

4688 SAYILI KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI KANUNU'NDA 2821 SAYILI SENDİKALAR KANUNU İLE 2908 SAYILI DERNEKLER KANUNU'NUN ATIF YAPILAN MADDELERİ 2821 SAYILI SENDİKALAR KANUNU

SEÇİMLERDE UYULACAK ESALAR:

Madde 14 - Genel kurulların toplanması ve yürütülmesini gözetmek üzere valinin görevlendireceği hükümet komiserinin genel kurulun başlayacağı gün ve saatte genel kurulun yapılacağı mahalde bulundurulması zorunludur. Bulunmaması halinde, genel kurulun çalışmalarına komiser olmadan da başlanabilir ve durum derhal valiliğe bildirilir.

Genel kurullarda zorunlu organlara delege veya üye seçimleri yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre aşağıdaki şekilde yapılır.

(Değişik fıkra: 28/08/1983 - 2882/2 md.) Seçim yapılacak genel kurul toplantılarından enaz onbeş gün önce genel kurula katılacak üye veya delegeleri belirleyen listeler ile toplantının gündemi, yeri, günü, saati ve çoğunluk olmadığı takdirde yapılacak ikinci toplantıya ilişkin hususları belirten bir yazı ile birlikte, iki nüsha olarak o yer seçim kurulu başkanı olan hakime ve mahalli mülki amire tevdi edilir. O yerde birden fazla seçim kurulu varsa, görevli seçim kurulunu il seçim kurulu tespit eder. Toplantı tarihleri gündemde yer alan diğer konular göz önünde bulundurularak, görüşmelerin bir Cumartesi günü akşamına kadar sonuçlanmasını ve seçimlerin ertesi gün olan Pazar gününün dokuz - onyedi saatleri arasında yapılmasını sağlayacak şekilde düzenlenmesi zorunludur. Şube genel kurullarında görüşmeler ve seçimler, yukarıdaki günlerden birisi içinde de tamamlanabilir.

Hakim gerektiğinde ilgili kayıt ve belgeleri de getirtilip incelemek suretiyle varsa noksanları tamamlattıktan

sonra seçime katılacak üye veya delegeleri belirleyen liste ile yukarıdaki fıkrada belirtilen diğer hususları onaylar. Onaylanan liste ile toplantıya ilişkin diğer hususlar genel kurulun toplantı tarihinden yedi gün önce sendika şubesi, sendika veya konfederasyon binasında asılmak suretiyle ilan edilir.

İlan süresi üç gündür.

İlan süresi içinde listeye yapılacak itirazlar hakim tarafından incelenir ve en geç iki gün içinde kesin olarak karara bağlanır. Bu suretle kesinleşen listeler ile toplantıya ilişkin diğer hususlar hakim tarafından onaylanarak ilgili sendika şubesi, sendika veya konfederasyona gönderilir.

Hakim, bir başkan ve iki üyeden oluşan seçim sandık kurulu oluşturur. Sandık kurulu başkanı en az on yıllık hizmeti bulunan Devlet memurları, diğer üyeleri ise aday olmayan üye veya delegeler arasından seçilir.

Ayrıca, aynı şekilde bir yedek başkan ve iki yedek üye de belirlenir.

Seçim sandık kurulu, seçimlerin kanunun ve sendika veya konfederasyon tüzüğüne öngördüğü esaslara göre yürütülmesi, yönetimi ve oyların tasnifi ile görevli olup, bu görevleri seçim ve tasnif işlemleri bitinceye kadar aralıksız olarak devam eder.

Genel kurullarca yapılacak seçimlerde aday olanların listeleri birlikte veya organlara göre ayrı ayrı olmak üzere başkanlık divanınca yeteri kadar düzenlenerek ilgili seçim kurulu başkanına mühürlenmek üzere verilir.

Listede adı yazılı bulunmayanlar oy kullanamazlar. Oylar, oy verenin nüfus hüviyet cüzdanı ve resimli üyelik veya delegelik kimlik kartı ile ispat edilmesinden ve listedeki isminin karşısındaki yerin imzalanmasından sonra kullanılır.

Oylar, oy verme sırasında sandık kurulu başkanı tarafından verilen, adayları gösterir seçim kurulu başkanınca mühürlenmiş listedeki isimlerin işaretlenmesi suretiyle kullanılır.

Seçilecek organı oluşturan üye sayısından fazla adayın

işaretlendiği oy pusulaları ile diğer kağıtlara yazılan oylar geçersiz sayılır.

Seçim süresinin sonunda seçim sonuçları tutanakla tespit edilip, seçim sandık kurulu başkanı ve üyeleri tarafından imzalanır. Tutanakların bir örneği seçim yerinde asılmak suretiyle ilan edilir. Kullanılan oylar ve diğer belgeler tutanağın bir örneği ile birlikte üç ay süre ile saklanmak üzere seçim kurulu başkanlığına verilir.

(Değişik fıkra: 25/05/1988 - 3449/5. md.) Seçimin devamı sırasında yapılan işlemler ile tutanakların düzenlenmesinden itibaren iki gün içinde seçim sonuçlarına yapılacak itirazlar hakim tarafından aynı gün incelenir ve kesin olarak karara bağlanır. İtiraz süresinin geçmesi ve itirazların karara bağlanmasından hemen sonra hakim, yukarıdaki hükümlere göre kesin sonuçları ilan eder ve ilgili sendika, sendika şubesi veya konfederasyona bildirir. Ancak, ilgililerin bu Kanunun 52 nci maddesine göre başvuru hakkı saklıdır.

Seçim kurulu başkanı ve seçim sandık kurulu başkanı ile üyelerine, "Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanun" da belirtilen esaslara göre ilgili sendika, sendika şubesi veya konfederasyonca ücret ödenir.

(Değişik fıkra: 23/01/2008-5728 S.K./385.mad) Seçimler sırasında sandık kurulu başkanı ve üyelerine karşı işlenen suçlar, kamu görevlilerine karşı işlenmiş gibi cezalandırılır.

(Değişik fıkra: 01/06/2007 - 5672 S.K./1 md.) İşçi sendikası, sendika şubesi ve konfederasyonların genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilebilmek için 5 inci maddede aranan şartları haiz olmak gerekir.

Onaltı yaşını doldurmamış olan üyeler genel kurullarda oy kullanamazlar ve delege olamazlar.

YÖNETİM KURULLARININ GÖREVLERİ:

Madde 16 -Yönetim kurullarının başlıca görev ve yetkileri şunlardır:

1. Konfederasyon, sendika veya sendika şubesinin temsil edilmesi veya gerekli gördüğü hal ve konularda üyelerinden bir veya bir kaçına yetki vermesi veya ilgileri görevlendirmesi,
2. Konfederasyon, sendika veya sendika şubesinin kanunların ve tüzüğünün verdiği yetki çerçevesinde yönetilmesi, gelir ve gider hesaplarına ilişkin işlemlerin yapılması ve gelecek döneme ait bütçenin hazırlanarak genel kurula sunulması,
3. Genel kurulca verilecek diğer görevlerin yapılması.

YÖNETİM KURULU TOPLANTILARI:

Madde 17

Toplantı zamanı ve nisabı sendika veya konfederasyonun tüzüğünde belirtilir. Ancak toplantı nisabı üye tamsayısının salt çoğunluğunun altında tespit edilemez.

Karar nisabı mevcut üyelerin salt çoğunluğudur. Oyların eşitliği halinde başkanın katıldığı taraf bu çoğunluğu sağlamış sayılır.

Sendika ve konfederasyon yönetim kurullarının üye sayısı, ayrılmalar sebebiyle yedeklerin de getirilmesinden sonra, üye tamsayısının yarısından aşağı düşerse, genel kurul, mevcut yönetim kurulu üyeleri veya denetleme kurulu tarafından bir ay içinde toplantıya çağrılır. Çağrının yapılmaması halinde üyelerden birinin başvurması üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahallî mahkeme, üyeler arasından seçeceği üç kişiyi bir ay içinde genel kurulu toplamakla görevlendirir.

Şube yönetim kurulundaki ayrılmalar halinde yeni yönetim kurulunun seçilebilmesi için gerekli işlemler sendika yönetim kurulunca yapılır.Yönetim kurulu kararları, defterine yazılarak hazır üyelerce imzalanır.

DİSİPLİN KURULU:

Madde 18

Disiplin kurulu en az üç en çok beş üyeden oluşur. Disiplin kurulu, sendika veya konfederasyonun tüzüğüne, amaç ve ilkelerine aykırı hareket ettiği ileri sürülen üyeleri hakkında soruşturma yapar, üyelikten çıkarma dışındaki tüzüğünde gösterilen disiplin cezalarını verir ve sonucunu genel kurula ve diğer ilgililere bildirir.

Disiplin kurulu toplantıları hakkında yönetim kuruluna ilişkin 17 nci madde hükmü uygulanır.

DENETLEME KURULLARI VE DENETÇİLER:

Madde 19

Denetleme kurulu genel kurulca seçilecek üç denetçiden oluşur. Ancak şubelerde denetleme kurulu yerine bir denetçi ile yetinilebilir.

Denetleme kurulunun görev ve yetkileri şunlardır:

1. Yönetim kurulu faaliyetlerinin genel kurul kararlarına uygun olarak yapılıp yapılmadığının denetlenmesi,
2. Sendika veya konfederasyonun tüzüğüne uygun olarak idari ve mali denetlemede bulunulması,
3. Yönetim kurulundan genel kurulun olağanüstü toplantıya çağrılmasının istenmesi,
4. Sendika veya konfederasyonun tüzüğünde gösterilen diğer denetleme görevlerinin yapılması,
5. Denetleme raporunun hazırlanarak genel kurula sunulması.

Denetleme kurulu veya denetçinin çalışma esasları yönetim kurulu toplantılarına ilişkin 17 nci madde hükmü gözönünde bulundurularak sendika veya konfederasyonun tüzüğünde tespit edilir.

FESİH, İNFİSAH VE KAPATMA HALİNDE MALLARIN DEVRİ:

Madde 46 - (Değişik madde:25/05/1988-3449/12 md.)

Feshedilen veya infisah eden sendikaların mal varlığı tüzükle veya feshetme karar veren genel kurul kararı ile bu Kanuna göre kurulmuş aynı nitelikteki bir kuruluşa bırakılmış olmadıkça varsa üyesi bulunduğu konfederasyona devredilir.

- a) Devir, konfederasyonca kabul edilmediği takdirde,
- b) Feshedilen veya infisah eden sendika konfederasyon üyesi değilse,
- c) Feshedilen veya infisah eden konfederasyon ise ve birinci fıkrada zikredilen tüzük hükmü veya genel kurul kararı yoksa,
- d) Sendika ve konfederasyonlar mahkeme kararıyla kapatılmış ise,

Tasfiye neticesinde kalacak paralar, İş ve İşçi Bulma Kurumunca belirlenecek milli bankalardan birine yatırılır ve mallar bu Kuruma maledilir. Bu para ve mallar, işçileri mesleğe yönleltmek, işçilerin mesleki eğitimi ve rehabilitasyonu hizmetleri dışında kullanılamaz.

Para, mal ve bunların gelirlerinin kullanımı, en çok üyeye sahip işçi ve işveren konfederasyonu temsilcilerinin de katılacağı bir kurul tarafından karara bağlanır.

Para ve mallar, bu maddede belirtilen kuruluşlar dışında gerçek veya tüzel bir kişiye, kuruluşa, kuruma devredilemez. Feshedilen, infisah eden ve kapatılan sendika ve konfederasyon üyeleri arasında paylaşılır.

BEŞİNCİ KISIM: DENETİM VE MÜEYYİDELER BİRİNCİ BÖLÜM: DENETİM İDARİ VE MALİ DENETİM

Madde 47 - (Değişik madde: 26/06/1997 - 4277/5 md.)

Sendika ve konfederasyonlarda denetleme kurulları

veya denetçiler tarafından yapılacak idari ve mali denetimde yönetim ve işleyişin, gelir ve giderlerin, bunlarla ilgili işlemlerin kanun, tüzük ve genel kurul kararlarına uygun olup olmadığı incelenir.

Denetim esasları, işçi ve işveren konfederasyonlarının yazılı görüşleri alınarak hazırlanacak bir tüzükte gösterilir.

SEÇİMLERİN İPTALİ:

Madde 52

Hakim, 14 üncü madde hükmüne aykırı olarak seçim yapılması veya seçim sonuçlarını etkileyecek ölçüde bir usulsüzlük veya kanuna aykırı uygulama nedeniyle seçimlerin iptaline karar verdiği takdirde iki günden az ve yedi günden fazla bir süre içinde olmak üzere seçimlerin yenileneceği tarihi tespit ederek ilgili sendika, sendika şubesi veya konfederasyona bildirir. Belirlenen günde yalnız seçim yapılır ve seçim işlemleri 14 üncü madde ile kanunun öngördüğü diğer hükümlere uygun olarak yürütülür.

2908 SAYILI DERNEKLER KANUNU Derneklerin valiliklerce faaliyetten alıkonulması

Madde 54 - (Değişik: 3/7/1997 - 42793 md.)

Bir derneğin veya şubesinin faaliyetleri bakımından Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünün, milli güvenliğinin, kamu düzeninin, genel ahlakın, suç işlenmesini veya suçun devamını önlemenin yahut yakalamanın gerektirdiği ve gecikmesinde sakınca bulunan hallerde o derneğin merkezinin veya şubesinin bulunduğu ilin valiliği, gerekçeli bir kararla derneği veya şubeyi faaliyetten alı koyabilir. Valilik, men kararını yirmidört saat içinde asliye hukuk mahkemesinin onayına sunar. Mahkeme, valiliğin kararını onama veya kaldırma şeklindeki kararını kırksekiz saat içinde verir. Aksi halde, idari karar kendiliğinden yürürlükten kalkar.

Faaliyetten alıkonulma kararı suç teşkil eden filler sebebiyle alınmış ise, ilgili valilikçe düzenlenen dosyanın bir sureti en kısa zamanda Cumhuriyet savcılığına verilir.

Faaliyetten alıkonulan dernek şubesinin bulunduğu yerde men kararının geçerlik süresi içinde aynı derneğin başka bir şubesi açılmaz.

Faaliyetten alıkonulan derneklerin maddi ve hukuki varlıklarının korunması için mahalli sulh mahkemesince kayyım tayin edilir.

98 NOLU SÖZLEŞME

TEŞKİLATLANMA VE KOLLEKTİF MÜZAKERE HAKKI PRENSİPLERİNİN UYGULANMASINA MÜTEALLİK SÖZLEŞME

Bu sözleşme, ILO'nun temel haklara ilişkin 8 sözleşmesinden biridir.

ILO Kabul Tarihi: 18 Haziran 1949

Kanun Tarih ve Sayısı: 8 Ağustos 1951 / 5834

Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 14 Ağustos 1951 / 7884

Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim kurulu tarafından Sanfransisko'ya davet edilerek orada 18 Haziran 1949 da otuz ikinci toplantısını yapan Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Genel Konferansı, toplantı gündeminin 4 üncü maddesini teşkil eden Teşkilatlanma ve Kollektif Müzakere Hakkı prensiplerinin uygulanmasına müteallik muhtelif teklifleri kabul etmeye, bu tekliflerin Milletlerarası bir sözleşme şeklini almasına karar verdikten sonra, Bin dokuz yüz kırk dokuz yılı Temmuzunun birinci günü teşkilatlanma ve kollektif müzakere hakkına dair 1949 Sözleşmesi adını taşıyacak olan aşağıdaki Sözleşmeyi kabul eder:

MADDE 1

1. İşçiler çalışma hususunda sendika hürriyetine halel getirmeye matuf her türlü fark gözetici harekete karşı tam bir himayeden faydalanacaktır.

2. Böyle bir himaye bilhassa,

- a) Bir işçinin çalıştırılmasını, bir sendikaya girmemesi veya bir sendikadan çıkması şartına tabi kılmak;
- b) Bir sendikaya üye olması yahut çalışma saatleri dışında veya işverenin muvafakati ile çalışma saatlerinde sendika faaliyetlerine iştirak etmesinden dolayı bir işçiyi işinden çıkarmak veya başka suretle onu izrar etmek; maksatları güden hareketlere mütaallik hususlarda uygulanacaktır.

MADDE 2

1. İşçi ve işveren teşekkülleri, gerek doğrudan doğruya, gerek mümessilleri veya üyeleri vasıtasıyla birbirlerinin kuruluşları, işleyişleri ve idarelerini müdahalede bulunmalarına karşı gerekli surette himaye edileceklerdir.

2. Bilhassa işçi teşekküllerini bir işverenin veya bir işveren teşekkülünün kontrolüne tabi kılmaya, bir işverenin veya bir işveren teşekkülünün kendi nüfuzu altına alınmış işçi teşekkülleri ihdasını tahrir etmeye veya işçi teşekküllerinin mali yollarla veya başka bir şekilde desteklemeye matuf tedbirler, bu maddedeki manası ile müdahale hareketlerinden sayılır.

MADDE 3

Bundan önceki maddelerde tarif olunan "Teşkilatlanma hakkı"na riayet edilmesini sağlamak üzere icabettiği takdirde milli şartlara uygun teşkilat kurulacaktır.

MADDE 4

Çalışma şartlarını kollektif mukavelelerle tanzim etmek üzere işverenler veya işveren teşekkülleriyle işçi teşekkülleri arasında ihtiyari müzakere usulünden faydala-

nılmasını ve bu usûlün tam bir surette geliştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirmek için lüzumu halinde milli şartlara uygun tedbirler alınacaktır.

MADDE 5

1. Bu sözleşmede derpiş olunan teminatın ne gibi halde silahlı kuvvetler ve zabıta kuvvetlerine hangi ölçüde uygulanacağı milli mevzuatla tayin edilecektir.

2. Bu sözleşmenin bir üye tarafından onanması bu sözleşmede derpiş edilen teminatı silahlı kuvvetlere ve zabıta kuvvetleri mensuplarına veren mevcut bir kanuna karara teamüle veya antlaşmaya, Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Anayasasının 19 uncu maddesinin 8 inci paragrafında yazılı prensipler gereğince, hâle getirmez.

MADDE 6

Bu Sözleşme, Devlet memurlarının durumları ile alakalı değildir ve hiç bir surette, onların haklarına veya statülerine hâle getirmez.

MADDE 7

Bu Sözleşmenin resmi onama belgeleri Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne gönderilecek ve onun tarafından tescil edilecektir.

MADDE 8

1. Bu Sözleşme, onama belgeleri Genel müdür tarafından tescil edilmiş olan Milletlerarası Çalışma Teşkilatı üyelerini ilzam eder.

2. Bu Sözleşme iki üyenin onama belgeleri Genel Müdürlük tarafından tescil edildikten ancak on iki ay sonra yürürlüğe girer.

3. Bu Sözleşme, onu sonradan onayan üyeler için onama belgesinin tescil edilmesinden on iki ay sonra yürürlüğe girer.

MADDE 9

1. Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Anayasasının 35 inci maddesinin ikinci fıkrasına uygun olarak Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne gönderilecek olan beyanların şu hususları bildirmesi lazım gelirdir:

a) İlgili üyenin Sözleşme hükümlerinde hiçbir değişiklik yapılmadan uygulanacağını taahhüt ettiği ülkeler;

b) Sözleşme hükümlerinde değişiklikler yapılarak uygulanacağını taahhüt ettiği ülkeler ve bu değişikliklerin nelerden ibaret olduğu;

c) Sözleşmenin uygulanamayacağı ülkeler ve bu gibi hallerde sözleşmenin uygulanamamasının sebepleri;

d) Sözleşme hakkındaki kararını vaziyetin daha ziyade etkisine kadar talik ettiği ülkeler.

2. Bu maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerinde zikrolunan taahhütler, onamanın ayrılmaz kısımları olarak sayılacak ve aynı sonuçları doğuracaktır.

3. Her üye, bu maddenin birinci fıkrasının b) , c) ve d) bentleri gereğince, daha evvel yapmış olduğu beyanda mevcut ihtirazi kayıtların hepsinden veya bir kısmından yeni bir beyan ile vazgeçebilecektir.

4. Her üye, 11 inci madde hükümlerine uygun olarak, bu sözleşmenin fesh edilebileceği devreler zarfında, Genel Müdürlüğe, daha evvelki herhangi bir beyanın hükümlerini her hangi bir bakımdan değiştiren ve belirli ülkelerdeki durumu bildiren yeni bir beyan gönderebilecektir.

MADDE 10

1. Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Anayasasının 35 inci maddesinin 4 üncü ve 5 inci fıkraları uyarınca Genel Müdürlüğe gönderilen beyanlar, Sözleşme Hükümlerinin ülkede değişikliklerle mi yoksa değişiklik yapılmadan

mı uygulanacağını bildirmelidir; beyan, Sözleşme hükümlerinin değişiklikler kaydıyla uygulanacağını bildirdiği zaman, bu değişikliklerin nelerden ibaret olduğunu belirtmelidir.

2. İlgili üye yahut üyeler veya Milletlerarası Makam, daha evvelki bir beyanla bildirilen değişikliği ileri sürmek hakkından daha sonraki bir beyanla tamamen veya kısmen vazgeçebilecektir.

3. İlgili üye yahut üyeler veya Milletlerarası Makam 11 inci madde hükümlerine uygun olarak, Sözleşmenin feshedilebileceği devreler zarfında, Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne daha evvelki bir beyanla hükümlerinin herhangi bir başka bakımdan değiştiren ve bu Sözleşmenin uygulanması hususundaki durumu belirten yeni bir beyan gönderebilecektir.

MADDE 11

1. Bu Sözleşmeyi onayan her üye, onu, ilk yürürlüğe giriş tarihinden itibaren on yıllık bir devre sonunda, Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne göndereceği ve bu Müdürlüğün tescil edeceği bir ihbarname ile feshedebilir. Fesih, tescil tarihinden ancak bir yıl sonra muteber olacaktır.

2. Bu Sözleşmeyi onamış olup da, onu bundan evvelki fıkrada yazılı on yıllık devrenin bitiminden itibaren bir yıl zarfında, bu madde gereğince feshetmek ihtiyarını kullanmayan her üye, yeniden on yıllık müddet için bağlanmış olacak ve bundan sonra bu Sözleşmeyi, her on yıllık devre bitince, bu maddede derpiş olunan şartlar içinde feshedebilecektir.

MADDE 12

1. Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğü, Teşkilat üyeleri tarafından kendisine bildirilen bütün onama, beyan ve fesihlerin tescil olduğunu Milletlerarası Çalışma Teşkilatının bütün üyelerine tebliğ edecektir.

2. Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğü, kendisine gönderilen Sözleşmenin ikinci onama belgesinin tescil olduğunu teşkilat üyelerine tebliğ ederken, bu sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih hakkında teşkilat üyelerinin dikkatini çekecektir.

MADDE 13

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

MADDE 14

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

MADDE 15

1. Konferansın bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde ve yeni Sözleşme başkaca hükümleri ihtiva etmediği takdirde:

a) Tadil edici yeni Sözleşmenin bir üye tarafından onanması keyfiyeti, yukarıdaki 14 üncü madde nazara alınmaksızın ve fakat tadil edici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmiş olmak kaydı ve şartı ile bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini tazammun edecektir.

b) Tadil edici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren bu Sözleşme, üyelerin onamasına 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 16Bu Sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı şekilde muteberdir.

Not: 98 Sayılı Sözleşmenin çevirisinde “işçiler” sözcüğünün kullanılmış olmasına dayanarak, kamu emekçilerinin bu sözleşmeden yararlanamayacağı ileri sürülemez. Çünkü ILO açısından geçerli metinler ulusal dile çevrilen metinler değil İngilizce ve Fransızca orijinalleridir.98 sayılı sözleşmenin İngilizce metninde, “public secretary to the administration of the state” biçiminde yer alan ifade, “devlet yönetiminde görevli devlet memurları” veya “devlet adına erk kullanma yetkisi bulunan devlet memurları” şeklinde çevrilmesi gerekirken, “devlet memurları” biçiminde çevrilmiştir.

Aynı hata “işçi” ve “çalışan” sözcüklerinde de görülmektedir. 98 sayılı ILO sözleşmesinin yıllar önceki çevirisiyle, 87 sayılı ILO sözleşmesinin çevrilerek onaylanan orijinal metninde kullanılan “işçi” ve “çalışan” sözcüklerinin İngilizce ve Fransızca karşılıkları aynıdır (v/workers/ travaillleurs).

87 NOLU SÖZLEŞME

SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNE VE ÖRGÜTLENME HAKKININ KORUNMASINA İLİŞKİN SÖZLEŞME

Bu sözleşme, ILO'nun temel haklara ilişkin 8 sözleşmesinden biridir.

ILO Kabul Tarihi: 17 Haziran 1948

Kanun Tarih ve Sayısı: 25 Kasım 1992 / 3847

Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı: 22 Aralık 1992 / 21432 mükerrer

Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı: 8 Ocak 1993 / 93-3967

Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı: 25 Şubat 1993 / 21507

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından Sanfransisko’da toplantıya çağrılarak orada 17 Haziran 1948’de otuz birinci toplantısını yapan Uluslararası Çalışma Örgütü büyük Genel Konferansı, Toplantı gündeminin yedinci maddesini oluşturan sendika özgürlüğü ve örgütlenme hakkının korunması konusu ile ilgili çeşitli önerilerin bir sözleşme şeklinde kabulüne karar verdikten sonra, Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasasının Dibaçe kısmının, çalışanların durumunun iyileştirilmesini ve barışın sağlanmasını mümkün kılacak yollar arasında “örgütlenme özgürlüğü ilkesinin” vurgulamasını da açıklamış olduğunu, Filadelfiya beyannamesinin ifade ve dernek kurma özgürlüğünün devamlı bir ilerlemenin gerekli bir koşulu olduğunu yeniden vurgulamış ve duyurmuş bulunduğunu, Uluslararası Çalışma Konferansının otuzuncu toplantısında, Uluslararası düzenin esaslarını oluşturması gereken ilkeleri oybirliği ile kabul ettiğini, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu’nun, ikinci toplantısında, bu ilkeleri kendisine mal ettiğini ve Uluslararası Çalışma Örgütünü bir

veya bir kaç Uluslararası Sözleşmenin kabulüne olanak sağlayacak şekilde çabalarını sürdürmeye davet ettiğini, Gözönünde tutarak bin dokuz yüz kırk sekiz yılı Temmuz ayının İşbu dokuzuncu günü sendika özgürlüğüne ve örgütlenme hakkının korunmasına ilişkin 1948 Sözleşmesi adını taşıyacak olan aşağıdaki Sözleşmeyi kabul eder.

BÖLÜM I ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ

MADDE 1- Hakkında bu Sözleşmenin yürürlükte bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütünün her üyesi aşağıdaki hükümleri yerine getirmeyi üstlenir.

MADDE 2- Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler.

MADDE 3- 1. Çalışanların ve işverenlerin örgütleri tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptirler.
2. Kamu makamları bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden sakınmalıdırlar.

MADDE 4- Çalışanların ve işverenlerin örgütleri yönetsel yoldan feshedilme veya faaliyetten menedilmeye tabi tutulamazlar.

MADDE 5- Çalışanların ve işverenlerin örgütler, federasyon ve konfederasyon kurma ve bunlara üye olma ve her örgüt, federasyon veya konfederasyon, uluslararası çalışanlar ve işverenler örgütlerine katılma haklarına sahiptirler.

MADDE 6- Yukarıda yazılı 2,3 ve 4'üncü maddeler hükümleri çalışanların ve işverenlerin örgütlerinin federasyon ve konfederasyonları hakkında uygulanır.

MADDE 7- Çalışanların ve İşverenlerin örgütleriyle bunların federasyon ve konfederasyonlarının tüzel kişilik kazanmaları yukarıda yazılı 2,3, ve 4'üncü maddeler hükümlerinin uygulanmasını sınırlayacak nitelikte koşullara bağlanamaz.

MADDE 8- 1. Çalışanlar ve işverenlerle bunlara ait örgütler bu sözleşme ile kendilerine tanınmış olan hakları kullanmada, diğer kişiler veya örgütlenmiş topluluklar gibi, yasalara uymak zorundadırlar.
2. Yasalar, bu sözleşme ile öngörülen güvencelere zarar verecek şekilde uygulanamaz.

MADDE 9- 1. Bu sözleşmede öngörülen güvencelerin silahlı kuvvetlere ve polis mensuplarına ne ölçüde uygulanacağı ulusal mevzuatla belirlenir.
2. Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasasının 19 uncu maddesinin 8 inci paragrafı ile konulan ilkelere uygun olarak; bu Sözleşmenin bir üye tarafından onanması durumuna silahlı kuvvetler ve polis mensuplarına bu Sözleşmede öngörülen güvenceleri sağlayan yürürlükteki herhangi bir yasa, karar, adet veya antlaşmayı etkilemeyecektir.

MADDE 10- Bu sözleşmede "örgüt" terimi, çalışanların veya işverenlerin çıkarlarına hizmet ve bu çıkarları savunma amacını güden çalışanların ve işverenlerin her türlü kuruluşunu ifade eder.

BÖLÜM II ÖRGÜTLENME HAKKININ KORUNMASI

MADDE 11- Hakkında bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütünün her üyesi, çalışanların ve işverenlerin örgütlenme hakkını serbestçe

kullanmalarını sağlamak amacıyla gerekli ve uygun bütün önlemleri almakla yükümlüdür.

BÖLÜM III ÇEŞİTLİ HÜKÜMLER

MADDE 12- 1. Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası 1946 değişiklik belgesi ile değiştirilmiş bulunan Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasasının 35 inci maddesinde sözü edilen fakat bu suretle değiştirilmiş adı geçen maddenin 4 üncü ve 5 inci fıkralarında yazılı ülkeler dışında kalan ülkelerle ilgili olarak, bu Sözleşmeyi onayan örgütün her üyesi, aşağıdaki hususları bildiren bir açıklamayı onama belgesi ile birlikte veya onanmasından sonra mümkün olan en kısa bir süre içinde Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne gönderecektir:

- a) Hakkında Sözleşme hükümlerinin hiç bir değişiklik yapılmadan uygulanacağını taahhüt ettiği ülkeler
- b) Sözleşme hükümlerinde değişikliklerle uygulanacağını taahhüt ettiği ülkeler ve bu değişikliklerin nelerden ibaret olduğu;
- c) Sözleşmenin uygulanamayacağı ülkeler ve bu gibi hallerde sözleşmenin uygulanamamasının nedenleri;
- d) Haklarındaki kararını saklı tuttuğu ülkeler.

2. Bu maddenin birinci paragrafının (a) ve (b) bentlerinde sözü edilen taahhütler, onamanın ayrılmaz kısımları sayılacak ve onama kuvvetine sahip olacaktır.

3. Her üye bu maddenin 1 inci paragrafının (b),(c) ve (d) bentleri gereğince daha önce yapmış olduğu açıklamada mevcut çekincelerin hepsinden veya bir kısmından, yeni bir açıklama ile vazgeçebilecektir.

4. Her üye 16 ncı madde hükümlerine uygun olarak bu Sözleşmenin feshedilebileceği süreler zarfında Genel Müdürlüğe, daha önceki herhangi bir açıklamanın hükümlerini başka herhangi bir bakımdan değiştiren ve belirli ülkelerdeki mevcut durumu bildiren yeni bir açıklama gönderebilecektir.

MADDE 13- 1. Bu Sözleşmede ele alınan konular anavatana dışı bir ülkenin makamlarının bizzat kendi yetkisi çerçevesi içine girdiği zaman o ülkenin uluslararası ilişkilerinden sorumlu olan üye, adı geçen ülkenin hükümetiyle uyularak Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne, o ülke adına bu Sözleşmedeki yükümlülükleri kabul ettiğine ilişkin bir açıklama gönderebilecektir.

2. Bu sözleşmedeki yükümlülüklerin kabulünü bildiren bir açıklama Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne:

- a) ortak otoriteleri altında bulunan bir ülke için Örgütün iki veya daha fazla üyesi;
- b) Birleşmiş Milletler antlaşması hükümleri yahut 0 ülke hakkında yürürlükte olan herhangi bir diğer hüküm gereğince o ülkenin yönetiminden sorumlu bulunan uluslararası bir makam tarafından gönderilebilir.

3. Bu maddenin yukarıdaki paragraflarındaki hükümler uyarınca Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne gönderilen açıklamalar Sözleşme hükümlerinin ilgili ülkede değişiklik yapılmadan mı yoksa değişikliklerle uygulanacağını bildirecektir; açıklama Sözleşme hükümlerinin değişiklikler kaydıyla uygulanacağını bildirdiği zaman, bu değişikliklerin nelerden ibaret olduğunu açık olarak gösterecektir.

4. İlgili üye, üyeler veya uluslararası makam, daha önceki bir açıklamayla bildirilen değişikliğe baş vurma

hakkından daha sonraki bir açıklamayla tamamen veya kısmen yaz geçebilecektir.

5. ilgili üye, üyeler ve ya uluslararası makam, 16 ncı madde hükümlerine uygun olarak bu Sözleşmenin feshedilebileceği devreler süresince Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne daha önceki herhangi bir açıklamanın hükümlerinin başka herhangi bir bakımdan değiştirme ve Sözleşmenin uygulanması bakımından mevcut durumu belirten yeni bir açıklama gönderebilecektir.

BÖLÜM IV SON HÜKÜMLER

MADDE 14- Bu Sözleşmenin kesin onama belgeleri Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne gönderilir ve onun tarafından kaydedilir.

MADDE 15- 1. Bu Sözleşme ancak onama belgeleri Genel Müdür tarafından kaydedilmiş olan Uluslararası Çalışma Örgütü üyelerini bağlar.

2. Bu Sözleşme, iki üyenin onama belgesi Genel Müdür tarafından kaydedildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girer.

3. Daha sonra bu Sözleşme, onu onayan her üye için, onama belgesi kaydedildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girer.

MADDE 16- 1. Bu sözleşmeyi onayan her üye ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıllık bir süre sonunda Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne göndereceği bu müdürün kaydedeceği bir belge ile feshedebilir. Fesih, kayıt tarihinden ancak bir yıl sonra geçerli olur.

2. Bu sözleşmeyi onamış olup da onu bundan önceki

fıkarda sözü edilen on yıllık sürenin bitiminden itibaren bir yıllık süre içinde bu madde gereğince feshetmek seçeneğini kullanmayan her üye yeniden on yıllık bir süre için bağlanmıştır ve bundan sonra bu sözleşmeyi, her on yıllık süre bitince, bu maddenin içerdiği koşullar içinde feshedebilir.

MADDE 17- 1. Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Örgüt üyeleri tarafından kendisine bildirilen, bütün onama ve fesihlerin kaydedildiğini Uluslararası Çalışma Örgütünün bütün üyelerine duyurur.

2. Genel Müdür kendisine gönderilen Sözleşmenin İkinci onama belgesinin kaydedildiğini örgüt üyelerine duyururken bu sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih hakkında örgüt üyelerinin dikkatini çeker.

MADDE 18- Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, yukarıdaki maddeler gereğince kaydetmiş olduğu bütün onama ve fesihlere ilişkin tam bilgileri, Birleşmiş Milletler Antlaşmasının 102 nci maddesi uyarınca kaydedilmek üzere Birleşmiş Milletler Genel sekreterine ulaştırır.

MADDE 19- Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu, gerekli gördüğü zaman bu sözleşmenin uygulanması hakkındaki bir raporu Genel Konferansa sunar ve onun tamamen veya kısmen değiştirilmesi konusunun Konferans gündemine alınması gereği hakkında karar verir.

MADDE 20- 1. Konferansın bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde ve yeni sözleşme aksini öngörmediği takdirde:
a) Değiştirici yeni sözleşmenin bir üye tarafından onanması durumu yukarıdaki 16 ncı madde dikkate alınmaksızın ve değiştirici yeni Sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartı ile, bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini gerektirir.

b) Değiştirici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren bu Sözleşme üyelerin onamasına artık açık bulundurulamaz.

2. Bu sözleşme, onu onayıp da Değiştirici Sözleşmeyi onamamış bulunan üyeler için, herhalde şimdiki şekli ve içeriği olmakta devam eder.

MADDE 21- Bu Sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı şekilde geçerlidir.

151 NOLU SÖZLEŞME

KAMU HİZMETİNDE ÖRGÜTLENME HAKKININ KORUNMASI VE İSTİHDAM KOŞULLARININ BELİRLENMESİ YÖNTEMLERİNE İLİŞKİN SÖZLEŞME

ILO Kabul Tarihi: 7 Haziran 1978

**Kanun Tarih ve Sayısı: 25 Kasım 1992 / 3848 Resmî
Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı: 11 Aralık 1992 /
21432-Mükerrer**

**Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı: 8 Ocak
1993 / 93-3967**

**Resmî Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı: 25 Şubat 1993
/ 21507**

Uluslararası Çalışma Örgütü Yönetim Kurulu tarafından Cenevre’de toplantıya çağrılan ve 7 Haziran 1978 tarihinde toplanan Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı 64’üncü oturumunda,

1948 tarihli Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Hakkında Sözleşmenin 1949 tarihli Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin Sözleşme’nin ve 1971 tarihli İşçi Temsilcileri Hakkında Tavsiyenin hükümlerini not ederek, 1949 tarihli Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin Sözleşme’nin bazı kamu görevlisi kategorilerini

kapsamadığını ve 1971 tarihli İşçi Temsilcileri Hakkında Sözleşmenin ve Tavsiye kararının işletmedeki işçi temsilcilerine uygulandığını gözönüne alarak, Bir çok ülkede kamu hizmeti faaliyetlerinin kapsamının önemli ölçüde genişlediğini ve kamu mercileriyle kamu görevlilerinin örgütleri arasında sağlam çalışma ilişkilerinin gerekliliğini not ederek,

Üye devletlerin siyasi, sosyal ve ekonomik sistemlerin büyük ölçüde çeşitliliğini ve uygulamadaki farklılıkları (örneğin, merkezi ve yerel makamlarından her birinin karşılıklı görevleri, federal, eyalet ve taşra makamlarının görevleri, Devlet işletmelerinin ve özerk veya yarı özerk çeşitli tipte kamu kuruluşlarının görevleri ve çalışma ilişkilerinin mahiyeti ile ilgili olarak) gözönünde tutarak,

Uluslararası bir belgenin uygulama alanının belirlenmesinde ve bu belgeyle ilgili tanımların kabulünde bir çok ülkede kamu sektöründeki çalışmayla özel sektördeki çalışma arasında mevcut farklılıklar nedeniyle ortaya çıkan özel sorunları, 1949 tarihli Örgütlenme Hakkı ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin Sözleşme’nin ilgili hükümlerinin kamu görevlilerine uygulanması konusunda ortaya çıkan yorum güçlüklerini ve Uluslararası Çalışma Örgütü’nün kontrol organlarının bazı hükümetlerin bu hükümleri kamu görevlilerinin büyük bir kısmını bu sözleşmenin uygulama alanının dışında bırakacak biçimde uyguladıklarını bir çok defa müşahade etmiş olduklarını gözönüne alarak,

Oturum gündeminin 5 inci maddesini oluşturan “Kamu Hizmetinde Örgütlenme Özgürlüğüne ve Kamu Kesiminde İstihdam Koşullarını Belirleme Usulüne İlişkin “çeşitli bazı önerilerin kabulüne karar verdikten sonra, Bu önerilerin uluslararası bir sözleşme biçimini almasına karar vererek, 1978 tarihli “ Kamu Kesiminde Çalışma İlişkileri Sözleşmesi” adını alan aşağıdaki sözleşme’yi bugün 27 Haziran 1978 tarihinde kabul etmiştir.

BÖLÜM I UYGULAMA ALANI VE TANIMLAR

MADDE 1

1. Bu Sözleşme, diğer uluslararası çalışma sözleşmelerinde bu kesime uygulanabilecek daha elverişli hükümler bulunmadığı durumlarda kamu makamlarınca çalıştırılan herkese uygulanır.

2. Bu Sözleşmede öngörülen güvencelerin, görevleri izlenecek politikaları belirleme ve yönetim işleri kabul edilen üst düzey görevlilere veya çok gizli nitelikte görevler ifa edenlere hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla belirlenecektir.

3. Bu Sözleşme öngörülen güvencelerin silahlı kuvvetlere ve polise ne ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla belirlenecektir.

MADDE 2

Bu Sözleşmenin uygulanması bakımından “Kamu Görevlisi” deyimini işbu Sözleşmenin 1 inci maddesi uyarınca Sözleşme’nin kapsamına giren herhangi bir kimse anlamına gelir.

MADDE 3

Bu Sözleşmenin uygulanması bakımından “Kamu Görevlileri Örgütü” deyimini oluşumu ne olursa olsun amacı kamu görevlilerinin çıkarlarını savunmak ve geliştirmek olan herhangi bir örgüt anlamına gelir.

BÖLÜM II ÖRGÜTLENME HAKKININ KORUNMASI

MADDE 4

1. Kamu görevlileri, çalıştırılmaları konusunda sendikalaşma özgürlüğüne hanel getirecek her türlü ayrımcılığa karşı yeterli korumadan yararlanacaklardır.

2. Böyle bir koruma, özellikle aşağıdaki amaçlara yönelik tasarruflara karşı uygulanacaktır:

- a) Kamu görevlilerinin çalıştırılmalarını, bir kamu görevlileri örgütüne katılmama veya üyelikten ayrılma koşuluna bağlamak,
- b) Bir kamu görevlisini, bir kamu görevlileri örgütüne üyeliği veya böyle bir örgütün normal faaliyetlerine katılması nedenleriyle işten çıkarmak veya ona zarar vermek.

MADDE 5

1. Kamu görevlileri örgütleri, kamu makamlarından tamamen bağımsız olacaklardır.

2. Kamu görevlileri örgütleri kuruluş, işleyiş veya yönetimlerinde kamu makamlarının her türlü müdahalesine karşı yeterli korumadan yararlanacaklardır.

3. Bir kamu makamının tahakkümü altında kamu görevlileri örgütlerinin kuruluşunu geliştirmeye veya kamu görevlileri örgütlerini bir kamu makamının kontrolü altında tutmak amacıyla mali veya diğer biçimlerde desteklemeye yönelik önlemler bu madde bakımından müdahaleci faaliyetler olarak kabul edilecektir.

BÖLÜM III KAMU GÖREVLİLERİ ÖRGÜTLERİNE SAĞLANACAK KOLAYLIKLAR

MADDE 6

1. Kamu görevlilerinin tanınan örgütlerinin temsilcilerine, çalışma saatleri içinde veya dışında görevlerini çabuk ve etkin bir biçimde yerine getirmelerine olanak verecek şekilde kolaylıklar sağlanacaktır.

2. Bu tür kolaylıkların sağlanması idarenin veya

hizmetin etkin işleyişini engellemeyecektir.

3. Bu kolaylıkların niteliği ve kapsamı, bu sözleşmenin 7'nci maddesinde belirtilen yöntemlere göre veya diğer uygun yöntemlerle belirlenecektir.

BÖLÜM IV

ÇALIŞMA KOŞULLARININ BELİRLENMESİ YÖNTEMLERİ

MADDE 7

Kamu görevlileri ve kamu makamları arasında çalışma koşullarının görüşülmesine olanak veren yöntemlerin ve kamu görevlileri temsilcilerinin anılan koşulların belirlenmesine katılmalarını sağlayan başka her türlü yöntemin en geniş biçimde geliştirilmesi ve kullanılmasını teşvik için gerektiğinde ulusal koşullara uygun önlemler alınacaktır.

BÖLÜM V UYUŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜMÜ

MADDE 8

Çalışma koşullarının belirlenmesiyle ilgili olarak ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümü ulusal koşullara uygun olarak ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümü ulusal koşullara uygun olarak taraflar arasında görüşme yoluyla veya ilgili tarafların güvenini sağlayacak şekilde kurulan arabuluculuk, uzlaştırma veya tahkim gibi bağımsız ve tarafsız mekanizmalardan yararlanılarak araştırılacaktır.

BÖLÜM VI KİŞİSEL VE SİYASİ HAKLAR

MADDE 9

Kamu görevlileri, diğer çalışanlar gibi yalnızca görevlerinin niteliğinden ve statülerinden kaynaklanan

yükümlülüklerine bağlı olarak örgütlenme özgürlüğünün normal olarak uygulanması için gerekli kişisel ve siyasi haklardan yararlanacaklardır.

BÖLÜM VII SON HÜKÜMLER

MADDE 10

Bu Sözleşmenin kesin onama belgeleri Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne gönderilir ve onun tarafından kaydedilir.

MADDE 11

1. Bu Sözleşme, ancak onama belgeleri Genel Müdürlük tarafından kaydedilmiş olan Uluslararası Çalışma Örgütü üyelerini bağlar.

2. Bu Sözleşme, iki üyenin onama belgesi Genel Müdürlük tarafından kaydedildiği tarihten 12 ay sonra yürürlüğe girer.

3. Daha sonra bu Sözleşme, onayan her üye için onama belgesinin kaydedildiği tarihten 12 ay sonra yürürlüğe girer.

MADDE 12

1. Bu Sözleşme'yi onayan her üye, onu ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıllık bir süre sonunda Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne göndereceği ve Genel Müdürlük kaydedeceği bir belge ile feshedebilir. Fesih, kayıt tarihinden bir yıl sonra geçerli olur.

2. Bu Sözleşme'yi onamış olup da bundan önceki fıkrada sözü edilen on yıllık sürenin bitiminden itibaren bir yıl süresince ve bu madde gereğince feshetmek seçeneğini kullanmayan her üye yeniden on yıllık bir süre için bağlanmış olur ve bundan sonra bu Sözleşmeyi her on yıllık sürenin bitiminde bu maddenin içerdiği koşullarla feshedebilir.

MADDE 13

1. Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü örgüt üyeleri tarafından kendisine bildirilen bütün onama ve fesihlerin kaydedilmesinden Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bütün üyelerini haberdar eder.

2. Genel Müdür kendisine gönderilen Sözleşme'nin ikinci onama belgesinin kaydedildiğini Örgüt üyelerine duyururken bu Sözleşme'nin yürürlüğe gireceği tarih hakkında Örgüt üyelerinin dikkatini çeker.

MADDE 14

Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü yukarıdaki maddeler gereğince kaydetmiş olduğu bütün onama ve fesihlere ilişkin tam bilgileri Birleşmiş Milletler Antlaşması'nın 102'inci maddesi uyarınca kaydedilmek üzere Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine ulaştırır.

MADDE 15

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu gerekli gördüğü zaman bu Sözleşme'nin uygulanması hakkında bir raporu Genel Konferansa sunar ve onun tamamen veya kısmen değiştirilmesi konusunun Konferans gündemine alınması gereği hakkında karar verir.

MADDE 16

1. Konferansın bu Sözleşme'yi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde ve yeni Sözleşme aksini öngörmediği takdirde:

- a) Değiştirici yeni Sözleşmenin bir üye tarafından onanması durumu, yukarıdaki 12'inci madde dikkate alınmaksızın ve değiştirici yeni sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartı ile bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini gerektirir.
- b) Değiştirici yeni sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bu Sözleşme artık üyelerin onamasına açık bulunmaz.

2. Bu Sözleşme, onu onayıp da Değiştirici Sözleşme'yi onamamış bulunan üyeler için herhalde şimdiki şekil ve içeriği ile geçerli olmakta devam eder.

MADDE 17

Bu Sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı derecede muteberdir.

AVRUPA SOSYAL ŞARTI **Strazburg, 3 Mayıs 1996** (Gözden Geçirilmiş)

Türkiye'nin çekince koyduğu 5 ve 6. maddeler;

Madde 5:

Örgütlenme hakkı

Âkit Taraflar, çalışanların ve işverenlerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurma ve bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak veya desteklemek amacıyla ulusal yasanın bu özgürlüğü zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi; taahhüt ederler.

Bu maddede öngörülen güvencelerin, güvenlik güçleri bakımından hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla ya da yönetmeliklerle belirlenir. Bu güvencelerin silahlı kuvvetler mensuplarına uygulanmasına ilişkin ilke ile bu kesime hangi düzeyde uygulanacağı, yine ulusal yasalar ya da yönetmeliklerle saptanır.

Madde 6:

Toplu pazarlık hakkı

Âkit Taraflar, toplu pazarlık hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

1- Çalışanlar ve işverenler arasındaki ortak görüşmeleri teşvik etmeyi;

2- Gerekli ve uygun olduğu durumlarda, toplu sözleşme yoluyla ücretlerin ve iş koşullarının düzenlenmesi amacıyla işverenlerin ya da işveren örgütlerinin çalışanların örgütleriyle isteğe bağlı görüşmelerini sağlayacak yolları teşvik etmeyi;

3- İş uyuşmazlıklarının çözümünü için uygun uzlaştırma ve isteğe bağlı hakemlik sisteminin kurulmasını ve işletilmesini teşvik etmeyi;
taahhüt eder ve

4- Menfaat uyuşmazlığı durumunda çalışanların ve işverenlerin, daha önce yapılan toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülüklerle bağlı olmak koşuluyla grev hakkı dahil, toplu eylem hakkını tanır.

AVRUPA SOSYAL ŞARTI **Strazburg, 3 Mayıs 1996** (Gözden Geçirilmiş)

Başlangıç

Bu Şartı imzalayan Avrupa Konseyine üye Hükümetler;

Avrupa Konseyi hedefinin, kendilerinin ortak mirası olan ideal ve ilkelerin gerçekleştirilmesi ve korunması amacıyla üyeleri arasında daha güçlü bir birliğin sağlanması ve özellikle İnsan hakları ve temel özgürlüklerin gerçekleştirilmesi ve sürdürülmesi yoluyla sosyal ve ekonomik gelişmenin kolaylaştırılması olduğunu dikkate alarak;

Avrupa Konseyine üye Devletlerin, 4 Kasım 1950 tarihinde Roma'da imzalanmış olan İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunması Avrupa Sözleşmesi ile 20 Mart 1952 tarihinde Paris'te imzaya açılan Ek Protokollerde, halklarına bu belgelerde belirtilen sivil ve siyasi özgürlükleri sağlamayı kabul ettiklerini dikkate alarak;

Avrupa Konseyi üyesi Devletlerin 18 Ekim 1961

tarihinde Torino'da imzaya açılmış olan Avrupa Sosyal Şartı ve buna ek Protokollerde halklarına, yaşam standartlarını ve sosyal refah düzeyini yükseltmek için bu belgelerde belirtilen sosyal hakları sağlamayı kabul ettiklerini dikkate alarak;

5 Kasım 1990 tarihinde Roma'da yapılan İnsan Hakları konusunda Bakanlar Konferansında, bir yandan bütün insan haklarının, bunlar kişisel, siyasal, ekonomik, sosyal ya da kültürel olsun, bölünmezliğinin korunması, diğer yandan Avrupa Sosyal Şartı'na yeni bir atılım kazandırılması gereğinin vurgulandığını anımsatarak;

21 ve 22 Ekim 1991 tarihinde Torino'da yapılan Bakanlar Konferansı sırasında kararlaştırıldığı gibi, özellikle Şart metninin kabul edildiği tarihten bu yana ortaya çıkan temel sosyal değişimleri dikkate almak için Şartın içeriğinin güncelleştirilmesi ve uyarlanması konularında kararlı olarak;

Şarta yeni haklar eklemek ve Şartın değişik biçimiyle güvence altına alınan haklar ile 1988 tarihli Ek Protokolle güvence altına alınan hakların, Avrupa Sosyal Şartı'nın yerini almak üzere hazırlanan Değiştirilmiş bir Şartta yer almasının yararının bilincinde olarak;
Aşağıdaki hususlarda mutabık kalmışlardır.

BÖLÜM I:

Âkit Taraflar, ulusal ve uluslararası nitelikteki tüm uygun yollarla aşağıdaki hak ve ilkelerin etkili bir biçimde gerçekleştirileceği koşullara ulaşmayı politikalarının amacı sayarlar:

- 1- Herkes, özgürce edinebildiği bir işle yaşamını sağlama fırsatına sahiptir.
- 2- Tüm çalışanların adil çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır.
- 3- Tüm çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır.
- 4- Tüm çalışanların, kendileri ve ailelerine iyi bir

yaşam düzeyi sağlamak için yeterli adil bir ücret alma hakkı vardır.

5- Tüm çalışanlar ve işverenler, ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak amacıyla ulusal ve uluslararası kuruluşlar düzeyinde örgütlenme özgürlüğüne sahiptir.

6- Tüm çalışanlar ve işverenler, toplu pazarlık hakkına sahiptir.

7- Çocuklar ve gençler, uğrayacakları bedensel ve manevî tehlikelere karşı özel korunma hakkına sahiptir.

8- Çalışan kadınlar, anne olmaları durumunda, özel korunma hakkına sahiptir.

9- Herkesin, kişisel ilgi ve yeteneklerine göre bir mesleği seçmesine yardımcı olacak uygun mesleki yönlendirme imkanına sahip olma hakkı vardır.

10- Herkesin, mesleki eğitim için uygun imkanlara sahip olma hakkı vardır.

11- Herkes, ulaşılabilir en yüksek sağlık düzeyinden yararlanmasını mümkün kılacak her türlü önlemden yararlanma hakkına sahiptir.

12- Tüm çalışanlar ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler, sosyal güvenlik hakkına sahiptir.

13- Yeterli kaynaklardan yoksun olan herkes, sosyal ve tıbbi yardım alma hakkına sahiptir.

14- Herkes sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkına sahiptir.

15- Özürlüler toplumsal yaşamda bağımsız olma, sosyal bütünleşme ve toplumsal yaşama katılma hakkına sahiptir.

16- Toplumun temel birimi olarak aile, tam gelişmesini sağlamaya yönelik uygun sosyal, hukuksal ve ekonomik korunma hakkına sahiptir.

17- Çocuklar ve gençler uygun sosyal, hukuksal ve ekonomik korunma hakkına sahiptir.

18- Herhangi bir Âkit Tarafın vatandaşları, inandırıcı sosyal ve ekonomik nedenlere dayanan kısıtlamalar saklı kalmak kaydıyla, diğer bir Âkit Taraf ülkesinde, o ülke vatandaşlarıyla eşit koşullar altında kazanç getirici herhangi bir işte çalışma hakkına sahiptir.

19- Bir Âkit Taraf vatandaşı olan göçmen işçiler ve bunların aileleri herhangi bir başka Âkit Taraf ülkesinde korunma ve yardım alma hakkına sahiptir.

20- Tüm çalışanlar, istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkına sahiptir.

21- Çalışanlar, işletmede bilgilendirilme ve danışılma hakkına sahiptir.

22- Çalışanlar işletmedeki çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkına sahiptir.

23- Her yaşlı insan sosyal korunma hakkına sahiptir.

24- Tüm çalışanlar, iş akdinin sona erdiği durumlarda korunma hakkına sahiptir.

25- Tüm çalışanlar, işverenlerinin aciz haline düşmesi durumunda alacak taleplerinin korunması hakkına sahiptir.

26- Tüm çalışanlar, onurlu çalışma hakkına sahiptir.

27- Ailevi sorumlulukları olan ve çalışan ya da çalışmak isteyen herkes, herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmadan ve ailevi sorumluluklarıyla çalışması arasında, olabildiğince, uyumsuzluk olmadan bunu gerçekleştirme hakkına sahiptir.

28- İşletmelerde çalışanların temsilcileri kendilerine zarar veren eylemlere karşı korunma hakkına sahiptir ve görevlerini yerine getirmek için uygun imkanlarla desteklenmelidirler.

29- Tüm çalışanlar toplu işten çıkarma sürecinde bilgilendirilme ve danışılma hakkına sahiptir.

30- Herkes, yoksulluğa ve toplumsal dışlanmaya karşı korunma hakkına sahiptir.

31- Herkes konut edinme hakkına sahiptir.

BÖLÜM II:

Âkit Taraflar kendilerini, III. Bölümde belirtildiği gibi, aşağıdaki madde ve fıkralarda yer alan yükümlülüklerle bağlı saymayı; taahhüt ederler.

Madde 1:

Çalışma hakkı

Âkit Taraflar çalışma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

- 1- Tam istihdamı gerçekleştirmek amacıyla olabildiğince yüksek ve istikrarlı bir istihdam düzeyine ulaşmayı ve bu düzeyi korumayı başta gelen amaç ve sorumluluklarından biri saymayı;
 - 2- Çalışanların özgürce edindikleri bir işle yaşamlarını sağlama haklarını etkili bir biçimde korumayı;
 - 3- Tüm çalışanlar için ücretsiz iş bulma hizmetlerini kurmayı ya da sürdürmeyi;
 - 4- Uygun mesleğe yöneltme, eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerini sağlamayı ya da teşvik etmeyi;
- taahhüt ederler.

Madde 2:

Adil çalışma koşulları hakkı

Âkit Taraflar, adil çalışma koşullarına sahip olma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

- 1- Verimlilik artışı ve ilgili diğer etkenler izin verdiği ölçüde haftalık çalışma süresinin aşamalı olarak azaltılmasını öngören makul günlük ve haftalık çalışma saatleri sağlamayı;
- 2- Ücretli resmi tatil imkanı sağlamayı;
- 3- En az dört haftalık ücretli yıllık izin sağlamayı;
- 4- İçinde bulunulan tehlikeli ve sağlığa zararlı işlerdeki

riski ortadan kaldırmayı ve bu risklerin henüz yeterince azaltılmadığı ya da kaldırılamadığı durumlarda bu işlerde çalışanlara ücretli ek izin verilmesini veya bunların çalışma saatlerinin azaltılmasını sağlamayı;

- 5- İlgili ülke veya yörenin geleneklerine göre dinlenme günü olarak kabul edilen günle olabildiğince bağdaşmak üzere, haftalık bir dinlenme günü sağlamayı;
- 6- Çalışanların, derhal ve en geç çalışmaya başladıkları tarihten itibaren iki ay içinde, sözleşmenin ya da iş ilişkisinin asli unsurları hakkında yazılı olarak bilgilendirilmelerini sağlamayı;
- 7- Gece çalışması yapan çalışanların, yaptıkları işin özellikleri göz önünde tutularak alınacak önlemlerden yararlanmalarını sağlamayı;

taahhüt ederler.

Madde 3:

Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı

Âkit Taraflar, işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkını en aza indirmek yoluyla, çalışma sırasında ortaya çıkan ya da bununla bağlantılı olan hastalıkları ve kazaları önlemeyi;

- 1- İş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamı hakkında tutarlı bir ulusal politika oluşturmayı, uygulamayı ve bunu belli aralıklarla gözden geçirmeyi, bu politikanın temel hedefi, iş güvenliği ve iş sağlığını iyileştirmeyi ve özellikle çalışma ortamının doğasından kaynaklanan tehlike sebeplerini en aza indirmek yoluyla, çalışma sırasında ortaya çıkan ya da bununla bağlantılı olan hastalıkları ve kazaları önlemeyi;
- 2- Güvenlik ve sağlık alanlarında yönetmelikler hazırlamayı;
- 3- Denetim yoluyla bu yönetmeliklerin uygulanmasını sağlamayı;
- 4- Tüm çalışanlar için, aslen koruma ve danışmanlık işlevlerine sahip iş sağlığı hizmetlerinin geliştirilmesini desteklemeyi; taahhüt ederler.

Madde 4:

Adil bir ücret hakkı

Âkit Taraflar, adil bir ücret hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

1- Çalışanların kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı;

2- Özel durumlara ilişkin istisnalar dışında, çalışanların fazla mesai karşılığında zamlı ücret alma hakkına sahip olduklarını tanımayı;

3- Çalışan erkekler ile kadınların eşit işe eşit ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı;

4- Tüm çalışanların, işlerine son verilmeden önce makul bir bildirim süresi verilmesi hakkını tanımayı;

5- Ücretlerden ancak, ulusal yasalar veya yönetmeliklerle belirlenmiş ya da toplu sözleşmeler veya hakem kararıyla saptanmış koşullar ve ölçüler içinde kesinti yapılmasına izin vermeyi;

taahhüt ederler.

Bu hakların kullanılması, özgürce yapılmış toplu sözleşmeler, yasal ücret saptama usulleri veya ulusal koşullara uygun başka yollarla sağlanır.

Madde 5:

Örgütlenme hakkı

Âkit Taraflar, çalışanların ve işverenlerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurma ve bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak veya desteklemek amacıyla ulusal yasanın bu özgürlüğü zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi; taahhüt ederler.

Bu maddede öngörülen güvencelerin, güvenlik güçleri bakımından hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla ya da yönetmeliklerle belirlenir. Bu güvencelerin silahlı kuvvetler mensuplarına uygulanmasına ilişkin ilke ile bu kesime hangi düzeyde uygulanacağı, yine ulusal

yasalar ya da yönetmeliklerle saptanır.

Madde 6:

Toplu pazarlık hakkı

Âkit Taraflar, toplu pazarlık hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

1- Çalışanlar ve işverenler arasındaki ortak görüşmeleri teşvik etmeyi;

2- Gerekli ve uygun olduğu durumlarda, toplu sözleşme yoluyla ücretlerin ve iş koşullarının düzenlenmesi amacıyla işverenlerin ya da işveren örgütlerinin çalışanların örgütleriyle isteğe bağlı görüşmelerini sağlayacak yolları teşvik etmeyi;

3- İş uyuşmazlıklarının çözümü için uygun uzlaştırma ve isteğe bağlı hakemlik sisteminin kurulmasını ve işletilmesini teşvik etmeyi;

4- Menfaat uyuşmazlığı durumunda çalışanların ve işverenlerin, daha önce yapılan toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülüklerle bağlı olmak koşuluyla grev hakkı dahil, toplu eylem hakkını tanıır.

Madde 7:

Çocukların ve gençlerin korunması hakkı

Âkit Taraflar, çocukların ve gençlerin korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

1- Çocukların sağlık, ahlak ve eğitimleri için zararlı olmayacağı belirlenen hafif işlerde çalıştırılmaları durumu dışında asgari çalışma yaşının 15 olmasını sağlamayı;

2- Tehlikeli veya sağlığa zararlı olduğu öngörülen işlerde, asgari çalışma yaşının 18 olmasını sağlamayı;

3- Henüz zorunlu eğitim çağında olanların, eğitimlerinden tam anlamıyla yararlanmalarını engelleyecek işlerde çalıştırılmalarını sağlamayı;

4- 18 yaşındanküçüklerin çalışmasürelerinin, gelişmeleri ve öncelikle de mesleki eğitim gereksinimleri uyarınca

sınırlandırılmasını sağlamayı;

5- Çalışan gençlerin ve çırakların adil bir ücret ve diğer uygun ödemelerden yararlanma hakkını tanımayı;

6- Gençlerin, işverenlerin izniyle normal çalışma saatlerinde mesleki eğitimde geçirdikleri sürenin, günlük çalışma süresinden sayılmasını sağlamayı;

7- 18 yaşın altındaki çalışanlara yılda en az dört haftalık ücretli izin hakkını tanımayı;

8- 18 yaşın altındaki kişilerin, ulusal yasalar ve yönetmeliklerle belirlenen işler dışında gece işinde çalıştırılmamalarını sağlamayı;

9- Ulusal yasalar veya yönetmeliklerle belirlenen işlerde çalışan 18 yaşın altındaki kişilere düzenli sağlık kontrolü yapılmasını sağlamayı;

10- Çocukların ve gençlerin özellikle doğrudan veya dolaylı olarak işlerinden doğan tehlikeler başta olmak üzere, uğradıkları bedensel ve manevi tehlikelere karşı özel olarak korunmalarını sağlamayı;

taahhüt ederler.

Madde 8:

Çalışan kadınların analığının korunması hakkı

Âkit Taraflar, çalışan kadınların annelik durumunda korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

1- Kadınlara doğumdan önce ve sonra, ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlik yardımı veya kamu kaynaklarından yararlandırma yoluyla toplam olarak en az on dört haftalık izin sağlamayı;

2- İşverenin, bir kadının işverenine hamile olduğunu bildirmesi ile doğum iznine ayrılması arasındaki dönemde veya süresi bu döneme rastlayacak şekilde işten çıkarma bildiriminde bulunmasını yasadışı saymayı;

3- Emzirme döneminde annelere, bu amaçla yeterli bir süre işe ara verme hakkı sağlamayı;

4- Hamile, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadınların gece çalışmalarını düzenlemeyi;

5- Hamile, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadınların yeraltı madenlerinde ve tehlikeli, sağlığa zararlı ya da ağır nitelikleri nedeniyle uygun olmayan diğer işlerde çalıştırılmalarını yasaklamayı ve bunların çalışma haklarını korumaya yönelik uygun önlemleri almayı;

taahhüt ederler.

Madde 9:

Mesleğe yöneltilme hakkı

Âkit Taraflar mesleğe yöneltilme hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere, gerektiğinde, engelliler de dahil olmak amacıyla herkese, niteliklerine ve bu niteliklerin iş olanaklarıyla ilişkisine göre işini seçme ve mesleğini geliştirmesine ilişkin sorunları çözmek için yardımcı olacak bir hizmet vermeyi veya bunu teşvik etmeyi ve bu yardımın okul çocukları da dahil olmak üzere gençler ve yetişkinler için ücretsiz yapılmasını sağlamayı;

taahhüt ederler.

Madde 10:

Mesleki eğitim hakkı

Âkit Taraflar, mesleki eğitim hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

1- Gerektiğinde, engelliler de dahil olmak üzere herkese, işveren ve çalışanların örgütlerine danışarak teknik ve mesleki eğitim olanağı sağlamak veya bunu teşvik etmek ve salt kişisel yeteneğe dayalı olmak üzere yüksek teknik eğitim ve üniversite öğrenimi görme kolaylıkları sağlamayı;

2- Kız ve erkek tüm gençlerin çeşitli işlerde çalışırken eğitilmeleri için bir çıraklık sistemi ve başka sistematik düzenlemeleri sağlamayı veya teşvik etmeyi;

3- Gerektiğinde;

a- Çalışan yetişkinler için yeterli ve kolayca ulaşılabılır eğitim olanakları ile;

b- Teknolojik gelişmelerin veya yeni çalışma eğilimlerinin sonucu olarak çalışan yetişkinlerin duyduğu yeniden eğitim gereksinimlerini karşılamak için özel kolaylıklar sağlamayı veya bunları teşvik etmeyi;

4- Gerektiğinde, uzun süreli işsiz kalanların yeniden eğitilmesi ve işe yeniden uyumlarının sağlanması için gerekli özel önlemlerin alınmasını sağlamayı veya teşvik etmeyi;

5- a- Tüm harç ve masrafların azaltılmasını veya kaldırılmasını,

b- Uygun durumlarda mali yardım yapılmasını,

c- Çalışanın, işi sırasında işverenin talebi üzerine gördüğü ek eğitimde harcanan zamanın normal çalışma süresinden sayılmasını,

d- Yeterli denetim yoluyla, işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak, çıraklık ve gençlerin eğitimiyle ilgili olarak yapılan diğer düzenlemelerin etkililiğinin ve genel olarak genç işçilerin yeterli bir biçimde korunmalarının sağlanması gibi, uygun önlemlerle sağlanan olanakların tam olarak kullanılmasını özendirmeyi, taahhüt ederler.

Madde 11:

Sağlığın korunması hakkı

Âkit Taraflar, sağlığın korunması hakkının etkili bir biçimde kullanılması sağlamak amacıyla, ya doğrudan ya da kamusal veya özel örgütlerle işbirliği içinde diğer önlemlerin yanı sıra;

1- Sağlığın bozulmasına yol açan nedenleri olabildiğince ortadan kaldırmak;

2- Sağlıklı olmayı teşvik etmek ve sağlık konularında kişisel sorumluluk duygusunu geliştirmek üzere eğitim ve danışma hizmetleri sağlamak;

3- Kazalar açısından olduğu gibi, salgın, yöresel ve diğer hastalıkları olabildiğince önlemek üzere tasarlanmış uygun önlemler almayı; taahhüt ederler.

Madde 12:

Sosyal Güvenlik hakkı

Âkit Taraflar, sosyal güvenlik hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla:

1- Bir sosyal güvenlik sistemi kurmayı ya da sürdürmeyi;

2- Sosyal güvenlik sistemini Avrupa Sosyal Güvenlik Kodunun onaylanması için gereken düzeyden daha düşük olmamak üzere yeterli bir düzeyde sürdürmeyi;

3- Sosyal güvenlik sistemini giderek daha yüksek bir düzeye çıkarmaya çalışmayı;

4- Uygun ikili veya çok taraflı sözleşmeler akdiyle ya da başka yollarla bu sözleşmelerde yer alan koşullara bağlı olarak, aşağıdaki hususları sağlamak için girişimlerde bulunmayı;

a- Korunan kişilerin Taraf Ülkeler arasında ne suretle olursa olsun yer değiştirmeleri sırasında, sosyal güvenlik mevzuatından doğan yardımların muhafazası da dahil olmak üzere sosyal güvenlik hakları açısından diğer Tarafların vatandaşları ile kendi vatandaşlarının eşit muamele görmelerini,

b- Âkit Taraflardan her birinin mevzuatına göre tamamlanan sigorta ve çalışma sürelerinin birleştirilmesi yoluyla sosyal güvenlik haklarının verilmesi, sürdürülmesi ve yeniden başlatılmasını, taahhüt ederler:

Madde 13:

Sosyal ve tıbbi yardım hakkı

Âkit Taraflar sosyal ve tıbbi yardım hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla:

1- Yeterli olanağı bulunmayan ve kendi çabasıyla veya başka kaynaklardan, özellikle bir sosyal güvenlik sisteminden yararlanarak böyle bir olanak sağlayamayan herkese yeterli yardımı sağlamayı ve hastalık halinde bunun gerektirdiği bakımı sunmayı;

2- Böyle bir yardım görenlerin, bu nedenle siyaset ve

sosyal haklarının kısıtlanmasını önlemeyi;
3- Herkesin, kişisel veya ailevi mahrumiyet halini önlemek, gidermek ya da hafifletmek için gerekebilecek öneri ve kişisel yardımları uygun kamusal ya da özel hizmetler eliyle alabilmesini sağlamayı;
4- Bu maddenin 1., 2. ve 3. fıkralarında değinilen hükümleri, ülkelerinde yasal olarak bulunan diğer Âkit Tarafların vatandaşları ile kendi vatandaşlarını eşit tutarak, 11 Aralık 1953'te Paris'te imzalanmış olan Avrupa Sosyal ve Tıbbi Yardım Sözleşmesi ile üstlendiği yükümlülükler çerçevesinde uygulamayı; taahhüt ederler.

Madde 14:

Sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkı

Âkit Taraflar Sosyal Refah Hizmetlerinden Yararlanma Hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla:

1- Sosyal hizmet yöntemlerinden yararlanarak, toplumda bireylerin ve grupların refah ve gelişmelerine ve sosyal çevreye uyum sağlamalarına katkıda bulunacak hizmetleri teşvik etmeyi ya da sağlamayı;
2- Bireylerin ve gönüllü ya da diğer örgütlerin bu tür hizmetlerin kurulması ve sürdürülmesine katılmalarını özendirme; taahhüt ederler.

Madde 15:

Özürülerin toplumsal yaşamda bağımsız olma, sosyal bütünleşme ve katılma hakkı

Âkit Taraflar, yaşları ve özürlerinin nedenleri ve niteliği ne olursa olsun, özürülerin toplumsal yaşamda bağımsız olma, sosyal bütünleşme ve katılma hakkını etkili bir biçimde kullanabilmelerini sağlamak amacıyla:

1- Mümkün olduğunda genel plan çerçevesinde, ya da bu mümkün değilse, kamusal ya da özel uzmanlaşmış organlar aracılığıyla özürülerin yönlendirilmesini,

öğrenimini ve mesleki eğitimini sağlamak için gerekli önlemleri almayı;

2- Normal çalışma ortamında özürülerini istihdam etmek ve onların istihdamını sürdürmek ve çalışma koşullarını özürülerinin gereksinimlerine uyarlamak, ya da özürülük nedeniyle bunun mümkün olmadığı durumlarda çalışmayı buna göre düzenlemek ya da özürün düzeyine göre güvenli bir istihdam türü yaratmak için, işverenleri özendirme yönelik bütün önlemlerle onların istihdam edilmelerini teşvik etmeyi; Bazı durumlarda bu önlemler uzmanlaşmış yerleştirme ve destekleme hizmetlerine başvurmayı gerekli kılabilir.

3- Özellikle, teknik yardımları da içermek üzere, iletişim ve hareket engellerinin üstesinden gelmeyi ve ulaşım, barınma, kültürel etkinlikler ve boş zaman kullanımını sağlamayı hedefleyen önlemler yoluyla özürülerin toplumla tam olarak bütünleşmelerini ve toplum yaşamına katılmalarını teşvik etmeyi; taahhüt ederler:

Madde 16:

Ailenin sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkı

Âkit Taraflar, toplumun temel birimi olan ailenin tam gelişmesi için gerekli koşulları sağlamak amacıyla; sosyal yardımlar ve aile yardımları, mali düzenlemeler, konut sağlama, yeni evlilere yardım ve diğer uygun araçlarla aile yaşamının ekonomik, yasal ve sosyal bakımdan korunmasını teşvik etmeyi taahhüt ederler.

Madde 17:

Çocukların ve gençlerin sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkı

Âkit Taraflar, çocukların ve gençlerin kişilikleri ile fiziksel ve zihinsel yeteneklerinin tam gelişimini sağlayacak bir çevrede yetişme haklarını etkili bir

biçimde kullanmalarını sağlamak amacıyla, doğrudan ya da kamusal ve özel örgütlerle işbirliği yaparak, aşağıdaki hususlara yönelik tüm uygun önlemleri almayı taahhüt ederler:

1-a- çocukların ve gençlerin, ebeveynlerinin hak ve ödevleri göz önünde tutularak, gereksinim duydukları bakım, yardım, öğretim ve eğitim olanaklarına sahip olmalarını özellikle bu amaç için uygun ve yeterli kurum ile hizmetlerin kurulması ve sürdürülmesini sağlamak,

b- çocukları ve gençleri ihmal, şiddet ve sömürüye karşı korumak,

c- ailelerinin desteğinden geçici ya da mutlak olarak yoksun kalan çocukların ve gençlerin korunmasını ve bunların devletten özel yardım almasını sağlamak,

2- Çocukların ve gençlerin okula devamlarının özendirilmesinin yanı sıra parasız ilk ve orta öğrenim sağlamak.

Madde 18:

Diğer âkit tarafların ülkelerinde gelir getirici bir iş edinme hakkı

Âkit Taraflar, diğer Âkit Taraflardan herhangi birinin ülkesinde gelir getirici bir iş edinme hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

1- Varolan yönetmelikleri demokratik bir anlayışla uygulamayı;

2- Yürürlükteki formaliteleri basitleştirmeyi ve çalışan yabancılar ya da onları çalıştıranlar tarafından ödenen resim ve diğer harçları azaltmayı ya da kaldırmayı;

3- Çalışan yabancıların istihdamını düzenleyen mevzuata, tek tek ya da topluca, esneklik getirmeyi taahhüt ederler ve

4- Kendi vatandaşlarının diğer Âkit Tarafların ülkelerinde gelir getirici bir iş edinmek üzere ülkeden çıkış hakkını tanırlar.

Madde 19:

Çalışan göçmenlerin ve ailelerinin korunma ve yardım hakkı

Âkit Taraflar, çalışan göçmenlerin ve ailelerinin bir başka Taraf ülkesindeki korunma ve yardım hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

1- Bu tür çalışanlara, özellikle doğru bilgilendirme hususunda yardımcı olacak yeterli ve ücretsiz hizmetleri sağlamayı veya bu hizmetleri sürdürmeyi ve ulusal yasaların ve yönetmeliklerin imkan verdiği ölçüde ülkeden bir başka ülkeye göçe ilişkin yanıltıcı propagandaya karşı tüm uygun önlemleri almayı;

2- Kendi yetki alanları içinde bu çalışanlar ile ailelerinin ülkeden çıkışlarını, yolculuklarını ve karşılanmalarını kolaylaştıracak uygun önlemler almayı ve yine kendi yetki alanları içinde bunlara yolculukları sırasında uygun hizmetleri ve sağlık ve tıbbi bakım ile yeterli hijyen koşulları sağlamayı;

3- Uygun olduğu ölçüde, göçmen gönderen ve göçmen alan ülkelerdeki özel ya da kamusal sosyal servisler arasındaki işbirliğini teşvik etmeyi;

4- Kendi ülkesinde yasal olarak bulunan bu tür çalışanlara, yasalar ya da yönetmeliklerle düzenlenmek ya da idari makamların denetimine bağlı olmak üzere;

a- ücret, diğer istihdam ve iş koşulları,

b- sendika üyeliği ve toplu pazarlığın sağladığı olanaklardan yararlanma,

c- barınma konularında kendi vatandaşlarına olduğundan daha az lehte davranılmamasını sağlamayı;

5- Kendi ülkelerinde yasal olarak bulunan bu tür çalışanların, çalıştırılan kişiler için ödenmesi gereken istihdam vergileri, harç ve primler bakımından kendi vatandaşlarından daha az lehte bir muameleye tabi olmamalarını sağlamayı;

6- Ülkede, yerleşmesine izin verilmiş bir yabancı çalışanın ailesinin yeniden birleşmesini, olabildiğince kolaylaştırmayı;

7- Kendi ülkelerinde yasal olarak bulunan bu tür

çalışanların bu maddede belirtilen konulara ilişkin yargısal işlemler bakımından kendi vatandaşlarından daha az lehte bir muameleye tabi olmamalarını sağlamayı;

8- Kendi ülkelerinde yasal olarak ikamet eden bu tür çalışanların, ulusal güvenliği tehlikeye sokmadıkça, kamu yararı ya da genel ahlaka aykırı bir eylemde bulunmadıkça sınır dışı edilmemesini sağlamayı;

9- Bu tür çalışanların kazanç ve tasarruflarının diledikleri kadarını transfer etmelerine yasal sınırlar içinde izin vermeyi;

10- Bu madde ile sağlanan koruma ve yardımların kapsamına, bunların uygulanabilirliği ölçüsünde, bağımsız çalışan göçmenleri de dahil etmeyi;

11- Göçmen olarak çalışanlara ve ailelerine, onları kabul eden devletin ulusal dilinin veya birden fazla ulusal dil olması halinde bunlardan birinin öğretilmesini teşvik etmeyi ve bunu kolaylaştırmayı;

12- Göçmen olarak çalışan kişinin çocuklarına, elverişli olduğu ölçüde, göçmen olarak çalışan kişinin ana dilinin öğretilmesini teşvik etmeyi ve bunu kolaylaştırmayı; taahhüt ederler.

Madde 20:

İstihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı

Âkit Taraflar, istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkının etkili bir biçimde kullanımını sağlamak amacıyla, bu hakkı tanımayı ve bunun aşağıdaki alanlarda uygulanmasını sağlamak ve teşvik etmek için uygun önlemler almayı taahhüt ederler;

a- İşe giriş, işten çıkarılmaya karşı korunma ve yeniden işe yerleştirilme;

b- Mesleki yönlendirme, eğitim, yeniden eğitim ve rehabilitasyon;

c- İstihdam koşulları ve ücreti de kapsayan çalışma

koşulları;

d- Yükselmeyi de kapsayan meslekte ilerleme.

Madde 21:

Bilgilendirilme ve danışılma hakkı

Âkit Taraflar, çalışanların işletmede bilgilendirilme ve danışılma hakkının etkili bir biçimde kullanımını sağlamak amacıyla, ulusal mevzuat ve uygulama çerçevesinde çalışanların ya da temsilcilerinin;

a- işletmeye zarar verebilecek bazı bilgilerin açıklanmasının reddedilebilmesi ya da gizliliğe tabi olabileceği koşuluyla, kendilerini çalıştıran işletmenin ekonomik ve mali durumu hakkında düzenli olarak ya da uygun zamanlarda ve anlaşılabilir bir biçimde bilgilendirilmelerine; ve

b- esas itibarıyla çalışanların çıkarlarını etkileyebilecek, özellikle de işletmenin istihdam durumunda önemli bir etkiye sahip olacak nitelikteki, alınması düşünülen kararlar hakkında bunlara zamanında danışılmasına olanak veren önlemleri almayı ya da bunu özendirmeyi taahhüt ederler.

Madde 22:

Çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkı

Âkit Taraflar, çalışanların işletmede çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma haklarını etkili bir biçimde kullanmalarını sağlamak amacıyla, ulusal mevzuat ve uygulama uyarınca çalışanların ya da temsilcilerinin;

a- çalışma koşullarının, işin örgütlenmesinin ve çalışma ortamının düzenlenmesi ve iyileştirilmesine;

b- işletmede sağlığın ve güvenliğin korunmasına;

c- işletmede sosyal ve sosyo-kültürel hizmetlerin ve olanakların örgütlenmesine;

d- bu konulardaki düzenlemelere ilişkin uyumun denetimine katılma olanağı veren önlemler almayı ya

da bunları özendirmeyi; taahhüt ederler.

Madde 23:

Yaşlıların sosyal korunma hakkı

Âkit Taraflar, yaşlıların sosyal korunma hakkını etkili bir biçimde kullanmalarını sağlamak amacıyla, doğrudan ya da kamusal veya özel örgütlerle işbirliği yaparak,

Özellikle:

- Yaşlılara,

a- iyi bir yaşam sürmeleri ve kamusal, sosyal ve kültürel yaşama etkin olarak katılmalarına olanak sağlayan yeterli kaynakları;

b- yaşlılar için varolan hizmetler ve kolaylıklar ve onların bunlardan yararlanma olanakları konusunda bilgi sağlamak yoluyla, yaşlıların olabildiğince uzun bir süre toplumun bütün haklara sahip üyesi olarak kalabilmelerine olanak sağlamayı;

- Yaşlılara

a- gereksinimlerine ve sağlık durumlarına uygun konutlar ya da konutlarının buna uygun hale getirilmesi için yeterli destek sağlamayı;

b- durumlarının gerektirdiği sağlık bakım ve hizmetleri yoluyla yaşlıların kendi yaşam biçimlerini özgürce seçmelerine ve alıştıkları çevrede yaşamlarını istedikleri ve yapabildikleri sürece bağımsız olarak sürdürmeye olanak vermeyi;

- Kurumlarda yaşayan yaşlılara, özel yaşamlarına saygı içinde, uygun yardım ve bunların kurumdaki yaşam koşullarına ilişkin kararlara katılımlarını sağlamayı amaçlayan önlemler almayı ya da bunları özendirmeyi; taahhüt ederler.

Madde 24:

İş akdinin sona erdiği durumlarda korunma hakkı

Âkit Taraflar, çalışanların iş akdinin sona erdiği durumlarda korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

a- tüm çalışanların, yetenekleri ya da davranışlarıyla bağlantılı olarak ya da işletmenin, kuruluşun ya da hizmetin işleyişinin gereklerine dayanarak, iş akitlerinin geçerli nedenler olmadan sona erdirilmemesi hakkını;

b- iş akitleri geçerli bir neden olmaksızın sona erdirilen çalışanların yeterli tazminat ya da diğer uygun yardımlar alma hakkını tanımayı;

taahhüt ederler.

Bu amaçla Âkit Taraflar, iş akdinin geçerli bir neden olmaksızın sona erdirildiğini düşünen çalışanın bağımsız bir organa başvurma hakkını güvence altına almayı;taahhüt ederler.

Madde 25:

İşverenlerinin iflası halinde çalışanların haklarının korunması hakkı

Âkit Taraflar çalışanların, işverenlerinin iflas haline düşmesi durumunda alacak taleplerinin korunması hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, çalışanların istihdam sözleşmesinden ya da istihdam ilişkilerinden kaynaklanan alacak taleplerinin, bir garantör kurum ya da diğer bir etkili koruma biçimiyle güvence altına alınmasını sağlamayı, taahhüt ederler.

Madde 26

Onurlu çalışma hakkı

Âkit Taraflar, tüm çalışanların onurlu çalışma haklarının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak,

1- Çalışanların işyerinde ya da işle bağlantılı cinsel taciz konusunda bilinçlenmesi, bilgilendirilmesi ve bunun engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri

almayı;

2- Çalışanların birey olarak işyerinde ya da işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları kınanılacak ya da açıkça olumsuz ya da suç oluşturan, yinelenen eylemler konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunların engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı; taahhüt ederler.

Madde 27

Ailevi sorumlulukları olan çalışanların fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı

Âkit Taraflar, ailevi sorumlulukları olan kadın ve erkek çalışanlar ve bunlarla diğer çalışanlar arasında fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkının etkili bir biçimde kullanılabilmesini sağlamak amacıyla;

1- Aşağıdaki konularda uygun önlemleri almayı taahhüt ederler:

a- Mesleki yönlendirme ve eğitim konularında alınacak önlemler de dahil olmak üzere, ailevi sorumlulukları olan çalışanların istihdam edilmesi ve istihdam edilmeye devam edilmesinin yanı sıra, bu sorumluluklar nedeniyle işten ayrılanların yeniden istihdam edilmesi.

b- Çalışma koşulları ve sosyal güvenliğe ilişkin gereksinimlerinin dikkate alınması.

c- Özellikle kreş hizmetleri ve diğer çocuk bakımı ile ilgili düzenlemeler olmak üzere, kamusal ya da özel hizmetleri geliştirmek ya da teşvik etmek.

2- Her bir ebeveyn, süresi ve koşulları ulusal mevzuat, toplu sözleşmeler ya da uygulama tarafından belirlenecek, doğum izni sonrasında bir dönemde, çocuğa bakmak için aile izni verilmesi olanağını sağlamak;

3- Bu tür ailevi sorumlulukların, geçerli bir işe son verme nedeni oluşturulmasını sağlamak.

Madde 28

Çalışanların temsilcilerinin işletmede korunma ve kolaylıklardan yararlanma hakkı

Âkit Taraflar, çalışanların temsilcilerinin görevlerini yerine getirme haklarını etkili bir biçimde kullanmalarını sağlamak amacıyla işletmede;

a- işletmedeki çalışanların temsilcisi olarak etkinlikleri ya da statüleri nedeniyle kovulmalarını da içermek üzere kendilerine yönelik zarar verici eylemlere karşı etkili bir korumadan yararlanmalarını,

b- ilgili işletmenin gereksinimleri, büyüklüğü ve kapasitesi ve ülkenin endüstriyel ilişkiler sistemi göz önünde tutularak, görevlerini derhal ve etkili bir biçimde yerine getirmelerini mümkün kılmak için uygun olabilecek olanaklar tanınmasını; taahhüt ederler.

Madde 29

Çalışanların toplu işten çıkarma sürecinde bilgilendirilme ve danışılma hakkı

Âkit Taraflar, çalışanların toplu işten çıkarma sürecinde bilgilendirilme ve danışılma hakkını etkili bir biçimde kullanabilmelerini sağlamak amacıyla, toplu işten çıkarmaları önlemenin ya da bunların ortaya çıkışını sınırlamanın ve örneğin özellikle ilgili çalışanların yeniden eğitimine ya da yeniden yerleştirilmesine yardım amaçlı sosyal önlemlere katılmak yoluyla sonuçlarını azaltmanın araç ve yolları hakkında bu tür toplu işten çıkarmalardan belli bir süre önce işverenlerin, çalışanların temsilcilerine zamanında danışmasını ve bilgi vermesini sağlamayı; taahhüt ederler.

Madde 30

Toplumsal dışlanma ve yoksulluğa karşı korunma hakkı

Âkit Taraflar, toplumsal dışlanma ve yoksulluğa karşı korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

a- toplumsal dışlanma ve yoksulluk durumunda yaşayan ya da bu duruma düşme tehlikesinde olan kişilerin ve ailelerinin, özellikle istihdam, konut, eğitim, öğrenim, kültür ile sosyal ve tıbbi yardım olanaklarına fiilen ulaşmalarını teşvik edecek genel ve eşgüdümlü bir yaklaşım çerçevesinde önlemler almayı;
b- bu önlemleri, uyarlanmasını sağlamak amacıyla gerektiğinde gözden geçirmeyi;
taahhüt ederler.

Madde 31 Konut hakkı

Âkit Taraflar, konut hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;
1- yeterli standartlara sahip bir konut edinilmesini teşvik etmeye;
2- evsizliği, zamanla ortadan kaldırma amacıyla, önlemeye ve azaltmaya;
3- ev fiyatlarını, yeterli kaynaklara sahip olmayanlar için uygun hale getirmeye yönelik önlemler almayı;
taahhüt ederler.

BÖLÜM III

Madde A Yükümlülükler

1- Aşağıdaki B maddesinin hükümleri uyarınca, her Taraf;
a- bu Şartın I. Bölümünü, bu bölümün giriş fıkrasında da belirtilmiş olduğu gibi, uygun araçlarla izleyeceği hedeflerin bir bildirimini saymayı;
b- bu Şartın II. Bölümünde yer alan ve aşağıda sayılan dokuz maddenin (1., 5., 6., 7., 12., 13., 16., 19. ve 20 nci maddeler) en az altısı ile kendisini bağlı saymayı;
c- Şartın II. Bölümünden, bağlı olduğu maddelerin ve numaralandırılmış fıkraların toplam sayısı on altı madde ve altmış üç fıkradan az olmamak kaydıyla,

ek olarak seçebileceği maddeler ve numaralandırılmış fıkralarla kendisini bağlı saymayı taahhüt eder.

2- Bu maddenin 1 inci fıkrasının b ve c bentleri uyarınca seçilen madde ve fıkralar; onay, kabul ya da uygun bulma belgelerinin verildiği esnada Avrupa Konseyi Genel Sekreteri'ne bildirilecektir.

3- Herhangi bir taraf, daha sonraki bir tarihte, Genel Sekretere yapacağı bir bildirimle, henüz bu maddenin 1 inci fıkrasına uygun olarak kabul etmemiş olduğu, Şartın II. Bölümünde yer alan madde ve numaralanmış fıkralarla kendini bağlı saydığını açıklayabilir. Daha sonra kabul edilmiş olan bu yükümlülükler onay, kabul ya da uygun bulma işlemlerinin ayrılmaz bir parçası sayılacak ve bildirim verilmesinden sonra bir aylık dönemin sona ermesini izleyen ayın birinci gününden itibaren aynı etkiye sahip olacaktır.

4- Her Taraf, çalışmayı denetleyecek ulusal koşullara uygun bir sistem kuracaktır.

Madde B Avrupa Sosyal Şartı ve 1988 Tarihli Ek Protokolle Bağlantılar

1- Avrupa Sosyal Şartı'nın ya da 5 Mayıs 1988 tarihli Ek Protokolün tarafı olan hiçbir Âkit Taraf, bu Şartı, bağlı olduğu Avrupa Sosyal Şartı'nın ve uygun olan yerlerde Ek Protokolün, en azından bu Şartın hükümlerine karşılık gelen hükümleri ile kendisini bağlı saymaksızın onaylayamaz, kabul edemez ya da uygun bulamaz.

2- Bu Şart hükümlerinden herhangi birinin getirdiği yükümlülüklerin kabul edilmesi, bu yükümlülüklerin ilgili Taraf açısından yürürlüğe girdiği tarihten itibaren, Avrupa Sosyal Şartı'nın ve uygun olan yerlerde 1988 tarihli Ek Protokolün bunlara karşılık gelen hükümlerinin, bu belgelerin birincisiyle ya da her ikisiyle bağlı olması durumunda ilgili tarafa uygulanmasını sona erdirir.

BÖLÜM IV

Madde C

Şartta yer alan yükümlülüklerin uygulanmasına ilişkin denetim

Bu Şartta yer alan hukuksal yükümlülüklere uygunluk, Avrupa Sosyal Şartı'ndaki ile aynı denetime tabi olacaktır.

Madde D

Kolektif şikayet

1- Avrupa Sosyal Şartı'na Ek Protokolün kolektif şikayet sistemi getiren hükümleri, bu Protokolü onaylamış olan Devletler bakımından, bu Şarttan kaynaklanan yükümlülüklerle de uygulanacaktır.

2- Avrupa Sosyal Şartı'na kolektif şikayet sistemi getiren Ek Protokol ile bağlı olmayan herhangi bir Devlet, bu Şartın onay, kabul ya da uygun bulma belgesini verirken ya da daha sonraki bir tarihte, Avrupa Konseyi Genel Sekreteri'ne bu Şarttan kaynaklanan yükümlülüklerinin denetlenmesinde, anılan Protokolde öngörülen usullerin kullanılmasını kabul ettiğini bir bildirimle açıklayabilir.

BÖLÜM V

Madde E

Ayrımcılık yasağı

Bu Şartla yer alan haklardan yararlanma ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi ya da başka görüşler, ulusal ya da sosyal köken, sağlık, ulusal bir azınlığa mensubiyet, doğum ya da başka statüler gibi nedenlere dayanan hiç bir ayrımcılığa tabi olmaksızın sağlanacaktır.

Madde F

Savaş ya da olağanüstü halde yükümlülüklerle aykırı önlemlerin alınması

1- Bir savaş durumunda ya da ulusun varlığını tehdit eden olağanüstü hallerde herhangi bir Akit Taraf ancak, uluslararası hukuktan kaynaklanan diğer yükümlülüklerle aykırılık oluşturmamak koşuluyla durumun gerektirdiği ölçüde bu Şartla öngörülen yükümlülüklerine aykırı önlemler alabilir.

2- Yükümlülüklerine aykırı önlemler alma hakkını kullanan herhangi bir Akit Taraf, makul bir süre içinde Avrupa Konseyi Genel Sekreteri'ne alınan önlemler ve bunları gerektiren nedenler ile ilgili olarak tam bilgi verir. Yine aynı biçimde, söz konusu Taraf anılan önlemlerin sona erdiği ve Şart hükümlerinin tamamıyla uygulanmasına yeniden başladığı tarihten de Genel Sekreteri haberdar eder.

Madde G

Sınırlamalar

1- I. Bölümde anılan hak ve ilkelerin etkili bir biçimde gerçekleştirilmesi ve II. Bölümde öngörüldüğü gibi bunların etkili bir biçimde uygulanmasının sağlanması, bu bölümlerde öngörülenler dışında, sadece demokratik bir toplumda başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması ya da kamu yararının, ulusal güvenliğinin, halkın sağlığının ya da ahlakın korunması için ve ancak yasayla sınırlamaya ve kısıtlamaya tabi tutulabilir.

2- Bu Şartın hükümleri çerçevesinde, anılan hak ve yükümlülüklerle yapılan sınırlamalar öngörüldüklerinden başka bir amaç için kullanılamazlar.

Madde H

Şart ile iç hukuk ya da uluslararası anlaşmalar arasındaki bağlantı

Bu Şartın hükümleri, ilgili kişilerin daha lehte bir muameleye tabi olmalarını sağlayacak; yürürlüğe girmiş ya da girecek olan tek ya da ikili ya da çok taraflı sözleşme, anlaşma ya da anlaşma veya ulusal hukuk hükümlerinin uygulanmasını engellemez.

Madde I

Kabul edilen yükümlülüklerin yerine getirilmesi

1- Bu Protokolün II. Bölümünün 1 ilâ 31 inci maddelerinin hükümleri, bu maddelerde öngörülen uygulama yöntemlerine etki etmeksizin,

a- yasalar ya da yönetmeliklerle;

b- işverenler ya da işveren örgütleri ile çalışanların örgütleri arasında akdedilmiş toplu sözleşmelerle;

c- bu iki yöntemden elde edilen karma bir yöntemle; ya da

d- diğer uygun araçlarla yerine getirilebilir.

2- Bu Protokolün II. Bölümünün 2 nci maddesinin 1, 2, 3, 4, 5. ve 7 nci fıkraları, 7 nci maddesinin 4, 6. ve 7 nci fıkraları, 10 uncu maddesinin 1, 2, 3. ve 5 inci fıkraları ve 21 inci ile 22 nci maddelerinden doğan yükümlülükler, hükümler bu maddenin 1 inci fıkrasına uygun olarak ilgili çalışanların büyük çoğunluğuna uygulanmışsa yerine getirilmiş kabul edilecektir.

Madde J

Değişiklikler

1- Herhangi bir Taraf ya da Hükümetler Komitesi tarafından önerilen, bu Şartın III. ve IV. Bölümlerine ilişkin herhangi bir değişiklikte olduğu gibi, I. ve II. Bölümlerinde bu Şartta güvence altına alınan hakların kapsamını genişletmek için yapılacak herhangi bir değişiklikte de, bu değişiklik önerisi Avrupa Konseyi Genel Sekreteri'ne iletilecek ve Genel Sekreter de bunu Şartın Taraflarına aktaracaktır.

2- Yukarıdaki fıkranın hükümlerine göre yapılan herhangi bir değişiklik önerisi, Parlamenterler Meclisi'ne danıştıktan sonra kabul ettiği metni onaylaması için Bakanlar Komitesi'ne sunacak olan Hükümet Komitesi tarafından incelenir. Bakanlar Komitesi'nin onaylamasından sonra, bu metin Tarafların kabulüne sunulur.

3- Bu Şartın I. Bölümü ve II. Bölümüne ilişkin herhangi bir değişiklik, bunu kabul eden Taraflar bakımından, üç Tarafın Genel Sekretere bu değişikliği kabul ettiklerini bildirdikleri tarihten sonra bir aylık dönemin sona ermesini izleyen ayın birinci gününde yürürlüğe girecektir.

Değişiklik, onu daha sonra onaylayacak her Taraf için, Tarafın Genel Sekretere bu değişikliği kabul ettiğini bildirdiği tarihten sonra bir aylık dönemin sona ermesini izleyen ayın birinci gününde yürürlüğe girecektir.

4- Bu Şartın III. Bölümü ve IV. Bölümüne ilişkin herhangi bir değişiklik, bütün Tarafların Genel Sekretere bu değişikliği kabul ettiklerini bildirdikleri tarihten sonra bir aylık dönemin sona ermesini izleyen ayın birinci gününde yürürlüğe girecektir.

BÖLÜM VI

Madde K

İmza, onay ve yürürlüğe girme

1- Bu Şart Avrupa Konseyi üyesi Devletlerin imzasına açıktır. Bu Şart onay, kabul ya da uygun bulma şartlarına tabidir. Onay, kabul ya da uygun bulma belgeleri Avrupa Konseyi Genel Sekreterine verilecektir.

2- Bu Şart, Avrupa Konseyi Üyesi üç Devletin bu Şartla bağlı olma iradesini bir önceki fıkraya göre açıkladıkları tarihten sonra, bir aylık dönemin sona ermesini izleyen ayın birinci gününde yürürlüğe girecektir.

3- Bu Şart, onu daha sonra onaylayacak her imzacı Devlet için onay, kabul ya da uygun bulma belgesinin verildiği tarihten sonraki bir aylık dönemin sona ermesini izleyen ayın birinci gününde yürürlüğe girecektir.

Madde L

Ülkesel uygulama

1- Bu Şart her Tarafın ana ülkesinde uygulanır. Her imzacı Devlet, imza sırasında ya da onay, kabul ya da

uygun bulma belgesini verirken, Avrupa Konseyi Genel Sekreterine yapacağı bir bildirimle, bu amaca yönelik olarak ana ülkesi sayılacak olan toprakları belirtir.

2- Herhangi bir imzacı Taraf, bu Şartı imzalaması sırasında veya onay, kabul ya da katılma belgesini verirken ya da daha sonra herhangi bir zamanda Avrupa Konseyi Genel Sekreterine yapacağı bir bildirimle, uluslararası ilişkilerinden sorumlu olduğu ya da uluslararası sorumluluğunu üstlendiği ve adı geçen bildirimde belirtilen ana ülkesi dışındaki ülke ya da ülkelere bu Şartın tümüyle ya da bir bölümüyle uygulanacağını bildirebilir. Bu bildirimde, bu Şartın II. Bölümünün madde ya da maddelerinden bildirimde belirtilen ülkeler bakımından bağlayıcı saydıklarını belirtir.

3- Şart, yukarıda belirtilen bildirimde yer alan toprak ya da topraklarda Genel Sekreterin bu bildirim alacağı tarihten sonraki bir aylık dönemin sona ermesini izleyen ayın ilk gününde yürürlüğe girecektir.

4- Taraflardan herhangi biri, daha sonraki bir tarihte, bu Maddenin 2. fıkrası kurallarına uygun olarak bu Şartın uygulanma alanına alınan ülke ya da ülkelerde, bu ülke ya da ülkeler yönünden henüz kabul etmemiş olduğu herhangi bir maddeyle ya da numara verilmiş fıkralarla kendisini bağlı saydığını Avrupa Konseyi Genel Sekreterine göndereceği bir bildirimle açıklayabilir. Daha sonra kabul edilmiş olan bu yükümlülükler ilgili toprak yönünden ilk bildirimden ayrılmaz bir parçası sayılacak ve Genel Sekreterin bu bildirim alacağı tarihten sonraki bir aylık dönemin sona ermesini izleyen ayın birinci gününde yürürlüğe girecektir.

Madde M

Fesih

1- Herhangi bir Taraf bu Şartı, ancak, Şartın kendisi açısından yürürlüğe girdiği tarihten itibaren beş yıllık bir dönemin sonunda ya da sonraki her iki yıllık dönemin sonunda ve her iki durumda da, Avrupa

Konseyi Genel Sekreterine altı ay önceden bildirimde bulunarak feshedebilir.

2- Herhangi bir Taraf, önceki fıkrada yer alan hükümlere uygun olarak, bu Şartın II. Bölümünün kabul etmiş olduğu her hangi bir madde veya fıkrasını, bağlı olacağı madde ve fıkra sayısı, maddeler bakımından on altı ve fıkralar bakımından altmış üçün altına düşmemesi ve bu Taraf tarafından seçilen aynı sayıdaki madde ve fıkraların Madde A'nın 1 maddesinin b bendinde özel olarak atıf yapılan maddeleri içermesi koşuluyla feshedebilir.

3- Herhangi bir Taraf, madde L'nin 2 nci fıkrası uyarınca yapılan bildirim gereği Şartın uygulandığı her hangi bir toprak yönünden, bu maddenin 1 inci fıkrasında belirtilen koşullar uyarınca bu Şartı ya da Şartın II. Bölümünün her hangi bir maddesini feshedebilir.

Madde N

Ek

Bu Şartın Eki onun ayrılmaz bir parçasıdır.

Madde O

Bildirimler

Avrupa Konseyi Genel Sekreteri

a- her imzacı;

b- onay, kabul ya da uygun bulma belgesinin verilmesini;

c- Madde K uyarınca bu Şartın yürürlüğe giriş tarihini;

d- Madde A'nın 2. ve 3 üncü fıkraları, madde D'nin 1. ve 2 nci fıkraları, madde F'nin 2 nci fıkrası ile madde L'nin 1., 2., 3. ve 4 üncü fıkralarının uygulanmasında yapılan bildirimleri;

e- Madde J uyarınca yapılan herhangi bir değişikliği;

f- Madde M uyarınca yapılan herhangi bir feshi;

g- bu Şart ile ilgili diğer her işlemi, bildirimini ya da iletici Konsey üyesi Devletlere ve Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne bildirecektir.

Usulüne göre yetkili kılınmış olan aşağıda imzası

bulunan temsilciler bu değiştirilmiş Şartı imzalamıştır. Avrupa Konseyi arşivlerinde saklanacak her iki metin de aynı derecede geçerli olmak üzere Fransızca ve İngilizce dillerinde 3 Mayıs 1996’ da Strasbourg’ ta imzalanmış olup onaylanmış kopyalar Avrupa Konseyi Genel Sekreteri tarafından her bir üye devlete, bu Şartın hazırlanmasına iştirak eden üye olmayan devletlere ve bu Şartı onaylamak üzere davet edilmiş olan herhangi bir devlete gönderilecektir.

Değiştirilmiş Avrupa Sosyal Sarti’nın Eki Değiştirilmiş Avrupa Sosyal Sarti’nın ilgili kişiler yönünden kapsamı

1- 12 nci maddenin 4 üncü fıkrası ve 13 üncü maddenin 4 üncü fıkrası hükümleri saklı kalmak üzere 1 il 17 nci maddeler ve 20. il 31 inci maddelerde belirtilen kişiler, bu maddeler 18. ve 19 uncu madde hükümleri işiğinde yorumlanmak koşuluyla, yabancılardan yalnızca ilgili Taraf ülkesinde yasal olarak oturan ya da düzenli olarak çalışan diğer Tarafların vatandaşlarını kapsar.

Bu yorum, Taraflardan herhangi biri tarafından benzer kolaylıkların başka kişilere yaygınlaştırılmasını engellemez.

2- Her Taraf, 28 Temmuz 1951’de Cenevre’de imzalanan Mültecilerin Statüsüne ilişkin Sözleşmede ve 31 Ocak 1967 tarihli Protokolde tanımlanan ve ülkesinde yasal olarak bulunan mültecilere, olabildiğince lehte ve her halde Tarafın yukarıda belirtilen sözleşme ve bu mültecilere uygulanabilecek olan diğer uluslararası belgelerle üstlenmiş olduğu yükümlülüklerden daha az olmamak üzere lehte muamelede bulunacaktır.

3- Her Taraf, 28 Eylül 1954’te New York’ta yapılan Vatansızların Statüsüne ilişkin Sözleşmede tanımlanan ve ülkesinde yasal olarak bulunan vatansızlara, olabildiğince lehte ve her halde Tarafın yukarıda belirtilen belgeyle ve bu vatansızlara uygulanabilecek olan diğer uluslararası belgelerle üstlenmiş olduğu yükümlülüklerden daha az olmamak üzere lehte muamelede bulunacaktır.

BÖLÜM I, Fıkra 18 ve BÖLÜM II, Madde 18, Fıkra 1

Bu hükümler, Tarafların ülkelerine giriş sorunuyla ilgili olmadığı ve 13 Aralık 1955’te Paris’te imzalanan Avrupa İşkn Sözleşmesi hükümlerinin uygulanmasına engel teşkil etmediği şeklinde anlaşılır.

BÖLÜM II

Madde 1. Fıkra 2

Bu hüküm, istihdam için sendika yeliği koşulunu ya da uygulamasını yasakladığı ya da buna izin verdiği biçiminde yorumlanamaz.

Madde 2. Fıkra 6

Taraflar, bu hükümün;

a- toplam süresi bir ayı geçmeyen ve ya da haftalık çalışma süresi sekiz saati geçmeyen bir sözleşme ya da istihdam ilişkisi ile çalışanlara;

b- nesnel değerlendirmelerle bunun haklılaştırılması koşuluyla, geçici ve ya da özel nitelikli sözleşme ya da istihdam ilişkisinin olduğu durumlarda uygulanmayacağını öngörebilirler.

Madde 3. Fıkra 4

Bu hüküm, bu hükümün amaçları açısından bu hizmetlerin işlevleri, örgütlenmesi ve işleyiş koşullarının ulusal yasalar ya da yetenmelikler, toplu sözleşmeler ya da ulusal koşullara uygun diğer araçlarla belirleneceği biçiminde anlaşılır.

Madde 4. Fıkra 4

Bu hüküm, ağır bir suç işleme durumunda derhal işten çıkarmayı yasakladığı biçiminde anlaşılabilir.

Madde 4. Fıkra 5

Bir Tarafın bu fıkra öngörülen yükümlülüğü, kapsam dışı kalan kimseler hariç olmak üzere, yasayla ya da toplu sözleşme ya da hakem kararı yoluyla çalışanların

büyük çoğunluğunun ücretlerinden kesinti yapılarak mağdur edilmelerine izin verilmemişse yerine getirmiş sayılacağı şeklinde anlaşılır.

Madde 6. Fıkra 4

Bu hakka getirilebilecek bunun ötesindeki sınırlamaların G Maddesi uyarınca haklı çıkarılması koşuluyla, Taraflardan her biri, kendisine göre, yasa yoluyla grev hakkının kullanımını düzenleyebilir.

Madde 7. Fıkra 2

Bu hüküm, Tarafların mevzuatlarında, belirlenen yaş sınırına ulaşmamış genç insanların, bu çalışmanın yetkili makamların öngörmüş olduğu koşullara uygun olarak yapıldığı ve bu genç insanların sağlık ve güvenliklerini korumak için önlemlerin alındığı yerlerde, mesleki eğitimleri için kesinlikle gerekli olduğu ölçüde çalışmalarını öngörmelerini engellemez.

Madde 7. Fıkra 8

Bir Tarafın bu fıkroda öngörülen yükümlülüğü, on sekiz yaşından küçüklerin büyük çoğunluğunun gece işinde çalıştırılmayacağını yasayla öngörerek bu yükümlülüğün anlamına uygun davranılmış ise yerine getirmiş sayılacağı şeklinde anlaşılır.

Madde 8. Fıkra 2

Bu hüküm, mutlak bir yasak koyduğu biçiminde yorumlanamaz. Aşağıdaki durumlarda olduğu gibi, istisnalar getirilebilir:

- a- bir kadın çalışanın, istihdam ilişkisinin sona erdirilmesini haklı kılan görevini kötüye kullanmadan suçlu olması,
- b- ilgili işletmenin çalışmayı durdurması,
- c- iş akdinde öngörülmüş bulunan sürenin dolması.

Madde 12. Fıkra 4

Bu fıkranın girişindeki “bu sözleşmelerde yer alan koşullara bağlı olarak” ibaresi, diğerlerinin yanı sıra, bir Tarafın diğer Tarafların vatandaşlarına herhangi bir

sigorta katkısından bağımsız olarak yapılan yardımlara ilişkin, belli bir ikamet süresinin tamamlanmasını isteyebileceği anlamına gelir.

Madde 13. Fıkra 4

Avrupa Sosyal ve Tıbbi Yardım Sözleşmesi'ne taraf olmayan Hükümetler, diğer Tarafların vatandaşlarına adı geçen Sözleşme hükümlerine uygun muamelede bulunmaları koşuluyla Şartı bu fıkra bakımından onaylayabilirler.

Madde 16

Bu hüküm, burada sağlanan korumanın tek ebeveynli aileleri kapsadığı biçiminde anlaşılır.

Madde 17

Bu hüküm, çocuğa uygulanacak hukukta ergenlik yaşı daha düşük olmadıkça, özellikle 7 Madde olmak üzere Şartın öngörmüş olduğu diğer özel hükümler saklı kalmak üzere, 18 yaşın altındaki herkesi kapsar şeklinde anlaşılır.

Bu, yukarıda belirtilen yaşa kadar zorunlu eğitim sağlama yükümlülüğü anlamına gelmez.

Madde 19. Fıkra 6

Bu hükmün uygulanmasında “bir yabancı çalışanın ailesi” teriminden, en azından çalışanın eşi ile kabul eden Devlet tarafından küçük sayıldıkları ve göçmen çalışana bağımlı oldukları sürece evlenmemiş çocukları anlaşılır.

Madde 20

1- işsizlik yardımı, yaşlılık yardımı ve dul ve yetimlere yapılan yardımlar ile ilgili diğer hükümlerde olduğu gibi sosyal güvenliğe ilişkin konuların, bu Maddenin kapsamı dışında tutulabileceği kararlaştırılmıştır.

2- Özellikle gebelik, loğusalık ve doğum sonrası dönem ile ilgili olarak kadının korunmasına ilişkin hükümler, bu Maddede belirtildiği biçimde ayrımcılık sayılmaz.

3- Bu Madde, fiili eşitsizliklerin giderilmesini

amaçlayan özel önlemlerin alınmasını engellemez.

4- Nitelikleri ya da yerine getirilme koşulları nedeniyle yalnızca belli bir cinsiyetten olan kişilere ayrılabilir mesleki etkinlikler bu Maddenin ya da bu Maddenin bazı hükümlerinin kapsamı dışında tutulabilir. Bu hüküm Tarafların, yasalar ya da düzenleyici işlemlerle, nitelikleri ya da yerine getirilme koşulları nedeniyle belli bir cinsiyetten olanlara özgülenebilecek bir meslekler listesi oluşturmaları gerektiği biçiminde yorumlanamaz.

Madde 21 ve 22

1- Bu maddelerin uygulanmasında, “çalışanların temsilcileri” terimi, ulusal mevzuat ya da uygulama tarafından böyle nitelendirilen kişiler anlamına gelir.

2- “Ulusal mevzuat ve uygulama” terimi, duruma göre, yasaların ve yönetmeliklerin yanı sıra toplu iş sözleşmelerini, işverenler ve çalışanların temsilcileri arasındaki diğer anlaşmaları, gelenekleri ve ilgili yargı kararlarını kapsar.

3- Bu maddelerin uygulanmasında, “işletme” terimi, tüzel kişiliği olan ya da olmayan, maddi kazanç elde etmek üzere hizmet sağlamak veya mal üretmek için oluşturulmuş ve kendi pazar politikasını belirleme gücü olan maddi ve maddi olmayan bileşenler bütünüdür belirtir biçimde anlaşılır.

4- Dinsel toplulukların ve bunların kurumlarının, bu kurumlar 3 fıkrada belirtilen anlamda işletme olsalar bile, bu maddelerin uygulanma alanının dışında bırakılabilecekleri anlaşılır. Ulusal mevzuatın koruduğu bazı ideallerden esinlenen ya da bazı ahlaki kavramların yönlendirdiği etkinliklerde bulunan kuruluşlar, işletmenin doğrultusunun korunmasının gerektirdiği ölçüde bu maddelerin uygulama alanı dışında bırakılabilirler.

5- Bir Devlette, bu Maddelerde yer alan haklar işletmenin çeşitli kuruluşlarında kullanıldığı zaman, ilgili Tarafın bu hükümlerden doğan yükümlülükleri yerine getirmiş olduğu anlaşılır.

6- Taraflar, ulusal mevzuat ya da uygulama tarafından belirlenen, belirli bir sayıdan daha az çalışana istihdam eden işletmeleri bu Maddelerin uygulanma alanı dışında tutabilirler.

Madde 22

1- Bu hüküm, ne Devletlerin işyerlerinde sağlık ve güvenlik ile ilgili yönetmelikler yapma yükümlülüğü ve yetkisini ne de bunların uygulanmasını izlemekle görevli organların yetki ve sorumluluklarını etkiler.

2- “Sosyal ve sosyo-kültürel hizmet ve imkanlar” terimleri, bazı işletmelerin çalışanlara sağladığı sosyal yardım, spor alanları, emzirme odaları, kütüphaneler, çocuklar için tatil kampları vb. gibi sosyal ve/veya kültürel olanakları belirtir biçimde anlaşılır.

Madde 23. Fıkra 1

Bu fıkranın uygulanmasında, “olabildiğince uzun bir süre” terimi, yaşlı kişinin fiziksel, ruhsal ve zihinsel yeteneklerine ilişkinidir.

Madde 24

1- Bu madde bakımından “iş akdinin sona ermesi” ve “sona erme” terimleri, iş akdinin işverenin inisiyatifıyla sona erdirilmesi anlamına gelir.

2- Bu madde bütün çalışanları kapsar ancak bir Taraf, aşağıdaki türlerde istihdam edilen kişileri bu maddedeki güvencelerin bazısının ya da tümünün kapsamı dışında bırakabilir:

a- belirli süreli ya da belirli bir iş için yapılan istihdam sözleşmesiyle çalışanlar;

b- önceden belirlenmesi ve makul bir süresinin olması koşuluyla, staj dönemi ya da deneme döneminde olan çalışanlar;

c- geçici olarak kısa bir süre için çalışanlar.

3- Bu madde açısından, özellikle, aşağıda belirtilen hususlar iş akdinin sona erdirilmesi için geçerli bir neden oluşturamaz:

a- sendika üyeliği ya da çalışma saatleri dışında

ya da işverenin izniyle çalışma saatlerinde sendika etkinliklerine katılma;
b- çalışanların temsilcisi olarak görev almayı istemek, bu sıfatı taşımak ya da taşımış olmak;
c- yasaları ya da yönetmelikleri ihlal ettiği iddiasıyla bir işveren hakkında şikayette bulunmak ya da yürütülen yargılamaya katılmak ya da yetkili idari makamlara başvurmak;
d- ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, ailevi sorumluluk, hamilelik, din, siyasal görüş, ulusal ya da sosyal köken;
e- annelik ya da aile izni;
f- hastalık ya da yaralanma nedeniyle geçici olarak işe gelememe;
4- geçerli bir neden olmaksızın sona erdirilen iş âkitlerinden, çalışanların tazminat ya da diğer uygun yardımlar almaları, ulusal yasalar ya da yönetmelikler, toplu sözleşmeler ya da ulusal koşullara uygun diğer araçlarla tayin edileceği anlaşılır.

Madde 25

1- Yetkili ulusal makam, istisnai olarak ve işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danıştıktan sonra, istihdam ilişkilerinin özel niteliği gereği çalışanlar gruplarından bazılarını bu hükmün sağladığı koruma dışına çıkarabileceği anlaşılır.
2- “Aciz hali” tanımının, ulusal mevzuat (hukuk) ve uygulama tarafından yapılması gerektiği anlaşılır.
3- Bu hükmün kapsamına aldığı çalışanların alacak talepleri en azından şunları içerir:
a- çalışanların aciz halinden ya da iş akdinin sona ermesinden önceki, bu dönem üç aydan az olmamak üzere imtiyazlı alacak ve sekiz haftadan az olmamak üzere garanti edilmiş alacak niteliğinde olmak üzere, öngörülen bir döneme ilişkin ücret alacakları talepleri;
b- çalışanların, aciz halinin ya da iş akdinin sona ermesinin gerçekleştiği yıl boyunca yapılan çalışmaların sonucu olarak ödenmesi gereken tatil ödemesi talepleri;

c- çalışanların aciz halinden ya da iş akdinin sona ermesinden önceki, bu dönem üç aydan az olmamak üzere imtiyazlı alacak ve sekiz haftadan az olmamak üzere garanti edilmiş alacak niteliğinde olmak üzere, belirlenen bir döneme ilişkin ödenmesi gereken diğer ücretli izinler için alacak talepleri.
4- Ulusal yasalar ya da yönetmelikler çalışanların alacak taleplerinin korunmasını, sosyal açıdan kabul edilebilecek bir düzeyde olmak koşuluyla, belirlenen bir miktarla sınırlayabilir.

Madde 26

Bu madde, Tarafarca kanun çıkartılmasını gerektirmeyen şekilde anlaşılır. 2. fıkranın, cinsel tacizi kapsamadığı anlaşılır.

Madde 27

Bu maddenin, ailevi sorumlulukları olan kadın ve erkek çalışanlara, bu sorumlulukları ekonomiye ilişkin faaliyetlere hazırlanmalarını, katılmalarını veya bu faaliyetlerde ilerlemelerini engellediği durumlarda, onlara bağımlı olan çocukları ve onların bakım ve desteğine muhtaç yakın aile fertleri açısından uygulandığı anlaşılır.
“Bakmakla yükümlü oldukları çocukları” ve “onların bakımına ve desteğine muhtaç olan yakın aile fertleri” terimleri, ilgili Tarafın ulusal mevzuatının böyle tanımladığı kişiler anlamına gelir.

Madde 28 ve 29

Bu maddelerin uygulanmasında, “çalışanların temsilcileri” terimi, ulusal mevzuat ya da uygulama tarafından böyle nitelendirilen kişiler anlamına gelir.

BÖLÜM III

Şartın, uluslararası nitelikte hukuksal yükümlülükler içerdiği ve bunların uygulanmasının yalnızca IV. Bölümde belirtilen denetime bağlı olduğu anlaşılır.

Madde A, Fıkra 1

Numaralanmış fıkraların, yalnızca bir fıkradan oluşan maddeleri de kapsayabileceği anlaşılır.

Madde B, Fıkra 2

B maddesinin 2 nci fıkrası için, değiştirilmiş Şart hükümleri, aşağıdaki istisnalarla, aynı madde ya da fıkra numarasını taşıyan Şart hükümlerine karşılık gelmektedir:

a- Şartın 3 üncü maddesinin 1. ve 3 üncü fıkralarına karşılık gelen, değiştirilmiş Şartın 3 üncü maddesinin 2 nci fıkrası;

b- Şartın 3 üncü maddesinin 2. ve 3 üncü fıkralarına karşılık gelen, değiştirilmiş Şartın 3 üncü maddesinin 3 üncü fıkrası;

c- Şartın 10 uncu maddesinin 4 üncü fıkrasına karşılık gelen, değiştirilmiş Şartın 10 uncu maddesinin 5 inci fıkrası;

d- Şartın 17 nci maddesine karşılık gelen, değiştirilmiş Şartın 17 nci maddesinin 1 inci fıkrası.

BÖLÜM V

Madde E

Nesnel ve makul bir gerekçeye dayanan farklı uygulamalar ayrımcılık sayılmayacaktır.

Madde F

“Savaş ve diğer olağanüstü hallerde” terimleri, savaş tehdidini de kapsayacak biçimde anlaşılır.

Madde I

21 ve 22 Maddelerin eki uyarınca kapsam dışı bırakılan

çalışanlar, ilgili çalışanların sayısının saptanmasında hesaba katılmaz şekilde anlaşılır.

Madde J

“Değişiklik” terimi, Şarta yeni maddelerin eklenmesini de kapsayacak biçimde genişletilecektir.

BEYAN

Türkiye Cumhuriyeti, 1996 tarihli “(Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartı”nın III. Bölümünün A maddesi gereğince, anılan Şart’ın II. Bölümünün aşağıdaki madde, fıkra ve bentlerini kabul ettiğini beyan eder.

1 inci madde

2 nci maddenin 1, 2, 4, 5, 6 ve 7 nci fıkraları

3 üncü madde

4 üncü maddenin 2, 3, 4 ve 5 inci fıkraları

7 ilâ 31 inci maddeler