Bu bulgular, ücretler ve sosyal güvenlik konularındaki bağlayıcı kriterlerinin, özellikle dışsal şoklara açık Akdeniz ekonomilerinde sadece yasal bir zorunluluk değil, aynı zamanda işgücü piyasası için temel bir güvence mekanizması işlevi gördüğünü kanıtlamaktadır. Ferrera (1996) tarafından önerilen Güney Avrupa Refah Devleti modeli, özellikle İtalya, İspanya, Yunanistan ve Portekiz gibi ülkelerin yapısal özelliklerini tanımlamak amacıyla özgün bir refah rejimi tipolojisi olarak literatüre kazandırılmıştır. Birçok açıdan Güney Avrupa refah rejiminin özelliklerini taşıyan ve ikili işgücü piyasası yapısının temel bir karakteristik olarak öne çıktığı ülkemiz için, çalışma ilişkilerinin kurumsallaşmış olduğu işletmeler ve onların tedarik zincirleri açısından uluslararası standartların takibi oldukça önem taşımaktadır.

3. MATERYAL VE METODOLOJİ

Araştırma, Türkiye örneğinde ulusal mevzuatın senkronizasyonunu, nitel araştırma ile "Karşılaştırmalı Hukuki Analiz" (Comparative Legal Analysis) ve "Belge Analizi" (Document Analysis) tekniklerini kullanarak sorgulamaktadır.

Araştırmanın odağı, iş ve Çalışma Koşulları olarak belirlenen uluslararası standartlar ile Türk iş ve sosyal güvenlik mevzuatı arasındaki normatif örtüşmedir. Çalışma, yalnızca yasal metinlerin karşılaştırılmasıyla sınırlı kalmayıp, bu metinlerin Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SDG) özellikle SDG 8 ve SDG 10 çerçevesindeki izdüşümlerini de değerlendirmektedir.

Analiz sürecinde kullanılan temel veri kaynakları iki ana kategoride toplanmıştır:

- Uluslararası Standartlar: Birleşmiş Milletler Sürdürülebilirlik Hedefleri, ILO Normları, EBRD ve IFC Standartları
- Ulusal Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve ilgili yönetmelikler.

Çalışmada, her iki sistemin uyum düzeyini ölçmek amacıyla normatif analiz yöntemi benimsenmiştir. Analiz süreci üç aşamada gerçekleştirilmiştir:

1. Kategorizasyon: iş gücü koşulları, çocuk emeği, ayrımcılıkla mücadele, İSG ve tedarik zinciri uyumu gibi temel başlıklar altında sınıflandırılmıştır.
2. Normatif Eşleştirme: Her kriterin Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Mevzuatındaki doğrudan karşılıkları (ilgili kanun maddeleri ve düzenleyici işlemler) tespit edilmiştir.
3. Uyum Derecelendirmesi: Mevzuatın beklentilerini karşılama düzeyi; normlar arasındaki benzerlik, kapsayıcılık ve uygulama zorlukları dikkate alınarak "Yüksek", "Orta" ve "Düşük" şeklinde kategorize edilerek bir "Uyum Matrisi" üzerinden değerlendirilmiştir. Uyum matrisindeki bu üç durum eğer yerel düzenlemede boşluk yoksa yüksek; kural var ancak uygulama alanı dar ya da yeterli değilse orta; düzenleme hiç yoksa düşük olarak yer almaktadır.

Çalışmanın tartışma zemini oluşturulurken, Türkiye'nin sosyal politika uygulamalarının yansıması olan yasal düzenlemeler ve uluslararası finans kuruluşlarının sosyal politika üzerindeki dönüştürücü gücüne dair güncel literatür araştırmaları da incelenmiştir.

4. BULGULAR

“İş ve Çalışma Koşulları”, ekonomik büyüme sağlama çabalarının, çalışan haklarını koruması gerektiğine dikkat çekmektedir. Bu sebeple öncelikle, PR-2 kurallarının incelemesi yapılmıştır. Bu şartlar beş ana koşul ve diğer alt şartlarla tanımlanmaktadır. Bu sebeple öncelikle kurala ve kural sonrasında da Türkiye’deki durumuna yer verilerek tartışılmıştır.

4.1. Çalışma Koşulları ve İşveren-Personel İlişkisinin Yönetimi:

4.1.1. İnsan Kaynakları Politika ve Prosedürleri

Kural: “Müşteri, işletme ölçeğiyle uyumlu, uluslararası standartlar ve ulusal mevzuat çerçevesinde şekillendirilmiş insan kaynakları politikaları uygulayacaktır. Bu kapsamda, iş ilişkisinin başlangıcında veya sözleşme değişikliklerinde; çalışma süreleri, ücret ve ek menfaatler gibi temel hakları içeren şeffaf ve anlaşılır bir bilgilendirme süreci esastır.” Türk mevzuatının bu konuda daha yetersiz kaldığını söyleyebiliriz. Her ne kadar bir yılı aşkın sürelerle yapılan sözleşme yazılılık koşuluna bağlansa da yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işverenin işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlü kılındığına dair hüküm bulunmaktadır (4857; 8). Bu yönüyle, bu uluslararası kriterde beklenen, şeffaf ve anlaşılır yasal hak ve esaslarına dair bilgilendirme yükümlülüğü yer almamaktadır. Ancak belirli süreli iş sözleşmeleri, takım sözleşmeleri ve çağrı üzerine çalışmayı konu alan sözleşmeleri bu genel kuralın istisnası olarak yazılı geçerlilik şartına tabi kılmıştır (Güneş ve Mutlay, 2011). Söz konusu yazılılık zorunluluğu, çalışma koşulları hakkında belgelendirilmiş bilgi sağlama kriteri ile teknik bir paralellik sergilese de genel kural sebebiyle, düşük düzeyde uyum olduğunu görmekteyiz.

4.1.2. Çalışma Koşulları

Kural: “Müşteri, toplu iş sözleşmesi (TİS) hükümlerine uymakla yükümlüdür; sözleşme bulunmayan hallerde ise endüstri standartlarına uygun 'makul çalışma koşulları' sağlama sorumluluğu devam eder. Bu çerçevede, göçmen işçiler için fırsat eşitliği temelinde ayrımcılık yapılmaması ve sağlanan barınma imkanlarının temel hizmet kalitesini korurken, bireylerin hareket veya örgütlenme özgürlüğünü kısıtlamayacak standartlarda olması esastır”. Türk İş Kanunu’nda en fazla haftalık çalışma süresi 45 saattir (4857; 63). ILO verilerine göre, Türkiye’nin 2024 yılındaki ortalama haftalık çalışma süresi 42,8 saattir. İşçinin fiziksel ve ruhsal bütünlüğünün muhafazası ile doğrudan ilişkili olan azami çalışma süreleri ve dinlenme hakları, modern iş hukukunun insan odaklı karakterini yansıtmaktadır. Nitekim ara dinlenmesi gibi uygulamalar, işçinin emeğini yeniden üretebilmesi için gerekli olan fizyolojik eşiği koruyarak İSG hedeflerine hizmet etmekte, aynı zamanda iş gücü verimliliğini optimize ederek işletmenin korunması amacına yönelik stratejik bir araç niteliği taşımaktadır (Doğan, 2020).

4.1.3. İşçi Örgütleri.

Kural: “Müşteri, işçilerin örgütlenme ve toplu pazarlık haklarına ilişkin ulusal mevzuata tam uyum sağlamakla yükümlüdür. Ulusal hukukun kısıtlayıcı veya yetersiz olduğu durumlarda; işçilerin alternatif temsil mekanizmaları oluşturması engellenmemeli, sendikal faaliyetler nedeniyle ayrımcılık veya misilleme yapılmamalıdır. Ayrıca müşteri, anlamlı bir toplu pazarlık sürecini desteklemek amacıyla işçi temsilcileriyle şeffaf bilgi paylaşımına dayalı yapıcı bir diyalog sürdürmelidir.” Türk sendikacılık mevzuatında (6356) sendikalaşma özel olarak korunmaktadır. OECD (2025)’e göre, 2024 yılında Türkiye’de çalışanların %10,9’u sendikalıdır. Ayrıca, Kanunda, sendika özgürlüğünü hem olumlu (sendikaya üye olma) hem de olumsuz (üye olmama veya ayrılma) hürriyeti kapsayacak şekilde çift taraflı bir anayasal güvence olarak tanımlanmaktadır. Söz konusu hakkın kullanımının engellenmesi eyleminin Ceza Kanununda cezai bir yaptırıma bağlanmış olması, devletin örgütlenme hakkını sadece tanımakla kalmayıp, onu cezai bir koruma kalkını ile tahkim ettiğini göstermektedir (Ersoy, 2016). Bu yüksek koruma düzeyi, çalışanların örgütlenme hakkına yönelik her türlü müdahaleden kaçınılması kriteri ile tam bir normatif uyum içerisinde.

4.1.4. Ayrımcılık Yapmama ve Fırsat Eşitliği

Kural: “Müşteri, istihdamın tüm aşamalarında (işe alım, ücretlendirme, terfi, emeklilik gibi.) fırsat eşitliği ve adil muamele ilkelerini benimseyerek; kişisel özelliklere dayalı ayrımcılıktan, tacizden ve suistimalden arındırılmış bir çalışma ortamı tesis etmelidir. Bu yükümlülük göçmen işçileri de kapsamakta olup, ulusal mevzuatın yetersiz kaldığı durumlarda doğrudan uluslararası standartlar uygulanır. Ayrıca, geçmişteki eşitsizlikleri gidermeye yönelik yasal özel koruma tedbirleri ve destekler ayrımcılık

kapsamında değerlendirilmez." Türk Kanununda, iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı belirtilmiştir (4857; 5). Her ne kadar, düzenleme açık bir şekilde ayrımcılık yasağını dile getirirse de bu düzenleme dar anlamda sonuç doğurmaktadır. Örneğin, terfi, tercih, dış görünüş gibi sebepler özel olarak yer almamış ve çalışan tazminat harici bir şekilde korunmamıştır. İşverenin eşit davranma borcu; bünyesinde hem genel bir eşitlik yükümlülüğünü hem de spesifik ayrımcılık yasaklarını barındıran bir hukuki ödev niteliğindedir. Doktrinel perspektifte, işverenin yönetim hakkının sınırlarını çizen dar anlamda eşit davranma borcu ile temel hak ve hürriyetlerin korunmasına doğrudan hizmet eden ayrımcılık yasakları arasında işlevsel bir ayırım yapılmaktadır (Kandemir ve Yardımcıoğlu, 2014). Bu normatif ikilik, fırsat eşitliği ve adil muamele prensipleriyle kuramsal bir paralellik sergilemekte; işverenin idari takdir yetkisini anayasal haklar ve uluslararası standartlar ışığında sınırlandırmaktadır. Ancak belirttiğimiz sebeplerle, geniş anlamda yorumlanmaması sebebiyle uyumluluğu orta seviyede ölçülmektedir.

4.1.5. Personel Azaltma

Kural: "Müşteri, toplu işten çıkarma öncesinde alternatif çözüm yollarını değerlendirmekle yükümlüdür; işten çıkarmanın kaçınılmaz olduğu hallerde ise paydaş müzakerelerini yansıtacak, ayrımcılık içermeyen bir 'eylem planı' hazırlayıp uygulamalıdır. Bu süreçte, ihbar ve kıdem tazminatları ile birikmiş sosyal güvenlik ve emeklilik hakları, yasal ve sözleşmesel takvime uygun olarak eksiksiz ödenmeli ve yapılan ödemeler belgelendirilmelidir". 4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesi uyarınca toplu işçi çıkarma süreci; işverenin idari kuruma (İŞKUR) yapacağı bildirimle başlayan ve feshin hukuki sonuçlarını erteleyen emredici bir prosedüre tabidir. Bu bağlamda, bildirim kuruma tebliğinden itibaren başlayan otuz günlük yasal bekleme süresi, sözleşmelerin sona erdirilmesi ve ihbar sürelerinin işletilmesi önünde maddi hukuksal bir askı süresi işlevi görmektedir (Sezgin, 2024). Söz konusu bekleme süresi, işten çıkarma stratejilerinin önceden planlanması ve sosyal maliyetlerin minimize edilmesi ilkesiyle yapısal bir paralellik arz ederek, toplu fesihlerin ani ve kontrolsüz gerçekleşmesini engelleyen proaktif bir güvence mekanizması oluşturmaktadır. Bu sebeple, Türk mevzuatının bu şarta uyumlu olduğunu görmekteyiz.

4.1.6. Şikâyet Mekanizması

Kural: "Müşteri, çalışanların endişelerini dile getirebileceği; şeffaf, hızlı ve misilleme riski barındırmayan bir şikâyet mekanizması tesis etmekle yükümlüdür. İşe alım sürecinde duyurulması gereken bu mekanizma, anonim bildirimleri de kapsamlı ve uygun yönetim düzeyinde temsil edilmelidir; ancak söz konusu yapı, yasal/idari çözüm yollarına veya toplu sözleşme süreçlerine erişimi kısıtlayıcı nitelikte olamaz." Türk iş mevzuatında kamu kurumlarına şikâyet haricinde, toplu iş sözleşmesinde zorunlu olmamakla birlikte düzenleme olmadığı sürece, şikâyet mekanizması kurmak zorunlu değildir. Türk Anayasa'nın 25, 26 ve 74. maddelerinde düzenlenen temel hak ve hürriyetlerin yanı sıra; 4857 sayılı İş Kanunu (md. 18/3-c) ve 6331 sayılı İSG Kanunu (md. 13) kapsamındaki koruyucu hükümler, işçinin şikâyet ve ifşa hakkına dolaylı bir meşruiyet zemini sunmaktadır. Ancak mevcut yasal çerçeve, işçinin doğrudan kişisel menfaatini aşan; kamu sağlığı, güvenliği veya genel hukuk düzenine aykırılık içeren usulsüzlüklerin ihbarı (whistleblowing) konusunda spesifik ve doğrudan bir koruma kalkını sağlamaktan uzaktır. Literatürde, işçinin işverene karşı olan sadakat borcu ile toplumun bilgi alma hakkı ve kamu yararı arasındaki gerilim noktası olan bu durum, yasal boşluk nedeniyle işçiyi hukuki bir belirsizliğe itmektedir (Kırpık, 2025). Bu normatif eksiklik, çalışanların endişelerini herhangi bir misilleme korkusu duymadan dile getirebilecekleri yapılandırılmış ve anonim şikâyet mekanizmaları beklentisiyle açıkça çelişmekte ve Türkiye uygulamasındaki düşük uyum düzeyinin temel gerekçesini oluşturmaktadır.

4.2. İşgücünün Korunması:

4.2.1. Çocuk Emeği

Kural: "Müşteri, çocukların eğitimini ve gelişimini engelleyecek her türlü sömürden kaçınmak; 18 yaş altı çalışanları tespit ederek tehlikeli iş yasağına ve ulusal mevzuata tam uyum sağlamakla yükümlüdür. Bu çerçevede, reşit olmayan çalışanlar için sağlık ve çalışma koşullarını kapsayan düzenli risk değerlendirmeleri ve izleme faaliyetlerinin yürütülmesi esastır." Türk pozitif hukukunda çocuk ve genç işçilerin istihdam rejimi, 4857 sayılı İş Kanunu (md. 71) ve ilgili yönetmeliklerle sınırlandırılmış olsa da çalışma, dinlenme ve yıllık izin süreleri gibi temel parametrelerde yetişkin çalışanlarla benzer bir normatif çerçeveye tabi tutulmaları, öğretide yapısal bir eksiklik olarak nitelendirilmektedir. Bu yaş temelli homojen yaklaşım, Anayasa'nın 50. maddesindeki küçüklerin çalışma şartları bakımından özel olarak korunması ilkesi ve BM Çocuk Hakları Sözleşmesi'nin 32. maddesiyle düzenlenen pozitif ayrımcılık yükümlülüğü ile açıkça çelişmektedir (Gökalp, 2012). 18 yaşın altındakilerin sağlık, güvenlik ve ahlaki gelişimlerini

tehlikeye atacak koşullardan muaf tutulması ve özel bir risk izleme sistemine tabi kılınması kriteri ışığında değerlendirildiğinde; yerel mevzuatın çocuk ve yetişkin emeği arasındaki ayrımı usul hükümlerinde yeterince derinleştirememesi, Türkiye uygulamasında çocuk işçiliğinin fiziken yasaklanması ile nitelikli korunması arasındaki uygulama boşluğunu (gap) derinleştirmektedir.

4.2.2. Zorla Çalıştırma

Kural: "Müşteri; borçlandırarak çalıştırma, çıraklık sömürüsü ve insan ticareti dahil olmak üzere her türlü zorla çalıştırmayı kesinlikle yasaklamakla yükümlüdür. İş ilişkisinin temelinde gönüllülük esası yer almalı; güç kullanımı veya ceza tehdidi gibi sömürü mekanizmalarına hiçbir koşulda başvurulmamalıdır." Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (AİHS) kölelik ve zorla çalıştırma yasağını teminat altına alan 4. maddesi, insan onurunun korunmasında ve emeğin her türlü sömürüye karşı dokunulmaz kılınmasında temel bir normatif bariyer işlevi görmektedir (Bal, 2019). Anayasa'nın 18. maddesinde düzenlenen 'zorla çalıştırma yasağı', çalışma hakkı ve ödevi ile bütünleşik bir insan hakkı niteliğindedir; bu hüküm uyarınca hiç kimse zorla çalıştırılmaz ve angarya yasaktır (Anayasa). Çalışma hakkı, özü itibarıyla ancak bireyin hür iradesiyle tezahür edebilecek bir hak niteliğinde olup, her türlü zorla çalıştırma kesin olarak yasaklanmıştır (Şen, 2014).

4.3. İş Sağlığı ve Güvenliği

Kural: "Müşteri, Dünya Bankası Grubu Çevre, Sağlık ve Güvenlik (EHS) Kılavuzları ve uluslararası iyi uygulama standartları doğrultusunda, sektörel ve cinsiyete duyarlı riskleri kapsayan güvenli bir çalışma ortamı tesis etmekle yükümlüdür. Bu kapsamda; potansiyel tehlikelerin tespiti, koruyucu tedbirlerin (ikame veya bertaraf) alınması, çalışan eğitimleri, kaza/hastalık raporlaması ve acil durum yönetimi süreçlerini içeren bütüncül bir İSG yönetim sistemi uygulanmalıdır." Türkiye, 2012 yılında yürürlüğe koyduğu yeni mevzuat ile son derece modern bir iş sağlığı ve güvenliği koruma sisteminin temelini oluşturmuştur. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK), Türk iş hukukunda geleneksel reaksiyonel yaklaşımdan, proaktif ve sistematik bir risk yönetimi modeline geçişi simgeleyen temel bir paradigma dönüşümünü temsil etmektedir. Kanun'un normatif mimarisi; sadece tarafların görev ve sorumluluklarını statik bir biçimde belirlemekle kalmayıp, mevcut koşulların dinamik ve sürekli bir biçimde iyileştirilmesini hedefleyen çağdaş bir İSG doktrini üzerine inşa edilmiştir. Kanun'un temel yapı taşlarını oluşturan koruyucu ve önleyici felsefe ile merkeze alınan risk değerlendirmesi metodolojisi, ILO sözleşmeleri ve Avrupa Birliği (AB) müktesebatı ile olan derin ontolojik bağını ortaya koymaktadır (Kılış, 2013). Bu yapısal çerçeve, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının tesisi ve tehlikelerin hiyerarşik kontrolü kriterleriyle tam bir kavramsal paralellik sergileyerek, Türkiye uygulamasında tespit edilen yüksek uyum düzeyinin kurumsal ve yasal zeminini oluşturmaktadır.

4.4. Üçüncü Taraflarca Çalıştırılan Personel

Kural: "Müşteri, sözleşmeli personel çalıştıran üçüncü tarafların (müteahhit/taşeron) yasal saygınlığını ve uluslararası standart ile uyumlu yönetim planlarını teyit etmek için 'ticari açıdan makul çaba' göstermekle yükümlüdür. Bu çerçevede, üçüncü taraf performansını izleyecek politikaların tesisi, ilgili şartların sözleşmelere dercedilmesi ve bu personelin şikayet mekanizmalarına erişiminin sağlanması, gerekirse ana işverenin mekanizması aracılığıyla, zorunludur." Türk iş mevzuatı uyarınca, kendi işyerinin bir bölümünde başka bir şirketi çalıştıran işverenler yükümlülük kapsamındadır (4857; 2). Alt işverenlik müessesesinin hukuksal çerçevesi, asıl işverene yüklenen müteselsil sorumluluk vasıtasıyla, alt işveren işçilerinin haklarını salt alt işverenin ödeme gücüne bırakmayan, asıl işvereni de bu sürecin finansal garantörü kılan bir güvence mekanizması işlevi görmektedir (Aykaç, 2015).

4.5. Tedarik Zinciri

Kural: "Müşteri, birincil tedarik zincirindeki çocuk emeği, zorla çalıştırma ve hayati güvenlik risklerini sürekli izlemek ve tespit edilen ihlalleri gidermek için proaktif adımlar atmakla yükümlüdür. Tedarikçiler üzerindeki yönetsel nüfuzu doğrultusunda riskleri önleyici prosedürler uygulamalı; çözüm sağlanamayan ve standartlara uyumun belgelenemediği durumlarda ise tedarik zincirini kademeli olarak kaydırmalıdır." Cradden'ın (2015) çalışması, özel uyum girişimlerinin genellikle ana işveren odaklı kaldığını ve tedarik zincirindeki alt katmanlara indikçe denetim etkinliğinin azaldığını vurgulamaktadır. Benzer şekilde, Türk mevzuatında alt işveren müteselsil sorumluluğu dışında tedarik zinciri uyumuna dair kapsamlı bir düzenleme bulunmaması "uyum boşluğunu" (gap) derinleştirmektedir. Türk iş mevzuatında, bir şirketin kendi çalışanları dışındaki sorumluluğu sadece iki unsurda ortaya çıkmaktadır. Bunlar; alt işveren ve geçici iş ilişkisidir (4857; 2-7). Türk iş mevzuatında, bir özel istihdam bürosu aracılığıyla personel temin eden ve kendi işyerinde işin bir bölümünde başka bir şirketi çalıştıran işverenler

yükümlülük altındadır. Bu durumlar dışında şirketlerin, bir hizmet aldığı ya da bu ilişki sayılmayan durumlardaki diğer şirketlerin çalışanları için bir sorumluluğu bulunmamaktadır. Bu sebeple, tedarik zinciri sorumlulukları oldukça kısıtlıdır ve uyum düzeyi düşük olarak yer almaktadır.

Yukarıda tartışılan bu hususlar karşısında, Türkiye'nin uyum düzeyleri, Tablo-3'de sunulmuştur.

Tablo 3. Bulguların Özetle İncelenmesi

PR2 Başlığı	Açıklama	Uygulama Örneği	İlgili Türk Mevzuatı	Uyum Düzeyi
İş Gücü ve İstihdam Koşulları	Çalışanların temel haklarının korunması, istihdamda adaletli ve şeffaf uygulamaların sağlanması.	İşe alım ve terfi süreçlerinde adil seçim kriterlerinin belgelenmesi	4857 Sayılı İş Kanunu, 6098 Sayılı Borçlar Kanunu	Yüksek
İşveren Politikası ve Bilgilendirme	İşverenin yazılı insan kaynakları politikası oluşturması ve çalışanları bilgilendirmesi zorunludur.	Her çalışanın işe başlarken yazılı iş sözleşmesi ve hakları hakkında bilgilendirilmesi	4857 m.8-14: Sözleşme ve bilgilendirme yükümlülüğü	Orta
Çocuk İşçiliği ve Zorla Çalıştırma Yasağı	Tüm projelerde çocuk işçiliği ve zorla çalıştırmanın önüne geçilmesi	Tedarikçilerle yapılan sözleşmelere çocuk işçiliği yasağı maddesinin eklenmesi	Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ve Anayasa	Orta
Çalışanların Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakları	Çalışanların sendikalara katılma ve toplu pazarlık yapma haklarına saygı esastır.	Proje işvereni ile sendika temsilcileri arasında düzenli toplantı planı oluşturulması	6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu	Yüksek
Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşit Muamele	Her türlü ayrımcılığın önlenmesi ve eşit fırsatlar sunulması temel ilkedir.	Cinsiyete duyarlı ücret analizlerinin yapılması ve eşit işe eşit ücret uygulaması	4857 m.5: Eşit davranma ilkesi	Orta
İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG)	İşyerinde güvenli, sağlıklı koşulların sağlanması için önleyici ve sistematik İSG tedbirleri alınmalıdır.	Her iş koluna uygun risk değerlendirme ve PPE (kişisel koruyucu donanım) planı hazırlanması	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 6098 sayılı Borçlar Kanunu	Yüksek
Tedarik Zincirinde İş Gücü Standartları	Alt yükleniciler ve tedarikçilerin iş gücü uygulamaları da PR2 standartlarına uygun olmalıdır.	Alt yüklenicilerin denetim listelerinde iş gücü koşulları başlığının bulunması	Alt işveren müteselsil sorumluluğu hariç, sorumluluk yok.	Düşük
Çalışan Şikayet Mekanizması	Erişilebilir ve güvenli bir şikayet başvuru mekanizması tüm çalışanlar için sağlanmalıdır.	Anonim şikayet kutularının kurulması ve başvuruların raporlanması	İş Kanunu m.18-21: Fesih öncesi savunma alma, ancak sistematik şikayet mekanizması zorunlu değil	Düşük
İşten Çıkmalar ve Geçici İşgücü Yönetimi	İşten çıkarma, yeniden yapılanma gibi durumlarda şeffaflık, danışma ve tazminat süreçleri işletilmelidir.	İşten çıkarılacak personele alternatif istihdam imkanlarının sunulması	Toplu işten çıkarma usulü, bildirim ve tazminat hükümleri (4857 m.29). Türk yargısında, fesihten önce feshin son çare olması ilkesi	Orta
İzleme, Kayıt ve Raporlama Yükümlülüğü	İşgücü ile ilgili veriler düzenli olarak izlenmeli, kaydedilmeli ve raporlanmalıdır.	Aylık olarak cinsiyet, yaş, şikayet, kaza ve eğitim verilerinin toplanması ve raporlanması	SGK ve İŞKUR'a bildirim yükümlülükleri mevcut, ancak kamuoyu ya da çalışanlara açıklama yok.	Düşük

5. TARTIŞMA

Türkiye'nin uyum süreci, yalnızca bir mevzuat karşılaştırması değil; Burroni vd. (2021) tarafından kavramsallaştırılan "Akdeniz Kapitalizmi" perspektifiyle incelenmesi gereken bir dönüşümdür. Araştırma bulguları, Türkiye'deki işgücü piyasası uyum süreçlerinin uluslararası normlar ile yerel dinamiklerin etkileşimi sonucunda özgün ve heterojen bir yapı sergilediğini doğrulamaktadır.

Esneklik ve Koruma Arasındaki Paradoks: Güney Avrupa refah modelinde gözlemlenen geleneksel "korumacı" yapıdan "esnek" modele evrilme eğilimi (Asensio ve Ferreira, 2024), Türkiye'nin sürdürülebilirlik boyutunda sosyal uyumunda temel bir paradoks yaratmaktadır. Barroso'nun (2017) vurguladığı gibi, kriz odaklı acil durum politikaları toplu pazarlık ve işten çıkarma prosedürlerini esnetirken; açıklanan normlar, bu esnekleşme eğilimine karşı kurumsal bir "etik bariyer" işlevi görmektedir. Picot ve Tassinari (2017), bu sürecin her ülkenin kendi kurumsal geçmişi uyarınca farklı yöntemler izlediğini belirtmektedir. Türkiye bağlamında bu durum, mevzuatın de jure (kağıt üzerinde) uyumlu görüldüğü alanlarda dahi, makroekonomik baskılar nedeniyle de facto (uygulamada) ciddi bir sürdürülebilirlik sınavı vermesi anlamına gelmektedir.

Kurumsal Engeller ve Tedarik Zinciri Yönetişimi: İşgücü piyasasının heterojen yapısı, özellikle göçmenler gibi savunmasız gruplar üzerinde derinleşen risk alanları yaratmaktadır. Arici vd. (2019) tarafından tespit edilen riskler, "eşit muamele" ilkelerinin önemini perçinlemektedir. Yıldırım vd. (2022) tarafından vurgulanan alt işverenlik (subcontracting) mekanizmasının yaygınlığı, iş standartlarına uyumu zorlaştıran

temel yapısal engeldir. Bu durum, çalışmamızda tespit edilen tedarik zinciri yönetimi kriterlerindeki "düşük uyum" sonucunu kurumsal bir perspektifle gerekleştirmektedir.

6. SONUÇ

Bu çalışma, uluslararası standartlar ile Türkiye'nin çalışma hayatını düzenleyen normatif çerçeve arasındaki uyumu "Boşluk Analizi" yöntemiyle ortaya koymuştur. Analiz sonucunda, Türkiye'nin çocuk işçiliğinin önlenmesi, zorla çalıştırma yasağı ve iş sağlığı ve güvenliği gibi "temel haklar" alanında yüksek düzeyde uyumlu olduğu; ancak "yönetim sistemi" odaklı alanlarda (şikâyet mekanizmaları, tedarik zinciri denetimi) "orta" ve "düşük" düzeyde kaldığı tespit edilmiştir.

Kuramsal düzlemde bu bulgular, Türkiye'nin esneklik arayışı ile korumacı normlar arasında gidip gelen "hibrit" bir yol izlediğini göstermektedir. Ulusötesi düzenlemeler, yerel piyasadaki esneklik taleplerine karşı çalışan haklarını sürdürülebilirlik temelinde koruyan bir dengeleyici unsur olarak işlev görmektedir.

Türkiye'deki işletmelerin küresel sermayeye erişimi ve Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA 8) ile tam uyumu için mevzuatın ötesine geçen bir "kurumsal olgunluk" hamlesine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu kapsamda şu stratejik adımlar atılmalıdır:

Sistem Odaklı Denetim: Yıldırım vd. (2022) tarafından önerilen objektif "skor kartı" (scorecard) sistemi ve koordinasyon merkezleri gibi enstrümanlar aracılığıyla, denetim süreçleri kural odaklılıktan "risk ve sistem" odaklılığa kaydırılmalıdır.

Tedarik Zinciri Şeffaflığı: Tedarik zinciri boyunca şeffaf ve denetlenebilir sosyal yönetim planları oluşturulmalıdır.

Kurumsal Şikâyet Mekanizmaları: İşletme içi şikâyet mekanizmaları kurulmalı ve yasal güvence altına alınmalıdır.

Bu çalışma, uluslararası finansal standartların yerel piyasalardaki dönüştürücü gücünü ortaya koyarken, gelecekteki araştırmalar için "uygulama derinliğinin" saha çalışmalarıyla ölçülmesine dair yeni bir tartışma alanı açmaktadır.

KAYNAKÇA

- Arici, C., Ronda-Pérez, E., Tamhid, T., Absekava, K., & Porru, S. (2019). Occupational health and safety of immigrant workers in Italy and Spain: A scoping review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(22), 4416. <https://doi.org/10.3390/ijerph16224416>
- Asensio, M., & Ferreira, C. (2024). *Labor-market reforms in Southern Europe: From protection to flexibility*. IntechOpen. <https://doi.org/10.5772/intechopen.1004623>
- Aykaç, H. B. (2015). Alt işveren ilişkisinde asıl iş-yardımcı iş ayrımı. *Çalışma ve Toplum*, 3(46), 95-122.
- Bal, A. (2019). Kölelik, zorla çalıştırma ve benzer uygulamalara ilişkin yasağın uluslararası hukuk ve AİHM içtihatları çerçevesinde gelişimi. *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, (2), 55-112. <https://doi.org/10.33432/ybuhukuk.553022>
- Barroso, M. (2017). Crisis y trabajo. Un análisis de las políticas laborales de emergencia en Portugal, España y Grecia [Crisis and work: An analysis of emergency labour market policies in Portugal, Spain and Greece]. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. <https://doi.org/10.5477/CIS/REIS.158.3>
- Burroni, L., Pavolini, E., & Regini, M. (2022). *Mediterranean capitalism revisited*. Cornell University Press. <https://doi.org/10.1515/9781501761096>
- Cradden, C. (2015). Labour organizing and private compliance initiatives: Lessons from the International Finance Corporation's performance standards' system. *International Journal of Labour Research*, 7(1-2), 133-152.
- Doğan, S. (2020). İş hukukunda işçinin ara dinlenmesi. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 26(2), 1179-1202. <https://doi.org/10.33433/maruhad.806823>
- Ebert, F. C. (2014). The integration of labour standards concerns into the environmental and social policy of the International Finance Corporation. *World Bank Legal Review*, 47(2), 229-249. <https://doi.org/10.5771/0506-7286-2014-2-229>

- European Bank for Reconstruction and Development [EBRD]. (2023) *Toolkit for EBRD clients EBRD performance requirement 2: Labour and working conditions*.
- Ersoy, U. (2016). Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçu (TCK m.118). *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 20(2), 471-516.
- Ferrera, M. (1996). The "Southern" model of welfare in social Europe. *Journal of European Social Policy*, 6(1), 17-37. <https://doi.org/10.1177/095892879600600102>
- Gökçalp, Ö. T. (2012). Türk iş hukukunda çocuk işçi çalıştırma. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 2(1), 125-135.
- Güneş, B., & Mutlay, F. B. (2011). Yeni Borçlar Kanunu'nun "Genel Hizmet Sözleşmesi"ne ilişkin hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanun'la karşılaştırılarak değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 3(30), 231-288.
- International Finance Corporation [IFC]. (2012). *Performance standards on environmental and social sustainability*. World Bank Group.
- International Finance Corporation [IFC]. *Sustainable development goals*. <https://www.ifc.org/en/our-impact/sustainable-development-goals>
- ILO (t.y.). ILOStats. *Statistics on working time*.
- Kandemir, M., & Yardımcıoğlu, D. (2015). İş hukukunda eşitlik ilkesi. *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 19(30-31), 1-44.
- Kılıkış, D. D. İ. (2013). İş sağlığı ve güvenliği'nde yeni bir dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK). *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 15(1), 17-42. <https://doi.org/10.4026/1303-2860.2013.0217.x>
- Kırpık, C. (2025). Türk hukukunda işçinin ifşa ve ihbar hakkı (Whistleblowing). *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, (61), 319-346. <https://doi.org/10.54049/taad.1622141>
- OECD. (2025). *Türkiye: Collective bargaining and trade unions*. <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/datasets/oecd-aias-ictwss/Türkiye.pdf>
- Picot, G., & Tassinari, A. (2017). All of one kind? Labour market reforms under austerity in Italy and Spain. *Socio-Economic Review*, 15(2), 461-482. <https://doi.org/10.1093/SER/MWW042>
- Sezgin, S. (2024). Toplu işçi çıkarma teorisi ve Yargıtay'ın güncel uygulaması. *Kırklareli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2(2), 309-351. <https://doi.org/10.62124/kluhfd.1397046>
- Şen, M. (2014). İnsan hakları bağlamında çalışma hakkı. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20(1). <https://doi.org/10.33433/maruhad.606923>
- 4857 Sayılı İş Kanunu. (2003). *T.C. Resmî Gazete*, (25134, 10 Haziran 2003).
- 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu. (2011). *T.C. Resmî Gazete*, (27836, 4 Şubat 2011).
- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. (2012). *T.C. Resmî Gazete*, (28339, 30 Haziran 2012).
- 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu. (2012). *T.C. Resmî Gazete*, (28460, 7 Kasım 2012).
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. (1982). *T.C. Resmî Gazete*, (17863, 9 Kasım 1982).
- Yıldırım, N., Gultekin, D., Tilkici, D., & Ay, D. (2022). An institutional system proposal for advanced occupational safety and labor standards in the Turkish construction industry. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(22), 15113. <https://doi.org/10.3390/ijerph192215113>
- Zhang, P., Zhao, L., Vata, O., & Rajagopal, S. (2020). Restructuring seafarers' welfare under the Maritime Labour Convention: An empirical case study of Greece. *Maritime Business Review*, 5(4), 373-389. <https://doi.org/10.1108/MABR-02-2020-0009>