

BAŞLICA İLO SÖZLEŞMELERİ

(ILO'nun temel haklara ilişkin 8 sözleşmesi)

SÖZLEŞME NUMARASI VE KONUSU

- 1- 29 : CEBRİ VEYA MECBURİ ÇALIŞTIRMAYA İLİŞKİN SÖZLEŞME
- 2- 87 : SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNE VE ÖRGÜTLENME HAKKININ KORUNMASINA İLİŞKİN
- 3- 98 : TEŞKİLATLANMA VE KOLLEKTİF MÜZAKERE HAKKI PRENSİPLERİNİN UYGULANMASINA MÜTEALLİK SÖZLEŞME
- 4- 100 : EŞİT DEĞERDE İŞ İÇİN ERKEK VE KADIN İŞÇİLER ARASINDA ÜCRET EŞİTLİĞİ HAKKINDA SÖZLEŞME (EŞİT İŞE EŞİT ÜCRET)
- 5- 105 : ZORLA ÇALIŞTIRMANIN KALDIRILMASI SÖZLEŞMESİ
- 6- 111 : AYRIMCILIK (İŞ VE MESLEK) SÖZLEŞMESİ
- 7- 138 : İSTİHDAMA KABULDE ASGARİ YAŞA İLİŞKİN SÖZLEŞME
- 8- 182 : KÖTÜ ŞARTLARDAKİ ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİN YASAKLANMASI VE ORTADAN KALDIRILMASINA İLİŞKİN ACİL ÖNLEMLER SÖZLEŞMESİ

29 NOLU SÖZLEŞME

CEBRİ VEYA MECBURİ ÇALIŞTIRMAYA İLİŞKİN SÖZLEŞME

ILO Kabul Tarihi: 6 Haziran 1930

Kanun Tarih ve Sayısı: 23 Ocak 1998 / 4333

Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 27 Ocak 1998 / 23243

Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı: 25 Mayıs 1998 / 98 - 11225

Resmi Gazete Yayım Tarih ve Sayısı: 23 Haziran 1998 / 23381

Uluslararası Çalışma Örgütü Yönetim Kurulu'nun vaki daveti üzerine 10 Haziran 1930 tarihinde Cenevre'de 14 üncü toplantısını yapan Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı,

Toplantı gündeminin 1 inci maddesine dahil bulunan cebri veya mecburi çalıştırma konusundaki bazı tekliflerin kabulüne ve,

Bu tekliflerin Uluslararası bir Sözleşme şeklini almasına karar verdikten sonra,

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün üyeleri tarafından Uluslararası Çalışma Örgütü'nün statüsü hükümleri gereğince onanmak üzere cebri çalıştırmaya müteallik 1930 tarihli Sözleşme adını taşıyacak olan aşağıdaki Sözleşmeyi bugünkü Yirmisekiz Haziran bin dokuz yüz otuz tarihinde kabul eder.

MADDE 1

- Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bu Sözleşme'yi onaylayan her üyesi mümkün olduğu kadar kısa bir sürede her ne şekil altında olursa olsun cebri veya mecburi çalıştırmanın kaldırılmasını taahhüt eder.
- Cebri veya mecburi çalıştırmanın tamamen kaldırılması amacıyla, cebri veya mecburi çalıştırmaya, geçici bir müddet için, sadece kamu yararı ve istisnai önlem olarak aşağıdaki maddelerde belirtilen şartlarda ve garantilerle başvurulabilir.
- Bu Sözleşmenin yürürlüğe girmesinden itibaren beş senelik bir sürenin sonunda ve

Uluslararası Çalışma Örgütü Yönetim kurulunun aşağıdaki 31 inci maddede öngörülen raporunu hazırlaması sırasında Uluslararası Çalışma Örgütü her ne şekilde olursa olsun yeni bir geçiş süresi tanınmaksızın cebri veya mecburi çalıştırmanın kaldırılması ihtimalini tetkik edecek ve Konferans gündemine bu konunun alınıp alınmaması hususuna karar verecektir.

MADDE 2

- Bu Sözleşmenin amaçları için, “Cebri veya Mecburi Çalıştırma” ifadesi herhangi bir kişinin ceza tehdidi altında ve bu kişinin tam isteği olmadan mecbur edildiği tüm iş veya hizmetleri ifade eder.
- Ancak “Cebri veya Mecburi Çalıştırma” ifadesi bu Sözleşme bağlamında aşağıdakileri kapsamaz:
 - Mecburi askerlik hizmeti hakkındaki kanunlar gereğince mecbur tutulan ve sadece askeri bir mahiyet taşıyan işlere hasredilen bir çalışma veya hizmet;
 - Bizzat kendi kendini yöneten bir memleketin vatandaşlarının olağan kamu hizmeti yükümlülüklerinin bir parçasını teşkil eden bir iş veya hizmet,
 - Çalışma veya hizmetin bir kamu makamının nezaret ve kontrolü altında icra edilmesi ve söz konusu ferdin özel kişilerin, şirketlerin veya özel-tüzel kişilerin hizmetine bırakılmaması veya verilmemesi şartıyla, bir mahkemenin verdiği mahkumiyet kararının sonucu olarak yapmaya mecbur edildiği bir iş veya hizmet;
 - Olağanüstü hallerde, yani harp, felaketler veya yangın, su baskını, açlık, yer sarsıntıları, salgın hastalıklar ve şiddetli hayvan salgınları, hayvanların ve mahsule zarar veren böcek veya parazitlerin hastalık yaymaları durumunda ve genel olarak halkın bütünü veya bir kısmının normal yaşama şartlarını veya hayatını tehlikeye koyan tehlikeli veya zarar verici her türlü şartlarda yapılması mecburi bir iş veya hizmet;
 - Küçük çaplı toplumsal hizmetler, yani toplum fertleri tarafından doğrudan doğruya toplum menfaatine yapılan işler, bizzat toplumun fertleri veya doğrudan doğruya temsilcilerinin bu çalışmaların gerekli olduğunu beyan etmeleri hakkının tanınması şartıyla toplum üyelerine düşen olağan kamu hizmeti mükellefiyetleri olarak mütealaa edilecektir.

MADDE 3

Bu Sözleşmenin uygulanmasında “Yetkili Makamlar” tabiri ya metropoliten makamlarını, ya da ilgili ülkelerin en üst merkezi makamlarını ifade edecektir.

MADDE 4

- Yetkili makamlar özel kişiler, şirketler veya özel tüzel kişiler menfaatine cebri veya mecburi çalıştırmayı empoze etmeyecekler veya empoze edilmesine izin vermeyeceklerdir.
- Özel kişiler şirketler veya özel tüzel kişiler menfaatine böyle bir cebri veya mecburi çalıştırma şekli, bir üye tarafından işbu Sözleşmenin onaylanması Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından tescil edildiği tarihte mevcut olduğu takdirde, bu üye kendisi için bu Sözleşme’nin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren sözkonusu cebri veya mecburi çalıştırmayı tamamen

kaldıracaktır.

MADDE 5

- Özel şahıslara, şirketlere ve özel-tüzel kişilere tanınan hiç bir imtiyaz, bu özel şahıs, şirket ve özel-tüzel kişilerin kullandıkları yada ticaretini yaptıkları ürünlerin üretilmesi veya toplanması için cebri veya mecburi çalıştırma imkanını hiç bir şekilde vermeyecektir.
- Cebri veya mecburi çalıştırma imkanı veren hükümler ihtiva eden imtiyazlar mevcut olduğu takdirde, söz konusu hükümler işbu Sözleşmenin 1 inci maddesine uygunluk sağlaması için mümkün olan süratle feshedilecektir.

MADDE 6

İdarenin memurları, sorumlu oldukları halkı görevleri gereği herhangi bir şekilde çalıştırmaya teşvik etme durumunda kalmaları halinde dahi, bu halka özel şahıslar şirketler veya özel-tüzel kişiler için çalışmaları için ferden yada toplu olarak baskıda bulunmayacaklardır.

MADDE 7

- İdari görevler icra etmeyen şefler, cebri veya mecburi çalıştırmaya baş vurmayacaklardır.
- İdari görevler icra eden şefler, yetkili makamların kati müsaadesiyle, bu Sözleşmenin 10 uncu maddesinde öngörülen şartlarda cebri veya mecburi çalıştırmaya başvurabilirler.
- Kanunen tanınan ve herhangi bir şekil altında yeterli ücret alamayan şefler, ilgili yönetmeliklere uyulması ve istismarı önleyecek tüm gerekli tedbirlerin alınması şartıyla, kişisel hizmetlerden yararlanabilirler.

MADDE 8

- Cebri veya mecburi çalıştırmaya müracaat edilmesi hususundaki her bir kararın sorumluluğu ilgili ülkenin üst sivil makamlarına düşecektir.
- Ancak, bu makamlar üst mahalli makamlara işçilerin daimi oturma mahallinden uzaklaşmalarına mahal vermeyecek şekilde, cebri veya mecburi çalıştırma yetkisi verebilirler. Bu makamlar işbu Sözleşmenin 23 üncü maddesinde öngörülen yönetmelikle belirtilen müddetler ve şartlara tabi olacak şekilde görevlerinin icrasından idarenin memurlarının yer değiştirmesi ve idari materyalin nakli bahis konusu olduğu takdirde işçilerin normal ikamet mahalli haricinde icraatta bulunmaları için cebri veya mecburi çalıştırma konulması hususunda üst mahalli makamlara da yetki verebilirler.

MADDE 9

Bu Sözleşmenin 10 uncu maddesinde belirtilen aksi hükümler hariç, cebri veya mecburi çalıştırma koyma hakkına haiz herhangi bir makam önce;

- Verilecek hizmetin onu icra etmesi talep edilen toplum için önemli ve doğrudan doğruya toplum menfaatine olduğuna,
- Bu hizmet veya işin halihazır veya yakın gelecek zarurete haiz olduğuna;
- İlgili ülkede benzeri iş veya hizmetler için geçerli olanlardan düşük olmayan ücret ve çalışma şartları önerilmesine rağmen bu hizmetin yerine getirilmesi veya işin yapılması için gönüllü iş

gücü temini mümkün olmadığına;ve

- iş veya hizmetin, mevcut işgücü ve onun söz konusu işi yapma kabiliyeti göz önüne alınarak, söz konusu halka çok ağır bir yük teşkil etmediğine kani olduğu takdirde ancak bu çalıştırma şekline müsaade etmelidir.

MADDE 10

- Vergi olarak talep edilen cebri veya mecburi çalıştırma ve idare görevleri icra eden şefler tarafından kamu menfaatine çalışmalar için konulan cebri veya mecburi çalıştırma tedricen kaldırılacaktır.
- Bu kaldırmayı beklerken, vergi olarak cebri veya mecburi çalıştırma talep edildiği veya kamu menfaatine çalışmalar için idari görevleri icra eden şefler tarafından cebri veya mecburi çalıştırma konulduğu takdirde ilgili makamlar ilk önce:
 - Yapılacak iş veya verilecek hizmetin onu icra etmesi talep edilen toplum için önemli ve doğrudan doğruya toplum menfaatine olduğuna;
 - Bu hizmet veya işin halihazır veya kaçınılmaz olarak yakında doğacak bir ihtiyacı karşıladığına
 - İş veya hizmetin mevcut iş gücü ve onun söz konusu işi yapma kabiliyeti göz önüne alınarak, söz konusu halka çok ağır bir yük teşkil etmediğine;
 - Bu iş veya hizmetin icrasının işçileri daimi ikametgahlarının olduğu mahalden uzaklaştırmaya mecbur etmeyeceğine;
 - Bir iş veya hizmetin icrasının dinin, sosyal yaşamın, veya tarımın icaplarıyla uyumlu yönlendirileceğine kani olmalıdırlar.

MADDE 11

- Sadece 18'den yukarı ve 45'den aşağı yaşlarda bulunan sağlam yetişkin erkekler cebri veya mecburi çalıştırmaya tabi olabilirler. Bu sözleşmenin 10 uncu maddesinde öngörülen iş türleri hariç, aşağıdaki tedbirler ve şartlar dikkate alınmalıdır.
 - Mümkün olan her halükarda, konulan işi yapacak ilgililerin bulaşıcı bir hastalığının olmadığına, bedeni kabiliyetlerinin yapılacak iş ve icra edileceği şartlara uygunluğunun idarece tayin edilen bir doktor tarafından önceden tesbit edilmesi.
 - Öğretmenler öğrenciler ve genel olarak idari personelin muaf tutulması;
 - Her toplumda aileyi ve sosyal yaşam için zorunlu yetişkin ve sağlam erkek miktarının bırakılması
 - Karı-koca ve aile bağlarına saygı gösterilmesi,
- Yukarıdaki paragrafın (c) altparagrafının uygulamasında, bu Sözleşmenin 23 üncü maddesinde öngörülen düzenlemeler, belirli sayıda nüfustan bir seferde alınabilecek daimi nüfusun erkek ve sağlam fert nisbetini tesbit eder, ancak bu nisbet hiç bir şekilde bu nüfusun %25 ini geçemez. Bu nisbeti tesbit ederken yetkili makamlar nüfus yoğunluğunu bu nüfusun sosyal ve fiziki kalkınmışlığını, mahallinde ve kendi hesaplarına ilgililer tarafından icra edilecek işlerin durumunu ve yılın hangi devresinde olacağını dikkate almalıdırlar; ve genel olarak ilgili

toplumun normal yaşamının iktisadi ve sosyal ihtiyaçlarına saygı göstermelidirler.

MADDE 12

- Herhangi bir ferdin muhtelif şekiller altında cebri veya mecburi çalıştırmaya maruz kalabileceği azami müddet, 12 aylık bir sürede, işyerine gitmek ve oradan gelmek için geçen gerekli yolculuk günleri de dahil olmak üzere 60 günü geçemez.
- Cebri veya mecburi çalıştırmaya maruz kalan her işçiye icra ettiği cebri veya mecburi çalışma müddetlerini gösteren bir sertifika verilecektir.

MADDE 13

- Cebri veya mecburi çalıştırılmaya maruz kalan her şahsın normal çalışma saatleri gönüllü çalışma için ayrılan saatlerle aynı olmalı ve cebri veya mecburi çalıştırılma esnasında normal süre içinde icra edilen çalışma saatleri gönüllü çalışmaların fazla çalışma saatleri için öngörülen nisbetlere eşit nisbetlerde ücretlendirilmelidir.
- Herhangi bir şekil altında cebri veya mecburi çalıştırılmaya maruz kalan bütün şahıslara haftada bir dinlenme günü verilmelidir ve bu gün mümkün olduğu ölçüde söz konusu memleketin veya bölgenin örf ve adetlerine göre hasredilen güne tesadüf ettirilmelidir.

MADDE 14

- Bu Sözleşme'nin 10 uncu maddesinde öngörülen cebri veya mecburi çalıştırma haricinde, ne şekilde olursa olsun, cebri veya mecburi çalıştırmanın ücreti nakit olarak ödenmeli ve bu ücret aynı tür işler için işçilerin istihdam edildikleri bölgede yürürlükte olanlardan ve ne de işçilerin işe alındıkları bölgede yürürlükte olanlardan daha aşağı olmamalıdır.
- İdari vecibelerinin icrasında şefler tarafından konulan çalıştırılma halinde mümkün olan en kısa sürede, ücretlerin ödenmesinin önceki paragrafta öngörülen şartlarda yerine getirilmesi uygulamasına geçilecektir.
- Ücretler, kabile şefine veya başka herhangi bir makama değil, her işçiye ferdan ödenmelidir.
- İşyerine gidiş ve gelişler için geçen yolculuk günleri ücretlerin ödenmesinde iş günü olarak kabul edilmelidir.
- Bu madde, işçiye verilen ücretten işçinin mutad olan günlük yiyeceğinin karşılığı kesilecektir şeklinde anlaşılmalıdır; ama ücretlerden mükellefiyetlerinin yerine getirilmesi, işlerinin özel şartları dolayısıyla işlerine devam etmelerini sağlamak için işçilere verilen özel yemek, elbise ve lojman, ve ne de alet temini gayesiyle hiç bir kesinti yapılmaz.

MADDE 15

- İşten hasıl olan kazaların veya hastalıkların tanzimi ile ilgili kanun ve yönetmelikler ve ilgili ülkede yürürlükte olan ölen veya malul işçilerin bakmakla yükümlü oldukları kimselere tazminat verilmesini öngören kanun ve yönetmelikler serbest çalışan işçilerle aynı şartlarda cebren veya mecburi çalıştırmaya tabi olan şahıslara da aynı şekilde uygulanacaktır.
- Bir işçiye cebri veya mecburi bir işte istihdam eden bir makam her halükarda çalışmadan hasıl olan bir kaza veya hastalık işçinin kısmen veya tamamen kendi ihtiyaçlarını karşılamasına mani olursa söz konusu işçinin maişetini sağlamakla mükellef olacaktır. Bu makam, işten hasıl olan işgörmezlik veya ölüm halinde adı geçen işçinin fiilen bakmakla yükümlü olduğu

kimsenin bakımını sağlamak için tedbirler almakla da yükümlü olmalıdır.

MADDE 16

- Cebri veya mecburi çalıştırmaya tabi olan kimseler, istisnai zaruret halleri hariç, yiyecek ve iklim şartları alıştıkları şartlardan sağlıklarına zarar verecek ölçüde farklı bölgelere nakledilmemelidir.
- Bu işçilerin şartlara alışması ve sağlıklarının korunması için gerekli hijyen ve barınma ile ilgili tedbirlerin sıkı bir şekilde alınmamış olması halinde bu işçilerin nakillerine izin verilmeyecektir.
- Böyle bir nakil zorunlu olduğu takdirde işçilerin yeni gıda ve iklim şartlarına tedricen intibakını sağlayan tedbirler yetkili tıbbi servisin mütealasıdan sonra kabul edilmelidir.
- Bu işçilerin alışkın olmadıkları devamlı bir işi yapmalarının talep edilmesi halinde, onların bu nevi bir işe intibaklarının özellikle tedrici eğitim çalışma saatleri sağlanması ve ara dinlenmelerinin tanzimi ve gerekli olan istirahat veya günlük iaşenin arttırılması veya iyileştirilmesi hususunda tedbirler alınmalıdır.

MADDE 17

İşçilerin uzun bir müddet işyerinde kalmalarını mecbur eden inşaat ve bakım işleri için cebri veya mecburi çalıştırmaya başvurulmasına müsaade etmeden önce yetkili makamlar aşağıdaki hususlardan emin olmalıdırlar.

- İşçilerin sağlığının korunması ve onlara gerekli her türlü tıbbi bakımın deruhte edilmesi ve özellikle:
 - Bu işçilerin işe başlamadan evvel ve çalışma süresince belirli aralıklarla doktor tetkikinden geçirilmesi;
 - Bütün ihtiyaçları karşılamak için gerekli materyal, hastaneler, hasta bakıcılar, dispanserler ve yeterli sağlık personelinin var olması ve,
 - İşyerlerindeki sıhhi şartların, işçilerin su, yiyecek, içecek maddelerinin temin edilmesi ve işyerinin mutfak materyali ile techizinin iyi bir şekilde sağlanması ve gerektiğinde de lojman ve kıyafet yardımının tatminkar durumda olması;
- İşçinin isteği veya rızası üzerine, emin bir usulle işçinin ücretinin bir kısmının işçi ailesinin geçiminin sağlanması için uygun tedbirler alınmalıdır;
- İşçilerin çalışma mahalline gidiş gelişleri yol masrafları ve sorumluluğu idarece sağlanmalıdır ve idare mevcut bütün nakliyat vasıtalarından mümkün olduğu kadar geniş ölçüde faydalanarak bu yolculukları kolaylaştırmalıdır.
- Belirli bir süre iş göremezliğe sebebiyet veren iş kazası veya hastalık halinde işçinin kendi memleketine dönmesiyle ilgili masrafları idare tarafından karşılanmalıdır.
- Cebri veya mecburi çalışma süresinin hitamında, gönüllü işçi olarak kalmak isteyen her işçiye iki senelik bir müddet zarfında bedava memleketine dönme hakkını kaybetmeden bu isteğini yerine getirmesine izin verilir.

MADDE 18

- Hamal veya kayıkçıların işi gibi, şahısların veya malların taşınması için baş vurulan cebri veya mecburi çalıştırma mümkün olduğu kadar kısa bir sürede kaldırılmalıdır. Yetkili makamlar bu sırada, özellikle şu hususları tesbit eden yönetmelikleri yayımlamalıdır:
 - Bu çalıştırmanın sadece idare memurlarının görevleri sırasındaki yer değiştirmeleri veya hükümet kurumlarının nakli veya mutlaka acil bir zorunluluk halinde diğer şahısların ve memurların nakli için kullanılması mükellefiyeti,
 - Bu işte kullanılacak işçilerin bu işte bedenen uygun olduğu, mümkün olan yerlerde önceden bir doktor muayenesiyle belgelendirme mükellefiyeti; Böyle bir muayenenin mümkün olmadığı hallerde bu işgücünü istihdam eden şahsın, istihdam edilen işçilerin istenilen bedeni kabiliyete haiz oldukları ve bulaşıcı bir hastalıktan muzdarip olmadıklarından emin olma mükellefiyeti;
 - İşçiler tarafından taşınacak azami yük;
 - Bu işçilerin oturdukları mahalden götürülecekleri azami mesafe;
 - Dönüş yolculuk günleri de dahil olmak üzere, bu işçilerin mecbur tutuldukları aylık veya başka bir müddet için görevlendirilebilecekleri azami gün sayısı;
 - Cebri veya mecburi çalıştırmanın bu şeklini talep etme hakkına sahip kimseler ve onların cebri çalıştırmaya ne ölçüde müracaat etme haklarının olduğu.
- Önceki paragrafın (c), (d) ve (e) harfleri altında bahis konusu olan üst sınırları tesbit ederken yetkili makamlar, dikkate alınacak muhtelif faktörleri, özellikle işçilerin toplandığı nüfusun bedensel kabiliyetini, katedilecek yolun mahiyetini ve iklim şartlarını dikkate almalıdırlar.
- Yetkili makam ayrıca bu taşıyıcı işçilerin normal günlük seyahatlerinin ortalama 8 saatlik bir iş gününe tekabül eden bir mesafeden daha fazla olmamasını teminen gerekli düzenlemeleri yapacaktır.

Bu düzenlemelerle esas olarak sadece taşınacak ağırlık ve katedilecek mesafe değil, aynı zamanda yolun mahiyeti, mevsim ve diğer tüm unsurlar ve günlük normal seyahatleri aşan seyahatlerde bunlar için normal saat ücretinden yüksek ücret ödeneceği anlaşılmalıdır.

MADDE 19

- Yetkili makam cebri ekip biçmeyi sadece açlık veya yiyecek ikmalinde yaşanan yetersizliklere karşı bir önlem olarak ve herhalükarda yiyecek ve ürünün onu üreten insanların veya topluluğun mülkiyetinde kalması koşuluyla izin verebilir.
- Bu madde, üretimin kanun veya gelenek gereği ortaklık esası üzerinde örgütlendiği ve ürün veya bunun satılmasından elde edilen karın topluluğun mülkiyeti olarak kaldığı yerlerde topluluk üyelerinin topluluk tarafından kanun veya gelenek tarafından talep edilen işlerin topluluk üyeleri tarafından yapılması zorunluluğunu ortadan kaldırır şekilde yorumlanmayacaktır.

MADDE 20

Üyelerinin herhangi biri tarafından işlenmiş suçlar için bir topluluğun tümüne ortak bir ceza uygulanmasını öngören kanunlar cebri veya mecburi çalıştırmayı bir topluluk için bir ceza usulü olarak öngören hükümler içermeyecektir.

MADDE 21

Madenlerde yapılmakta olan yeraltı çalışmaları için cebri veya mecburi çalışmaya başvurulmayacaktır.

MADDE 22

Bu Sözleşme'yi onaylayan ülkelerin Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasasının 22inci maddesi hükümleri uyarınca bu Sözleşme hükümlerini hayata geçirmek için aldıkları önlemler hakkında Uluslararası Çalışma Örgütü'ne sunmayı taahhüt ettikleri raporlar, bu ülkede mecburi çalışmaya ne ölçüde başvurulduğu, buna ne amaçla gerek görüldüğü, hastalık ve ölüm oranları, ücret ödeme metodları ve ücret tarifesi ve konuyla ilgili olabilecek diğer bilgiler konusunda mümkün olduğunca ayrıntı içerecektir.

MADDE 23

- Söz konusu Sözleşme hükümlerini yerine getirmek için yetkili makamlar cebri veya mecburi çalıştırmanın kullanımına ilişkin tam ve vazih yönetmelikleri yayımlayacaklardır.
- Bu yönetmelikler, özellikle cebri veya mecburi çalışmaya tabi kılınan her şahsa, çalışma koşullarıyla ilgili şikayetlerini yetkililere iletmesini mümkün kılacak ve bu şikayetlerinin incelenip değerlendirilmesini güvence altına alan kurallar ihtiva edecektir.

MADDE 24

Cebri veya mecburi çalıştırmayı düzenleyen yönetmeliklerin sıkı bir şekilde uygulanmasını teminen, ya gönüllü çalışmanın teftişi için tesis edilmiş mevcut bir iş teftiş kurulunun görevleri cebri veya mecburi çalışmayı da kapsayacak şekilde genişletilerek, yada bunu başka yollarla sağlayacak uygun tedbirler her halükarda alınacaktır. Cebri veya mecburi çalıştırmaya tabi kılınan kişilerin bu yönetmelikler hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlayacak tedbirler de alınacaktır.

MADDE 25

Cebri veya mecburi çalıştırmanın kanuna aykırı olarak geliştirilmesi bir suç olarak cezalandırarak ve bu Sözleşme'yi onaylayan her üye kanunca getirdiği müeyyidelerin gerçekten etkili ve tam olarak uygulanmasının sağlanmasıyla yükümlü olacaktır.

MADDE 26

- Bu Sözleşmeyi onaylayan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün her üyesi, bu Sözleşmeyi egemenlik, yargı yetkisi, himaye, hükmetme, vesayet veya otoritesi altında olan topraklarda, iç hukukuna ait konulardaki yükümlülüklerini de yerine getirme hakkına sahip olarak, uygulamayı taahhüt eder. Bununla beraber eğer bu üye Uluslararası Çalışma Teşkilatı Anayasası'nın 35inci maddesinin hükümlerinden yararlanmak isterse; onaylamasına aşağıdaki bölgeleri tanıtan bir beyanı eklemek zorunda kalacaktır.
 - İşbu Sözleşme hükümlerini herhangi bir değişiklik olmadan uygulamayı planladığı yerler;
 - İşbu Sözleşme hükümlerini değişikliklerle uygulamayı planladığı yerler, bu durumda bu değişiklikler de beyana eklenecektir;
 - Hakkında kararı saklı tuttuğu yerler.
- Yukarıda mezkur beyan onay işleminin ayrılmaz bir parçası olacak ve aynı geçerliliğe haiz

olacaktır. Böyle bir beyanı kaleme alan her üye yapacağı yeni bir beyan ile bu maddenin (2) ve (3) üncü alt paragrafları gereğince, ilk beyanındaki çekinceleri tamamen veya kısmen iptal etme hakkına sahip olacaktır.

MADDE 27

Bu Sözleşme'nin resmi onay belgeleri Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Müdürüne gönderilecek ve onun tarafından tescil edilecektir.

MADDE 28

- Bu Sözleşme, ancak onay belgeleri Genel müdür tarafından tescil edilmiş olan Uluslararası Çalışma Örgütü üyelerini bağlayacaktır.
- Bu Sözleşme iki üyenin onay belgesi Genel Müdür tarafından tescil edildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.
- Daha sonra bu Sözleşme, onu onaylayan her üye için onay belgesi tescil edildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.

MADDE 29

- Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Müdürü Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tüm üyelerini kendisine örgüt üyeleri tarafından bildirilen tüm onay ve fesihlerden haberdar kılacaktır.
- Genel müdür, kendisine ikinci onayın bildirilmesinden sonra Sözleşme'nin yürürlüğe giriş tarihini örgüt üyelerinin dikkatine getirecektir.

MADDE 30

- Bu Sözleşme'yi onaylayan her üye Sözleşme'nin ilk olarak yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıllık bir sürenin sonunda Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Müdürü'ne göndereceği ve Genel Müdür tarafından tescil edilecek bir bildiri ile Sözleşme'yi feshedebilir. Fesih, tescil edildiği tarihten itibaren bir yıl sonra muteber olur.
- Bu Sözleşme'yi onaylamış olup da, onu, bundan evvelki fıkrada sözü edilen on yıllık devrenin bitiminden itibaren bir yıl zarfında bu madde de öngörüldüğü şekilde feshetmek hakkını kullanmayan her üye yeniden 5 yıllık bir müddet için bağlanmış olacak ve bundan sonra bu Sözleşme'yi, her 5 yıllık devre bitince, bu maddede öngörülen şartlar içinde feshedebilecektir.

MADDE 31

Uluslararası Çalışma Örgütü Yönetim Kurulu, gerekli gördüğü zaman bu Sözleşme'nin uygulanması hakkındaki bir raporu Genel Konferansa sunacak ve Sözleşme'nin tamamen veya kısmen değiştirilmesi konusunun konferans gündemine alınması gereği hakkında karar verecektir.

MADDE 32

- Konferansın bu Sözleşme'yi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde:
 - Tadil edici yeni Sözleşme'nin bir üye tarafından onanması keyfiyeti, yukarıdaki 3üncü madde nazara alınmaksızın ve tadil edici yeni Sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartıyla, bu Sözleşme'nin derhal ve kendiliğinden feshini gerektirecektir.

- Tadil edici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren bu Sözleşme üyelerin onaylanmasına artık açık bulundurulmayacaktır.
- Bu Sözleşme, onu onayıp da tadil edici Sözleşmeyi onaylamamış bulunan üyeler için, herhalde şimdiki şekil ve içeriğiyle geçerli olmakta devam edecektir.

MADDE 33

Bu Sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı derecede geçerlidir.

87 NOLU SÖZLEŞME

SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNE VE ÖRGÜTLENME HAKKININ KORUNMASINA İLİŞKİN SÖZLEŞME

ILO Kabul Tarihi:	17 Haziran 1948
Kanun Tarih ve Sayısı:	25 Kasım 1992 / 3847
Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı:	22 Aralık 1992 / 21432 mükerrer
Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı:	8 Ocak 1993 / 93-3967
Resmi Gazete Yayım 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

- Çalışanların ve işverenlerin örgütleri tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptirler.
- 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 işverenlerin örgütleriyle bunların federasyon ve konfederasyonlarının tüzel kişilik kazanmaları yukarıda yazılı 2,3, ve 4'üncü maddeler hükümlerinin uygulanmasını sınırlayacak nitelikte koşullara bağlanamaz.

MADDE 8

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

MADDE 9

- Bu sözleşmede öngörülen güvencelerin silahlı kuvvetlere ve polis mensuplarına ne ölçüde uygulanacağı ulusal mevzuatla belirlenir.
- 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 Örgütü'nün her üyesi, çalışanların ve işverenlerin örgütlenme hakkını serbestçe kullanmalarını sağlamak amacıyla gerekli ve uygun bütün önlemleri almakla yükümlüdür.

BÖLÜM III ÇEŞİTLİ HÜKÜMLER

MADDE 12

- 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 Müdürüne gönderecektir:
 - Hakkında Sözleşme hükümlerinin hiç bir değişiklik yapılmadan uygulanacağını taahhüt ettiği ülkeler
 - Sözleşme hükümlerinin değişikliklerle uygulanacağını taahhüt ettiği ülkeler ve bu değişikliklerin nelerden ibaret olduğu;
 - Sözleşmenin uygulanamayacağı ülkeler ve bu gibi hallerde sözleşmenin uygulanamamasının nedenleri;
 - Haklarındaki kararını saklı tuttuğu ülkeler.
- Bu maddenin birinci paragrafının (a) ve (b) bentlerinde sözü edilen taahhütler, onamanın ayrılmaz kısımları sayılacak ve onama kuvvetine sahip olacaktır.
- 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.
- Her üye 16 inci madde hükümlerine uygun olarak bu Sözleşmenin feshedilebileceği süreler zarfında Genel Müdüre, daha önceki herhangi bir açıklamanın hükümlerini başka herhangi bir bakımdan değiştiren ve belirli ülkelerdeki mevcut durumu bildiren yeni bir açıklama gönderebilecektir.

MADDE 13

- Bu Sözleşmede ele alınan konular anavatan dışı bir ülkenin makamlarının bizzat kendi yetkisi çerçevesi içine girdiği zaman o ülkenin uluslararası ilişkilerinden sorumlu olan üye, adı geçen ülkenin hükümetiyle uyuşarak Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdüre, o ülke adına bu

Sözleşmedeki yükümlülükleri kabul ettiğine ilişkin bir açıklama gönderebilecektir.

- Bu sözleşmedeki yükümlülüklerin kabulünü bildiren bir açıklama Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne:
 - Ortak otoriteleri altında bulunan bir ülke için Örgütün iki veya daha fazla üyesi;
 - Birleşmiş Milletler antlaşması hükümleri yahut O ülke hakkında yürürlükte olan herhangi bir diğer hüküm gereğince o ülkenin yönetiminden sorumlu bulunan uluslararası bir makam tarafından gönderilebilir.
- Bu maddenin yukarıdaki paragraflarındaki hükümler uyarınca Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderilen açıklamalar Sözleşme hükümlerinin ilgili ülkede değişiklik yapılmadan mı yoksa değişikliklermi uygulanacağını bildirecektir; açıklama Sözleşme hükümlerinin değişiklikler kaydıyla uygulanacağını bildirdiği zaman, bu değişikliklerin nelerden ibaret olduğunu açık olarak gösterecektir.
- ilgili üye, üyeler veya uluslararası makam, daha önceki bir açıklamayla bildirilen değişikliğe baş vurma hakkından daha sonraki bir açıklamayla tamamen veya kısmen yaz geçebilecektir.
- ilgili üye, üyeler ve ya uluslararası makam, 16 ncı madde hükümlerine uygun olarak bu Sözleşmenin feshedilebileceği devreler süresince Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne daha önceki herhangi bir açıklamanın hükümlerinin başka herhangi bir bakımdan değiştiren 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 Müdürüne gönderilir ve onun tarafından kaydedilir.

MADDE 15

- Bu Sözleşme ancak onama belgeleri Genel Müdür tarafından kaydedilmiş olan Uluslararası Çalışma Örgütü üyelerini bağlar.
- Bu Sözleşme, iki üyenin onama belgesi Genel Müdür tarafından kaydedildiği tarihten on ikiy sonra yürürlüğe girer.
- Daha sonra bu Sözleşme, onu onayan her üye için, onama belgesi kaydedildiği tarihten on ikiy sonra yürürlüğe girer.

MADDE 16

- Bu sözleşmeyi onayan her üye ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıllık bir süre sonunda Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne göndereceği bu müdürün kaydedeceği bir belge ile feshedebilir. Fesih, kayıt tarihinden ancak bir yıl sonra geçerli olur.
- Bu sözleşmeyi onamış olup da onu bundan önceki fıkrada 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 bağlanmış olur ve bundan sonra bu

sözleşmeyi, her on yıllık süre bitince, bu maddenin içerdiği koşullar içinde feshedebilir.

MADDE 17

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

- Konferansın bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde ve yeni sözleşme aksini öngörmediği takdirde:
 - 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.
 - Değiştirici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren bu Sözleşme üyelerin onamasına artık açık bulundurulamaz.
- 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.

98 NOLU SÖZLEŞME

TEŞKİLATLANMA VE KOLLEKTİF MÜZAKERE HAKKI PRENSİPLERİNİN UYGULANMASINA MÜTEALLİK SÖZLEŞME

ILO Kabul Tarihi:

18 Haziran 1949

Kanun Tarih ve Sayısı:

8 Ağustos 1951 / 5834

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

- İşçiler çalışma hususunda sendika hürriyetine hanel getirmeye matuf her türlü fark gözetici harekete karşı tam bir himayeden faydalanacaktır.
- Böyle bir himaye bilhassa,
 - Bir işçinin çalıştırılmasını, bir sendikaya girmemesi veya bir sendikadan çıkması şartına tabi kılmak;
 - Bir sendikaya üye olması yahut çalışma saatleri dışında veya işverenin muvafakatı 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

- İşçi ve işveren teşekkülleri, gerek doğrudan doğruya, gerek mümessilleri veya üyeleri vasıtasıyla birbirlerinin kuruluşları, işleyişleri ve idarelerini müdahalede bulunmalarına karşı gerekli surette himaye edileceklerdir.
- 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 tahrik 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 faydalanılmasını ve bu usülün tam bir surette geliştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirmek için lüzumu halinde milli şartlara uygun tedbirler alınacaktır.

MADDE 5

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

- 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, halel getirmez.

MADDE 6

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

MADDE 7

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

MADDE 8

- Bu Sözleşme, onama belgeleri Genel müdür tarafından tescil edilmiş olan Milletlerarası Çalışma Teşkilatı üyelerini ilzam eder.
- Bu Sözleşme iki üyenin onama belgeleri Genel Müdür tarafından tescil edildikten ancak on iki ay sonra yürürlüğe girer.
- Bu Sözleşme, onu sonradan onayan üyeler için onama belgesinin tescil edilmesinden on iki ay sonra yürürlüğe girer.

MADDE 9

- Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Anayasasının 35 inci maddesinin ikinci fıkrasına uygun olarak Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderilecek olan beyanların şu hususları bildirmesi lazım gelir:
 - İlgili üyenin Sözleşme hükümlerinde hiçbir değişiklik yapılmadan uygulanacağını taahhüt ettiği ülkeler;
 - Sözleşme hükümlerinde değişiklikler yapılarak uygulanacağını taahhüt ettiği ülkeler ve bu değişikliklerin nelerden ibaret olduğu;
 - Sözleşmenin uygulanamayacağı ülkeler ve bu gibi hallerde sözleşmenin uygulanamamasının sebepleri;
 - Sözleşme hakkındaki kararını vaziyetin daha ziyade tetkikine kadar talik ettiği ülkeler.
- Bu maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerinde zikrolunan taahhütler, onamanın ayrılmaz kısımları olarak sayılacak ve aynı sonuçları doğuracaktır.
- 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.
- Her üye, 11 inci madde hükümlerine uygun olarak, bu sözleşmenin fesh edilebileceği devreler zarfında, Genel Müdüre, daha evvelki herhangi bir beyanın hükümlerini her hangi bir bakımdan değıştiren ve belirli ülkelerdeki durumu bildiren yeni bir beyan gönderebilecektir.

MADDE 10

- Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Anayasasının 35 inci maddesinin 4 üncü ve 5 inci fıkraları uyarınca Genel Müdüre 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.
- İlgili üye yahut üyeler veya Milletlerarası Makam, daha evvelki bir beyanla bildirilen değişikliği ileri sürmek hakkından daha sonraki bir beyanla tamamen veya kısmen vazgeçebilecektir.
- İlgili üye yahut üyeler veya Milletlerarası Makam 11 inci madde hükümlerine uygun olarak, Sözleşmenin feshedilebileceği devreler zarfında, Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdüre daha evvelki bir beyanın hükümlerinin herhangi bir başka bakımdan değiştiren ve bu Sözleşmenin uygulanması hususundaki durumu belirten yeni bir beyan gönderebilecektir.

MADDE 11

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

- Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Teşkilat üyeleri tarafından kendisine bildirilen bütün onama, beyan ve fesihlerin tescil olduğunu Milletlerarası Çalışma Teşkilatının bütün üyelerine tebliğ edecektir.
- Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, 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 Müdürü, yukarıdaki maddeler gereğince, tescil etmiş olduğu bütün onama, beyan ve fesihlere dair tam bilgileri, Birleşmiş Milletler Antlaşmasının 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

- Konferansın bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde ve yeni Sözleşme başkaca hükümleri ihtiva eylemediği takdirde:

- Tadil edici yeni Sözleşmenin bir üye tarafından onanması keyfiyeti, yukarıdaki 14 üncü madde nazara alınmaksızın ve fakat tadil edici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartı ile bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini tazammun edecektir.
- Tadil edici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren bu Sözleşme, üyelerin onamasına artık açık bulundurulmayacaktır.
- Bu Sözleşme, onu onayıp da tadil edici Sözleşmeyi onamamış bulunan üyeler için, herhalde şimdiki şekil ve muhtevasıyla muteber olmakta devam edecektir.

MADDE 16

Bu Sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı şekilde muteberdir.

100 NOLU SÖZLEŞME

EŞİT DEĞERDE İŞ İÇİN ERKEK VE KADIN İŞÇİLER ARASINDA ÜCRET EŞİTLİĞİ HAKKINDA SÖZLEŞME

ILO Kabul Tarihi:	6 Haziran 1951
Kanun Tarih ve Sayısı:	13 Aralık 1966 / 810
Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı:	22 Aralık 1966 / 12484
Bakanlar Kurulu Kararı Tarihi ve Sayısı:	14 Nisan 1967 / 6-8036
Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı:	13 Haziran 1967 / 12620

EK KARARNAME

Bakanlar Kurulu Kararı Tarihi ve Sayısı:	2 Eylül 1967 / 6-8729
Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı:	22 Eylül 1967 / 12706

Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından Cenevre'de toplantıya davet edilerek orada 6 Haziran 1951 tarihinde otuz dördüncü toplantısını yapan Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Genel Konferansı;

Toplantı gündeminin yedinci maddesini teşkil eden, eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibi ile ilgili çeşitli tekliflerin kabulüne,

Bu tekliflerin bir milletlerarası sözleşme şekline almasına karar verdikten sonra,

Bindokuzyüzebir yılı Haziran ayının işbu yirmi dokuzuncu günü, eşit ücrete dair 1951 Sözleşmesi adını taşıyacak olan aşağıdaki Sözleşmeyi kabul eder.

MADDE 1

Bu Sözleşme bakımından

- "cret" deyimi, işçinin çalıştırılması nedeniyle işveren tarafından kendisine nakdi veya ayni olarak doğrudan doğruya veya bilvasita odenen normal, kök veya asgari ücret veya aylıkla, sağlanan bütün diğer menfaatleri içine alır;
- "Eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği" deyimi, cinsiyet esasına dayanan bir ayırım gözetmeksizin tesbit edilmiş bulunan ücret hadlerini ifade eder.

MADDE 2

- Her ye, ücret hadlerinin tesbitiyle ilgili olarak yürürlükte bulunan usullere uygun yollardan, eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibini teşvik ve bu prensibin bütün işçilere uygulanmasını, sözü edilen usullerle telifi kabil olduğu nispette temin edecektir.
- Bu prensip:
 - Milli mevzuat
 - Mevzuatla kurulmuş veya tanınmış herhangi bir ücret tesbit düzeni,
 - İşverenlerle işçiler arasında yapılan toplu sözleşmeler; veya
 - Bu çeşitli usullerin birleştirilmesi yoluyla uygulanabilir.

MADDE 3

- Bu Sözleşme hükümlerinin uygulanmasını kolaylaştıracak mahiyette olduğu hallerde, ihtiva ettikleri ameliyeler esas alınmak suretiyle, işlerin objektif ir şekilde değerlendirilmesini teşvik için tedbirler alınacaktır.
- Bu değerlendirme takip edilecek usuller, ücret hadlerinin tesbitine yetkili makamlar tarafından veya ücret hadlerinin toplu sözleşmelere göre tesbit dilmesi halinde, bu sözleşmelere taraf olanlarca kararlaştırılabilir.
- Bu şekilde objektif bir değerlendirme neticesinde, yapılacak işlerde tesbit edilen farklara, cinsiyet gözetilmeksizin tekabül eden, ücret hadleri arasındaki farklar eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibine aykırı sayılamaz.

MADDE 4

Her ye, işbu Sözleşme hükümlerinin tatbik mevkiine konulması amacıyla ilgili işçi ve işveren teşekkülleri ile uygun yollardan işbirliği yapacaktır.

MADDE 5

Bu Sözleşmenin resmi onay belgeleri Milletlerarası alışma Bürosu Genel Müdürüne gönderilecek ve onun tarafından tescil edilecektir.

MADDE 6

- Bu Sözleşmede, ancak onay belgeleri Genel Müdür tarafından tescil edilmiş olan Milletlerarası alışma Teşkilatı üyelerini bağlayacaktır.
- Bu Sözleşme, iki üyenin onay belgesi Genel Müdür tarafından tescil edildiği tarihten on iki ay

sonra yürürlüğe girecektir.

- Daha sonra bu Sözleşme, onu onaylayan her üye için onay belgesi tescil edildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.

MADDE 7

- Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Statüsünün 35 inci maddesinin 2 nci fıkrası gereğince Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderilecek olan beyanlar şu hususları bildirecektir.
 - İlgili üyenin, sözleşme hükümlerinin hiçbir değişiklik yapılmadan uygulanacağını taahhüt ettiği ülkeler;
 - Sözleşme hükümlerinin değişiklikler yapılarak uygulanacağını taahhüt ettiği ülkeler ve bu değişikliklerin nelerden ibaret olduğu;
 - Sözleşmenin uygulanamayacağı ülkeler ve bu gibi hallerde sözleşmenin uygulanamamasının sebepleri;
 - Haklarındaki kararını, vaziyetin daha etraflıca tetkikine kadar mahfuz tuttuğu ülkeler.
- Bu maddenin 1 inci fıkrasının (a) ve (b) bentlerinde sözü edilen taahhütler onaylamanın ayrılmaz kısımları olarak sayılacak ve onaylama kuvvetini haiz olacaktır.
- Her üye, bu maddenin 1 inci fıkrasının (b), (c) ve (d), bentleri gereğince daha evvel yapmış olduğu beyanda mevcut ihtirazi kayıtların hepsinden veya bir kısmından, yeni bir beyanla vazgeçebilecektir.
- Her üye, (9) madde hükümlerine uygun olarak bu Sözleşmenin fesh edilebileceği devreler zarfında Genel Müdüre, daha evvelki herhangi bir beyanın hükümlerini başka herhangi bir bakımdan değiştiren ve belirli ülkelerdeki hali hazır vaziyeti bildiren yeni bir beyan gönderecektir.

MADDE 8

- Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Statüsünün 35 inci maddesinin 4 üncü ve 5 inci fıkraları gereğince Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderilen beyanlar sözleşme hükümlerinin ilgili ülkede değişikliklerle mi, yoksa değişiklik yapılmadan mı uygulanacağını belirtecektir; sözleşme hükümlerinin değişiklikler kaydıyla uygulanacağını bildirdiği zaman, bu değişikliklerin nelerden ibaret olduğunu açık olarak gösterecektir.
- İlgili üye, üyeler veya Milletlerarası Makam, daha evvelki bir beyanla bildirilen, değişikliğe baş vurma hakkından daha sonraki bir beyanla tamamen veya kısmen vazgeçebilir.
- İlgili üye, üyeler veya Milletlerarası makam 9 uncu madde hükümlerine uygun olarak, bu Sözleşmenin feshedilebileceği devreler zarfında Genel Müdürü, daha evvelki herhangi bir beyanın hükümlerini başka herhangi bir bakımdan değiştiren ve sözleşmenin uygulanması bakımından halihazır vaziyeti bildiren yeni bir beyan gönderebilir.

MADDE 9

- Bu Sözleşmeyi onaylayan her üye, onu ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıllık bir devre sonunda Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne göndereceği ve bu Müdürün tescil

edeceği bir belge ile feshedebilir. Fesih, tescil tarihinden ancak bir yıl sonra muteber olacaktır.

- Bu sözleşmeyi onaylamış olup da, onu bundan evvelki fıkrada sözü edilen on yıllık devrenin bitiminden itibaren bir yıl zarfında bu maddede öngöröldüğü şekilde feshetmek ihtiyarını kullanmayan her üye yeniden on yıllık bir müddet için bağlanmış olacak ve bundan sonra bu Sözleşmeyi, her on yıllık devre bitince, bu maddede öngörülen şartlar içinde feshedebilecektir.

MADDE 10

- Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü Milletlerarası Çalışma Teşkilatı üyeleri tarafından kendisine bildirilen bütün onaylama beyan ve fesihlerin tescil olduğunu Teşkilatın bütün üyelerine bildirecektir.
- Genel Müdür kendisine gönderilen sözleşmenin ikinci onama belgesinin tescil olduğunu teşkilat üyelerine bildirirken, bu Sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih hakkında teşkilat üyelerinin dikkatini çekecektir.

MADDE 11

Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü yukarıdaki maddelere uygun olarak tescil etmiş olduğu bütün onaylama, beyan ve fesihlere dair tam bilgileri, Birleşmiş Milletler Antlaşmasının 102 nci maddesine uygun olarak tescil edilmek üzere, Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine ulaştıracaktır.

MADDE 12

Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu gerekli gördüğü her seferinde, bu Sözleşmenin uygulanması hakkındaki bir raporu Genel Konferansa sunacak ve onun tamamen veya kısmen değiştirilmesi meselesinin konferans gündemine alınması lüzumu hakkında karar verecektir.

MADDE 13

- Konferansın bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir sözleşme kabul etmesi halinde ve yeni sözleşme aksini öngörmediği takdirde:
 - Tadil edici yeni sözleşmenin bir üye tarafından onanması keyfiyeti, yukarıdaki 9 uncu madde nazara alınmaksızın ve tadil edici yeni sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartıyla bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini tazammun edecektir.
 - Tadil edici yeni sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren bu sözleşme üyelerin onaylamasına artık açık bulundurulmayacaktır.
- Bu Sözleşme, onu onaylayıp da tadil edici sözleşmeyi onaylamamış bulunan üyeler için herhalde şimdiki şekil ve muhtevasıyla muteber olmakta devam edecektir.

MADDE 14

Bu Sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı şekilde muteberdir.

105 SAYILI SÖZLEŞME

ZORLA ÇALIŞTIRMANIN KALDIRILMASI SÖZLEŞMESİ

ILO Kabul Tarihi: 5 Haziran 1957

Kanun Tarih ve Sayısı: 14.12.1960 / 162

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 21.12.1960 / 10686

Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından vâki davet üzerine 8 Haziran 1957 tarihinde Cenevre'de 32 nci toplantısını yapan Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Genel Konferansı, toplantı gündeminin 6 ncı maddesini teşkil eden cebri çalıştırma meselesini inceledikten,

Cebri çalıştırmaya mütedair 1930 tarihli Sözleşme hükümlerini gözönünde tuttuktan,

Esarete müteallik 1926 tarihli Sözleşmenin, mecburi veya cebri çalıştırmanın esarete müşabih şartlara yol açmaması için gerekli bütün tedbirlerin alınmasını derpiş etmekte olduğunu; esaretin, esir ticaretinin ve esarete benzer müesseselerle tatbikatın ilgasına dair olan 1956 tarihli ek Sözleşmenin ise, borç yüzünden kulluk ve köleliğin tamamen ilgasını istihdaf eylediğini; ve ücretin himayesi hakkındaki 1949 tarihli Sözleşmenin, ücretlerin muntazam fasıllarla ödenmesini derpiş eylediğini ve ücret tediye usullerinin, işçiyi işinden ayrılmasını mümkün kılacak her türlü fiili imkanlardan mahrum bırakacak tarzda olmasını men ettiğini nazarı itibara aldıktan,

Ve Birleşmiş Milletler Antlaşmasında, istihdaf edilen ve İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde beyan olunan insan haklarını ihlal edici mahiyette olan muayyen cebri veya mecburi çalıştırma şekillerinin ilgasına mütedair diğer tekliflerin kabulüne ve bu tekliflerin Milletlerarası bir Sözleşme şeklini almasına karar verdikten sonra, 1957 yılı Haziran ayının işbu yirmi beşinci günü Cebri Çalıştırmanın İlgası Hakkında 1957 Sözleşmesi adını alacak olan aşağıdaki Sözleşmeyi kabul eder.

MADDE 1

Milletlerarası Çalışma Teşkilatının bu Sözleşmeyi onayan her üyesi, cebri veya mecburi çalıştırmayı menetmeyi ve,

- Siyasi bir cebir veya eğitim tedbiri olarak veya muayyen siyasi fikirlere sahip olan veya bu fikirleri beyan eden şahıslara veya kurulu siyasi, iktisadi veya içtimai nizama karşı ideolojik bakımdan muhalefetlerini izhar eden kimselere bir ceza olarak,
- İktisadi gelişme gayesiyle el emeğini seferber etme ve el emeğinden faydalanma metodu olarak,
- Çalışma disiplini olarak,
- Grevlere iştirak etmiş olmayı tecziye tedbiri olarak,
- Irki, içtimai, milli veya dini bir tefrik vasıtası olarak,

Hiçbir şekilde cebri veya mecburi çalıştırmaya başvurmamayı taahhüt eder.

MADDE 2

Milletlerarası Çalışma Teşkilatının bu Sözleşmeyi onayan her üyesi, bu Sözleşmenin 1 inci maddesinde tasrih edilen şekildeki cebri veya mecburi çalıştırmanın derhal ve tamamen ilgasını temin etmek üzere müessir tedbirler ittihazını taahhüt eder.

MADDE 3

Bu Sözleşmenin kesin onama belgeleri Milletlerarası Çalışma Bürosu Umum Müdürüne gönderilecek ve onun tarafından tescil edilecektir.

MADDE 4

- Bu Sözleşme, ancak onama belgeleri, Milletlerarası Çalışma Bürosu Umum Müdürü tarafından tescil edilmiş olan Milletlerarası Çalışma Teşkilatı üyelerini bağlayacaktır.
- Sözleşme, iki üyenin onama belgelerinin Umum Müdür tarafından tescil edildiği tarihten itibaren 12 ay sonra yürürlüğe girecektir.
- Daha sonra, bu Sözleşme, her üye hakkında, kendisinin onama belgesinin tescil edildiği tarihten itibaren 12 ay sonra yürürlüğe girecektir.

MADDE 5

- Bu sözleşmeyi onayan her üye, onu, ilk Sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 10 yıllık bir devrenin hitamında, Milletlerarası Çalışma Bürosu Umum Müdürüne göndereceği ve Umum Müdürün tescil edeceği bir ihbarname ile feshedilebilir. Fesih, feshin tescili tarihinden itibaren bir yıl sonra muteber olacaktır.
- Bu Sözleşmeyi onamış olup da, bundan evvelki fıkrada zikrolunan 10 yıllık devrenin hitamından itibaren bir yıl içinde bu maddede derpiş edilmiş olan fesih hakkını kullanmayan her üye, yeniden 10 yıllık bir müddet için bağlanmış olacak ve bundan sonra bu Sözleşmeyi,

Her on yıllık devrenin hitamında, bu maddede derpiş edilen şartlar içinde feshedebilecektir.

MADDE 6

- Milletlerarası Çalışma Bürosu Umum Müdürü, Teşkilat üyeleri tarafından kendisine bildirilen bilimum onama ve fesihlerin tescil edildiklerini Milletlerarası Çalışma Teşkilatının bütün üyelerine tebliğ edecektir.
- Milletlerarası Çalışma Bürosu Umum Müdürü, kendisine gönderilen sözleşmenin ikinci onama belgesinin tescil edildiğini Teşkilat üyelerine tebliğ ederken, bu Sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih hakkında Teşkilat üyelerinin dikkatini çekecektir.

MADDE 7

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

MADDE 8

Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu, lüzum göreceği zamanlarda, bu Sözleşmenin tatbikatı hakkında Genel Konferansa bir rapor sunacak ve onun kısmen veya tamamen tadil keyfiyetinin Konferans gündemine konulması lüzumu hakkında karar verecektir.

MADDE 9

- Konferansın, bu Sözleşmeyi kısmen veya tamamen tadil eden yeni bir Sözleşme kabul etmesi

halinde, yeni Sözleşme başka bir şekil derpiş etmedikçe;

- Tadili ihtiva edici yeni Sözleşmenin bir üye tarafından onanması keyfiyeti, yukarıdaki beşinci madde hükümleri nazarı itibaren alınmaksızın ve fakat tadil edici yeni Sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartıyla, bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini tazammum edecektir.
- Bu Sözleşme, tadili ihtiva edici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren artık üyelerin onanmasına açık bulundurulmayacaktır.
- Bu Sözleşme, onu onayıp ta tadil edici Sözleşmeyi onamamış bulunan üyeler için, her halde şimdiki şekil ve muhtevasıyla yürürlükte kalmakta devam edecektir.

MADDE 10

Bu sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı derecede muteberdir.

111 SAYILI SÖZLEŞME

AYRIMCILIK (İŞ VE MESLEK) SÖZLEŞMESİ

ILO Kabul Tarihi: 4 Haziran 1958

Kanun Tarih ve Sayısı: 13.12.1966 / 811

Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 22.12.1966 / 12484

Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı: 2.9.1967 / 6-8730

Resmi Gazete Yayım Tarih ve Sayısı: 21.9.1967 / 12705

Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından toplantıya çağırılarak 4 Haziran 1958 de Cenevre'de 42 toplantısını yapan, Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Genel Konferansı, Toplantı gündeminin dördüncü maddesini teşkil eden, iş ve meslek alanında ayırım ile ilgili çeşitli tekliflerin kabulünü ve bu tekliflerin bir milletlerarası sözleşme şeklini almasına, karar verecek, ve Filadelfiya beyannamesinin; ırk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun, bütün insanların, hürriyet, şeref, ekonomik, güvenlik ve eşit imkan şartları içinde kendi maddi refah ve manevi gelişmelerini gözetme haklarını teyit ettiğini, ve ayırımın, İnsan Hakları Evrensel Beynamesinde belirtilen hakları ihlâl ettiğini,

Gözönünde tutarak,

Bin dokuz yüz elli sekiz yılı Haziran ayının yirmi beşinci günü ayırım (iş ve meslek) Sözleşmesi, 1958 adını taşıyacak olan aşağıdaki Sözleşmeyi kabul eder.

MADDE 1

- Bu sözleşme bakımından "Ayırım" deyimi ;
 - Irk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya

üstün tutmayı,

- o İlgili üye, memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tesbit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı,

İfade eder.

- Belirli bir iş için, o işin mahiyeti icabı yapılan, herhangi bir ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma ayırım sayılmaz.
- Bu sözleşme bakımından "İş" ve "Meslek" terimleri, mesleki eğitime, bir işe ve çeşitli mesleklere girmeyi ve çalışma şartlarını kapsar.

MADDE 2

Bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu üye memleketler, ulusal şartlara ve tatbikata uygun metotlarla; bu sözleşmede ele alınan anlamda her türlü ayırımı ortadan kaldırmak maksadıyla iş veya meslek edinmede ve edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği geliştirmeyi hedef tutan milli bir politika tesbit ve takip etmeyi taahhüt eder.

MADDE 3

Bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu üye memleketler, ulusal şartlara ve tatbikata uygun metotlarla,

- Sözü edilen politikanın kabulünü ve uygulanmasını teşvik için işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili teşekküllerin işbirliğini temine gayret etmeyi,
- Bu politikanın kabulüne ve uygulanmasını sağlayacak kanunlar kabul ve eğitim programlarını teşvik etmeyi,
- Bu politika ile bağdaşmayan her türlü kanuni hükümleri kaldırmayı ve idari talimat ve tatbikatı değiştirmeyi,
- Bu politikayı istihdam konusunda milli bir makamın doğrudan doğruya kontrolü altında takip etmeyi,
- Bu politikanın mesleğe yöneltme, mesleki eğitim, iş ve işçi bulma hizmetlerinde, milli bir makamın sevki idaresinde uygulanmasını temin etmeyi,
- Sözleşmenin uygulanması ile ilgili yıllık raporlarında bu politikanın uygulanması konusunda alınan tedbirleri ve bu tedbirler yoluyla elde edilen sonuçları belirtmeyi; taahhüt eder.

MADDE 4

Devletin güvenliğine hanel getiren faaliyetlerden ötürü muhik sebeplerle zanlı bulunan veya bu faaliyetlere girişen bir şahıs hakkında alınan tedbirler, ilgili kişinin milli tatbikata uygun olarak kurulmuş olan yetkili bir makama başvurma hakkı saklı kalmak şartıyla, ayırım sayılmaz.

MADDE 5

- Milletlerarası Çalışma Konferansınca kabul edilmiş olan diğer sözleşme veya tavsiyelerle öngörölmüş bulunan özel koruma ve yardım tedbirleri ayırım sayılmaz.

- Herhangi bir üye, varsa temsilci, işveren ve işçi teşekkülleriyle yapılacak görüşmeden sonra cinsiyet, yaş, sakatlık, aile sorumlulukları veya sosyal ve kültürel durumları dolayısıyla, özel şekilde korunma veya yardım ihtiyacında oldukları genel olarak kabul edilmiş bulunan kimselerin özel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla güden özel tedbirlerin ayırım sayılmayacağına karar verebilir.

MADDE 6

Bu Sözleşmeyi onayan üye memleketler, Sözleşme hükümlerini, Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Anayasası hükümleri uyarınca, Anavatan dışı ülkelere uygulanacağını taahhüt eder.

MADDE 7

Bu Sözleşme kesin onama belgeleri tescil edilmek üzere, Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderilir.

MADDE 8

- Bu Sözleşme, ancak onama belgesi Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü tarafından tescil edilmiş olan Milletlerarası Çalışma Teşkilatı üyelerini bağlar.
- Sözleşme, iki üyenin onama belgelerinin Genel Müdür tarafından tescilinden itibaren 12 ay sonra yürürlüğe girer.
- Bundan sonra, bu Sözleşme, her üye hakkında, kendisinin onama belgesinin tescilinden itibaren on iki ay geçince yürürlüğe girer.

MADDE 9

- Bu Sözleşmeyi onayan üye memleketler, sözleşmenin ilk yürürlüğe giriş tarihinden itibaren on yıl geçtikten sonra, Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne yollayarak tescil ettirecekleri bir ihbarname ile onamayı feshedebilir. Fesih, tescil tarihinden itibaren bir yıl sonra yürürlüğe girer.
- Bu Sözleşmeyi onayan yukarıdaki fıkrada sözü edilen on yıllık devrenin bitiminden itibaren bir yıl içinde, bu madde gereğince kendisine tanınan fesih hakkını kullanmayan üye memleketler yeniden on yıllık bir devre için bağlanırlar ve bundan sonra bu sözleşmeyi, her on yıllık devre sonunda, bu maddede öngörülen şartlarla feshedebilirler.

MADDE 10

- Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Teşkilat üyeleri tarafından kendisine bildirilen bütün onamaların ve fesih ihbarlarının tescilini, Milletlerarası Çalışma Teşkilatının bütün üyelerine tebliğ eder.
- Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü kendisine gönderilen ikinci onama belgesinin tescilini, teşkilat üyelerine tebliğ ederken, bu sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih hakkında Teşkilat üyelerinin dikkatini çeker.

MADDE 11

Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, yukarıdaki maddelerin hükümleri gereğince, tescil ettiği bütün onama ve fesih ihbarlarına ait her türlü bilgiyi Birleşmiş Milletler Antlaşmasının 102 nci maddesi uyarınca tescil edilmek üzere, Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine gönderir.

MADDE 12

Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu lüzum göreceği zamanlarda Genel Konferansa bu sözleşmenin uygulanması hakkında bir rapor sunar ve sözleşmenin tamamen veya kısmen değiştirilmesi konusunun konferans gündemine konulup konulmaması lüzumunu inceler.

MADDE 13

- Konferansın bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir sözleşme kabul etmesi ve yeni sözleşmede aksine hüküm olmaması halinde;
 - Değişik yeni sözleşmenin bir üye tarafından onanması, yukarıdaki 9 uncu madde hükümleri nazara alınmaksızın, değişik yeni sözleşmenin yürürlüğe girmiş olması kayıt ve şartıyla ile bu sözleşmenin derhal ve doğrudan doğruya feshini tazammum edecektir.
 - Değişik yeni sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren bu sözleşme üyelerin onamasına açık bir sözleşme olmaktan çıkar.
- Bu Sözleşme onu onayıp da değişik sözleşmeyi onamamış bulunan üyeler için, şimdiki şekil ve muhtevası ile muteber olmakta devam eder.

MADDE 14

Bu sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı derecede muteberdir.

138 NOLU SÖZLEŞME

İSTİHDAMA KABULDE ASGARI YAŞA İLİŞKİN SÖZLEŞME

ILO Kabul Tarihi: 6 Haziran 1973

Kanun Tarih ve Sayısı: 23 Ocak 1998 / 4334

Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 27 Ocak 1998 / 23243

Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı: 5 Mayıs 1998 / 98-11184

Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 21 Haziran 1998 / 23379

Uluslararası Çalışma Teşkilatı Genel konferansı;

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından Cenevre'de toplantıya çağrılmış ve 6 Haziran 1973 tarihinde düzenlediği 58 inci oturumunda;

Oturum gündeminin dördüncü maddesini oluşturan istihdama kabulde asgari yaş konusunda yapılan bazı önerileri kabule karar vererek,

1919 tarihli asgari yaş (sanayi) sözleşmesi, 1920 tarihli Asgari Yaş (denizcilik) Sözleşmesi, 1921 tarihli Asgari Yaş (Tarım) Sözleşmesi, 1921 tarihli Asgari Yaş (Trimci ve Ateşçiler) Sözleşmesi, 1932 tarihli Asgari Yaş (Sanayi Dışı işler) Sözleşmesi, 1936 tarihli Asgari Yaş (Denizcilik) Sözleşmesi (Düzeltilmiş), 1937 tarihli Asgari Yaş (Sanayi.) Sözleşmesi (Düzeltilmiş), 1937 tarihli Asgari Yaş (Sanayi Dışı işler)

Sözleşmesi (Düzeltilmiş), 1959 tarihli Asgari Yaş (Balıkçılık) Sözleşmesi ve 1965 tarihli Asgari Yaş (Yeraltı Maden İşleri) Sözleşmesi hükümlerini not ederek,

Çocukların çalıştırılmasına tamamen son vermek amacıyla, sınırlı sayıdaki ekonomik sektöre uygulanabilen ve zamanla mevcutların yerine geçecek bir genel belge oluşturulması zamanının geldiğini mülahaza ederek ve,

Bu önerilerin bir uluslararası Sözleşme haline getirilmesini kararlaştırarak,

Bin dokuz yüz yetmiş üç yılı Haziran ayının iş bu yirmialtıncı günü asgari yaş sözleşmesi 1973 olarak adlandırılabilir. aşağıdaki sözleşmeyi kabul etmiştir.

MADDE 1

Bu sözleşmenin kendisi için yürürlükte olduğu her üye, çocuk işçiliğini etkin bir şekilde ortadan kaldırmayı ve istihdama ve çalışmaya kabul için asgari yaşın giderek gençlerin fiziksel ve zihinsel yönden tam olarak gelişmelerine olanak tanıyacak bir düzeye yükseltilmesini sağlayan ulusal bir politika takip etmeyi kabul eder.

MADDE 2

- Bu sözleşmeyi onaylayan her üye, onay belgesine ekleyeceği bir açıklamayla ile kendi ülkesinde ve kendi ülkesinde kayıtlı bulunan ulaşım araçlarında istihdama veya çalışmaya kabul için asgari yaş sınırını belirleyecektir; bu sözleşmenin 4 üncü ve 8 inci maddeleri saklı kalmak üzere, hiç bir kimse bu yaşın altında herhangi bir meslekte istihdama ve çalışmaya kabul edilmeyecektir.
- Bu sözleşmeyi onaylayan her üye, daha önce belirlemiş olduğu asgari yaştan daha yüksek bir asgari yaş belirlendiğini sonradan yapacağı yeni açıklamalarla Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü'ne bildirebilir.
- Bu maddenin 1 inci fıkrasına göre belirlenen asgari yaş sınırı, zorunlu öğrenim yaşının bittiği yaşın, altında ve her halükarda 15 yaşın altında olmayacaktır.
- Ekonomisi ve eğitim olanakları yeterince gelişmemiş olan, her üye bu maddenin 3. fıkrası hükümlerini dikkate almaksızın varsa ilgili iş veren ve işçi örgütlerinin görüşünü aldıktan sonra, asgari yaşı başlangıçta 14 olarak belirleyebilir.
- Bir önceki fıkraya gereğince asgari yaşı 14 olarak belirleyen her üye, bu sözleşmenin uygulanmasına ilişkin olarak Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası'nın 22. maddesine göre sunacağı raporlarda;
 - bu belirlemenin gerekçelerinin devam ettiğine veya
 - belirli bir tarihten sonra söz konusu hükümlerden yararlanma hakkından yaz geçtiğine,

ilişkin bir açıklamaya yer verecektir.

MADDE 3

- Doğası veya yapıldığı koşullar bakımından genç kişilerin sağlığını, güvenliğini veya ahlakını tehlikeye düşürebilecek her türlü istihdam veya çalışmaya kabul için asgari yaş 18'in altında olmayacaktır.

- Bu maddenin 1. fıkrasının uygulandığı istihdam veya çalışma türleri varsa işveren ve işçi örgütlerine danışıldıktan sonra ulusal mevzuat yahut makamca belirlenecektir.
- Ulusal mevzuat yahut yetkili makam bu maddenin 1. fıkrası hükümlerine bakılmaksızın, varsa işveren ve işçi örgütlerine danışarak, söz konusu genç kişilerin sağlığı, güvenliğinin ve ahlakının tam olarak güvenceye alınması ve genç kişilerin ilgili faaliyet dalında yeterli özel öğrenim veya mesleki eğitim görmeleri koşuluyla 16 yaşından itibaren istihdamlarına veya çalışmalarına izin verebilir.

MADDE 4

- Yetkili makam gerektiğinde, varsa ilgili işveren ve işçi örgütlerine danıştıktan sonra özel ve önemli uygulama sorunlarının çıktığı sınırlı istihdam ve çalışma kategorilerini bu sözleşmenin uygulama alanı dışında tutabilir.
- Bu sözleşmeyi onaylayan her üye, Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası'nın 22. maddesi gereğince sözleşmenin uygulanmasıyla ilgili olarak vereceği ilk raporda bu maddenin 1. fıkrasına göre uygulama alanı dışında bırakılan kategorilerin listesini kapsam dışı bırakma nedenlerini de belirterek açıklayacak ve müteakip raporlarında kapsam dışı tutulan bu kategorilerle ilgili mevzuatın durumu ile sözleşmeye bu kategorileri kapsama alması bakımından ne ölçüde işlerlik kazandırıldığı veya kazandırılmasının öngörüldüğü hususlarında bilgi verecektir.
- Bu sözleşmenin 3. maddesinin kapsadığı istihdam veya çalışma, bu maddeye dayanılarak sözleşme kapsamı dışında bırakılmayacaktır.

MADDE 5

- Ekonomisi ve idari yapısı yeterince gelişmemiş bir üye bu sözleşmenin uygulama alanını, varsa ilgili işçi ve işveren örgütlerine danışarak başlangıç aşamasında sınırlandırabilir.
- Bu maddenin 1. fıkrası hükmünden yararlanan her üye, onay belgesine ekleyeceği beyanda sözleşme hükümlerinin uygulanacağı işyerlerini ya da ekonomik faaliyet dallarını belirtecektir.
- Bu sözleşme hükümleri her halükarda aşağıda kayıtlı işler bakımından uygulanacaktır: madencilik ve maden çıkarımı; imalat; inşaat; elektrik, gaz ve su; temizlik hizmetleri; ulaştırma, depolama ve haberleşme; düzenli olarak ücretli işçi istihdam etmeyen ve yerel tüketim amacıyla üretim yapan küçük ölçekli aile işletmeleri dışında kalan ticari amaçlı üretimde bulunan diğer tarım işletmeleri ve plantasyonlar.
- Sözleşmenin uygulama kapsamını bu madde uyarınca sınırlamış olan üyeler,
 - Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası'nın 22. maddesi uyarınca düzenleyecekleri raporlarda, sözleşmenin uygulanma kapsamı dışında bırakılan faaliyet dallarında çocukların ve gençlerin çalışmaları yada istihdamlarına ilişkin genel durumu ve sözleşme hükümlerinin uygulama alanının genişletilmesi doğrultusunda kaydedilen gelişmeleri bildirecekler
 - Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderecekleri resmi bir beyan ile uygulama kapsamını her zaman genişletebileceklerdir.

MADDE 6

Bu sözleşme, çocuklar ve gençler tarafından genel, mesleki ve teknik eğitim için okullarda ve diğer

eğitim kuruluşlarında yapılan işlere veya yetkili makamın varsa ilgili işçi ve işveren örgütlerine danışarak belirlediği koşullara göre işyerlerinde en az 14 yaşındaki kişilerin yaptıkları ve

- Esas olarak bir okul yada bir eğitim kuruluşunun sorumlu bulunduğu bir eğitim veya öğretim kursunun,
 - Yetkili makam tarafından onaylanmış olup büyük ölçüde veya tamamen bir işyerinde yürütölen bir eğitim programının veya
 - Eğitim veya meslek seğimini kolaylaştırmak amacıyla hazırlanmış bir yönlendirme ya da rehberlik programının
- ayrılmaz parçası olan işlere uygulanmaz.

MADDE 7

- Ulusal mevzuat 13-15 arası yaşlardaki kişilerin,
 - Sağlıklarına veya gelişmelerine zarar vermesi ihtimali bulunmayan ve
 - Okula devamlarını, yetkili makamın onayladığı mesleğe yönelme veya mesleki eğitim programlarına katılmalarını veya derslerden yararlanmalarını engellemek koşuluyla hafif işlerde çalışmalarına veya istihdamlarına izin verilebilir.
- Ulusal mevzuat en az 15 yaşında olmakla birlikte henüz zorunlu öğrenimlerini tamamlamamış olan kişilerin bu maddenin 1. fıkrasının a ve b paragraflarında belirtilen koşullara uygun işlerde çalışmalarına veya istihdamlarına da izin verilebilir.
- Yetkili makam bu maddenin 1. ve 2. fıkralarına uygun olarak istihdama veya çalışmaya izin verebilecek faaliyetlerin neler olduğuna karar verecek ve bu çalışma veya istihdamın koşulları ile çalışma sürelerini belirleyecektir.
- Bu maddenin 1. ve 2. fıkraları dikkate alınmaksızın 2. maddenin 4. fıkrasının hükümlerinden yararlanmakta olan bir üye bu durum devam ettiği sürece bu maddenin 1. fıkrasındaki 13 ve 15 yaşları 12 ve 14 ile, 2. fıkradaki 15 yaşı 14 ile değiştirebilir.

MADDE 8

- Yetkili makam, varsa ilgili işçi ve işveren örgütlerine danıştıktan sonra, Sözleşmenin 2 nci maddesinin öngördüğü çalışma ya da istihdam yasaklarına sanatsal faaliyetlere katılma gibi amaçlar için münferit çalışma izinleri vermek suretiyle istisnalar getirebilir.
- Bu şekilde verilecek izinler, çalışma ya da istihdamın koşullarını belirleyecek, süresini sınırlayacaktır.

MADDE 9

- Yetkili makam, bu sözleşme hükümlerinin etkin bir biçimde uygulamasını sağlamak için uygun cezai hükümleri de dahil gerekli tüm önlemleri alacaktır.
- Ulusal mevzuat veya yetkili makam, sözleşmenin uygulanmasına ilişkin hükümlere uyulmasından sorumlu kişileri tanımlayacaktır.
- Ulusal mevzuat veya yetkili makam, işverenin muhafaza edeceği ve hazır bulunduracağı kayıt defteri veya diğer belgeleri tanımlayacaktır. Bu kayıt defteri veya belgelerin işverenin

istihdam ettiği ya da kendisi için çalışan ve yaşları 18 den küçük olan kişilerin adları ile, mümkün olduğu hallerde usulünce onaylanmış doğum tarihlerini veya yaşlarını içermesi gerekir.

MADDE 10

- Bu sözleşme 1919 tarihli Asgari Yaş Sanayi Sözleşmesi, 1920 tarihli (Denizcilik) Sözleşmesini, 1921 tarihli Asgari Yaş (Tarım) Sözleşmesini, 1921 Tarihli Asgari Yaş (Trimci ve Ateşçiler) Sözleşmesini, 1932 tarihli Asgari Yaş (Sanayi Dışı İşler) Sözleşmesi, 1936 tarihli Asgari Yaş Denizcilik Sözleşmesi (Düzeltilmiş), 1937 tarihli Asgari Yaş Sanayi Sözleşmesini (Düzeltilmiş), 1937 tarihli Asgari Yaş Sanayi Dışı İşler Sözleşmesi (Düzeltilmiş), 1959 tarihli Asgari Yaş (balıkçılık) Sözleşmesini ve 1965 tarihli Asgari Yaş (Yeraltı Maden İşleri) Sözleşmesini bu maddede ön görülen koşullar dahilinde tadil eder.
- Bu Sözleşmenin yürürlüğe girmesi 1936 tarihli asgari yaş (denizcilik) sözleşmesini (Düzeltilmiş), 1937 tarihli asgari yaş (sanayi) sözleşmesi (Düzeltilmiş), 1937 tarihli asgari yaş (sanayi dışı işler) sözleşmesi (Düzeltilmiş), 1959 tarihli asgari yaş (balıkçılık) sözleşmesi ya da 1965 tarihli asgari yaş (Yeraltı Maden işleri) sözleşmesini başka onaylara kapatmaz.
- 1919 tarihli Asgari Yaş (Sanayi) Sözleşmesine, 1920 tarihli Denizcilik Sözleşmesine, 1921 tarihli Asgari Yaş (Tarım) Sözleşmesi ve 1921 tarihli Asgari Yaş (Trimci ve Ateşçiler) Sözleşmesine taraf bütün ülkeler, bu sözleşmelerin onaya kapatılmasına, bu sözleşmeyi onaylamak suretiyle veya Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü'ne iletecekleri bir beyan ile muvafakat ettiklerinde bu sözleşmeler başka onaylara kapanırlar.
- İş bu sözleşme yükümlülüklerinin,
 - 1937 tarihli Asgari Yaş (Sanayi) sözleşmesine (Düzeltilmiş) taraf olan bir üye ülke tarafından kabul edilmesi ve bu sözleşmenin 2. maddesi uyarınca 15 yaştan az olmayan bir asgari yaş belirlenmesi halinde anılan sözleşme kendiliğinden derhal yürürlükten kalkar.
 - 1932 tarihli Asgari Yaş (sanayi dışı işler) Sözleşmesinde tanımlandığı şekilde sanayi dışı istihdama ilişkin olarak anılan sözleşmeye taraf bir üye ülke tarafından kabul edilmesi halinde o sözleşme kendiliğinden derhal yürürlükten kalkar.
 - 1937 tarihli Asgari Yaş (sanayi dışı işler) sözleşmesinde (Düzeltilmiş) tanımlandığı şekilde sanayi dışı istihdama ilişkin olarak anılan sözleşmeye taraf bir üye ülke tarafından kabul edilmesi ve işbu sözleşmenin 2. maddesi uyarınca 15 yaştan az olmayan bir asgari yaş, belirlenmesi halinde o sözleşme kendiliğinden derhal yürürlükten kalkar.
 - Deniz işlerinde istihdam bakımından 1936 tarihli Asgari Yaş (Denizcilik) sözleşmesine (Düzeltilmiş) taraf bir üye ülke tarafından kabul edilmesi ve işbu sözleşmenin 2. maddesi uyarınca 15 yaştan az olmayan bir asgari yaş belirlenmesi ya da üye ülkenin bu sözleşmenin 3. maddesini deniz işlerindeki istihdama uygulandığını belirtmesi halinde o sözleşme kendiliğinden derhal yürürlükten kalkar.
 - Deniz balıkçılığında istihdama ilişkin olarak 1959 tarihli Asgari Yaş (Balıkçılık) sözleşmesine taraf bir üye ülke tarafından kabul edilmesi ve sözleşmenin 2. maddesi uyarınca 15 yaştan az olmayan bir asgari yaş belirlenmesi ya da üye ülkenin bu sözleşmenin 3. maddesini deniz balıkçılığına istihdama uygulandığını belirtmesi halinde o sözleşme kendiliğinden derhal yürürlükten kalkar.

- 1965 tarihli asgari yaş (Yeraltı Maden işleri) sözleşmesine taraf bir üye ülke tarafından kabul edilmesi ve o Sözleşme uyarınca belirlenen yaştan daha az olmayan bir asgari yaşın bu Sözleşmenin 2. maddesi uyarınca belirlenmesi ya da üye ülkenin işbu sözleşmenin 3. maddesi gereğince bu yaş sınırının yeraltı maden ocaklarında istihdama da uygulandığını belirtmesi halinde anılan sözleşme bu sözleşmenin yürürlüğe girmesiyle kendiliğinden ve derhal yürürlükten kalkar.
- Bu sözleşme yükümlülüklerinin kabulü, sözleşmenin yürürlüğe girmesi halinde ve yürürlüğe girdiği tarihte,
 - 12. Maddesi uyarınca 1919 tarihli Asgari Yaş (Sanayi) sözleşmesinin yürürlükten kalkmasını
 - 9. maddesi uyarınca tarıma ilişkin olarak 1921 tarihli Asgari Yaş (tarım) Sözleşmesinin yürürlükten kalkmasını,
 - Deniz işlerinde istihdama ilişkin olarak 10. maddesi uyarınca 1920 tarih Asgari Yaş (Denizcilik) sözleşmesinin ve 12. maddesi uyarınca 1921 tarihli asgari yaş (Trimci ve Ateşçiler) sözleşmesinin yürürlükten kalkmasını gerektirir.

MADDE 11

Bu sözleşmenin kesin onama belgeleri Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderilir ve onun tarafından kaydedilir.

MADDE 12

- Bu sözleşme, ancak onay belgeleri Genel müdür tarafından kaydedilmiş olan Uluslararası Çalışma Örgütü üyelerini bağlar.
- Bu sözleşme iki üyenin onama belgesi Genel Müdür tarafından kaydedildiği tarihten 12 ay sonra yürürlüğe girer.
- Bu sözleşme, onu onayan her üye için onama belgesi kaydedildiği tarihten 12 ay sonra yürürlüğe girer.

MADDE 13

- Bu sözleşmeyi onayan her üye, ilk yürürlüğe girdiği tarihinden itibaren on yıllık bir süre sonunda, Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne göndereceği ve bu Müdürün kaydedeceği bir belge ile feshedebilir. Fesih kayıl tarihinden ancak bir yıl sonra geçerli olacaktır.
- Bu sözleşmeyi onaylamış olup da, onu bundan önceki fıkrada sözü edilen on yıllık sürenin bitiminden itibaren bir yıl süresin bu madde gereğince feshetmek seçeneğini kullanmayan her üye yeniden on yıllık süre için bağlanmış olur ve bundan sonra bu sözleşmeyi, her on yıllık devre bitince, bu maddenin içerdiği koşullar içinde feshedebilir.

MADDE 14

- Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Örgüt üyeleri tarafından kendisine bildirilen, bütün onama ve fesihlerin kaydedildiğini Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bütün üyelerine duyurur.

- Genel Müdür, kendisine gönderilen sözleşmenin ikinci onama belgesinin kaydedildiğini örgüt üyelerine duyururken bu sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih hakkında örgüt üyelerinin dikkatini çeker.

MADDE 15

Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, yukarıdaki maddeler gereğince, kaydetmiş olduğu bütün onama beyan ve fesihlere ilişkin tam bilgileri, Birleşmiş Milletler Antlaşmasınının 102 nci maddesi uyarınca kaydedilmek üzere, Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine ulaştıracaktır.

MADDE 16

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim kurulu gerekli gördüğü zaman bu Sözleşmenin, uygulanması hakkında bir raporu Genel Konferansa sunar ve onun tamamen veya kısmen değiştirilmesi konusunun konferans gündemine alınması gereği hakkında karar verir.

MADDE 17

- Konferansın bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir sözleşme kabul etmesi halinde ve yeni sözleşme aksini ön görmediği takdirde:
 - Değiştirici yeni sözleşmenin bir üye tarafından onanması durumu, yukarıdaki 16 ıncı madde dikkate alınmaksızın ve değiştirici yeni sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartı ile, bu sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini gerektirir.
 - Değiştirici yeni sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren bu sözleşme üyelerin onamasına artık açık bulundurulamaz.
- Bu sözleşme, onu onayıp da değiştirici sözleşmeyi onamamış bulunan üyeler için, herhalde şimdiki şekil ve içeriğiyle geçerli olmakta devam eder.

MADDE 18

Bu sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı derecede muteberdir.

182 NOLU SÖZLEŞME

KÖTÜ ŞARTLARDAKİ ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİN YASAKLANMASI VE ORTADAN KALDIRILMASINA İLİŞKİN ACİL ÖNLEMLER SÖZLEŞMESİ

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

ILO Kabul Tarihi: 17 Haziran 1999

Kanun Tarih ve Sayısı: 25 Ocak 2001 / 4623

Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 3 Şubat 2001 / 24307

Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı: 18 Mayıs 2001 / 2001/2528

Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 27 Haziran 2001 / 24445

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından Cenevre'de toplantıya çağrılan Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı, 1 Haziran 1999 tarihinde yaptığı 87 nci Oturumunda;

Çocuk işçiliğine ilişkin mevcut temel belgeler olmaya devam eden 1973 tarihli İstihdama Kabulde Asgari Yaş Haddine İlişkin Sözleşme ve Tavsiye Kararını tamamlamak üzere uluslararası işbirliği ve yardımlaşma da dahil ulusal ve uluslararası eylemler için temel öncelik olmak üzere en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinin yasaklanması ve ortadan kaldırılması ile ilgili yeni belgeler kabul edilmesi gerektiğini göz önünde bulundurularak ve

En kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinin aynı zamanda ailelerin ihtiyaçlarına cevap vererek ücretsiz temel eğitimin önemine ve buna maruz çocukların bütün bu işlerden uzaklaştırılmaları gereğini ve onların rehabilitasyonlarını ve sosyal uyumlarının sağlanmasını dikkate almak suretiyle derhal ve kapsamlı bir eylem yapılmasını gerekli kıldığını göz önünde bulundurarak,

Uluslararası Çalışma Konferansının 1996 yılında yapılan 83 üncü Oturumunda kabul edilen çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasına ilişkin kararını hatırlatarak ve

Çocuk işçiliğinin büyük ölçüde yoksulluktan kaynaklandığını ve uzun vadeli çözümünün sosyal gelişmeye ve özellikle yoksulluğun azaltılmasına ve evrensel eğitime imkân tanıyan sürekli ekonomik büyümede yattığını kabul ederek ve

20 Kasım 1989 tarihinde yapılan Birleşmiş Milletler Genel Kurulunda kabul edilen Çocuk Hakları Sözleşmesini hatırlatarak ve

Uluslararası Çalışma Konferansının 1998 yılında yapılan 86 ncı Oturumunda kabul edilen Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler ILO Bildirgesi ve İzlemesini hatırlatarak ve

En kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğine diğer uluslararası belgelerde ve özellikle 1930 tarihli Zorla Çalışma Sözleşmesi, 1956 tarihli Birleşmiş Milletler Kölelik ve Köle Ticareti ile Kölelik Benzeri Kurumların ve Uygulamaların Ortadan Kaldırılması Ek Sözleşmesinde yer verildiğini hatırlatarak,

Oturum gündeminin dördüncü maddesini oluşturan çocuk işçiliği konusunda yapılan bazı önerileri kabule karar vererek,

Bu önerilerin bir uluslararası Sözleşme biçimini almasını kararlaştırarak,

Bindokuzyüzdoksandokuz yılı işbu Haziran ayının onyedinci günü En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Sözleşmesi, 1999 olarak adlandırılabilir. Aşağıdaki Sözleşmeyi kabul etmiştir.

MADDE 1

Bu Sözleşmeyi onaylayan her üye ülke acil bir sorun olarak en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinin yasaklanmasını ve ortadan kaldırılmasını temin edecek ivedi ve etkin önlemleri alır.

MADDE 2

Bu Sözleşmenin amaçları bakımından "çocuk" terimi 18 yaşın altındaki herkese uygulanır.

MADDE 3

Bu Sözleşmenin amaçları bakımından "en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği" ifadesi

- çocukların alım-satımı ve ticareti, borç karşılığı veya bağımlı olarak çalıştırılması ve askeri çatışmalarda çocukların zorla ya da zorunlu tutularak kullanılmasını da içerecek şekilde zorla

ya da mecburî çalıştırılmaları gibi kölelik ve kölelik benzeri uygulamaların tüm biçimlerini;

- çocuğun fahişelikte, pornografik yayınların üretiminde veya pornografik gösterilerde kullanılmasını, bunlar için tedarikini ya da sunumunu;
- çocuğun özellikle ilgili uluslararası anlaşmalarda belirtilen uyuşturucu maddelerin üretimi ve ticareti gibi yasal olmayan faaliyetlerde kullanılmasını, bunlar için tedarikini ya da sunumunu;
- doğası veya gerçekleştirildiği koşullar itibarıyla çocukların sağlık, güvenlik veya ahlaki gelişimleri açısından zararlı olan işi kapsar.

MADDE 4

- Madde 3 (d)'de belirtilen isim türleri ulusal mevzuat veya düzenlemeler ya da yetkili makam tarafından ilgili işçi ve işveren kuruluşlarına danıştıktan sonra, ilgili uluslararası standartlar ve özellikle 1999 tarihli En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Tavsiye Kararının 3 üncü ve 4 üncü paragrafları dikkate alınarak belirlenir.
- Yetkili makam ilgili işçi ve işveren kuruluşlarına danıştıktan sonra bu şekilde belirlenen iş türlerinin nerelerde bulunduğunu tayin eder.
- Bu maddenin birinci paragrafı gereğince belirlenen iş türlerinin listesi, gerekli görüldüğü takdirde, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarına danışılarak periyodik şekilde gözden geçirilir ve yenilenir.

MADDE 5

Her Üye, işçi ve işveren kuruluşlarına danıştıktan sonra bu Sözleşme hükümlerinin uygulanmasını izleyecek uygun mekanizmalar kurar ya da belirler.

MADDE 6

- Her Üye, en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinin öncelikli olarak ortadan kaldırılması için eylem programlarını belirler ve uygular.
- Bu eylem programları, uygun olduğu takdirde diğer ilgili grupların görüşleri de göz önüne alınarak ilgili hükümet kurumları ve işçi ve işveren kuruluşlarına danışılarak belirlenir ve yürütülür.

MADDE 7

- Her Üye, cezaî yaptırımların ya da uygun olduğu takdirde diğer yaptırımların kararlaştırılması ve uygulaması da dahil olmak üzere, bu Sözleşme hükümlerinin etkin şekilde uygulanmasını ve yürütülmesini sağlayacak gerekli tüm önlemleri alır.
- Her üye, çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasında eğitimin önemini dikkate alarak etkin ve belli bir zamanla sınırlı şu önlemleri alır:
 - çocukların en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğine dahil olmalarının önlenmesi;
 - çocukların en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinden uzaklaştırılmaları, sosyal uyumları ve rehabilitasyonları için gerekli ve uygun doğrudan yardım sağlanması;
 - çocukların en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinden uzaklaştırılmaları için ücretsiz

- temel eğitim ve mümkün ve uygun olduğu takdirde mesleki eğitim sağlanması;
- o özel olarak riskli durumda bulunan çocukların belirlenmesi ve onlara ulaşılması, ve
- o kız çocuklarının özel durumunun dikkate alınması.
- Her Üye, yürürlüğe konan bu Sözleşme hükümlerini uygulamak için sorumlu olan yetkili makamı belirler.

MADDE 8

Üyeler, ekonomik ve sosyal kalkınmanın, yoksulluğun ortadan kaldırılması programlarının ve evrensel eğitimin desteklenmesini de içerecek şekilde uluslararası işbirliği ve/veya yardımlaşmanın artırılması suretiyle bu Sözleşme hükümlerini yürürlüğe koymak üzere birbirlerine yardımcı olmak için uygun önlemleri alırlar.

MADDE 9

Bu Sözleşmenin kesin onama belgeleri tescil için Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderilir.

MADDE 10

- Bu Sözleşme, sadece onay belgeleri Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü tarafından tescil edilmiş olan Uluslararası Çalışma Örgütü üyeleri bakımından bağlayıcıdır.
- Bu Sözleşme iki üyenin onama belgesi Genel Müdür tarafından tescil edildiği tarihten 12 ay sonra yürürlüğe girer.
- Bu Sözleşme, onaylayan her üye için onama belgesinin tescil edildiği tarihten 12 ay sonra yürürlüğe girer.

MADDE 11

- Bu Sözleşmeyi onaylamış bulunan her üye, Sözleşmenin ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıllık bir süre sonunda, Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne göndererek tescil ettireceği bir belge ile feshedebilir. Bu fesih kayıt tarihinden bir yıl sonra geçerli olacaktır.
- Bu Sözleşmeyi onaylamış olup, da, bundan önceki fıkrada sözü edilen on yıllık sürenin bitiminden itibaren bir yıl süresince bu madde gereğince fesih hakkını kullanmayan her üye, yeniden on yıllık süre için bağlanmış olur ve bundan sonra bu Sözleşmeyi, her on yıllık devre bitince, bu maddede öngörülen koşullar çerçevesinde feshedebilir.

MADDE 12

- Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Uluslararası Çalışma Örgütü üyeleri tarafından kendisine bildirilen, bütün onama ve fesihlerin tescil edildiğini uluslararası Çalışma Örgütünün bütün üyelerine duyurur.
- Genel Müdür, kendisine gönderilen Sözleşmenin ikinci onama belgesinin tescil edildiğini Örgütü üyelerine bildirirken bu Sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih hakkında Örgütü üyelerinin dikkatini çeker.

MADDE 13

Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, yukarıdaki maddeler gereğince tescil etmiş olduğu bütün onama beyanları ve fesih işlemlerine ilişkin tüm bilgileri, Birleşmiş Milletler Antlaşmasınının 102 nci maddesi uyarınca tescil edilmek üzere, Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine iletacaktır.

MADDE 14

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu gerekli gördüğü zamanlarda bu Sözleşmenin, uygulanması hakkında bir raporu Genel Konferansa sunar ve Sözleşmenin tamamen veya kısmen değiştirilmesi konusunun Konferans gündemine alınması isteğini inceler.

MADDE 15

- Konferansın bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde ve yeni Sözleşme aksini öngörmediği takdirde
 - tadil edici yeni Sözleşmenin bir üye tarafından onanması durumu, yukarıdaki 11 inci madde hükümleri dikkate alınmaksızın ve tadil edici yeni Sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartı ile, bu Sözleşmenin hemen feshini gerektirir.
 - tadil edici yeni Sözleşmenin yürürlüğe giriş tarihinden itibaren bu Sözleşme, üyelerin onayına açık bulundurulamaz.
- Bu Sözleşme, onu onaylayan ancak tadil edici Sözleşmeyi onaylamamış bulunan üyeler için her halükarda şimdiki şekil ve içeriği ile yürürlükte kalmaya devam eder.

MADDE 16

Bu Sözleşmenin İngilizce ve Fransızca metinleri aynı şekilde geçerlidir.

Birleşmiş Milletler kuruluşları içinde hükümet, işveren ve işçiden oluşan üçlü yapıya sahip tek kuruluş olan ILO, sosyal adaletin temel unsurları olan insan haklarına saygıyı, saygın yaşam standartlarını, insanca çalışma koşullarını, istihdam olanaklarını ve ekonomik güvenceleri geliştirmeye ve tüm çalışanlara ulaştırmaya çaba göstermektedir.

ILO Türkiye Ofisi Direktörü

Numan Özcan

Tel: +90 312 491 98 90

ozcan@ilo.org

Program ve İdari İşler Sorumlusu

Özge Berber Agtaş

Tel: +90 312 491 98 90

berber@ilo.org

Program Yöneticisi
Nejat Kocabay
Tel: +90 312 491 98 90
kocabay@ilo.org

Politika ve Ortaklıklar Sorumlusu
Ozan Çakmak
Tel: +90 312 491 98 90
cakmak@ilo.org

Kıdemli Sekreter ve İdari Asistan
Dilek Yücelen
Tel: +90 312 491 98 90
yucelen@ilo.org

İş Sağlığı ve Güvenliği Teknik Baş Dan.
Catherine Bråkenhielm
Tel: +90 312 491 98 90
brakenhielm@ilo.org