

# AVRUPA SOSYAL ŞARTI VE UYGULAMASI\*

**Hakan ATAMAN**



**İnsan Hakları Gündemi Derneği**  
**2010 /Ankara**

## **Künye**

### **AVRUPA SOSYAL ŞARTI VE UYGULAMASI**

#### **İNSAN HAKLARI GÜNDEMİ DERNEĞİ**

Bu kitap parayla satılmaz. İnsan haklarının yaygınlaştırılması amacıyla yapılan ve ticari olmayan etkinliklerde serbestçe kullanılabilir. Kitapta yer alan metinlerin yeniden basımı konusunda lütfen İnsan Hakları Gündemi Derneği'ne danışınız.

Birinci Baskı: Ankara, 2010

ISBN:

Hazırlayanlar: **Hakan ATAMAN**

#### **Baskı ve Cilt**

#### **İNSAN HAKLARI GÜNDEMİ DERNEĞİ**

Güniz Sok. 38/8 06700 Kavaklıdere-Ankara/TÜRKİYE

Tel: 0312 428 06 10-11 Fax: 0312 428 06 13

E-mail: [posta@rightsagenda.org](mailto:posta@rightsagenda.org)

[www.rightsagenda.org](http://www.rightsagenda.org)

Bu kitap *Friedrich-Ebert-Stiftung*'un (*FES*) desteğiyle hazırlanmış ve basılmıştır.

## İçindekiler

### • Sunuş

#### A. Kavramsal ve Tarihsel Çerçeve

1. Ekonomik, sosyal ve kültürel haklar nelerdir?
2. Ekonomik, sosyal ve kültürel haklar neden önemlidir?
3. Avrupa Sosyal Haklar Şartı nedir?
4. Avrupa Sosyal Haklar Komitesi Nedir? Ve Nasıl Çalışır?
5. Toplu şikâyet usulü nedir?
6. Hükümetler Komitesi Nedir?
7. Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi Nedir?

#### B. Avrupa Sosyal Şartındaki Haklar: Yorumlar, Örnek Davalar ve Tavsiyeler

##### Grup 1: Çalışma, eğitim, fırsat eşitliği

- 1.1- Çalışma hakkı (Madde 1)
- 1.2- Mesleki rehberlik hakkı (Madde 9)
- 1.3- Mesleki eğitim hakkı (Madde 10)
- 1.4- Engellilerin toplumsal yaşamda bağımsız olma, sosyal bütünleşme ve katılma hakkı (Madde 15)
- 1.5- Diğer sözleşmeciler tarafından ülkelerinde gelir getirici bir iş edinme hakkı (Madde 18)
- 1.6- İstihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı (Madde 20)
- 1.7- İş akdinin sona erdiği durumlarda korunma hakkı (Madde 24)
- 1.8- İşverenlerinin iflası halinde çalışanların haklarının korunması hakkı (Madde 25)

##### Grup 2: Sağlık, sosyal güvenlik ve sosyal koruma

- 2.1- Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı (Madde 3)
- 2.2- Sağlığın korunması hakkı (Madde 11)
- 2.3- Sosyal Güvenlik hakkı (Madde 12)
- 2.4- Sosyal ve tıbbi yardım hakkı (Madde 13)
- 2.5- Sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkı (Madde 14)
- 2.6- Yaşlıların sosyal korunma hakkı (Madde 23)
- 2.7- Toplumsal dışlanma ve yoksulluğa karşı korunma hakkı (Madde 30)

##### Grup 3: Çalışanların hakları

- 3.1- Adil çalışma koşulları hakkı (Madde 2)
- 3.2- Adil bir ücret hakkı (Madde 4)
- 3.3- Örgütlenme hakkı (Madde 5)
- 3.4- Toplu pazarlık hakkı (Madde 6)
- 3.5- Bilgilendirilme ve danışılma hakkı (Madde 21)
- 3.6- Çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkı (Madde 22)
- 3.7- Onurlu çalışma hakkı (Madde 26)
- 3.8- Çalışanların temsilcilerinin işletmede korunma ve kolaylıklardan yararlanma hakkı (Madde 28)
- 3.9- Çalışanların toplu işten çıkarma sürecinde bilgilendirilme ve danışılma hakkı (Madde 29)

#### **Grup 4: Çocuklar, aileler ve göçmenler**

- 4.1- Çocukların ve gençlerin korunması hakkı (Madde 7)
- 4.2- Çalışan kadınların analığının korunması hakkı (Madde 8)
- 4.3- Ailenin sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkı (Madde 16)
- 4.4- Çocukların ve gençlerin sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkı (Madde 17)
- 4.5- Çalışan göçmenlerin ve ailelerinin korunma ve yardım hakkı (Madde 19)
- 4.6- Ailevi sorumlulukları olan çalışanların fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı (Madde 27)
- 4.7- Konut hakkı (Madde 31)

#### **C. Avrupa Sosyal Şartının Taraf Devletler Tarafından Uygulanması**

##### **Sonuç:**

##### **Ekler:**

**Ek 1:** Avrupa Sosyal Şartı

**Ek 2:** Avrupa Sosyal Şartına Değişiklik Getiren Protokol (Torino Protokolü)

**Ek 3:** Avrupa Sosyal Şartına Kolektif (Toplu) Şikâyet Sistemi Getiren Ek Protokol

**Ek 4:** Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

## Sunuş

İnsan haklarının evrenselliği, bütünselliği ve devredilmezliği ilkesi, aynı zamanda bu hakların karşılıklı bir ilişki ve bağımlık içinde olmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla evrensel olarak kabul edilmiş ve saygın bir yere konmuş bulunan insan hakları metinlerinin arasında herhangi bir hiyerarşi veya önem derecesi bulunmamaktadır. Bununla birlikte, dönemsel olarak ve aynı zamanda ihtiyaçlara paralel bir şekilde insan hakları savunucuları bazı hakları, tematik olarak ön plana çıkartabilmektedirler. Nitekim son yıllarda, diğer bütün şeylerin yanı sıra, yoksulluk ve yoksulluğun yarattığı sosyal dışlanma sık bir şekilde dile getirilmektedir. Bu durum ister istemez ekonomik ve sosyal hakların savunulması konusunda yapılan tartışmaları hararetlendirmiş bulunmaktadır. Bu açıdan bakıldığında Avrupa Sosyal Şartı oldukça kapsamlı ve bağlayıcı olan hukuki bir metin olarak karşımıza çıkmaktadır.

Avrupa Konseyi'nin bağlayıcı bir sözleşmesi olarak Avrupa Sosyal Şartı, pek çok uzman tarafından Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin, ekonomik ve sosyal haklar alanındaki karşılığı olarak görülmektedir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi daha çok klasik temel hak ve özgürlükler üzerine odaklanırken, Avrupa Sosyal Şartı ağırlıklı olarak ekonomik ve sosyal haklar üzerinde durmaktadır. Bununla birlikte her iki sözleşmenin gözetiminden sorumlu olan mekanizmalar, yani Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) ve Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, söz konusu sözleşmelerin yaşayan birer metin olduğunu dile getirmektedirler. Hepsinden önemlisi, her iki mekanizma da ayrı kulvarlarda seyir ediyormuş gibi görünse de yeri geldiğinde birbirlerinin alanlarına girmekte ve vermiş oldukları kararlarda birbirlerini ilgilendiren sonuçlara imza atmaktadırlar.

Kuşkusuz ki, temel hak ve özgürlüklerin ihlal edilmesi nedeniyle, Türkiye'den AİHM'e yapılan bireysel başvurular ve Mahkeme'nin ihlal bulguları, AİHM'in Türkiye'de oldukça bilinir olmasını sağlamıştır. Ancak, Türkiye'nin Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'ne, Şart'ın hükümlerine tam olarak uyulmadığı gerekçesiyle, toplu şikâyette bulunma hakkını tanıyan Ek Protokolü'nü onaylamasıyla birlikte, yapılacak olan muhtemel başvuruların, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesiyle eşit şekilde Avrupa Sosyal Şartı'nı da bilinir kılacağını söylemek pek yanlış olmaz. Elinizdeki kitap Avrupa Sosyal Şartı hakkındaki farkındalığı arttırmak ve Türkiye'nin toplu şikâyet hakkını tanıyan Ek Protokolü onaylaması için bir kıvılcım yaratmak amacıyla hazırlandı.

Elinizdeki kitap aşağıda isimlerini andığımız kişi ve kurumların katkıları olmaksızın gün yüzüne çıkamazdı.

Öncelikle, sağladığı mali destekle bu kitabın hazırlanmasını mümkün kılan **Friedrich-Ebert-Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği**'ne teşekkürlerimizi sunuyoruz.

Ayrıca gerek "Avrupa Sosyal Şartı" projesini yürüten ve aynı zamanda bu kaleme alan, derneğimiz projeler genel koordinatörü **Hakan ATAMAN**'a, kitabın editörlüğünü üstlenerek kitabın anlam ve içeriğini zenginleştiren **Ayça ULUSELLER**'e, kitabın belli bölümlerini ve İngilizce metinlerden yapılan alıntılarını okuyarak geri bildirimlerde bulunan **Gülden GÜRSOY ATAMAN**'a ve dernek içinde koordinasyonu sağlayan genel sekreterimiz **Günal KURŞUN**'a ne kadar teşekkür etsek azdır.

Kitabın, Türkiye'de faaliyet gösteren sivil toplum örgütlerine ve ilgili hükümet kurumlarına bir nebze de olsa rehberlik etmesi ve daha özgür ve daha eşit bir Türkiye dileğiyle...

**Orhan Kemal CENGİZ**  
**İnsan Hakları Gündemi Derneği Başkanı**

## A. Kavramsal ve Tarihsel Çerçeve

### 1. Ekonomik, sosyal ve kültürel haklar nelerdir?

İnsan hakları milliyet, ikamet, cinsiyet, cinsel yönelim, ulus ya da etnik köken, renk, din, dil, engellilik, yaş ya da herhangi bir diğer statüsüne bakmaksızın tüm insan varlığına ait olan hakları ifade eder. İnsan hakları herkesi sadece yaşam bakımından değil aynı zamanda onur bakımından da eşit olduğunu ileri sürer. İnsan hakları aynı zamanda belli koşulların ve kaynakların onurlu bir yaşamı sürdürebilmek için zorunlu olduğunu ifade eder. Bu haklar evrensel, devredilemez, birbiriyle ilgili, birbiriyle bağlantılı ve bölünmezdir. İnsan hakları başta İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi olmak üzere pek çok uluslar arası ve bölgesel insan hakları sözleşmesiyle garanti altına alınmıştır. İnsan hakları hem hakları hem de yükümlülükleri getirmektedir. Devletler insan haklarının uygulanmasına, korunmasına ve saygı gösterilmesine yönelik uluslar arası hukuk kapsamında yükümlülükler ve sorumluluklar üstlenmiştir<sup>1</sup>.

İnsan hakları konusunda uluslararası standartlara, ilk kez sanayileşmiş ülkelerin iş hukuku mevzuatını çıkarmaya başladıkları 19<sup>ü</sup>ncü yüzyıl sonunda ihtiyaç duyulmuştur.<sup>2</sup> Ağustos 1897'de 14 ülkenin Hıristiyan işçi örgütleri Zürih'te Birinci Uluslararası İşgücü Koruma Kongresi topladı. Kongre İsviçre hükümetine, uluslararası çalışma mevzuatının geliştirilmesi çalışması yapmaları için tüm dünya ülkelerine çağrıda bulunması önerisini götürdü. Eylül 1897'de Brüksel'de bir başka konferans toplandı. Konferansa Avrupa ve Amerika'dan bilim adamları ile parlamenterler katıldı. Daha sonra Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Yönetim Kurulu Başkanı olarak göreceğimiz Prof. Ernest Mahaim, bu konferansta ön plana çıktı. Kongre, bir tanıtım komitesi oluşturdu. Tanıtım komitesi, aynı amaçla kurulmuş olan örgütleri bir araya getirerek Temmuz 1898'de Uluslararası Çalışma Mevzuatı Birliğini (IALL) kurdu. İsviçre bu kuruluşa ev sahipliği yaptı ve ilk Uluslararası Çalışma Bürosu 1 Mayıs 1901 günü çalışmalarına başladı. Uluslararası Çalışma Mevzuatı Birliği, çeşitli ulusal kuruluşlardan oluşurken, birliğin amaçlarını benimseyen hükümetler belirlemeye başladı. Bu hükümetler süreç içinde komitede de temsil edildiler. Birinci Dünya Savaşı yıllarına gelindiğinde, birlikte temsil edilen ülke sayısı 22'ye ulaştı. Birlik, 1905'te Teknik, 1906'da Diplomatik olmak üzere iki uluslararası konferans düzenledi. Konferanslara 13 ülkeden temsilciler katıldı. Bern'de yapılan bu konferanslarda, kibrit sanayisinde insan sağlığına çok zararlı beyaz fosforun kullanımı ile sanayide kadın işçilerin gece çalışmalarının yasaklanması karara bağlandı<sup>3</sup>.

Bern konferanslarını, 1916'da İngiltere'nin Leeds kentinde düzenlenen ve Leeds Konferansı olarak anılan konferans takip etmiştir. Yine uluslararası nitelikteki bu konferansta şu kararlar alınmıştır.<sup>4</sup>:

—*Savaş sonunda yapılacak barış anlaşmalarında çalışma saatleri, sosyal güvenlik ve iş*

<sup>1</sup> *What are human rights?*, Office of The United Nations High Commissioner For Human Rights, <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx> web sitesinde mevcuttur.

*Human Rights. YES!*, Copyright © 2007, Human Rights Resource Center, University of Minnesota, p. 4 [www.humanrightsyes.org](http://www.humanrightsyes.org) web sitesinde mevcuttur.

<sup>2</sup> *İnsan Hakları Referans Elkitabı*, Hollanda Dışişleri Bakanlığı İnsan Hakları, İyi Yönetim ve Demokratikleşme Dairesi Yayını Gözden Geçirilmiş İkinci Baskı, Ocak 1999, s. 13.

<sup>3</sup> Abdülkadir Şenkal, *ILO nedir?*, Calisma.org, 17 Temmuz 2006, [http://www.calisma.org/index.php?option=com\\_content&task=view&id=1562&Itemid=43](http://www.calisma.org/index.php?option=com_content&task=view&id=1562&Itemid=43) web adresinde mevcuttur. Son erişim 12.03.2010. "Calisma.org" Kocaeli Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nün yürüttüğü bir projedir.

<sup>4</sup> a.g.e.

*emniyeti gibi konuların da yazılı güvenceye bağlanmasına,*

*—Söz konusu güvencelerin, uygulama denetimlerinin yapılabilmesi amacıyla uluslararası komite kurulması çağrısında bulunulmasına, kurulacak komitelerde işçi ve işveren temsilcilerinin bulunmasına,*

*—Bir sürekli çalışacak uluslararası çalışma bürosu kurulması.*

I. Dünya Savaşından sonra, 1919'da Paris Barış Konferansı toplanmıştır. Toplantıda, sendika taleplerinin de ötesinde kararlar alınmıştır. Kararların ilki, Barış Konferansına öneriler hazırlamak üzere Uluslararası Çalışma Mevzuatı Komisyonunun görevlendirilmesidir. Komisyonun ilk oluşumu, ILO'nun bugünkü yapısının da belirleyicisi oldu; komisyon üçlü yapısıyla oluşturuldu. Üçlü yapıda hükümet-işveren-işçi temsilcileri yer aldı. Komisyonda dört işçi kökenli temsilci, İngiltere, ABD, Fransa ve Belçika'dan belirlenirken; hükümet ve işveren temsilcileri Avrupa ülkeleri ile ABD, Küba ve Japonya'dan seçildi. Komite, Barış Konferansında aktif rol oynadı. Barış Anlaşmasında yer alan çalışma şartları şunlardır:

*—Emeğe sadece bir mal ya da ticaret metaı olarak bakılmamalı,*

*—Makul bir yaşam düzeyinin sağlanması için yeterli ücret ödenmeli,*

*—Örgütlenme hakkı tanınmalı,*

*—Günde 8 ya da haftada 48 saat çalışma süresi belirlenmeli,*

*—Haftada en az 24 saat dinlenme izni sağlanmalı,*

*—Çocuk istihdamı yasaklanmalı,*

*—Eşit işe eşit ücret ödenmeli,*

*—Göçmen işçilerle yerli işçilere eşit muamele görmeli,*

*—İşçinin korunmasına yönelik yasaların uygulanmasını sağlayacak denetim sistemi kurulmalıdır.*

1919 yılında kurulmuş olan Uluslararası Çalışma Örgütü, sosyal adaletin ve uluslararası insan ve çalışma haklarının iyileştirilmesi için çalışan bir Birleşmiş Milletler ihtisas kuruluşudur. Dünya savaşının yarattığı karışıklık sonucu ortaya çıkan ve üççeyrek asır süren değişim kargaşası ile yoğrulan Uluslararası Çalışma Örgütü, evrensel ve sürekli barışın ancak sosyal adalet ile sağlanabileceğini savunan bir temel ilke üzerine kurulmuştur<sup>5</sup>. Uluslararası Çalışma Örgütü, 1919'da imzalanan Versailles (Versay) Anlaşmasında öngörülen Milletler Cemiyeti ile ortaya çıkmıştır. Amaç, Birinci Dünya Savaşından sonra giderek büyüyen sorunlara yönelik sosyal reform niteliğinde çözümler bulmak ve reformların uluslararası düzeyde uygulanmasını sağlamaktır. İkinci Dünya Savaşından sonra, Philadelphia Bildirgesi ile birlikte, ILO'nun temel amaç ve ilkeleri dinamik bir yeniden oluşum ve genişleme sürecine girmiştir. Bildirge, savaş sonrası ulusal bağımsızlıkla birlikte büyümeyi öngörmüş, gelişmiş dünya ile büyük ölçekte teknik işbirliğinin başlangıcının müjdecisi olmuştur<sup>6</sup>.

İnsan haklarına, yukarıda kısaca aktarmaya çalıştığımız tarihsel gelişmeler ışığında baktığımızda, “temel haklar” veya “klasik haklar” ya da “birinci kuşak haklar” olarak da nitelenen “kişisel ve siyasal haklar” hakkındaki tartışmaların çok daha eski dönemlerde başlamış olmasına rağmen, insan haklarıyla ilgili ve bağlayıcı nitelikte olan ilk uluslararası

<sup>5</sup> Amaç ve İlkeler, ILO, [http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo\\_amac.htm](http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_amac.htm) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 12.03.2010.

<sup>6</sup> ILO'nun Tarihiçesi, ILO, [http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo\\_tarih.htm](http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_tarih.htm), web sitesinde mevcuttur. Son erişim 12.03.2010.



sözleşmelerin ve kurumların “ekonomik ve sosyal haklar” ya da “ikinci kuşak haklar” ile ilgili olarak düzenlenmiş olması gerçekten de dikkat çekicidir.

İkinci Dünya Savaşı eşi benzeri görülmemiş bir ölçüde yol açmış ancak savaşın bitimine insan hakları için yeni bir devrin başlangıcı eşlik etmiştir. Haklar fikri Grotius, Pufendorf ve Locke gibi yazarlar tarafından ortaya atıldığında, onların 17. yüzyıldaki en parlak dönemini takiben, geç 18. yüzyılın devriminde başat bir rol oynadı<sup>7</sup>. Bununla birlikte, söz konusu haklar fikrinin I. ve II. Dünya Savaşlarını kapsayan dönemde yeterli ilgiyi ve kabulü görmediği çok açıktır. İnsan haklarının kapsayıcı ve yazılı bir metin halinde ilk ifadesinin, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 10 Aralık 1948’de Paris’te kabul edilen “*Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi*” olduğunu söyleyebiliriz. Toplam otuz maddeden oluşan *Bildirgenin* 1- 21. maddeleri temel hak ve özgürlükleri; 22 – 27. maddeleri ekonomik ve sosyal hakları; 28 – 30. maddeleri ise kişilere düşen sorumlulukları ifade etmektedir. *Bildirgenin* kendisi herhangi bir bağlayıcı niteliğe sahip olmamasına rağmen, günümüzde bağlayıcı nitelikte olan ve devletlerin belli yükümlülükleri yerine getirmesini zorunlu kılan, bir bütün olarak uluslararası insan hakları sözleşmelerinin temelini teşkil etmiştir. Bu sözleşmelerden iki tanesi BM Kişisel ve Siyasal Hakları Sözleşmesi (KSHS) ve BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Hakları Sözleşmesidir (ESKHS).

Çok geniş anlamda denebilir ki, kişisel ve siyasi hakların amacı insan onuruna yakışır bir davranış biçimini teminat altına almak iken, ekonomik, sosyal ve kültürel hakların amacı da insanların saygın bir yaşam sürmesini güvence altına almaya çalışmaktır. Gerçekte ise biri olmadan diğersinin var olması imkânsızdır<sup>8</sup>.

Her iki sözleşme de aynı tarihlerde, BM Genel Kurulu’nun 16 Aralık 1966 tarihli ve 2200 A (XXI) sayılı kararıyla kabul edilmiş ve yine ay farkıyla 1976 yılında yürürlüğe girmiştir. Her iki sözleşmenin de başlangıç bölümleri tıpatıp aynıdır. Ancak, soğuk savaş döneminin politik atmosferi<sup>9</sup> içinde, Sovyetler Birliği ve Doğu Bloğu ekonomik ve sosyal hakların önceliğini savunurken, Batı Bloğu kişisel ve siyasal hakların önceliğini savunmuştur.<sup>10</sup> Sovyetler Birliği ve Doğu Bloğu’ndaki sistemlerin yıkılmasından sonra ekonomik ve sosyal hakların önceliğinin kimin tarafından savunulacağı ise uzunca bir süre tartışma sorusu olmuştur. Bununla birlikte küreselleşme sürecinin yarattığı ekonomik ve sosyal tahribatın bu soruya bir cevap verdiğini söyleyebiliriz.

BM Özel Raportörleri, Haziran 2000 tarihinde, konuyla ilgili olarak hazırlamış oldukları raporlarda, küreselleşme fenomenin son yıllarda, muhtemelen herhangi bir diğer konudan çok daha fazla küresel bir dikkat çektiğini belirtmektedir. Konuyla ilgili olarak yapılan pek çok çalışma, küreselleşme fenomeniyle, insan hakları arasındaki ilişkiye değinmekte ve yaşanan sorunlara işaret etmektedir. BM Raportörlerine göre, Aralık 1999’da Seattle ve sonrasında yapılan protesto gösterileri, küreselleşme fenomenini daha önce hiçbir tartışmanın yapmadığı bir şekilde, açık olarak resmetti. Protestolar aynı zamanda küreselleşme fenomeninin çok boyutlu doğasını ve bir bütün olarak çağdaş sosyal, politik,

<sup>7</sup> Brenda Almond, “Rights”, A Companion to Ethics, der.Peter Singer, Blackwell Publisher, UK, 1997, s. 259.

<sup>8</sup> McChesney A., “*Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Hakları İlerletmek ve Korumak*”, Çev: Orhan Kemal Cengiz, AAAS Bilim ve İnsan Hakları Programı, bg Yayınları, Ankara, 2004, s. 22-23

<sup>9</sup> Wade M. Cole, “*Politics, Profit, Propriety, or Propinquity?, Predicting State Ratification of the International Human Rights Covenants*”, Department of Sociology, Stanford University Stanford, CA 94305-2047, s. 5-6; <http://www.stanford.edu/group/csw/Cole.doc> web sitesinde mevcuttur. Son erişim 28.05.2006.

<sup>10</sup> Ionna Kuçuradi, “*İnsan Hakları: Kavramı ve Çeşitleri*”, İnsan Hakları (Konferans, Panel ve Sempozyumlar), (31 Ocak 2005 – 23 Aralık 2005), Ankara Barosu İnsan Hakları Merkezi Yayını, Ankara, 2006, s.36

kültürel ve ekonomik ilişkiler üzerindeki potansiyel etkisini açığa çıkardı. Hiçbir şey yapmamış olsalar dahi, protestolar yakın gelecekte küreselleşmenin hem entelektüel tartışmalarda hem de uluslararası ilişkilerin, sürdürülebilir kalkınmanın genel olarak yürütülmesi ve uluslararası insan haklarının korunması ve yaygınlaştırılmasında hatırı sayılır bir şekilde tartışılmaya devam edeceğini göstermiştir<sup>11</sup>. Haziran 2000'den bu yana geçen süre BM Özel Raportörlerini haklı çıkarmıştır. Küreselleşme sürecini yaratmış olduğu sorunlar giderek artan oranda etkisini göstermeye başlamış ve son yaşanan küresel ekonomik krizle birlikte bir bütün olarak insan hakları korumasına, özelde ise ekonomik, sosyal ve kültürel hakların korumasına duyulan ihtiyacı bir kere daha somut bir şekilde gözler önüne sermiştir.

Dünya Bankası'nın 2008 yılında açıkladığı rapora göre dünyadaki yoksulların sayısı 1 milyardan 1.4 milyara yükseldi. Bu durum yoksulluğun daha önce düşünülenden daha fazla olduğunu gösteriyor.<sup>12</sup> BM insan hakları ve aşırı yoksulluk sorununa dair bağımsız uzmanı, hazırladığı 2009 raporunda, yiyecek ve enerji ücretlerinde 2008 yılında yaşanan dramatik artıştan büyük ölçüde etkilenen aşırı yoksulluk içindeki insanların yaşam koşullarının daha da kötüleştiğini belirtmektedir. 125 milyondan daha fazla insan yiyecek ücreti krizinin bir sonucu olarak hali hazırda yoksulluğa sürüklenmiş durumdadır ve 2009'daki krizle birlikte 55 ila 90 milyon insan aşırı yoksulluk durumunda kalmıştır. ILO verilerine göre, küresel düzeydeki işsiz sayısı 2007'de 20 milyonken 2009'daki krizle birlikte 50 milyona yükselmiştir. Süreç, sadece daha fazla işsizlikle değil, aynı zamanda iş bulma olanaklarının azalmasından dolayı çalışma koşullarının da daha fazla kötüleşmesine doğru gitmektedir<sup>13</sup>. Kronik Yoksulluğu Araştırma Merkezine göre, tüm dünyada, 320 ila 443 milyon arasında insan kronik yoksulluk tehlikesiyle yaşıyor, onların aileleri güç bela hayatta kalmayı başarıyorlar<sup>14</sup>.

BM bağımsız uzmanına göre, ekonomik, sosyal ve kültürel haklardan faydalanılması üzerinde krizin negatif etkisi ve en fazla incinebilir bireyler ve gruplar üzerindeki orantısız etkisini vurgulamak gerekir. Kriz sadece söz konusu haklardan faydalanılmasını olumsuz yönde etkilememiştir, aynı zamanda ekonomik zorluklara ve daha büyük eşitsizliklere öncülük etmiştir. Toplumsal gerilimler artmış ve toplumsal ve ev içi şiddetin etkilemiş, suç eylemlerini arttırmış ve hükümetleri güçsüz kılmıştır. Dolayısıyla kriz tüm insan hakları üzerinde bir etkiye sahiptir: kültürel, sivil, ekonomik, politik ve sosyal<sup>15</sup>.

---

<sup>11</sup> *THE REALIZATION OF ECONOMIC, SOCIAL AND CULTURAL RIGHTS: Globalization and its impact on the full enjoyment of human rights*, Preliminary report submitted by J. Oloka-Onyango and Deepika Udagama, in accordance with Sub-Commission resolution 1999/8, Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights, Fifty-second session Item 4 of the provisional agenda, United Nations, Economic and Social Council, Distr. GENERAL, E/CN.4/Sub.2/2000/13, 15 June 2000, Original: ENGLISH, para. 2-5 <http://www.unhcr.ch/Huridocda/Huridoca.nsf/%28Symbol%29/E.Cn.4.Sub.2.2000.13.En?Opendocument> web sitesinde mevcuttur. Son erişim 01.04.2010.

<sup>12</sup> *More people living in extreme poverty than previously thought – World Bank*, UN News Centre, 27 August 2008, <http://www.un.org/apps/news/story.asp?NewsID=27842&Cr=povarty&Cr1=world%20bank> web sitesinde mevcuttur. Son erişim 04.04.2010.

<sup>13</sup> *Report of the independent expert on the question of human rights and extreme poverty*, United Nation, General Assembly, Sixty-fourth session, Item 71 (b) of the provisional agenda, Promotion and protection of human rights: human rights questions, including alternative approaches for improving the effective enjoyment of human rights and fundamental freedoms, Distr.: General, 11 August 2009, Original: English, para. 23-24, p.7, <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N09/452/76/PDF/N0945276.pdf?OpenElement> web sitesinde mevcuttur. Son erişim 01.04.2010.

<sup>14</sup> *The Chronic Poverty Report 2008-09*, Chronic Poverty Research Centre, [http://www.chronicpoverty.org/uploads/publication\\_files/CPR2\\_ReportFull.pdf](http://www.chronicpoverty.org/uploads/publication_files/CPR2_ReportFull.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 04.04.2010.

<sup>15</sup> A.g.e., para. 27, p. 8

Ekonomik krizin insan hakları üzerindeki olumsuz etkisi sadece BM gibi hükümetler arası örgütler tarafından değil, aynı zamanda sivil toplum örgütleri tarafından da önemle vurgulanan bir konu oldu. Uluslararası Af Örgütü'ne göre, kriz, gıda, iş, temiz su, arazi ve barınacak yer yokluğu ve aynı zamanda artan eşitsizlik, güven yokluğu, yabancı düşmanlığı, ırkçılık, şiddet ve baskı nedeniyle oluşuyor. Bu sorunlar birlikte, uluslararası işbirliğine, insan haklarına ve hukukun üstünlüğüne dayanan küresel çözümleri gerektiren küresel bir kriz oluşturuyorlar. Maalesef güçlü hükümetler dünya krizini geniş çapta göz ardı ederek kendi ülkelerindeki dar mali ve ekonomik sonuçlara odaklanıyor. Uluslararası koşulları düşündükleri zamansa, bunu sadece finans ve ekonomi ile sınırlandırıyor ve böylece geçmişin yanlışlarını yeniden tekrarlıyorlar. Dünyanın, başka bir tür liderliğe, politikaya ve ekonomiye ve az sayıdaki ayrıcalıklılar için değil herkes için uygun bir çözüme ihtiyacı var. En çok dışlananlar üzerinden finansal zenginleşme beklentilerine dayalı hükümetler ve şirketler arasındaki ittifaklar dağıtılmalı. İhlalci hükümetleri hesap vermekten koruyan yarara dayalı ittifaklar artık sonlandırılmalı. Ülkeleri dar ulusal çıkardan çok taraflı işbirliğine yöneltecek bir liderliğe ihtiyacımız var. Ancak bu sayede çözümler kapsayıcı, kapsamlı, sürdürülebilir ve insan haklarına saygılı olabilir<sup>16</sup>.

Birçok uzman ekonomik büyüme sayesinde yoksulluktan kurtarılan milyonlarca kişiye işaret ediyor. Fakat gerçek şu ki, çok daha fazla kişi geride bırakıldı. Üstelik son ekonomik krizin gösterdiği üzere kazanımlar çok kırılğanlar ve insan hakları maliyetleri çok büyük. Kuralsız küreselleşmenin ezici gücü dünyayı son yıllarda büyüme çılgınlığına sürüklerken, insan hakları sıklıkla arka plana itildi. Sonuçlar açık: Artan eşitsizlik, yoksunluk, yabancılaşma ve güvensizlik. Durumu protesto eden insanların sesleri kaba kuvvetle ve cezasız bir şekilde bastırıldı. Durumdan sorumlu olan hükümetler, büyük şirketler, uluslararası piyasa ve finans kuruluşları ise büyük oranda serbest ve hesap vermeden ilerlediler. Uluslararası toplumun çözemediği veya çözmeye isteksiz olduğu amansız anlaşmazlıklar nedeniyle zaten küresel çapta yaşanan güvensizliğe ek olarak politik çalkantı ve şiddetin artacağına dair işaretler bulunuyor. Başka bir deyişle: Eşitsizlik, adaletsizlik ve güven yokluğuna dayalı bir barut fıçısının üzerinde oturuyoruz ve fiçi patlamak üzere<sup>17</sup>.

Gelinen noktada, mevcut göstergeler insan hakları korumasının bir bütün olarak ele alınması gerektiğini bir kere daha gözler önüne serdiği gibi, soğuk savaş yıllarının mantığıyla hareket edilemeyeceğini de ispatlamış bulunmaktadır. İnsan haklarının evrenselliğini, bütünlüğünü, karşılıklı ilişki ve bağımlılık içinde olduğunu unutmamak gerekir. İnsan haklarından herhangi birinin ihlal edilmesi beraberinde, diğer haklarında ihlal edilmesini doğurmaktadır. Bu durum aynı zamanda küreselleşme süreciyle birlikte ihlallerin de küresel bir boyut kazanmasına neden olabilmektedir. İşte ekonomik, sosyal ve kültürel haklar tam da bu noktada devreye girmektedir. Peki, ekonomik sosyal ve kültürel haklar nelerdir ve gerek ulusal gerekse uluslararası düzeyde sağladığı korumanın statüsü nedir? Öncelikle belirtmek gerekir ki, ekonomik, sosyal ve kültürel haklar gerek ulusal gerekse uluslar arası düzeyde koruma altına alınmış ve yasal statüsü bulunan haklardır:

---

<sup>16</sup> Irene Khan, *Sadece ekonomik kriz yok, bir de insan hakları krizi var*, Uluslararası Af Örgütü Raporu 2009, Önsöz, [http://www.amnesty.org.tr/yeni/index.php?view=article&catid=70&id=905&option=com\\_content](http://www.amnesty.org.tr/yeni/index.php?view=article&catid=70&id=905&option=com_content) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 15.09.2009. -

<sup>17</sup> A.g.e.

Ulusal	Uluslararası
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anayasalar</li> <li>- Yasalar</li> <li>- Sektörler-arası ve sektörel toplu sözleşmeler (ticari kurumlar ve bölgesel anlaşmalar dahil olmak üzere)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uluslararası mevzuat: BM, ILO</li> <li>- Avrupa mevzuatı: Avrupa Konseyi</li> <li>- Avrupa Birliği Mevzuatı: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Yönergeler</li> <li>• AB Sözleşmeleri</li> </ul> </li> </ul>

(Kaynak: *Social Rights in Europe*; European Trade Union Confederation – ETUC; 2002, p.5)

## İnsan Haklarının Uluslararası Kaynakları Kişisel, siyasal ve sosyal haklar<sup>18</sup>

Uluslararası Mevzuat	Avrupa Konseyi Mevzuatı	Avrupa Birliği Mevzuatı
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Birleşmiş Milletler (1944)</b></li> <li>- BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (1948)</li> <li>- BM Kişisel ve Siyasal Haklar Sözleşmesi ve BM Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi (İkiz Sözleşmeler; Kabul: 1966; Yürürlüğe Giriş 1976)</li> <li>- Diğer Sözleşmeler (Çocuk Hakları Sözleşmesi; Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi)</li> <li>• <b>Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO - 1919)</b></li> <li>- 183 Üye ülke</li> <li>- Üç taraflı yapı</li> <li>- Mevzuat: 1998'den beri zorunlu ve seçmeli yeni sözleşmeler dâhil toplam 188 Sözleşme (çalışma hayatında insan hakları); Temel sosyal haklar: sendikal haklar, zorla çalıştırma yasağı, eşit işe eşit ücret, ayrımcılığa uğramama hakkı, çocuk emeğinin ortadan kaldırılması.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Avrupa Konseyi 1951 (47 Üye Devlet)</b></li> <li>• <b>Her üye devleti bağlayıcı kılan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi. Sözleşme bireylerin Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine bireysel başvurularını mümkün kılmaktadır.</b></li> <li>• <b>Avrupa Sosyal Şartı (1961; gözden geçirilmiş hali 1996)</b></li> <li>- Çalışma hayatında insan hakları.</li> <li>- Sosyal haklar (barınma, göçmen işçiler, ayrımcılığa ve sosyal dışlanmaya karşı koruma)</li> <li>- Sendikaların katılımıyla birlikte izleme süreçlerinin kabulü,</li> <li>- Sözleşmenin uygulanmaması durumunda 1998'den beri kolektif (toplu) başvuru hakkı.</li> </ul>	<p>27 üye ülke + Norveç ve İzlanda</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Amsterdam Anlaşması (Yürürlüğe giriş 1999)</b></li> <li>- İşveren ve işçi örgütlerinin Avrupa'da sınır ötesi toplu sözleşme yapmaya karar vermelerinin mümkünlüğü</li> <li>- AB'nin "cinsiyet, ırk ya da etnik köken, din, inanç, engellilik, yaş, ya da cinsel yönelim üzerinde temellenen ayrımcılıkla mücadele etmek" için kararı (madde 13)</li> <li>- Sosyal Yönergeler (önemli olanlar)</li> </ul> <p>Eşit muamele, Çalışma hayatında sağlık ve güvenlik, Avrupa Çalışma Konseyi, Ebeveynlik izni, ½ çalışma hakkı, Sürelî İş Sözleşmesi Avrupa Temel Haklar Şartı (Nice-Aralık 2000)</p>

Uluslararası insan hakları mevzuatı tarafından garanti altına alınan ekonomik, sosyal ve kültürel haklar, çalışma hayatındaki insan haklarını düzenlediği gibi, hem birey hem de bireyin ait olduğu toplum için gerekli olan yaşamsal ihtiyaçlar üzerinde temellenirler: Örneğin; sendika ve örgütlenme hakkı, toplu sözleşme ve grev hakkı, eşit işe eşit ücret hakkı, belli dönemlerde ücretli tatil hakkı, sosyal güvenlik hakkı çalışma hayatındaki insan haklarını

<sup>18</sup> *Social Rights in Europe*; European Trade Union Confederation – ETUC; 2002, p. 6, [http://www.etuc.org/IMG/pdf/Droits\\_Soc\\_GB\\_DEF.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf/Droits_Soc_GB_DEF.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 11.03.2010. – Kaynaktan alıntı yapılırken, mekanizmalara üye devletler ve sözleşmeler hakkında güncellemeler yapılmıştır. Güncellemeler bana aittir. (Hakan Ataman)

temsil ederken; beslenme ve yiyecek hakkı, sağlık hakkı, barınma hakkı, çalışma hakkı, eğitim hakkı, kültürel yaşama katılma hakkı hem birey ve toplum için gerekli olan yaşamsal ihtiyaçlar üzerinde temellenmiştir.

Hepsinden önemlisi birey ve bireyin içinde yaşadığı toplum açısından önemli olan ekonomik, sosyal ve kültürel haklar, kişisel ve siyasal haklar kapsamındaki “adil yargılanma” hakkında olduğu gibi belli niteliklere sahiptir. Peki, belli niteliklere sahip olmak ne demektir? Örneğin kişisel ve siyasal haklar açısından baktığımızda “adil yargılanma hakkı” bir yargılama olsun da nasıl olursa olsun mantığının ötesine geçen bir haktr. Yani bir yargılananın “adil” olması gerektiğini söylenirken, o yargılamanın bağımsız, tarafsız ve kanunla düzenlenmiş bir mahkeme tarafından yapılmasını, özel şartlar dışında celsenin açık olmasını, sanığın savunma hakkı olduğunu, sanığın eğer avukat tutmak için mali imkânlardan yoksun bulunuyor ve adaletin selameti gerektiriyorsa, mahkemece tayin edilecek bir avukatın parasız yardımından yararlanabileceğini, sanığın kendisine yöneltilen suçlamanın niteliği ve nedeninden en kısa bir zamanda, anladığı bir dille ve ayrıntılı olarak haberdar edilmesini, sanığın duruşmada kullanılan dili anlamadığı veya konuşmadığı takdirde bir tercümanın yardımından parasız olarak yararlanabileceğini, silahların eşitliği ilkesini yani “mahkeme önünde sahip olunan hak ve yükümlülükler açısından taraflar arasında tam bir eşitliğin sağlanması ve bu dengenin bütün yargılama boyunca korunması”<sup>19</sup> söylenmektedir.

Benzer şekilde ekonomik, sosyal ve kültürel haklar söz konusu olduğunda belli niteliklerden bahsedilmektedir. Örneğin barınma hakkı dendiğinde, söz konusu olan “başımızı sokacak bir yer olsunda nasıl olursa olsun” anlayışı değildir. Söz konusu olan “yaşamaya elverişli bir konu” hakkıdır. Bu hak konutla ilgili olarak eğer kiralama söz konusuysa, kiralamanın hukuken güvence altına alınmasını; imkân, hizmet, malzeme ve alt yapı sağlanmasını, bedelin ödenebilirliğini, oturmaya elverişliliği, erişilebilirliği, mevkii bakımından diğer sosyal merkezlere yakınlığı, kültürel yeterliliği içerir.<sup>20</sup> Yine belli bir yaşam standardı bakımından beslenme hakkı, “yiyecek bir şeyler olsunda ne olursa olsun” şeklinde yorumlanmaz. Beslenme hakkından bahsettiğimizde söz konusu olan “beslenme” değil “yeterli beslenmedir.” Nitekim BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesinin beslenmesinin temel içeriğini şu şekilde belirlemektedir: “Gıdanın, bireylerin beslenme ihtiyaçlarını karşılayacak miktarda ve kalitede olması, zararlı maddeler içermemesi ve söz konusu kültür açısından kabul edilebilir olması. Gıdaya erişimin sürekli olması ve gıdaya erişim yollarının diğer insan haklarının kullanılmasına müdahale sonucunu doğurmaması.”<sup>21</sup> Benzer şekilde, çalışma hakkı dendiğinde, “aman bir iş olsunda nasıl olursa olsun” denilemez. BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesinin yorumuna göre çalışma hakkı “mutlak ve koşulsuz olarak bir iş sahibi olma hakkı olarak anlaşılmamalıdır.”<sup>22</sup> Çalışma hakkı dendiğinde işin özgürce seçilmesinden, adil, güvenli ve sağlıklı, insan onuruna yaraşır bir hayat sürdürebilecek bir işten bahsedilmektedir. Eğitim hakkı söz konusu olduğunda eğitimin tek başına mevcudiyetinden değil, aynı zamanda eğitimin erişilebilir, kabul edilebilir ve adapte edilebilir olması gerekmektedir.

## 2. Ekonomik, sosyal ve kültürel haklar neden önemlidir?

<sup>19</sup> Bu konuda bkz: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları: *Delcourt v. Belçika* 1970 (Başvuru no. 2689/65) ; *Monnel ve Morris v. İngiltere* 1987 (Başvuru no. 9562/81; 9818/82); *Ekbatani v. İsveç* 1988 (Başvuru no. 10563/83), AİHM Kararlarına [http://www.echr.coe.int/echr/Homepage\\_EN](http://www.echr.coe.int/echr/Homepage_EN) web sitesinden ulaşılabilir.

<sup>20</sup> *Birleşmiş Milletler'de İnsan Hakları Yorumları*, Der. ve Çev. Leyla Uyar, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yay., 1. Baskı, İstanbul, Eylül 2006, s. 145-147.

<sup>21</sup> A.g.e., s.206

<sup>22</sup> A.g.e., s. 327.

Günümüzde “*İnsan Hakları*” terimi, yaşam hakkından kültürel kimlik hakkına, ifade özgürlüğünden eğitim hakkına, sağlık hakkından işkence ve kötü muamele görmeme hakkına, çevre hakkından azınlık haklarına kadar geniş bir yelpazede yer alan çok çeşitli hakları ifade etmek için kullanılmaktadır. İnsan Hakları, insan onuruna yaraşır bir biçimde yaşamak ve var olmak için gerekli bütün temel önkoşulları kapsamaktadır<sup>23</sup>. Bu haklar farklı tarzlarda sınıflandırılabilir ve açıklanabilir. En genel sınıflandırmalardan bir tanesi hakları birinci, ikinci ve üçüncü kuşak haklar şeklinde yapılmaktadır.

**1. Birinci kuşak haklar:** Bu haklara kişisel ve siyasi haklar da denilmektedir. Bunlar “özgürlük temelli” haklardır ve genel olarak şu hakları içerir: yaşama, özgürlük ve kişi güvenliği; işkenceden ve esaretten muafiyet; siyasi katılım; ifade, fikir, düşünce, vicdan ve din özgürlüğü; örgütlenme ve toplanma özgürlüğü.

**2. İkinci kuşak haklar:** Bu haklara ekonomik ve sosyal haklar da denilmektedir. Bunlar “sosyal güvenlik temelli” haklardır ve genel olarak şunları içerir: çalışma; eğitim; makul bir yaşam düzeyi; beslenme; barınma ve tıbbi bakım.

**3. Üçüncü kuşak haklar:** Bu haklara çevre, kültür ve gelişme hakları da denilmektedir. Buna göre, insanların temiz ve tahribata karşı korunmakta olan bir çevrede yaşama hakları vardır; gruplar veya “kişiler” kültürel, siyasal ve ekonomik gelişme hakkına sahiptir.

Yukarıdaki sınıflandırmaya ek olarak farklı sınıflandırmalar da yapmak mümkündür. Bununla birlikte hemen hepsinin belli noktalarda örtüşükleri görülmektedir. Hepsinden önemlisi söz konusu sınıflandırma, herhangi bir önem sırasını ifade etmek için değil, hakların tarihsel olarak tartışılmaya başladıkları süreçleri veya içeriklerini açıklamak amacıyla yapılmaktadır. Ancak, özellikle de soğuk savaş yıllarının yaratmış olduğu politik atmosfer ve bu politik atmosferin kimi zaman halen devam eden etkilerinin yanı sıra, küreselleşme sürecini sadece sermayenin küreselleşmesi olarak ele alan düşünce yapısı, insan hakların evrenselliği, ayrılmazlığı, birbirine bağlılığı ve karşılıklı ilişki içinde olduğuna dair geliştirilen anlayışta bir kırılma yaratmıştır.

BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi göre, uluslararası insan hakları hukukunda (ve bunun ulusal düzeydeki uygulama aşamalarında) sivil ve politik haklara birçok acıdan Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklardan daha fazla özen gösterilmiş; bunlar yasal ve yargısal uyarlamalara daha fazla tabi tutulmuş ve kamusal vicdanda çok daha önemli bir konuma oturtulmuştur. Yani kimi zaman yalnızca sivil ve politik hakların (adil yargılanma hakkı, eşit muamele görme hakkı, yaşam hakkı, oy hakkı, ayrımcılığa uğramama hakkı gibi) istismara açık olduğu, tazminat ölçütlerine ve uluslararası yasal incelemelere daha fazla ihtiyaç duydukları düşünülür. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar ise genellikle “ikinci sınıf haklar”-uygulanamaz, yargıya tabi tutulamaz, yalnızca zaman içinde “derece derece” sağlanabilir olarak görülür. Ancak bu tür yaklaşımlar uzunca bir süre önce 1948’de BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nin benimsenmesiyle sekil verilmiş olan küresel insan hakları sistemini, yani sivil ve politik haklar ile Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Hakların bölünmez ve birbirlerine bağlı olusu ilkesini göz ardı etmektedir<sup>24</sup>.

<sup>23</sup> *İnsan Hakları Referans Elkitabı*, s. 15

<sup>24</sup> *Fact Sheet No.16 (Rev.1)*, *The Committee on Economic, Social and Cultural Rights*, the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, p.2, <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FactSheet16rev.1en.pdf> web sitesinde mevcuttur. Son erişim 02.04.2010.

Tüm insanların ayırım gözetilmeksizin korunmalarını sağlamaya yönelik tasarlanan ekonomik, sosyal ve kültürel haklar, insanların haklardan, özgürlüklerden ve sosyal adaletten eş zamanlı olarak yararlanabileceği bir bakış açısına dayanmaktadır. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programına (UNDP) göre gelişmekte olan dünya nüfusunun beste biri gece yatağa aç girmektedir. Dünya nüfusunundörtte biri temiz içme suyu gibi en temel gereksinimlerden birine dahi ulaşmamaktadır. Yine dünya nüfusunun üçte biri büyük bir sefalet içinde yaşamaktadır.<sup>25</sup> Dolayısıyla kelimelerin yetersiz kalacağı bir insanlık durumunun hüküm sürdüğü dünyamızda ekonomik, sosyal ve kültürel hakların tam olarak kabul edilmesine dair “Gözden Geçirilmiş” bir özen ve bağlılık gereksinimi artık kendini açık bir şekilde ortaya koymaktadır. BM’nin kuruluşundan bu yana insani mahrumiyet sorunlarının ele alınması konusunda sağlanan anlamlı ilerlemeye karşın, bugün bir milyardan üzerinde insan aşırı yoksulluk, açlık ve yetersiz beslenme, evsizlik, işsizlik, eğitimsizlik, kronik hastalık sorunlarıyla boğuşmaktadır. 1,5 milyardan üzerinde insan temiz içme suyu ve kanalizasyondan, 500 milyon çocuk temel eğitimden ve 1 milyardan üzerinde yetişkin okuma yazma bilgisinden mahrum yaşamaktadır. Küresel ekonomik büyüme ve kalkınmaya karşın bu yoğun dışsallaştırma süreci yalnızca kalkınmayla ilgili değil temel insan hakları konusunda da ciddi sorular sorulmasına neden olmaktadır<sup>26</sup>. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programının (UNDP), 2009 tarihli “İnsani Gelişme Raporu” 182 ülkede, istikrarsız gelişme ve sağlık, refah ve eğitimde eşitsizlik halen devam ediyor. Rapora göre, ortalama yaşam süresindeki eşitsizlik 30 yıla kadar ulaşabiliyor<sup>27</sup>.

Bu nedenledir ki, günümüzde kişisel ve siyasal haklar birinci kuşak haklar, ekonomik, sosyal ve kültürel haklar ikinci kuşak haklar olarak sınıflandırılmasına rağmen, uluslararası literatürde söz konusu haklarla ilgili BM Sözleşmeleri “*ikiz sözleşmeler*”<sup>28</sup> olarak nitelendirilmektedir.

Herhangi bir ayırım gözetmeksizin, bütün insan hakları eşit öneme sahiptir. 1948 tarihli BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi bütün insan haklarının -ekonomik, politik, kişisel, kültürel ve sosyal- eşit şekilde geçerli ve önemli olduğunu açık bir şekilde ifade etmiştir. Bu temel olgu uluslararası toplum tarafından tekrar tekrar yeniden onaylanmıştır<sup>29</sup>.

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu,

1. İnsan hakları sorunuyla ilgili olarak Birleşmiş Milletler sistemi içinde gelecekteki çalışmalara yönelik yaklaşımın aşağıdaki anlayışla düşünülmesi gerektiğine karar vermiştir:
  - (a) Tüm insan hakları ve temel özgürlükleri ayrılmaz ve birbirine bağlıdır; hem kişisel ve siyasal hakların hem de ekonomik, sosyal ve kültürel hakların korunmasına, yaygınlaştırılmasına ve uygulanmasına eşit dikkat ve acil önem verilmelidir;

<sup>25</sup> *Human Development Report 1994*, UNDP, (Oxford University Press, 1994), p. 2.

<sup>26</sup> *Fact Sheet No.16 (Rev.1)*, p.2

<sup>27</sup> *Human Development Report 2009*, UNDP, Bangkok, 5 October 2009, <http://hdr.undp.org/en/media/PR2-HDR09-HDI-E.pdf> web sitesinde mevcuttur. Son erişim 02.04.2010.

<sup>28</sup> *Economic, Social and Cultural Rights, Status of the International Covenants on Human Rights*, Report of the independent expert on the question of a draft optional protocol to the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, COMMISSION ON HUMAN RIGHTS, Fifty-eighth session Item 10 of the provisional agenda, Distr.GENERAL, E/CN.4/2002/57, 12 February 2002, ENGLISH, GE.02-10771 (E) 270302 280302, para. 2, p. 4, <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G02/107/71/PDF/G0210771.pdf?OpenElement> web sitesinde mevcuttur.

<sup>29</sup> *Frequently Asked Questions On A Human Rights-Based Approach To Development Cooperation, Question 2: Is there any hierarchy among human rights?*, the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, HR/PUB/06/8, United Nations, New York and Geneva, 2006, p. 2 <http://www.un.org/depts/dhl/humanrights/toc/toc9.pdf> web sitesinde mevcuttur. Son erişim 01.04.2010.

- (b) *Ekonomik, sosyal ve kültürel haklardan yararlanma olmaksızın kişisel ve siyasal hakların tam anlamıyla gerçekleşmesi imkânsızdır; insan haklarının uygulanmasında kalıcı bir sürece ulaşmak 1968 Tahran Deklarasyonu'nda ifade edildiği gibi, sağlam ve etkili ulusal ve uluslar arası ekonomik ve sosyal kalkınma politikalarına bağlıdır.*
- (c) *İnsan varlığının ve toplumların tüm insan hakları ve temel özgürlükleri vazgeçilmezdir;*
- (d) *Dolayısıyla, insan hakları sorunları, kendilerini gösterdikleri çeşitli toplumların tüm bağlamıyla birlikte insan varlığının tam onurunun teşvik edilmesi ihtiyacını ve toplumun gelişimi ve refahını hesaba katarak küresel olarak incelenmelidir<sup>30</sup>.*

İnsan haklarının eşit şekilde geçerli ve önemli olduğu 1993 tarihli Viyana Deklarasyonu ve Eylem Programına göre, Tüm insan hakları evrensel, ayrılmaz, birbirine bağlı ve birbiriyle ilişkilidir. Uluslararası toplum; insan haklarını küresel düzeyde adil ve eşitlikçi biçimde, aynı düzlemde ve aynı yoğunlukla ele almalıdır. Bir yandan ulusal ve dinsel özgürlükler ve farklı tarihsel, kültürel ve dinsel altyapılar gözetilirken bir yandan da politik, ekonomik ve kültürel sistemleri nasıl olursa olsun tüm insan haklarını ve temel özgürlükleri korumak ve kollamak devletlerin görevidir<sup>31</sup>. İnsan haklarının belli ilkeler üzerinde temellenmiştir: evrensellik ve vazgeçilmezlik; karşılıklı-bağımlılık ve karşılıklı-ilişki; ayrımcılığa-uğramama ve eşitlik; katılım ve dâhil olma; sorumluluk ve hukukun üstünlüğü. Bu ilkeleri aşağıdaki gibi açıklamak mümkündür<sup>32</sup>:

***Evrensellik ve devredilemezlik:*** İnsan hakları evrenselidir ve devredilemez. Tüm insanlar dünyanın her neresinde olurlarsa olsunlar bu haklara sahiptirler. İnsan varlığı doğal olarak sahip olduğu bu haklardan gönüllü olarak vazgeçemez. Aynı zamanda hiç kimse bu hakları erkek ya da kadın bir insanın elinden alamaz. BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 1. Maddesinde de ifade edildiği gibi “*Bütün insanlar onur ve haklar bakımında eşit ve özgür doğarlar.*”

***Ayrılmazlık:*** İnsan hakları birbirinden ayrılamaz. Kişisel, kültürel, ekonomik, politik ya sosyal, doğayla ilgili olup olmadığına bakılmaksızın, tüm insan hakları insan varlığının onurunu temel alırlar. Dolayısıyla, tüm insan hakları hak olmaları bakımından eşit statüye sahiptir ve herhangi bir önem derecesi, öncelik ya da hiyerarşik düzenleme yapılamaz.

***Karşılıklı-bağımlılık ve karşılıklı-ilişki:*** Bir hakkın gerçekleşmesi sık bir şekilde, bütünsel ya da kısmen, diğerinin gerçekleşmesine bağlıdır. Örneğin, sağlık hakkının gerçekleşmesi, belli koşullarda, eğitim hakkının ya da bilgi edinme hakkının gerçekleşmesine bağlı olabilir.

***Eşitlik ve Ayrımcılığa Uğramama:*** Bütün bireyler insan varlığı olarak ve her insan varlığının doğuştan sahip olduğu onurdan dolayı eşittir. Tüm insan varlığı, insan hakları sözleşmeleriyle ilgili uzman yapılar tarafından açıklandığı gibi ırk, renk, cinsiyet, cinsel

<sup>30</sup> *Alternative Approaches and Ways And Means within the United Nations System for Improving the Effective Enjoyment of Human Rights and Fundamental Freedoms*, General Assembly resolution 32/130 of 16 December 1977, which asserts (para. 1); A/RES/32/130; <http://www.un.org/documents/ga/res/32/ares32r130.pdf> web sitesinde mevcuttur. Son erişim 02.04.2010

<sup>31</sup> *VIENNA DECLARATION AND PROGRAMME OF ACTION*, WORLD CONFERENCE ON HUMAN RIGHTS, Vienna, 14-25 June 1993, United Nations, General Assembly, Distr.GENERAL, A/CONF.157/23, 12 July 1993, Original: ENGLISH para. 5, <http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/%28symbol%29/A.CONF.157.23.En?OpenDocument> web sitesinde mevcuttur. Son erişim 01.04.2010.

<sup>32</sup> *Human rights-based approach to development programming, Policy and Guidance*, The UN Development Group, 2003, p.2., [http://www.undg.org/archive\\_docs/6959-The\\_Human\\_Rights\\_Based\\_Approach\\_to\\_Development\\_Cooperation\\_Towards\\_a\\_Common\\_Understanding\\_a\\_mong\\_UN.pdf](http://www.undg.org/archive_docs/6959-The_Human_Rights_Based_Approach_to_Development_Cooperation_Towards_a_Common_Understanding_a_mong_UN.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 12.03.2010.



yönelim, etnik köken, yaş, dil, din, politik ya da diğer görüşler, ulusal ya da sosyal köken, engellilik, yoksulluk, doğum ya da diğer statülere dayanan herhangi bir ayrımcılık olmaksızın insan haklarına sahiptir.

**Katılım ve Dâhil Olma:** Bütün kişiler ve tüm insanlar, insan hakları ve temel özgürlüklerin gerçekleşebileceği vatandaşlıkla ilgili, ekonomik, sosyal, kültürel ve politik gelişmelerden faydalanma ve aktif, özgür ve anlamlı bir şekilde dâhil olma ve katkıda bulunma hakkına sahiptir.

**Sorumluluk ve Hukukun Üstünlüğü:** Devletler ve devlet görevlileri insan haklarına riayet etmek için sorumludurlar. Bu bakımdan, onlar yasal kurallara ve insan hakları mevzuatında önemli bir yere konmuş olan standartlara uymak zorundadırlar. Bu konuda başarısızlığa düştükleri noktada, sıkıntı verdikleri hak sahiplerinin kanun yoluyla sağlanmış kurallar ve usullere uygun olarak yetkili bir mahkeme ya da diğer hakemler önünde tahsis edilen giderim için bir davayı mahkeme önüne getirme hakkına sahiptirler.

Söz konusu ilkeler doğrultusunda, ekonomik, sosyal ve kültürel haklara dair uluslar arası hukuk yoksulluk ve eşitsizliği sürekli kılan politikalara meydan okumaya yönelik yasal, politik ve ahlaki bir sistem temin eder. Hükümetler politik özgürlükleri yadsımları durumunda uluslararası insan hakları hukuku kapsamında sorumlu oldukları gibi, onlar aynı zamanda yeterli yiyecek ya da sağlık hakkını yadsıdıkları için de sorumludurlar. Ekonomik, sosyal ve kültürel haklar aynı zamanda insanlara kendi haklarına sahip çıkmaları için katılmalarına yönelik bir sistem temin eder. Bu, karar vericilerin sorumluluk düzeylerini muğlâklaştırmayı ve kamuoyunun denetiminden kaçmayı tercih ettikleri durumlarda, etkilenen toplulukların ve STK'ların yasal sorumluluk talebinde bulunmalarını mümkün kılar.<sup>33</sup>

Aynı zamanda ekonomik, sosyal ve kültürel haklar hakkında giderek büyüyen hukuki bir yapı vardır. Bu hukuki yapı yasa uzmanları, yerel, ulusal ve bölgesel düzeydeki mahkemeler ve BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Hakları Komitesi (Komite Sözleşmeye uyumu izlemek üzere periyodik olarak toplanan bir uzmanlar grubudur) gibi uluslar arası yasal yapılar tarafında geliştirilmektedir. Örneğin, Komite, diğer BM yapıları, Ayrımcılığın Önlenmesi Hakkında Alt-Komisyon ve Azınlıkların Korunması (yiyecek, barınma) gibi, belli hakların (barınma, yiyecek, eğitim) yasal içeriğini ayrıntılı bir şekilde inceleyen bir dizi genel yorum yayınlamaktadır. Bu farklı çabalar ekonomik, sosyal ve kültürel hakların temel içeriği konusunda geniş bir konsensüsün yaratılmasına yardımcı olmuştur. Bazı temel hakları şu şekilde özetleyebiliriz<sup>34</sup>:

- Eğitim hakkı ücretsiz ve zorunlu ilköğretimi ve orta ve yüksek öğrenime eşit erişimi garanti altına alır,
- Sağlık hakkı güvenli, yeterli sağlık hizmetine, beslenmeye, sağlık önlenmelerine ve temiz suya ve havaya erişim hakkını garanti altına alır.
- Barınma hakkı güvenli, yaşanabilir ve zora tahliyelere karşı ödenebilir bir bedelin olduğu eve erişimi garanti eder.
- Yiyecek hakkı insanların kendi kendilerine beslenebilmelerini mümkünliğini ve aynı zamanda dünya yiyecek erzakının adil bir şekilde dağıtılmasında işbirliği yapmalarına

<sup>33</sup> *Economic, Social, and Cultural Rights - a Guide to the Legal Framework*, The Center for Economic and Social Rights (CESR), p. 1 <http://www.cesr.org/downloads/ESCR%20-%20A%20guide%20to%20the%20legal%20framework.pdf> web sitesinde mevcuttur. Son erişim 02.04.2010.

<sup>34</sup> A.g.e. p. 2

yönelik devletlerin yükümlülüklerini garanti altına alır.

- Çalışma hakkı güvenli bir çalışma ortamında geçinebilecek bir maaş kazanma fırsatını ve aynı zamanda örgütlenme ve toplu sözleşme özgürlüğünü için gereksinimleri garanti altına alır.

Uluslararası hukuk aynı zamanda ekonomik, sosyal ve kültürel hakların sürekli bir şekilde uygulanmasını insanlar için mümkün kılan ve onları anlamlı kılan usule ilişkin çok sayıda hakkı içerir. Bu haklar şunları içermektedir<sup>35</sup>:

- Birinin insan haklarını etkileyecek politik kararlara katılma hakkı. Bu hükümetlerin ulusal bütçelerin belirlenmesi gibi karar verme süreçlerine kamusal erişimi de içerecek şekilde seçme hakkının ötesine geçer.
- Ulusal ve yerel konulara katılıma yönelik bilgi edinme hakkının zorunluluğu. Bu hükümetin ama kalkınma projelerinde veya sağlığa zarar verici potansiyel tehlikeler gibi konularda kamusal bilgi temin edilmesinde hükümetin şeffaf olmasını gerektirir.
- Yerel mahkemelerde etkili giderim hakkı. Yasal başvuru tüm insan haklarının merkezine yer alır. Bu hükümetlerin her şeyden önce insan haklarını tanımalarını gerektirdiği gibi, aynı zamanda insan haklarını ulusal mahkemelere dâhil etmelerini ve adil ve tarafsız bir adli sistem yoluyla da uygulamalarını gerektirir.

Ekonomik, sosyal ve kültürel hakları adalet için mücadelede farklı kılabilen bir dizi neden bulunmaktadır<sup>36</sup>:

- **Ekonomik, sosyal ve kültürel haklar gündelik hayatta çok sayıda sıkıştırılan probleme karşı koyar:** Yeterli beslenme, sağlık bakımı ve barınma tüm insan varlığı için oldukça temel bir öneme sahiptir. Dünyada yüz milyonlarca insan bu temel ihtiyaçlara henüz ulaşamadığı gibi, gündelik olarak hayatta kalmalarını etkileyecek politik kararlar üzerinde de nüfus sahibi değildirler. Ekonomik, sosyal ve kültürel haklar insanların fakirleşmelerine neden olan sorunlara meydan okumak konusunda aktif bir rol almaları için onları güçlendirir.
- **Ekonomik, sosyal ve kültürel haklar, haklara yönelik ihtiyacı dönüştürür:** Geleneksel kalkınma modelleri düşük gelirli toplumlarda insanlara pasif mağdurlar olarak muamele eder. Adalet ve insanlık onuru kavramlarında temellenen, ekonomik, sosyal ve kültürel haklar, insanların temel ihtiyaçlarını hayırseverlikten çok talep edilen haklar sorunu olarak yeniden tasarlamalarını mümkün kılar. Bu bilinç farklılaşması eyleme geçmek için ilk adımdır.
- **Ekonomik, sosyal ve kültürel haklar yasal sorumluluk sağlar:** Uluslar arası ve ulusal hukuk ekonomik, sosyal ve kültürel hakların garanti altına alınmasına yönelik karar vericiler üzerinde açık görevler yükler. Bu savucu gruplarının kaynak tahsisatının daha şeffaf hale getirilmesi ve bu hakları ihlal eden politikalar için somut giderim talebine yönelik yasal mekanizmaların kullanılabilmesi anlamına gelir.
- **Ekonomik, sosyal ve kültürel haklar sınır ötesi koalisyonların kurulmasına yardımcı olur:** Oldukça farklı tabanlar, sosyal adalet, insan hakları, kalkınma, çevre ve kadın grupları sosyal değişim için çalışmaktadırlar. Ekonomik, sosyal ve kültürel haklar bu çabalar için yerel, ulusal ve uluslar arası düzeyde bağlantı kurulması için genel bir odaklanma ve kapsayıcı bir çerçeve sağlar.
- **Ekonomik, sosyal ve kültürel haklar küresel eşitsizliğe meydan okur:** Küreselleşme

---

<sup>35</sup> A.g.e. p. 3.

<sup>36</sup> A.g.e. p.10.

ve ulus ötesi işbirliği ve Dünya Bankası gibi finans kurumlarındaki sorumsuz yetkililerinin elinde bulunan insanların temel refahları hakkındaki geçmiş kararlar, zengin ve yoksul arasındaki ayrımı genişletmektedir. Ekonomik, sosyal ve kültürel haklar bu güçlü uluslar arası aktörleri politikalarının etkileri hakkında sorumlu tutmayı sağlayacak bir mekanizma temin etmektedir.

- ***Ekonomik, sosyal ve kültürel haklar diğer insan haklarından ayrılamaz:*** Bütün insan haklarının karşılıklı bağımlılığı bugünün dünyasında kaçınılmaz bir gerçekliktir. Seçim hakkı ve ifade özgürlüğü onları anlamlı kılacak eğitim ve gelir yokluğu durumunda bir değer ifade etmemektedir. Sadece tüm insan haklarına saygı gösterildiği zaman tüm insanlar kendi insani potansiyellerini tam olarak gerçekleştirebilme fırsatına sahip olacaklardır.

BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi kapsamında, Komiteye başvuru hakkını tanıyan bir seçmeli ek protokol oluşturulması için 2002 yılından bugüne yoğun bir çalışma yapılmaktadır<sup>37</sup>. Ek protokolün yürürlüğe girmesiyle birlikte, ekonomik, sosyal ve kültürel haklar nedeniyle mağdur olanlar, Komiteye başvuru yapabileceklerdir. Bu ekonomik, sosyal ve kültürel haklar alanında önemli bir gelişme olmakla birlikte, özellikle Avrupa Konseyine üye devletlerdeki aktivistler için önemli yasal dayanak ve başvuru mekanizması daha bulunmaktadır: Avrupa Sosyal Şartı.

---

<sup>37</sup> Bu konuda daha geniş bir bilgi için bkz: *Campaign for international justice for victims of violations of economic, social & cultural rights*, International NGO Coalition for an Optional Protocol to the ICESCR, <http://www.opicescr-coalition.org> web sitesinde mevcuttur. Son erişim 14.04.2010.

### 3. Avrupa Sosyal Haklar Şartı nedir?

Avrupa Konseyi (*Council of Europe*), Türkiye'nin de üye olduğu Avrupa'nın siyasi kuruluşu olan Avrupa Konseyi, Birleşmiş Milletler'den dört yıl sonra İkinci Dünya Harbi'nin yıkıntıları, barbarlıkları üzerinde 1949'da Londra'da kuruldu. Kurucu devletlerin, üyeleri arasında birlik sağlamak olan kurucu devletlerin siyasi iradesi "ortak ideal ve prensipleri koruyarak geliştirmek ve sosyal ve ekonomik gelişmeyi teşvik" (Statüsü'nün 1. maddesi) yolunda gayret sarf edilmesi üzerinde odaklanmıştır. Örgütün Statüsü, açık bir şekilde insan haklarına ve hukukun üstünlüğüne saygı temeline dayanmıştır. Eski doğu bloğu ülkelerinin de katılımıyla Avrupa Konseyi'nin bugün 47 üyesi ve yaklaşık 850 milyon nüfusu vardır.<sup>38</sup>

Medeni ve siyasi haklarla ekonomik ve sosyal hakların birbirine bağlı olduğu ve Avrupa demokrasilerinin kuruluşlarına temel olan prensipler dizisinin ayrılmaz bir parçasını teşkil ettiğine inanan Avrupa Konseyi, *Avrupa Sosyal Şartı*'nı kabul etmiştir (1961; Yürürlüğe Giriş: 1965). 1996 yılında *Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı* kabul edilmiştir (Yürürlüğe giriş: 1999). Bu yeni metin ilk Şart'ın kabulünden sonra oluşan önemli sosyal yenilikleri içermektedir<sup>39</sup>. Diğer bir deyişle, *Avrupa Sosyal Şartı* Avrupa Konseyi'nin çok iyi bilinen *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi*'nin ekonomik ve sosyal haklar alanındaki karşılığıdır<sup>40</sup>. Avrupa Konseyi'nin temel sözleşmelerinden biri olan *Avrupa Sosyal Şartı*, Avrupa Birliği'nin *Topluluk İşçileri Temel Sosyal Şartından* farklıdır. *Topluluk İşçileri Temel Sosyal Şartı* Avrupa Birliğine üye devletlerle sınırlıdır. *Avrupa Sosyal Şartı* ise Türkiye dâhil olmak üzere Avrupa Konseyine üye tüm devletleri kapsayan bir sözleşme metnidir. Bu nedenle ikini birbirine karıştırmamak gerekir. *Avrupa Sosyal Şartı* tarafından garanti altına alınan hakları iki grup halinde ifade etmek mümkündür:

<b>Avrupa Sosyal Şartı Tarafından Garanti Altına Alınan Haklar</b>	
<b>I. İstihdam Koşulları</b> <ul style="list-style-type: none"><li>· istihdamda ayrımcılık yapmamak</li><li>· zorla çalışmayı yasaklamak</li><li>· toplu örgütlenme ve pazarlık hakkı</li><li>· adil istihdam koşulları ve kadın ve erkek arasında eşit değerde eşit ücret dâhil adil ücret hakkı</li><li>· engellilerin çalışma dünyasına katılmaları</li><li>· Mesleki rehberlik ve mesleki eğitim</li><li>· 15 yaşından küçük çocuklar için çalışma yasağı ve 15–18 yaşlar arasındaki gençler için özel koruma</li><li>· doğum koruması</li><li>· göçmen işçilerin eşit muamele görmesi.</li></ul>	<b>II. Sosyal dayanışma</b> <ul style="list-style-type: none"><li>· sağlık, sosyal güvenlik, tıbbi ve sosyal yardım hakkı ve sosyal yardım kuruluşlarından yararlanma hakkı</li><li>· çocukların ve gençlerin fiziki veya ahlaki tehlikelere karşı korunma hakları</li><li>· ailelerin ve aile bireylerinin yasal, sosyal ve ekonomik korunma hakkı</li><li>· göçmen işçiler ve ailelerinin korunma ve yardım hakkı</li><li>· yaşlı kimselerin korunma hakkı.</li></ul>

<sup>38</sup> *Avrupa Konseyi ve İnsan Haklarının Korunması*, Directorate General of Human Rights, Council of Europe, F-67075 Strasbourg Cedex, May 2000, s.4., [http://www.humanrights.coe.int/prothr/pdfs/ProtHR\\_TR.pdf](http://www.humanrights.coe.int/prothr/pdfs/ProtHR_TR.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 18 Mayıs 2008 – Üye devletlerin sayısı konusunda güncellemeler bana aittir. (Hakan Ataman)

<sup>39</sup>A.g.e., s.13.

<sup>40</sup> Urfan Khaliq and Robin Churchill, *The European Committee of Social Rights, Putting Flesh on the Bare Bones of the European Social Charter*, in *Social Rights Jurisprudence, Emerging Trends in International and Comparative Law*, Edited by Malcolm Langford, University of Oslo, Cambridge University Press, UK, p.428.

1996 yılında Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı kabul edildi. Bu yeni metin ilk Şartın kabulünden sonra oluşan önemli sosyal yenilikleri içermektedir:

### Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı İle Kabul Edilen Yenilikler

- kadın erkek eşitliğini pekiştirmek
- engellilerin sosyal bütünleşme ve kişisel özerklik hakkı
- çocuk ve gençlerin sosyal, yasal ve ekonomik korunmalarının kuvvetlendirilmesi
  - iş kaybı süresinde koruma
  - çalışanın onur hakkı
- aile sorumluluğu olan işçilerin eşit fırsat ve koşul hakkı
- yoksulluk ve sosyal dışlanmaya karşı korunma hakkı
  - yaşanabilir konut hakkı
- ayırımcılık yasağının genişletilmesi.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 3 Mayıs 1996'da kabul edilip, 1 Temmuz 1999'da yürürlüğe girmesiyle birlikte garanti altına aldığı haklar güvenceye aldığı haklar herkesin günlük hayatını ilgilendiren haklardır<sup>41</sup>. Bu hakları kategorik olarak şu şekilde sınıflandırmak mümkündür:

### Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı Kapsamında Garanti Altına Alınan Haklar

<b>Konut</b> – belli yeterlilik düzeyinde ve elverişli maliyette bir konutta oturabilmek; – yeri yurdu olmayanların sayısının azaltılması; yoksul ve/veya dar gelirli kesimlere yönelik bir konut siyaseti; – konuttan çıkarılma tehlikesini azaltacak usullere başvurulması; – yabancıların sosyal konutlardan ve konut yardımlarından eşitlik içinde yararlanmaları; – ailelerin ihtiyaçları doğrultusunda yeni konut yapımı ve konut yardımı.	<b>Sağlık</b> – halkın tümünün yararlanabileceği etkili sağlık hizmetleri yapısı; – sağlıklı bir çevre güvencesini kapsar biçimde hastalıkları önleyici siyaset izlenmesi; – çalışma hayatında güvenlik ve sağlık amacıyla hukuken ve fiilen çalışma ortamındaki tehlikelerin ortadan kaldırılması; – anneliğin korunması.
<b>Eğitim</b> – ücretsiz ilk ve orta öğretim; – ücretsiz ve etkili mesleğe yönlendirme hizmetleri; – başlangıçta mesleki öğretim (genel orta öğretim ve mesleki öğretim), üniversite düzeyinde yüksek öğretim ve üniversite dışı yüksek öğretim, sürekli ve mesleki öğretim; – yerleşik yabancıların yararlanması amacıyla özel tedbirler; – engelli çocukların okula yerleştirilmesi;	<b>Çalıştırma</b> – zorla çalıştırmanın yasaklanması; – çocuk çalıştırmanın yasaklanması; – 15 ve 18 yaş arasında özel çalıştırma koşulları; – hayatını serbestçe girdiği bir işte çalışarak kazanma hakkı; – tam çalıştırmayı sağlama amacıyla ekonomik ve sosyal siyaset izlenmesi; – ücret ve çalışma süresi konusunda adil çalışma koşulları;

<sup>41</sup> *Avrupa Sosyal Şartı'na Kısa Bir Bakış*, Turkish version, Department of the European Social Charter Directorate General of Human Rights and Legal Affairs Council of Europe, Printed in the Council of Europe workshops, 2007, Strasbourg Cedex, s. 5-7, <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Presentation/CharterGlance/Turkish.pdf> web sitesinde mevcuttur. Son erişim 12.04.2010.

<p>– engelli kişilerin eğitimden ve mesleki öğretimden yararlanması.</p>	<p>– manevi ve cinsel saldırıya karşı korunma hakkı;  – sendikalar ve işveren örgütleri kurma özgürlüğü ve bunlara üye olma veya olmama konusunda bireysel özgürlük;  – iki taraflı danışma, toplu görüşme, uzlaşma ve seçimlik hakemliğin geliştirilmesi;  – işine son verilmesi durumunda korunma;  – grev hakkı;  – engellilerin iş bulmadan yararlanması.</p>
<p><b>Hukuki ve sosyal koruma</b></p> <p>– çocuğun hukuki durumu;  – genç suçluların ıslahı;  – kötü muamele ve şiddete karşı koruma;  – emek sömürsünün (cinsel ve sair) her biçimiyle yasaklanması;  – ailenin hukuken korunması ( eşler arasında eşitlik ve çocuklara eşit muamele, eşlerin ayrılığı durumunda çocukların korunması);  – sosyal güvenlik, sosyal yardım ve sosyal hizmetlerden yararlanma hakları;  – yoksulluk ve toplum dışı kalmaya karşı korunma hakkı;  – çalışanların çocuklarına bakılması;  – yaşlı kişiler yararına özel tedbirler alınması.</p>	<p><b>Kişilerin dolaşımı</b></p> <p>– aile birleştirme hakkı;  – vatandaşların yurtdışına çıkış hakkı;  – sınır dışı etmede usul güvenceleri;  – göçmen işçiler hakkındaki işlemlerin basitleştirilmesi.</p>
<p><b>Ayrımcılık yasağı</b></p> <p>– kadın ve erkeklerin eşit muamele görme ve çalıştırmada fırsat eşitliği hakkı;  – vatandaşlar ve yasal olarak çalışan ve/veya yerleşik olan yabancılar için, ırk, cinsiyet, cinsel yönelim, yaş, renk, dil, din, inanç, ulusal kimlik veya sosyal köken, sağlık durumu veya bir ulusal azınlığa mensup olup olmama gözetilmeksizin Şart'ta belirtilen hakların güvenceye alınması;  – aile sorumlulukları üzerine kurulu ayrımcılığın yasaklanması;  – toplumla bütünleşme ve toplum hayatına katılma konusunda engellilerin hakları.</p>	<p><b>Kolektif (Toplu) Şikâyet Sistemi ve Alternatif Raporlar</b></p> <p>1998 Temmuzunda yürürlüğe giren bir ek protokol, uyum hakkında ulusal raporlara ek olarak kolektif şikâyet sistemini getirmektedir. Bununla bazı sendikalara, işveren kuruluşlarına ve hükümet dışı kuruluşlara Şartın ihlal edildiği iddialarını Avrupa Sosyal Haklar Komitesi önüne getirme imkânı verilmektedir.</p>

Avrupa Sosyal Şartı, kapsamı giderek genişleyen bir hukuksal belgedir. Avrupa Konseyi'ne taraf olmakla birlikte Avrupa Birliğine üye olmayan devletler için sosyal alanın tümünde hakları koruyan en geniş ve bağlayıcı antlaşmadır. Avrupa Birliğine üye Devletler için de Sosyal Şart bazı alanlarda Birlik tarafından öngörülen korumadan daha ileri bir düzeyde koruma sağlamaktadır. Örneğin Şart'ın yürürlükteki ilk Şekli Avrupa'da günümüzde çocuk istihdamı konusundaki eksiksiz tek belgedir. Avrupa Sosyal Şartını güçlendirmek için yapılan son değişiklik, Şartı Avrupa Birliği dâhil olmak üzere, Avrupa'nın gelecekteki mevzuatı haline getirmek konusunda varolan bir iradeyi göstermektedir. Şart

günümüzde, örneğin, sosyal dışlanma ve yoksulluğa karşı açık koruma öngören tek belgedir.<sup>42</sup> Ayrıca, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının kabul edilmesi ve kolektif (toplu) şikâyet sistemini getiren ek protokolüyle birlikte yapılan başvuruları değerlendiren Avrupa Sosyal Haklar Komitesinin aldığı kararlarla birlikte, sözleşmenin içeriği ve uygulanması hakkında oldukça gelişmiş bir içerik oluşmaya başlamıştır.

Avrupa Sosyal Şartı 1961 yılında Torino'da (İtalya) imzaya açılan ve 1965'de yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartı, temel ekonomik hakları koruyan ve kişisel, siyasi hakları garanti eden Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesini tamamlayan bir Avrupa sözleşmesidir. Avrupa Sosyal Şartı üç Protokol ile takviye edilmiş bulunmaktadır<sup>43</sup>:

**5 Mayıs 1988 tarihli Ek Protokol (Protokol No.1) dört grup yeni hakkı garanti altına alır; 1992 yılında yürürlüğe girmiştir. Bu haklar şunlardır:**

- İstihdam konularında eşit fırsat ve eşit muamele ve cinsiyete dayalı ayrımcılık olmaksızın çalışma hakkı (Madde 1)
- Bilgi ve danışma hakkı (Madde 2)
- Çalışma koşulları ve çalışma ortamının tespit ve iyileştirilmesinde yer alma hakkı (Madde 3)
- Yaşlı kişilerin sosyal korunma hakkı (Madde 4)<sup>44</sup>

**Torino Protokolü olarak da bilinen 21 Ekim 1991 tarihli Değişiklik Protokolü (Protokol No.2) denetim sistemini gözden geçirmiştir:** Torino protokolünün amacı Avrupa Sosyal Şartının bağımsız uzmanlardan oluşan denetim sistemini (*Avrupa Sosyal Haklar Komitesi*) iyileştirmektir<sup>45</sup>.

**9 Kasım 1995 tarihli Ek Protokol (Protokol No. 3) kolektif (toplu) şikâyet sistemini temin etmiş ve 1 Temmuz 1998'de yürürlüğe girmiştir:** 1995 tarihli Ek Protokol altında kolektif (toplu) şikâyetlerin kendisine yapıldığı denetim organıdır: Kolektif (toplu) Şikâyetler Protokolünün 6. ve 7. Maddeleri gereğince, Komite, şikâyetlerin kabul edilebilirliği hakkında karar vermeye ve durumun Avrupa Sosyal Şartıyla uyumlu olup olmadığına ilişkin olarak ulaştığı sonuçları içeren bir rapor hazırlamaya yetkilidir. Komite yaptığı inceleme sırasında şikâyet tarafları arasında bir oturum düzenleyebilir<sup>46</sup>.

---

<sup>42</sup> Tom Kenny, *Sosyal Hakları Avrupa'nın Her Yerinde Uygulatalım, Avrupa Sosyal Şartı: Sivil Toplum Kuruluşları için Bir Araç*, Oxfam, Birleşik Krallık ve İrlanda, Şubat 1997, Çev: Tekin Akıllıoğlu, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İnsan Merkezi, Ankara, Ocak 1998, s.8. - Söz konusu broşürün hazırlandığı günden bu yana Avrupa Birliği'ne üye olan ve Sözleşmeye taraf ülkelerin sayısında değişiklikler meydana gelmiştir. Bu nedenle broşürden yararlanılırken söz konusu sayısal veriler güncellenmiş veya çıkarılmıştır. (Hakan Ataman).

<sup>43</sup> Bu konuda daha geniş bir bilgi için bkz: *European Social Charter - Short guide*, Directorate of Human Rights, Edited and Published by Council of Europe, September 2000; Kitap aynı zamanda *Avrupa Sosyal Şartı Temel Rehber* adıyla Türkçeye çevrilmiştir: *Avrupa Sosyal Şartı Temel Rehber*, Çev: yrd. Doç. Dr. Bülent Çiçekli, Seçkin Yay. Birinci Baskı, Aralık 2001, Ankara. Bununla birlikte kitap Avrupa Konseyine üye devletler ve Avrupa Sosyal Şartını onaylayan devletlerin sayısı bakımından güncellenme ve çeviri nedeniyle bazı kavramlar düzeltilme ihtiyacı içindedir. Ayrıca, Elinizdeki çalışmada gerekli güncellemeler Avrupa Konseyinin web sitesinden gerçekleştirilmiştir: <http://www.coe.int/T/DGHL/Monitoring/SocialCharter>; son erişim 12.04.2010. (Hakan Ataman)

<sup>44</sup> A.g.e. s. 25

<sup>45</sup> A.g.e. s. 32

<sup>46</sup> A.g.e. s. 39.

*Avrupa Sosyal Şartını (1961) gözden geçiren ve 1996 tarihinde kabul edilip, 1999'da yürürlüğe giren Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, 1961 Şartının yerini alacaktır. Yeni metin tek bir belge içinde belirli sayıdaki değişikliklerle birlikte 1961 Şartıyla garanti altına alınan hakları ve aynı zamanda 1988 tarihli Ek Protokol tarafından garanti edilen hakları ve yeni hakları bir araya getirmiş bulunmaktadır.*<sup>47</sup>

Toplam 31 temel hak günümüzde Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı tarafından korunmaktadır. Ayrıca Gözden Geçirilmiş Şart genel bir hükümlerle bu hakların kullanılmasını ayrımcılığa karşı korumaktadır. Bu otuz bir temel hak, paragraf ve alt paragraflar biçiminde birlikte düşünülecek olursa Gözden Geçirilmiş şartın son şekli yüzden fazla belirlenmiş alanda koruma getirmektedir<sup>48</sup>.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ekonomik ve sosyal haklar konusunda, oldukça geniş bir koruma sağlamakla birlikte, Sosyal Şartın sunduğu koruma alanı üç bakımdan sınırlıdır:

*İlk olarak*, Sosyal Şartın onaylanması zorunluluğu gibi bir koşul hiçbir zaman Avrupa Konseyi'ne üye olma koşulu olarak getirilmemiştir. Örneğin, Avrupa Konseyine üye olabilmek için *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesini* ve Sözleşmenin denetleme organı olan *Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin* yargı yetkisini onaylamak zorunludur. Ancak aynı koşul *Avrupa Sosyal Şartı* için aranmamaktadır. Dolayısıyla her Devlet Şart'a katılma konusunda karar vermekte serbesttir. Bu arada yeni üye Devletlerin çoğu bu niteliği çok az bir zaman önce kazanmış bulunduğu unutulmamalıdır. Dolayısıyla uygun etkinliklerle Şartın Avrupa Konseyine üye ülkeler tarafından onaylanması gelecekte çoğaltılabilecektir<sup>49</sup>.

*İkinci olarak*, Sözleşmeci Tarafın, Şart'ın ilk şeklini ve 1988 tarihli Ek Protokolü ile 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Şartı onaylayıp onaylamamasına göre korunan haklar değişmektedir<sup>50</sup>.

*Üçüncü olarak* da bir Sözleşmeci Taraf onayladığı Şart'ın hangi şekli olursa olsun bazı hükümlerle bağlı olmamayı tercih edebilir. Günümüzde Gözden Geçirilmiş Şart'ın III. Bölümünün A Maddesi gereği, Şartın öngördüğü dokuz temel haktan en az altısı onaylanmak zorundadır. Kalan yirmi iki haktan her Sözleşmeci Taraf en az toplam on altı madde ya da (her madde birden çok paragrafa ayrıldığından) altmış üç paragraf onaylayacaktır. Bu arada hatırlatmak gerekir ki sadece Şart'ın ilk şeklini onaylamış olan üye Devletler, ilk halin 20. maddesinin b fıkrası gereği, yedi temel haktan sadece en az besini onaylamak zorunda tutulmuştur ve ayrıca beş madde veya 45 paragraf onaylamak zorundadırlar.<sup>51</sup>

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartıyla birlikte, Şartın garanti altına alınan temel hakların sayısı, 7. ve 20. Maddelerin eklenmesiyle birlikte 7'den 9'a yükselmiştir. Ayrıca, 12. Maddenin 2. paragrafı değiştirilmiştir. Gözden geçirilmiş Şart'la birlikte garanti altına alınan en az 6 tanesi onaylanmak zorunda olan 9 temel hak şu şekildedir<sup>52</sup>:

**Madde 1- Herkes, özgürce edinebildiği bir işle yaşamını sağlama fırsatına sahiptir.**

<sup>47</sup> A.g.e. s. 26

<sup>48</sup> Tom Kenny, s. 11.

<sup>49</sup> A.g.e., s. 11.

<sup>50</sup> A.g.e., s. 11.

<sup>51</sup> A.g.e. s. 11. Ayrıca bkz. *Social Rights in Europe*, p. 27

<sup>52</sup> Sözleşmenin garanti altına aldığı haklar kuşkusuz ki bu haklarla sınırlı değildir. Şart tarafından garanti altına alınan 31 madde Şart'ın birinci bölümünde sıralanmış, hakların açılımı ikinci bölümünde yapılmıştır. Ekler bölümünde sözleşme metinlerinde bulabilirsiniz. (Hakan Ataman)



**Madde 5- Tüm çalışanlar ve işverenler, ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak amacıyla ulusal ve uluslararası kuruluşlar düzeyinde örgütlenme özgürlüğüne sahiptir.**  
**Madde 6- Tüm çalışanlar ve işverenler, toplu pazarlık hakkına sahiptir.**  
**Madde 7 - Çocuklar ve gençler, uğrayacakları bedensel ve manevi tehlikelere karşı özel korunma hakkına sahiptir.**  
**Madde 12- Tüm çalışanlar ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler, sosyal güvenlik hakkına sahiptir.**  
**Madde 13- Yeterli kaynaklardan yoksun olan herkes, sosyal ve tıbbi yardım alma hakkına sahiptir.**  
**Madde 16- Toplumun temel birimi olarak aile, tam gelişmesini sağlamaya yönelik uygun sosyal, hukuksal ve ekonomik korunma hakkına sahiptir.**  
**Madde 19- Bir Âkit Taraf vatandaşı olan göçmen işçiler ve bunların aileleri herhangi bir başka Âkit Taraf ülkesinde korunma ve yardım alma hakkına sahiptir.**  
**Madde 20- Tüm çalışanlar, istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkına sahiptir.**

Söz konusu sınırlılığın Şart'ın koruduğu hakların etkisini zayıflatmaması için elden gelen her şey yapılmalıdır. Önce, sivil toplum kuruluşları üye Devletleri Şart'ın onaylanmasına teşvike çalışmalıdırlar. Ayrıca Şart'ın kendi taşıdığı bir hükme göre, uygulamanın süreli denetimi, yalnızca bir Sözleşmeci Tarafın kabul etmiş olduğu kurallar bakımından yapılmaz henüz bağlı olmadığı kurallar bakımından da yapılır. Bu noktada da bütün Sözleşmeci Taraflar üzerinde, Şartın bütün hükümlerini ve sonraki değişiklikleri kabul etmeleri için bir manevi baskı yapılabilir<sup>53</sup>.

Kuşkusuz sivil toplum kuruluşlarının Sart'ın onaylanması ve hükümlerinin kabulü konusundaki kampanyalarına en alt düzeyde de olsa bir siyasal irade desteği şarttır. Ayrıca hatırlatmak gerekir ki, Sosyal Sart'ın kapsamının sınırlı olduğundan söz edilerek önemsenmemesi gerektiği savunulursa, bir çıkmaz döngüye girilmiş olacaktır. Gözden Geçirilmiş Şart'ın kapsamı ve denetim mekanizmasına getirilen yenilikler Şart'a bir kurum olarak yeni bir güç kazandırmıştır. Bu biçimde oluşan kavramsal alanda sivil toplum kuruluşların yerlerini alarak katkılarını getirmeleri ve sivil toplum içinde sosyal halklara ilişkin tartışmayı hızlandırmaları beklenir.<sup>54</sup>

Hepsinden önemlisi, Şart sadece bir metinden ibaret olsaydı, içerdiği haklar kuramsal olarak güvenceye alınmış fakat uygulamada keyfi olarak tanınmaz olsaydı, sosyal adalet için mücadele veren sivil toplum kuruluşlarının ilgisizliği anlaşılabilirdi. Oysa gerçekte ilki sebepten ötürü Sosyal Şart bir inançlar listesi olmanın ötesine geçmiştir. Her şeyden önce niteliği gereği hukuksal bağlayıcılığı olan bir uluslararası antlaşmadır: onaylayan Devletler ona uymak ve içerdiği hakları geliştirmek zorundadırlar. Ayrıca, bağımsız bir denetim mekanizmasıyla donatılmıştır, buna göre bir bağımsız uzmanlar komitesi Sözleşmeci Tarafların kurallara uymasını denetler<sup>55</sup>.

<sup>53</sup> Tom Kenny, s. 11-12.

<sup>54</sup> A.g.e. s. 12.

<sup>55</sup> A.g.e. s. 13.

#### 4. Avrupa Sosyal Haklar Komitesi Nedir? Ve Nasıl Çalışır?

Avrupa Sosyal Şartının 25. Maddesi gereği tesis edilen Avrupa Sosyal Haklar Komitesi (Bağımsız Uzmanlar Komitesi), bağımsız uzmanlardan oluşan ve Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi tarafından seçilmektedir<sup>56</sup>. Torino Protokolüyle birlikte *Avrupa Sosyal Şartı*'nın denetim sistemini iyileştirmek amacıyla bazı yenilikler getirmiştir. Buna göre, Hükümetler Komitesi ve Sosyal Şart'ın bağımsız uzmanlar komitesi yani Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'nin rollerine açıklık getirmektedir: Protokolün 2. Maddesine göre, sadece Avrupa Sosyal Haklar Komitesi hukuki bir bakış açısından ulusal hukuk ve uygulamanın Şart gereğince ortaya çıkan yükümlülüklerle uyumlu olup olmadığını belirlemeye yetkilidir. Torino Protokolüyle birlikte Hükümet Dışı Kuruluşlar (Sivil Toplum Kuruluşları), işveren ve sendikal örgütler ile istişare usulleri geliştirilmiştir. Akit (Sözleşmeci) taraflar artık raporlarının bir kopyasını Hükümetler Komitesi toplantılarında gözlemci statüsüne sahip uluslararası işveren ve sendikal örgütlere üye ulusal örgütlere göndermek zorundadırlar. Ayrıca, raporların bir kopyası Avrupa Konseyinde istişare statüsüne sahip ve Şartta düzenlenen konularda özel yetki sahibi olan uluslar arası Hükümet Dışı Kuruluşlara göndermek zorundadırlar.<sup>57</sup>

#### Ulusal Raporlara dayanan İzleme Usulü

Hukuki değerlendirme



#### Avrupa Sosyal Haklar Komitesi

ulusal hukukun ve uygulamaların Şart'la uyumlu olup olmadığını belirler  
= her bir Devlet raporunun sonuçlarını kabul eder

(Kaynak: The Council of Europe; ReportingFlowchart<sup>58</sup>)

Avrupa Sosyal Haklar Komitesi oluşturulduğu zaman, Bakanlar Komitesi üye sayısını yedi olarak tespit etmiş idi. 1991 tarihli Değişik Protokolü şartın 25. Maddesinde değişiklik yaparak Komitenin en az dokuz üyeden oluşmasını, tam sayının ise Bakanlar Komitesi tarafından belirlenmesini öngörmüştür<sup>59</sup>. Bu sayı Bakanlık Vekillerinin katıldığı ve 2–7 Mayıs 2001'de gerçekleştirilen 751. Oturumda, Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesinin kararıyla

<sup>56</sup> Bu seçimin Torino Protokolünde Avrupa Konseyi Parlamenterler Meclisi tarafından yapılması şart koşulmuştu. Ancak günümüzde uygulanmamaktadır. Bkz: *European Committee of Social Rights (ECSR)*, The Council of Europe Web Site, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/ECSR/ECSRdefault\\_en.asp](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/ECSR/ECSRdefault_en.asp) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 12.04.2010.

<sup>57</sup> *European Social Charter - Short guide*, p. 31

<sup>58</sup> *European Social Charter, Reporting Procedure*, The Council of Europe, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Reporting/StateReports/ReportingFlowchart\\_en.asp](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Reporting/StateReports/ReportingFlowchart_en.asp) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 12.04.2010.

<sup>59</sup> *European Social Charter - Short guide*, p. 37.

15'e çıkarılmıştır.<sup>60</sup> Değişiklik Protokolünün 6. Maddesi gereğince, Avrupa Konseyi Parlamenterler Meclisi artık bir denetim organı olmaktan çıkmıştır. Bununla birlikte, hala denetim süreci ile irtibatlı bir organ olarak devam etmektedir. Avrupa Konseyi Parlamenterler Meclisi, Avrupa Sosyal Haklar Komitesinin sonuç kararlarını sosyal politikalar hakkındaki periyodik müzakereler konusunda bir temel olarak kullanmaktadır<sup>61</sup>.

Ulusal raporlar üzerinden yapılan değerlendirmenin üç aşamadan geçtiğini söylememek mümkündür. Birinci aşamada, Bakanlar Komitesi tarafından seçilen on beş uzmandan oluşan Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, kendisine yardım amacıyla bir Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) gözlemcisiyle birlikte toplanır. Komite Sözleşmeciler tarafından sunulan raporları inceler ve bu devletlerin taahhütlerini yerine getirip getirmediği hakkında hukuki bir değerlendirme yapar. Avrupa Sosyal Haklar Komitesinin, çalışma usulleri ihtiyaçlar doğrultusundan güncellenmektedir. Bu konuda geliştirilmiş ve bir tür iç tüzük diyebileceğimiz bir metin bulunmaktadır. Mevcut metin Komitenin 29 Mart 2004 tarihli 201. Oturumunda, 9 Eylül 1999 tarihli metinle yer değiştirmiş ve Komitenin 12 Mayıs 2005 tarihli 207. ve 20 Şubat 2009 tarihli 234. Oturumlarında gözden geçirilmiştir<sup>62</sup>.

İkinci aşamada, Şartın Sözleşmeciler Tarafından temsilcilerinden oluşan Hükümetler Komitesi, uluslararası işveren örgütlerinin ve uluslararası sendikaların katılımıyla toplanır. Hükümetler Komitesi, Bakanlar Komitesine gönderilecek olan kararları hazırlar ve özellikle sosyal, ekonomik, ve diğer politika mülahazalarını esas alarak her bir Sözleşmeciler Tarafından yapılacak tavsiyelerin konusu olması gereken durumları seçer.<sup>63</sup> Üçüncü aşamada, Bakanlar Komitesi, denetim evresinin tamamına ilişkin bir karar alıp tavsiyelerde bulunur ve devletlerden Şart'a uymalarını sağlamak amacıyla mevzuat ve uygulamalarında değişiklik yapmalarını ister<sup>64</sup>.

Avrupa Sosyal Şartı, işçi ve işveren sendikalarına, uluslararası sivil toplum kuruluşlarına denetim sürecine bağımsız biçimde müdahale etme imkânı tanımaktadır. Bununla birlikte, şimdiye kadar, sivil toplum kuruluşlarına tanınan yetkilere özel sınırlamalar getirilmiştir. Belirlenmiş Uluslararası Sendikalar ve Uluslararası İşveren Kuruluşları Hükümetlerarası Komite'de gözlemci statüsüne sahiptir; aynı uluslararası sendika ve işveren kuruluşlarının ulusal birimleri Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'ne sunulan Devlet raporlarına ilişkin olarak resmi gözlemler yapabilirler; buna karşılık uluslararası sivil toplum kuruluşları *otomatik* bir danışma rolü sahibi değildir. Ancak Avrupa Konseyi nezdinde danışma statüsü almışlarsa ve Şart tarafından düzenlenmiş konularda uzmanlaşmışlarsa

<sup>60</sup> *European Committee of Social Rights (ECSR)*, The Council of Europe Web Site, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/ECSR/ECSRdefault\\_en.asp](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/ECSR/ECSRdefault_en.asp) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 12.04.2010.

<sup>61</sup> *European Social Charter - Short guide*, p. 32

<sup>62</sup> *Rules*, *European Committee of Social Rights*, (adopted during the 201st session on 29 March 2004 and revised during the 207th session on 12 May 2005 and during the 234th session on 20 February 2009), The Council of Europe, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/ESCRrules/Rules\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/ESCRrules/Rules_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 12.04.2010.

<sup>63</sup> *Rules of Procedure*, *Governmental Committee of the European Social Charter*, the Council of Europe, Strasbourg, 30 June 2008, T-SG (2008) 5 rev. [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/GovernmentalCommittee/Rules2008\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/GovernmentalCommittee/Rules2008_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 12.04.2010.

<sup>64</sup> *The Committee of Ministers and the Reporting System*, *European Social Charter*, the Council of Europe, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/CMReporting/CMIndex\\_en.asp](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/CMReporting/CMIndex_en.asp) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 12.04.2010.

müdahale edebilirler. Ulusal sivil toplum kuruluşlarına gelince, şimdilik Şartın denetim sistemi tarafından resmen tanınmış hiçbir işlev sahibi değildir. Bununla birlikte bu sınırlamaları aşma yolu vardır<sup>65</sup>.



Görüleceği gibi, Avrupa Sosyal Haklar Komitesinin temel işlevi Sözleşmeciler Tarafların yükümlülüklerine uyup uymadıklarını değerlendirmektir. Yapılan değerlendirme sonuçları şeklinde olur. Eğer Komite durumu Şart ile uyumlu bulursa sonuç olumlu, Şart ile uyumlu bulmazsa sonuç olumsuzdur. Komitenin durumu değerlendirme konusunda gerekli veya yeterli bilgiye sahip olmadığı durumlarda, sonuç karar bir sonraki değerlendirme dönemine ertelenir. Komite ulusal raporların incelenmesi sırasında Sözleşmeciler Tarafların temsilcileri ile toplantılar yapabilir. Sosyal ortaklar bu toplantılarda yer almak üzere davet edilirler. 1995 tarihli Ek Protokol yani *Avrupa Sosyal Şartına Kolektif (Toplu) Şikâyet Sistemi Getiren Ek Protokol* altında, Komite aynı zamanda kendisine kolektif (toplu) şikâyetlerin yapıldığı denetim organıdır: Kolektif (Toplu) Şikâyetler Protokolünün 6. ve 7. Maddeleri gereğince, Komite, şikâyetlerin kabul edilebilirliği hakkında karar vermeye ve durumun Şart ile uyumlu olup olmadığına ilişkin olarak ulaştığı sonuçları içeren bir rapor hazırlamaya yetkilidir. Komite yaptığı inceleme sırasında şikâyet tarafları arasında bir oturum düzenleyebilir<sup>67</sup>.

Dolayısıyla, politik bir organ olarak, Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi, Şart'ın usulleriyle ilgili Taraflara tavsiyelerde bulunabilecek yetkili tek organdır. Bununla birlikte, bağımsız uzmanlardan oluşan bir yapı olarak Avrupa Sosyal Haklar Komitesi sosyal politika ve hukuk alanında gerekli düzenlemelerin yapılması için önemli bir rol sahiptir. Avrupa Sosyal Haklar Komitesi bu önemli rolünü Şart'ın hem ulusal raporlama hem de kolektif (toplu) şikâyet usulleri yoluyla yerine getirir. İkincil rolüne rağmen, her zaman pratiğe geçerse de, en azından teorik olarak tanımlandığı haliyle, Avrupa Sosyal Haklar Komitesi Şartın geçerli bir yorumunu yapmak için yetki verilmiş tek yapıdır. Bu türden bir yorumu yapmak sık bir şekilde zorunludur çünkü Şartın hükümleri oldukça geniş ve kesin olmayan bir dille tasarlanmıştır. Şart'ın Avrupa Sosyal Haklar Komitesi tarafından yapılan yorumları, içtihat'ını oluşturan ulusal raporlar ya da kolektif (toplu) şikâyetler, Şartın nasıl

<sup>65</sup> Tom Kenny, s. 15.

<sup>66</sup> *European Social Charter, Reporting Procedure*, The Council of Europe, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Reporting/StateReports/ReportingFlowchart\\_en.asp](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Reporting/StateReports/ReportingFlowchart_en.asp) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 12.04.2010.

<sup>67</sup> *European Social Charter - Short guide*, p. 39

uygulanabileceği hakkında görüşler ortaya koyar. İnsan Hakları Komitesi gibi BM insan haklarını izleme yapısından farklı olarak, Avrupa Sosyal Haklar Komitesi söz konusu olan sözleşmeyle ilgili izleme yapısının görüşlerini bir araya getiren Genel Yorumlar üretmemektedir. Bununla birlikte, Aralık 2006'da Avrupa Sosyal Haklar Komitesi Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'yla ilgili olan içtihat hukukunun bir Derlemesini yayınlamıştır. Orijinal Şart'ın vakalarında (ve aslında bir yere kadar Gözden Geçirilmiş Şart için), Avrupa Sosyal Haklar Komitesinin içtihatı tek tek ulusal raporlar ve kolektif (toplu) şikâyetler hakkındaki bulgulara dair sonuçların bir araya gelmesinden oluşmaktadır<sup>68</sup>. Avrupa Sosyal Haklar Komitesi kendi içtihatından oluşan Derlemesini Eylül 2008'de gözden geçirmiş bulunmaktadır. Ayrıca, Eylül 2008 tarihli yeni Derleme, *Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının* farklı hükümleri hakkında yorumları da içermektedir.<sup>69</sup>

Sivil toplum kuruluşlarının müdahalesi konusunda ilerleme vardır. Bu konudaki sınırlamalar Şart'ın başlangıçta çalışanların haklarının korunması üzerinde odaklanmasından, dolayısıyla sendikalara ve işveren kuruluşlarına uygulamanın denetiminde önemli rol verilemesinden kaynaklanmaktadır. Şart'a değişiklik getiren 1991 tarihli Protokol (Torino Protokolü), Devlet raporlarının ve Bağımsız Uzmanlar Komitesi sonuçlarının gönderileceği yerleri arttırdı. Bu belgelerin birer örneklerinin danışma statüsüyle donatılmış uluslararası sivil toplum kuruluşlarına doğrudan gönderilmesi öngörülmekte ve kuramsal olarak danışılabilir olan uluslararası sivil toplum kuruluşlarının sayısına getirilen sınırlama son bulmakta ve böylece bu usule getirilen fiili engeller kaldırılmaktadır<sup>70</sup>.

Sivil toplum kuruluşlarının, Şart'ın denetimine katılımını genişletecek imkânlar üç bakımdan artmış bulunmaktadır. İlk olarak açılan yeni bir yol söz konusudur, buna göre danışma statüsündeki sivil toplum kuruluşları doğrudan doğruya maddelerle bağlantılı olmayan Sosyal Şart'la ilgili bilgileri de sunabilirler. (93)38 sayılı Karar ekinde Bakanlar Komitesi, danışma statülü sivil toplum kuruluşlarının hükümetlerarası uzmanlık komitelerine ve Bakanlar Komitesi'nin (Hükümetlerarası Komite dâhil) öteki yan kuruluşlarına kendi adlarına yazılı görüş bildirebileceklerini belirtmektedir. Bu görüşlerin Devlet raporları hakkında gözlemler vermesini engelleyen bir husus bulunmamaktadır. Ayrıca (93)38 sayılı Karar, Avrupa Konseyi'nin başlangıcından beri uluslararası ve ulusal sivil toplum kuruluşları ile çalışma ilişkileri kurduğunu ve "*çeşitli sosyal görevler üstlenen ve bütün vatandaşların katılımını teşvik eden sivil toplum kuruluşlarının daha fazla dikkate alınması gereğini*" hatırlatmaktadır.<sup>71</sup>

Öte yandan toplu şikâyet usulü hakkındaki 1995 tarihli yeni Protokol - *Avrupa Sosyal Şartına Kolektif (Toplu) Şikâyet Sistemi Getiren Ek Protokol* - bazı sivil toplum kuruluşları Şart'ın denetim mekanizması çerçevesinde yansız bilgileri doğrudan doğruya bildirmek imkânına sahip olacaklardır. Son olarak, sivil toplum kuruluşlarının Devlet raporları konusunda yapılan danışmalarda ve Hükümetlerarası Komite görüşmelerinde daha fazla rol oynama isteği bugün her zamandan fazla doğrulanmaktadır, bu en az sendika ve işveren kuruluşları ölçüsünde olmalıdır<sup>72</sup>.

<sup>68</sup> Urfan Khaliq and Robin Churchill, 428-429.

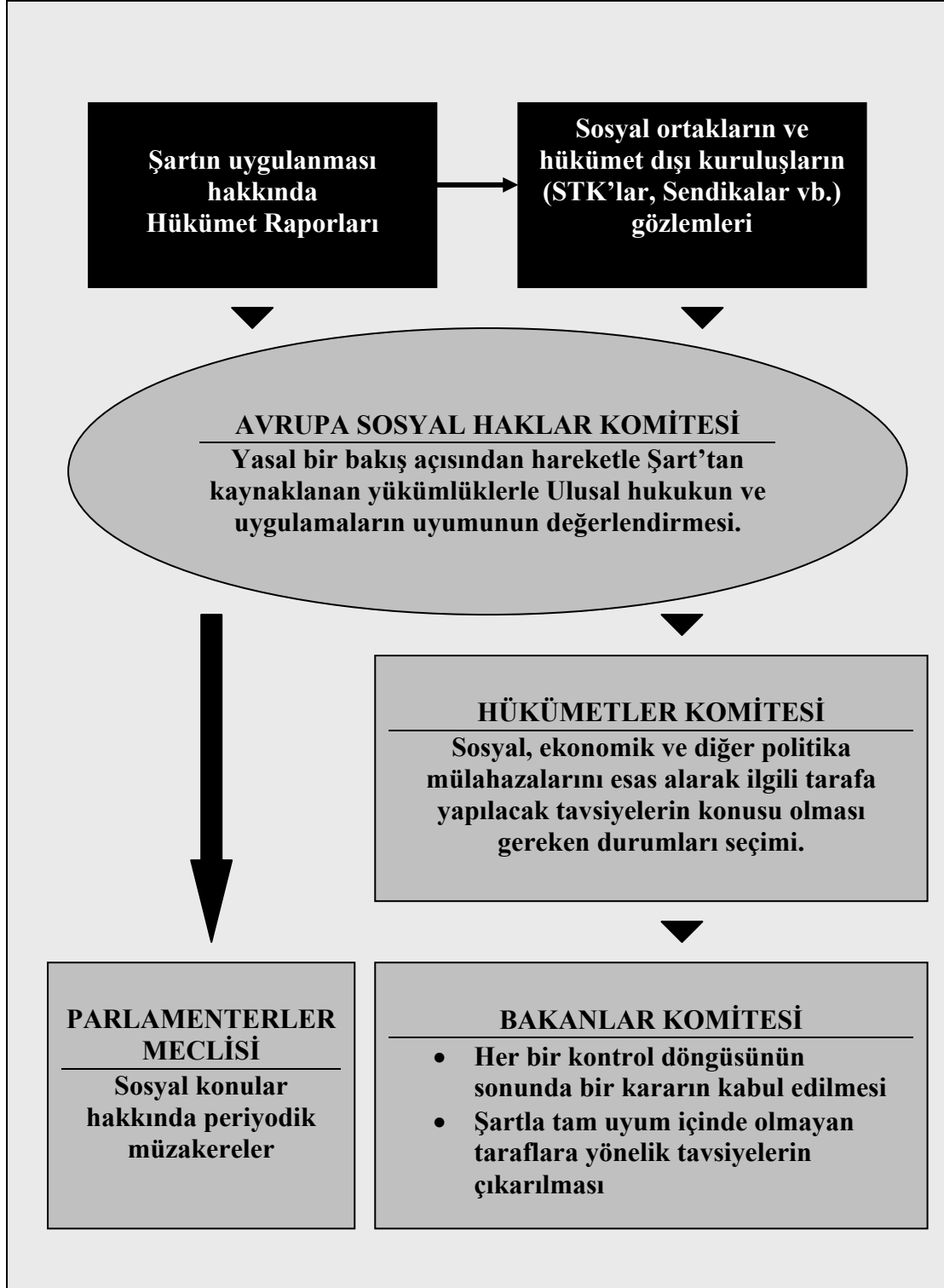
<sup>69</sup> *Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights*, the Council of Europe, 1 September 2008, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Digest/DigestSept2008\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Digest/DigestSept2008_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 14.04.2010.

<sup>70</sup> Tom Kenny, s. 16.

<sup>71</sup> A.g.e. s. 16

<sup>72</sup> A.g.e. s. 16

# Avrupa Konseyi Avrupa Sosyal Şartı



(Kaynak: *Social Rights in Europe*; European Trade Union Confederation – ETUC; 2002, p.28)

## 5. Kolektif (Toplu) şikâyet usulü nedir?

Toplu şikâyet sistemi temin eden Avrupa Sosyal Şartı Ek Protokolü 9 Kasım 1995 tarihinde imzaya açılmıştır. 1 Temmuz 1998 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Protokolün amacı, mevcut hükümet raporlarını incelenmesi usulüne ek olarak Şartın ihlal edildiği iddialarının toplu şikâyet usulü altında incelenmesini temin ederek Sosyal Şartın denetim mekanizmasının etkinliğini arttırmaktır<sup>73</sup>.

Toplu şikâyetler şu örgütler şu örgütler tarafından yapılabilir<sup>74</sup>:

- Şartın 27. Maddesi 2. Paragrafı gereğince Hükümetler Komitesinin çalışmalarına katılan uluslararası işveren örgütleri ve sendika kuruluşları, yani Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC), BUSINESSEUROPE (Eski adıyla *Avrupa Endüstri Toplulukları Birliği-UNICE*) ve Uluslararası İşverenler Örgütü (IOE),
- Avrupa Konseyinde danışmanlık statüsüne sahip ve bu amaçla Hükümetler Komitesi tarafından hazırlanan listede gözüken uluslar arası hükümet dışı kuruluşlar (STK'lar);
- İlgili devletten gelen ulusal işveren örgütleri ve sendika kuruluşları. Ek olarak, her bir devlet, Avrupa Konseyi Genel Sekreterliğine yaptıkları bir deklarasyonla, kendi aleyhine şikâyetlerde bulunmak üzere ulusal hükümet dışı kuruluşları (STK'lar) yetkilendirebilir. Bugüne kadar Finlandiya böyle bir deklarasyonda bulunmuştur<sup>75</sup>.

Toplu şikâyet usulü hakkında Avrupa Sosyal Şartına Ek Protokol, Avrupa Konseyi'nin sosyal ortaklarını cesaretlendirmek istemekte ve bazı sivil toplum kuruluşlarını şikâyet sunma yoluyla Avrupa Sosyal Haklar Komitesi önünde Şart ihlallerini dile getirmeyi amaçlamaktadır. Somut olarak, şikâyetler hakkındaki Protokol, sosyal alanda sivil toplum kuruluşlarına açık, çalışma ortamındaki ve dışındaki hakların korunmasına ilişkin ilk toplu şikâyet mekanizmasıdır. Sadece bu yönüyle bile çok önemli bir belgedir. Protokol metni Devletler tarafından topluca kabul edilmiştir ve kabul edilen yaklaşıma göre ekonomik ve sosyal hakların daha etkili uygulanması için bir siyasi irade mevcuttur. Bu yaklaşım sivil toplum kuruluşları tarafından da kullanılmalıdır. Bu usulün önemi sosyal ve ekonomik hakların düzeyini yükseltme aracı olmasından, bu hakların içeriğini en iyi biçimde belirlemesinden ve Devletlerin koruma konusundaki sorumluluklarını tanımlamasından kaynaklanmaktadır<sup>76</sup>.

Temel hakların korunması için kurulmuş birçok başka uluslararası şikâyet uluslararası şikâyet mekanizmalarının aksine, şikâyette bulunan örgütlerin iddia konusu ihlalle doğrudan doğruya ilgili olmaları veya kendilerinin mağdur olmaları şartı aranmamıştır; şikâyette bulunulmadan önce iç hukuk yollarının tüketilmiş olması da aranmamaktadır. Ayrıca şikâyetin yapılması, ihlalin meydana geldiği zamandan başlayarak hesaplanacak herhangi bir süreyle de bağlı tutulmamıştır. Sosyal Şart toplu şikâyet mekanizması, şikâyetin yapılmasını böylece çok rastlanan üç büyük uygulama engelinden uzak tutmuştur.<sup>77</sup>

<sup>73</sup> *European Social Charter - Short guide*, p. 67.

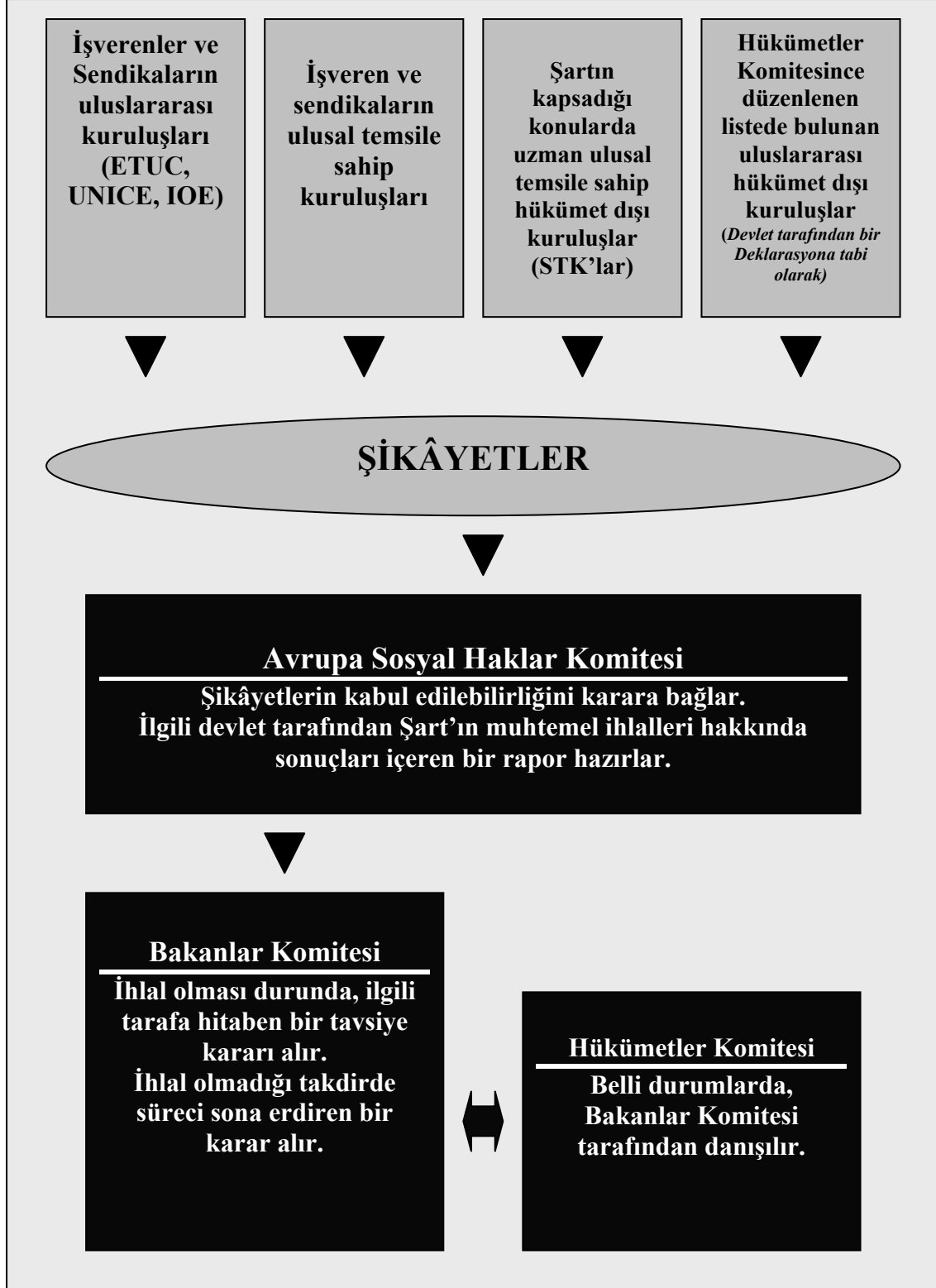
<sup>74</sup> *Organisations qualified to register complaints*, Collective Complaints, the Council of Europe, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/OrganisationsEntitled/OrganisationsIndex\\_en.asp](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/OrganisationsEntitled/OrganisationsIndex_en.asp) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 14.04.2010.

<sup>75</sup> *List of declarations made with respect to treaty No. 158*, the Council of Europe, Status as of: 18/4/2010, <http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/ListeDeclarations.asp?NT=158&CM=8&DF=&CL=ENG&VL=1> web sitesinde mevcuttur. Son erişim 18.04.2010.

<sup>76</sup> Tom Kenny, s. 17.

<sup>77</sup> A.g.e. s. 18.

## Kolektif (Toplu) Şikâyet Usulü



(Kaynak: Kaynak: *Social Rights in Europe*; European Trade Union Confederation – ETUC; 2002, p.30)

Toplu şikâyette bulunma konusunda standart bir form mevcut değildir. Şikâyetler yazılı olarak yapılmakta ve şikâyetçi örgütün yetkili bir temsilcisi tarafından imzalanmak zorundadır. Avrupa Konseyinin resmi dilleri İngilizce ve Fransızcadır. Hükümetler Komitesi



çalışmalarına katılan uluslar arası işveren örgütleri ve sendika kuruluşları - Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC), BUSINESSEUROPE (Eski adıyla *Avrupa Endüstri Toplulukları Birliği-UNICE*) ve Uluslararası İşverenler Örgütü (IOE) - veya bu amaçla Hükümetler Komitesi tarafından hazırlanan listede yer alan uluslar arası hükümet dışı kuruluşlar (STK'lar) tarafından yapılan şikâyetler İngilizce veya Fransızca olmak zorundadır. İlgili Sözleşmeci Taraflardan gelen ulusal işveren örgütleri veya sendika kuruluşları ve hükümet dışı kuruluşlar (STK'lara) tarafından şikâyetler resmi diller dışındaki bir dille yapılabilir<sup>78</sup>.

Şikâyetler aşağıdaki bilgileri içermelidir<sup>79</sup>:

- **Şikâyeti yapan örgütün adı ve iletişim detayları;**
- **Hükümet Dışı Kuruluş (STK) olması durumunda, örgütün Avrupa Konseyinde danışmanlık statüsüne sahip olduğundan ve Hükümetler Komitesi listesinde yer aldığı konusunda bir bahis ve örgütün faaliyette bulunduğu alanın detayları;**
- **Şikâyetin kendi aleyhine yapılmakta olduğu Sözleşmeci Tarafın kimliği (bahse konu olan devletin toplu şikâyet usulünü kabul etmiş olması gerekmektedir);**
- **Şikâyeti ilgilendiren Şart hükümlerinin bir listesi (ki bunların hepsinin bahse konu olan devlet tarafından kabul edilmiş olması gerekmektedir);**
- **Şikâyetin içeriği (söz konusu devletin hangi ölçüde Şartın belirli hükümlerinin tatmin edici ölçüde uygulamadığının iddia edildiği);**
- **İlgili argümanlar (deliller);**
- **İlgili dokümantasyonun kopyaları;**

Kolektif (toplu) şikâyetler, il olarak Protokolde listelenen kriterlerin ışığında söz konusu şikâyetlerin kabul edilebilirliği hakkında karar vermesi gereken Avrupa Sosyal Haklar Komitesi yani Sosyal Şartın Bağımsız Uzmanlar Komitesi tarafından incelenmektedir. Eğer şikâyet kabul edilebilir bir şikâyet ise, Komite esas üzerindeki incelemesini yapmaktadır: şikâyetçilerden, ilgili devletten, Şartın diğer Sözleşmeci Taraflarından ve endüstrinin her iki tarafından bilgileri topladıktan sonra, Şikâyetin aleyhine yapıldığı Sözleşmeci Taraf'ın, tatmin edici bir şekilde, şikâyet konusu olan Şart hükmünün uygulanmasını sağlayıp sağlamadığına ilişkin komite sonuçlarını ihtiva eden bir raporu Bakanlar Komitesine sunar. Bundan sonra, Avrupa Sosyal Haklar Komitesinin Şartın ihlal edildiğini tespit etmesi halinde, süreci kapatan bir karar almak ve uygun olan durumlarda, ilgili Sözleşmeci Tarafa bir tavsiye yöneltmek Bakanlar Komitesine ait bir görevdir. Bakanlar Komitesi özel durumlarda Hükümetler Komitense danışabilir<sup>80</sup>.

Sosyal alanda etkin bütün sivil toplum kuruluşları için şikâyetler hakkındaki Protokol'ü önemli kılan beş sebep bulunmaktadır<sup>81</sup>:

1. Şikâyetler hakkındaki Protokol, sosyal haklar alanında toplu şikâyet öngören bir sözleşme mekanizması kurarak, bu haklara kişisel ve siyasal halklara eşit bir statü sağlayacaktır ve bu hakların uygulanması ve korunmasını güçlendirecektir. Bu usul; sosyal hakların uygulanması yönünde daha genel bir hareketin önemli bir ögesi olarak düşünülmelidir ve bütün hak kesimlerini kapsayan bölünmezlik ve karşılıklı bağlılık ilkelerini somut biçimde göstermektedir.

<sup>78</sup> *European Social Charter - Short guide*, p. 68.

<sup>79</sup> A.g.e. s. 68.

<sup>80</sup> A.g.e. s. 69.

<sup>81</sup> Tom Kenny, s. 18.

2. Şikâyetler hakkındaki Protokol, Şart metnindeki sosyal hakların niteliğini ve Sözleşmeci Tarafların ödevlerini belirginleştirmekte yardımcı olacaktır. Resmi kararlar hakların niteliğini belirttiği ölçüde sivil toplum kuruluşları bu hakları daha açık biçimde tanımlayabilecektir ve çeşitli bağlamlarda, yerel bağlamda olsun, diğer üye Devletlerde veya uluslararası veya bölgesel kuruluşlarda olsun, yer alan bu hakların içerikleri hakkında oluşacak tartışmalarda taleplerini daha açık belirleyeceklerdir.

3. Belli bir şikâyet lehine alınacak en küçük karar, bunu yalnızca kendisi hakkında, şikâyette bulunulan Sözleşmeci Taraf in yetkisi olmaktan çıkararak sonuçlar yaratacaktır. Bir içtihatı yol açabilecek her olay, Şart'a ve Avrupa Konseyi'ne taraf öteki Devletlerin mevzuat ve uygulamasının değerlendirilmesinde kullanılacak bir uluslararası hukuk örneği oluşturacaktır.

4. Hukuksal kapsam sorunlarının ötesinde, Avrupa Sosyal Haklar Komitesinin bir şikâyet lehinde vardığı sonuçlar, Bakanlar Komitesi'nce alınacak bir kararla desteklendiği takdirde, caydırıcı bir güç ve önemli bir manevi ağırlık kazanacaktır. Bu sonuç ve kararlardan inatçı hükümetler üzerinde bir baskı oluşturması için yararlanmak sivil toplum kuruluşlarına düşmektedir.

5. Şikâyetler hakkındaki Protokol, sosyal alanda öteki uluslararası belgelere de benzer şikâyet mekanizmalarının konulması gündeme geldiği için önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle tartışmasız önemli bir örnek oluşturmaktadır.

## 6. Hükümetler Komitesi Nedir?

Avrupa Sosyal Şartının 27. Maddesi gereğince, Şart Hükümetler Komitesi, ister Avrupa Sosyal Şartı isterse Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı olsun, Sözleşmeciler tarafların hepsinden gelen temsilcilerden oluşur<sup>82</sup>. İki işveren ve uluslararası sendikadan gelen gözlemciler, danışma amacıyla toplantılara katılmak üzere davet edilir. Şart'ın 27. Maddesinde tanımlandığı şekliyle Hükümetler Komitesinin rolü Bakanlar Komitesi için bir rapor hazırlamaktır. Hükümetler Komitesi bu raporda Avrupa Sosyal Haklar Komitesinin Şartı ihlal etmiş olarak değerlendirdiği ulusal durumlar arasından tavsiyeye konu olması gereken durumları seçmektedir<sup>83</sup>.

Torino'daki Bakanlar Konferansının nihai kararına ve 11 Aralık 1991 tarihli Bakanlar Komitesini kararına göre, Hükümetler Komitesi Şart hükümlerinin yasal olarak yorumlanması işinden uzak durmakta ve Değişiklik Protokolünün 4. Maddesinde öngörülen sorumlulukları üstlenmektedir.<sup>84</sup>

---

<sup>82</sup> *Governmental Committee of the European Social Charter, Rules Of Procedure*, the Council of Europe, Strasbourg, 30 June 2008, T-SG (2008) 5 rev., [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/GovernmentalCommittee/Rules2008\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/GovernmentalCommittee/Rules2008_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 18.04.2010.

<sup>83</sup> *European Social Charter - Short guide*, p. 41.

<sup>84</sup> A.g.e. s. 42

## 7. Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi Nedir?

Bakanlar Komitesi Avrupa Konseyi'nin karar verme yapısıdır. Bu yapı tüm üye devletlerin Dışişleri Bakanlarını ya da tüm üye devletlerin Strasbourg'daki daimi temsilciliklerini kapsar. Avrupa toplumunun karşılaştığı problemlere ulusal yaklaşımların olduğu, Hükümetlere ait her iki yapı, sorunlara Avrupa çapında söz konusu sorunları çözümlenmenin formüle edildiği, eşit bir temelde ve kolektif forumlar üzerinden tartışmalar yapar. Parlamenteler Meclisi ile işbirliği içinde, Bakanlar Komitesi Avrupa Konseyi'nin temel değerlerinin ve üye devletlerin vaatleriyle uyumluluğunun koruyucusudur<sup>85</sup>. Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesinde, bir bakan, ister diğer bir hükümet üyesi (örneğin Avrupa ilişkilerinden sorumlu olan bir devlet bakanı veya sekreteri) isterse üst düzey diplomat olsun alternatif bir kişi tarafından temsil edilebilmektedir.<sup>86</sup>

Bakanlar Komitesi'nin Avrupa Sosyal Şartıyla olan işlevi Şartın denetim organı olmasıdır. Bakanlar Komitesi hem ulusal raporları hem de kolektif şikâyetleri esas alan süreçte denetim sürecinin son aşamasında müdahale eder. Ulusal raporları esas alan denetim sürecinde, Bakanlar Komitesi, Avrupa Sosyal Haklar Komitesinin vardığı sonuçların kendisine ilişitirildiği Hükümetler Komitesi raporunu aldıktan sonra, her bir denetim evresini sona erdiren bir karar almakta ve gerekli olan durumlarda Sözleşmeciler Tarafına özel tavsiyeleri yöneltmektedir.<sup>87</sup> Bir Bakanlar Komitesi tavsiyesi artık Avrupa Konseyi üyesi devletlerin çoğunluğu tarafından değil şu an için oy kullananların üçte iki çoğunluğu tarafından kabul edilmektedir. Önceden olduğu gibi Avrupa Konseyi üyesi bütün devletler değil sadece Şarta üye olan Sözleşmeciler Tarafına oy verebilmektedir.<sup>88</sup>

Söz konusu kural, Bakan Vekillerin 492. Toplantılarında (Nisan 1993, 5. Fıkra) kabul ettikleri “*sadece Şartı onaylamış bulunan devletlerin Temsilcileri, Şartın uygulanmasını kontrol eden bir organ olarak hareket eden Bakanlar Komitesinde oy verirler*” kararını takiben, Avrupa Sosyal Şartı gereğince Tavsiyelerin oy kullanan Vekillerin üçte ikilik çoğunluğu ve Şartın Sözleşmeciler Tarafının çoğunluğu tarafından alınacağını belirten (9. Maddenin 4. Paragrafı, Vekil toplantılarına dair Usul Kurallarının 10. Maddesi 3. Paragrafı ile birlikte değerlendirildiğinde) ve 19 – 22 Haziran 1995 tarihleri arasında düzenlenen 541. Bakan Vekilleri toplantısında Bakanlar Komitesi tarafından Avrupa Sosyal Şartı altındaki tavsiyelerin alınmasına ilişkin karara dayanmaktadır.<sup>89</sup>

Yukarıda bahsedilen oy verme usulleri hakkındaki her iki karar, Bakanlar Komitesinin politik açıdan bulunduğu noktayı kuvvetlendirmesine imkân sağlamıştır. 1993 yılından (on ikinci evresi) bu yana, Bakanlar Komitesi kendisine verilen tavsiyelerde bulunma imkânını kullanmıştır. Bağlayıcı yasal güçleri olmamasına rağmen, bu tavsiyeler Şartın denetim mekanizması için ülkelere yaptırım uygulanması şeklinde ortaya çıkan bir politik vasıta sağlamış, bu imkan bazı durumlarda söz konusu ülkelerin kendi mevzuatlarını Şartın gereklilikleriyle uyumlu bir hale getirmek amacıyla değişiklik yapmalarına sebep olmuştur.<sup>90</sup>

<sup>85</sup> *About the Committee of Ministers*, the Council of Europe, [http://www.coe.int/t/cm/aboutCM\\_en.asp](http://www.coe.int/t/cm/aboutCM_en.asp) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 17.04.2010.

<sup>86</sup> *European Social Charter - Short guide*, p. 47.

<sup>87</sup> A.g.e., p. 47.

<sup>88</sup> A.g.e. p. 48.

<sup>89</sup> A.g.e. p. 48. Dipnot 1.

<sup>90</sup> A.g.e. p. 48.

Bakanlar Komitesi kolektif (toplu) Şikâyet usullünün son aşamasında da rol oynar. Kolektif (toplu) bir Şikâyet sistemini sağlayan Protokolün 9. Maddesi, Bakanlar Komitesinin süreci kapatan bir karar alacağını ve uygun olan durumlarda, Avrupa Sosyal Haklar Komitesinin Şartın ihlali olduğunu tespit etmesi halinde, ilgili Sözlēmeci Tarafa bir tavsiye kararı yönelteceğini öngörmektedir<sup>91</sup>.

---

<sup>91</sup> A.g.e. p. 48.

## B. Avrupa Sosyal Şartındaki Haklar: Yorumlar, Örnek Davalar ve Tavsiyeler

Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, ülkelerin Avrupa Sosyal Şartına uygun şekilde davranıp davranmadığını değerlendirirken, Şartın garanti altına aldığı haklar hakkında bazı yorumlar geliştirmiş bulunmaktadır. Söz konusu yorumlar, Sözleşmeci Tarafların ulusal raporlarının incelenmesi sonucunda, ulusal yasalarında ve pratiklerinde Avrupa Sosyal Şart'ından kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirip getirmediği hakkındaki değerlendirmelere ve yetkili sivil toplum örgütleri tarafından yapılan kolektif (toplu) şikâyet başvurularının incelenmesi sonucunda alınan kararlara dayanmaktadır. Avrupa Sosyal Haklar Komite kararları doğrultusunda geliştirilen yorumlar aynı zamanda ekonomik ve sosyal haklarla, kişisel hak ve özgürlüklerin birlikte ele alınması gerektiğine dair somut birer örnek teşkil etmektedir. Nitekim Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı tarafından garanti altına alınan hakları yorumlarken, yeri geldikçe Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin almış olduğu kararlardaki Sözleşme yorumlarına atıflarda bulunmaktadır.

### Grup 1: Çalışma, eğitim, fırsat eşitliği

#### 1.1- Çalışma hakkı (Madde 1)

Avrupa Sosyal Şart'ının çalışma hakkını koruyan 1. Maddesinin 1. Paragrafına (Madde 1.1) göre, çalışma hakkının etkin bir şekilde kullanılmasını temin etmek amacıyla, Sözleşmeci Taraflar, mümkün olduğu kadar yüksek ve istikrarlı bir istihdam seviyesine ulaşmayı ve korumayı, tam istihdamın temin edilmesi amacına yönelik öncelikli amaç ve sorumluluklarından biri olarak yükümlülük altındadır. Bu şu anlama gelmektedir, Taraflar istihdamın korunmasına ve yaratılmasına yardımcı olarak bir ekonomik politika takip etmek ve uygulamak zorundadırlar. Aynı zamanda Taraflar, işsiz olan bir kişiye iş bulunmasında ve/veya iş için yeterli hale gelmesinde yardımcı olacak yeterli önlemleri almak zorundadırlar<sup>92</sup>. Buna bağlı olarak Avrupa Sosyal Haklar Komitesi aşağıdaki kararları almıştır:

**Sonuç, XVI-1, Hollanda (Hollanda Antilleri ve Aruba) s. 464<sup>93</sup>:** Rapor, Hükümetin özellikle de turizm sektörünün yararına olacak şekilde endüstriyel kalkınma politikaları yoluyla tam istihdama ulaşmayı hedeflediğini belirtmektedir. Bununla birlikte rapor, istihdam politikalarının ada hükümetlerinin sorumluluğu olduğunu ifade etmektedir ve rapor aynı zamanda aynı hükümetlerin belirli bir istihdam politikası gerçekleştirmeye çalışmadığını ve bu amaç için tahsis edilmiş bir bütçenin olmadığını ifade etmektedir. **Komite, yukarıda ifade edilen istihdam koşulları ışığında, belirli bir istihdam politikasının bulunmayışını Madde 1.1'in amacıyla uyumadığını düşünmektedir.**

**Sonuç, 2004, Bulgaristan, s.21<sup>94</sup>:** Bulgaristan'da 1993–1996 yılları sırasında (toplam) işsiz oranı %21,4'den %14'e düşmüştür. Bu oran tekrar yükselmeye başladığı 1998'e kadar sabit kalmıştır. Özellikle 2000'deki şiddetli yükselişten (yaklaşık olarak %3) sonra ertesi yıl oran % 19,6'ya ulaşmıştır. Bu oran erkekler için biraz daha yüksektir. Komite raporda temin edilen 2002 verilerinin (kayıtlı) işsiz sayısında hızlı bir azalma olduğunu gözlemlemiştir – Ocak 2002'de %18,6'dan Aralık 2002'de % 16,3'e düşmüştür. Bu son eğilim, rapora göre, hükümet tarafından alınan aktif istihdam önlemlerinin bir sonucu olarak 2001'de çöktan başlamıştı.

Komite diğer kaynaklardan elde ettiği bilgilere göre uzun dönemli işsizliğin 2000'den beri arttığına işaret etmektedir. Bu oran toplamda söz konusu yılda %52,8, ertesi yıl %57,9 ve 2006'da da %65,4'e ulaşmıştır.

<sup>92</sup> *Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights*, the Council of Europe, 1 September 2008, p. 19, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Digest/DigestSept2008\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Digest/DigestSept2008_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 14.04.2010.

<sup>93</sup> A.g.e. p. 187.

<sup>94</sup> A.g.e. p. 187-188.

Belirtilen dönem sırasında bu oranlar erkekler için biraz daha yüksektir. Bulgaristan'da 2002'deki İstihdam Önceliklerinin Ortak Değerlendirmesi'nde gösterildiğine göre, uzun dönemli işsizlerin yaklaşık %50'si ve uzun dönemli işsiz gençlerin %70'i düşük seviyede eğitim almıştır (ilk öğretimin veya 7 yıldan az).

(...)

Komite Bulgaristan'daki İstihdam Önceliklerinin Ortak Değerlendirmesi'nden elde ettiği verilere göre belirtilen dönem sırasında aktif emek piyasasına dair harcamaların Gayri Safi Yurtiçi Hâsılının (GSYİH) %0.35'ini temsil ettiğine işaret etmektedir. Komite bu oranın Avrupa standartlarının altında olduğunu gözlemlemiştir. Ayrıca, Komite 1991'de %7'den 1998'de %31'e doğru hatırı sayılır yükselmeden sonra, aktif politika için harcama paylaşımının 2001'de %23,6'ya düştüğünü gözlemlemiştir. Buna karşın, Ulusal Eylem Planında oluşturulan amaç, toplam istihdam politikası harcamalarını %40'a çıkartmaya yönelik aktif önlemler için harcamanın ilgili paylaşımını yükseltmektir.

(...)

Rapora göre, 2001'de organize edilene aktif önlem programlarına 106,780 birey katıldı. Katılımın oldukça mütevazı olduğu söz konusu yılda, verilen toplam işsiz sayısı 684.000 civarındadır.

(...)

**Komite aşağıdaki nedenlerden ötürü, Bulgaristan'daki durumun Şartın Madde 1.1'le uyumlu olmadığına karar vermiştir:**

— Genel işsizlik oranı yüksektir, - uzun dönemli işsiz sayısı çok yüksektir ve

— Aktif önlemlere eşit olmayan bir para sağlanmıştır.

Avrupa Sosyal Şart'ının çalışma hakkını koruyan 1. Maddesinin 2. Paragrafına (Madde 1.2) göre, çalışma hakkının etkin bir şekilde kullanılmasını temin etmek amacıyla, Sözleşmeciler Tarafından, işçinin özgür bir şekilde girilen bir işte kendi yaşamını kazanma hakkını etkin bir şekilde koruma yükümlülüğü altındadır. Ek olarak bu hüküm herhangi bir sendika maddesi veya uygulamasını yasaklayan veya buna yetki veren bir tarzda yorumlanamaz. Avrupa Sosyal Haklar Komitesi Madde 1.2'yi üç farklı konuyu kapsayacak şekilde yorumlamaktadır<sup>95</sup>:

- 1- Çalışma hayatındaki tüm ayrımcılık biçimlerinin yasaklanması ve ortadan kaldırılması, (**Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı Madde E**)
- 2- Zorla ya da zorunlu çalıştırmanın yasaklanması,
- 3- Bir işçinin özgürce girdiği bir işte kendi hayatını kazanmasını engelleyebilecek herhangi bir pratiğin yasaklanması.

Avrupa Sosyal Haklar Komitesine göre Madde 1.2 kapsamındaki yasalar, istihdamda diğer bütün şeylerin yanında, cinsiyet, ırk, etnik köken, din, engellilik, cinsel yönelim ve politik görüşe dayanan herhangi bir ayrımcılığı yasaklamalıdır<sup>96</sup>. Ayrıca, Madde 1.2 istihdam için sendika üyeliği koşulunu ya da uygulamasını yasakladığı ya da buna izin verdiği biçimde yorumlanamaz. Şartın bu maddesi doğal olarak, Şartın diğer maddeleriyle, özellikle de Madde 20 (istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı) ve Madde 15.2 (istihdama yönelik engelli kişilerin hakları) ile bağlantılıdır. Sözleşmeciler tarafından bu maddeleri kabul etmesi durumunda, engelliler ve kadınlarla ilgili olarak istihdamdaki ayrımcılık yasağı daha belirli olan bu maddeler kapsamında değerlendirilecektir. Yasalar hem doğrudan ayrımcılığı hem de dolaylı ayrımcılığı yasaklamalıdır<sup>97</sup>.

Komiteye göre, ayrımcılık belli kategoride olan kişilere, objektif ve makul bir sebep olmaksızın veya meşru bir amaç gözetmek veyahut da gözetilen amaçla yapılan muamele arasında orantılılık ilişkisi bulunmaksızın, kişiler arasında farklı muamele yapmak olarak

<sup>95</sup> A.g.e. p. 20.

<sup>96</sup> A.g.e. p. 20.

<sup>97</sup> A.g.e. p. 20.

tanımlanmaktadır. Dolaylı ayrımcılık bir koşul, bir ölçüt ya da bir uygulama görünüşte tarafsız olmasına karşın, yasal bir amaç tarafından nesnel olarak meşrulaştırılmaksızın, ırk ya da etnik köken ya da inanç, engellilik, cinsiyet, yaş ya da cinsel yönelime mensup kişiler için dezavantaj oluşturduğunda meydana gelir<sup>98</sup>.

*Fransa Turizm Çalışanları Ulusal Sendikası* tarafından, Fransa'ya karşı Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 1.2 (işe erişimde her türlü ayrımcılığın yasaklanması), 10 (mesleki eğitim), ve E (Ayrımcılık Yasağı) maddeleriyle ilgili olarak, 30 Ağustos 1999'da toplu şikâyet başvurusu yapılmıştır. Sendikaya göre, ulusal dersler ve rehberlik çevirileri için mesleki eğitime ve işe erişimde ayrımcılık yapılmaktadır. Avrupa Sosyal Haklar Komitesi 10 Şubat 2000 tarihinde yapmış olduğu açıklamayla yapılan başvuruyu kabul edilebilir bulmuştur<sup>99</sup>. Yapılan başvuruyu inceleyen komite, Fransa'nın Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 1.2. Maddesini ihlal ettiğine karar vermiştir<sup>100</sup>. Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi kararı 30 Ocak 2001'de kabul etmiştir (*RecChS(2001)1*)<sup>101</sup>

Turizm çalışanları ulusal sendikası tarafından, Fransa'ya karşı yapılan başvuruyu inceleyen, Avrupa Sosyal Haklar Komitesine göre, Gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 1. Maddesinin 2. Paragrafı, devletlerin çalışanların özgürce edindikleri bir işle yaşamlarını sağlama haklarını etkili bir biçimde korumayı gerektirmektedir. Bu zorunluluk diğer bütün şeylerin yanında kişisel ilişkilerin yasal doğası her ne olursa olsun çalışmada ayrımcılığın her türlü biçiminin tasviye edilmesini gerektirir. Karşılaştırılabilir durumlarda insanlar arasında farklı bir muamelede bulunmak, yasal bir amaç tarafından nesnel olarak meşrulaştırılmamışsa ve objektif ve makul bir temele dayanmıyorsa, Şarta aykırı hareket edilerek ayrımcılık oluşturur. ***Syndicat national des professions du tourisme v. France, Complaint No. 6/1999, Decision on the merits of 10 October 2000, §§24-25.***

*Fransa Turizm Çalışanları Ulusal Sendikası* tarafından, Fransa'ya karşı yapılan toplu şikâyet başvurusunda, Avrupa Sosyal Haklar Komitesi ayrıca şunları söylemektedir:

Komite, ayrımcılığa karşı koruma hakkındaki kuralların etkin bir şekilde uygulanması bakımından, ispat yükünün hafifletilmesi hakkındaki kuralların amacının mahkemelerin bir kural, eylem ya da pratiğin ürettiği etkilerin ışığında ayrımcılığın üstesinden gelebilmesini sağlamak olduğunu kaydetmektedir. Komite, ANPE işçileri ve memurlarının dışında, kamu görevlileri kadar sivil görevlileri de içeren ayrımcılık davaları için yetkili mahkemelerin idare mahkemeleri olduğunu gözlemlemiştir. Ayrıca, idare mahkemelerinin, ispat yükümlülüğü konularının, mücadeleci yargılama sürecinden farklı bir şekilde kendini göstereceği "re'sen araştırma ilkesi"ni uyguladığını gözlemlemiştir. Bununla birlikte Komite, mevcut bağlamda göz önünde bulundurulmuş çalışan kategorileri için, Fransız mahkemelerinin, Şartın 1.2 maddesindeki gerekliliklerle uyumlu, ispat yükünün hafifletilmesini garanti etmeye uygun yasa hükümleri içerdiğini göremediğini kaydetmeye mecbur kalmıştır. Hükümet, hiçbir kanıt göstermemiş ve hukuktaki durumun, Madde Article 1.2 gereğince yükümlü olduğu sorumluluklara uygun olduğunu gösteren herhangi bir içtihat ya da yasal metne referans verememiştir. ***Syndicat Sud Travail et Affaires sociales v. France, Complaint No. 24/2004, Decision on the merits of 16 November 2005, §33***

Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, zorla çalıştırma yasağının kapsamını aşağıdaki şekillerde ele

<sup>98</sup> A.g.e. p. 21.

<sup>99</sup> *From the Syndicat national des Professions du tourisme Against France*, Decision on Admissibility, Complaint No. 6/1999, The European Committee of Social Rights, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC6Admiss\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC6Admiss_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.

<sup>100</sup> *Syndicat national des professions du tourisme v. France*, Complaint No. 6/1999, Decision on the merits of 10 October 2000, §§24-25. [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC6Merits\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC6Merits_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.

<sup>101</sup> *The Committee of Ministers adopted Recommendation RecChS(2001)1 on 30 January 2001*, <http://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=182897&Site=CM&BackColorInternet=9999CC&BackColorIntranet=FFBB55&BackColorLogged=FFAC75> web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.



almaktadır<sup>102</sup>:

- 1) Mal ve hizmetlerin üretiminde zorla çalıştırma: Zorla ya da zorunlu çalıştırmanın bütün biçimleri yasaklanmalıdır. Zorla ya da zorunlu çalıştırmanın tanımı Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 4. Maddesi (Kölelik Yasağı) ve zorla çalıştırma hakkındaki 29 Nolu ILO Sözleşmesinin “herhangi bir kişinin ceza tehdidi altında ve bu kişinin tam isteği olmadan mecbur edildiği tüm iş veya hizmetler” (Madde 2.1) tanımına dayanır. Şartla uyumsuz olan yasaların pratikte uygulanmıyor olması, Şartla uyumlu bir duruma sebebiyet vermesi için yeterli değildir.
- 2) Hapishane işleri: Hapishane işleri, özellikle de mahkûmlar özel bir şirket için çalışıyorlarsa, kesinlikle ücret, çalışma saatler ve sosyal güvenlik bakımından kanunla düzenlenmelidir. Mahkûmlar sadece kendi rızalarıyla özel işverenler tarafından işe alınabilirler ve koşulları özel bir işverenle normal olarak yapılan bağlantılara mümkün olduğunca benzer nitelikte olmalıdır.
- 3) İşsizlik parasının ödenme koşulları: Teklif edilen istihdamda çalışmaya başlamak için herhangi bir yükümlülüğü içerecek şekilde, işsizlik parasının ödenmesine yönelik koşullar, Şartın 12. Maddesi tarafından temin edilen sosyal güvenlik hakkı kapsamında değerlendirilir. Bununla birlikte, özellikle de ağır sınırlamaların olduğu yerlerde, Şartın 1.2 Maddesiyle bir uyumluluk sorunu ortaya çıkar.

Yasal yükümlülüklerin ve düzenlemelerin zorla çalıştırma yasağına aykırı olduğu gerekçesiyle *Uluslararası İnsan Hakları Federasyonu* (FIDH) tarafından, Yunanistan’a karşı 7 Şubat 2000 tarihinde yapılan bir toplu şikayet başvurusunda, FIDH söz konusu durumun Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 1.2 maddesine aykırı olduğunu iddia etmiştir. Avrupa Sosyal Haklar Komitesi yapılan başvuruyu 28 Haziran 2000 tarihinde kabul edilebilir bulmuştur<sup>103</sup>. Yapılan inceleme sonucunda, Avrupa Sosyal Haklar Komitesi 10 Ekim 2000 tarihinde, Yunanistan’ın Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 1.2 maddesini ihlal ettiğine karar vermiştir<sup>104</sup>. Avrupa Konseyi Bakan Komitesi kararı onaylamıştır<sup>105</sup>. Avrupa Sosyal Haklar Komitesine göre:

Farklı eğitim sürelerine tabii olan Yunanistan ordusundaki muvazzaf askerlerle ilgili 1400/73 Sayılı Kanununun 64. Maddesiyle ilgili olarak, Komite onbirinci denetim sürecinde benzer bir karar vermiş ve bu hükmü Şartın 1. Maddesinin 2. paragrafına aykırı bulmuştur. 25 yaşına kadar zorunlu hizmet süresi aşırı ve bir işten ayrılma ve bir işi seçme özgürlüğüne aykırıdır. (Conclusion XI-1, p. 43; most recently Conclusion XV-1, p. 294). ***International Federation of Human Rights Leagues (FIDH) v. Greece, Complaint No. 7/2000, Decision on the merits of 5 December 2000, para: 21***

Avrupa Sosyal Haklar Komitesi’ne *Ouaker Avrupa Konseyi* tarafından Yunanistan’a karşı yapılan bir toplu başvuruda, başvuruçular, vicdani ret nedeniyle askeri hizmet yerine, sivil

<sup>102</sup> Digest, p. 22-23

<sup>103</sup> *By the International Federation of Human Rights Leagues Against Greece*, Decision on Admissibility, The European Committee of Social Rights, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC7Admiss\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC7Admiss_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.

<sup>104</sup> *International Federation of Human Rights Leagues (FIDH) v. Greece*, Complaint No. 7/2000, Decision on the merits of 5 December 2000, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC6Merits\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC6Merits_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.

<sup>105</sup> *The Committee of Ministers adopted Recommendation RecChS(2001)1 on 30 January 2001*, <http://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=182897&Site=CM&BackColorInternet=9999CC&BackColorIntranet=FFBB55&BackColorLogged=FFAC75> web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.

hizmette çalışırken yapılan muamelenin cezalandırıcı nitelikte olduğunu ve zorla çalıştırma yasağına girdiğini ileri sürmüşlerdir. Avrupa Sosyal Haklar Komitesi bu durumun Avrupa Sosyal Şartı'nın *çalışanların özgürce edindikleri bir işle yaşamlarını sağlama haklarını etkili bir biçimde korumadığına* bu nedenle Şartın 1. maddesinin 2. paragrafının ihlali olduğuna karar vermiştir<sup>106</sup>:

Komite, zorla ve zorunlu çalıştırma yasağının, Şartın 1.2. Maddesini Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 4. Maddesinin 3b. Paragrafıyla birlikte değerlendirdiğini ifade etmektedir. Bununla birlikte vicdani ret nedeniyle, zorunlu askeri hizmet yerine, sivil bir hizmette çalışma yükümlülüğünün, zorla ve zorunlu çalıştırma yasağı ile ilgili olarak, Şartın 1.2. Maddesinin ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 4. Maddesinin 3b. Paragrafıyla bir uyum sorunu yaratmadığını belirtmiştir. Ancak, Yunanistan'da normal askerlik 18 ay, hava kuvvetlerinde 19 ve deniz kuvvetlerinde 21 aydır. İndirimli askerlik ise 12, 6 ya da 3 aydır; buna karşılık zorunlu askerlik hizmeti yerine sivil hizmet süresi yaklaşık 39 aydır. Komite, bu durumun Şartın 1.2. Maddesinin, bir işçinin özgürce girdiği bir işte kendi hayatını kazanmasını engelleyebilecek herhangi bir pratiğin yasaklanması kısmıyla uyumlu olmadığına, dolayısıyla Yunanistan'ın Şartın 1.2. Maddesini ihlal ettiğine karar vermiştir. ***Quaker Council for European Affairs (QCEA) v. Greece, Complaint No. 8/2000, para. 20-26***

Avrupa Sosyal Şartı'nın çalışma hakkını koruyan 1. Maddesinin 3. Paragrafına (Madde 1.3) göre, çalışma hakkının etkin bir şekilde kullanılmasını temin etmek amacıyla, Sözleşmeciler Taraflar, bütün işçiler için ücretsiz istihdam hizmetleri kurma ya da sürdürme yükümlülüğü altındadır. Komiteye göre Madde 1.3 ücretsiz iş bulma hizmetlerinin temin edilmesi anlamına gelmektedir. Tüm işçiler bu haktan faydalanmalı ve bu hizmetler devletlerin kendi ulusal topraklarının bütününü ve tüm ekonomik sektörleri kapsayarak etkili bir şekilde çalışmalıdır. Bu hizmetlerin temel işlevi iş arayanların belli bir işe yerleştirilmesini temin etmek olduğu kadar, iş sahibi olanların başka bir iş bulmasını da temin etmektedir. Bu tür hizmetlerin etkililiğini ölçebilmek için sayısal göstergeler kullanılmalıdır. Sendikalar ve işveren örgütleri bu tür hizmetlerin oluşturulmasına ve yürütülmesine dâhil olmalıdır<sup>107</sup>. Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, daha önce Türkiye'de İşçi Bulma Kurumu tarafından, temel masrafların karşılanması amacıyla kamu işverenleri için 1,5 milyon TL (şimdiki 1,5 TL) ve özel işverenler için 400.000 TL (şimdiki 40 kuruş) ücret alınmasını Avrupa Sosyal Şartının 1.3 maddesine aykırı bulmuştur<sup>108</sup>.

Avrupa Sosyal Şartı'nın çalışma hakkını koruyan 1. Maddesinin 4. Paragrafına (Madde 1.4) göre, çalışma hakkının etkin bir şekilde kullanılmasını temin etmek amacıyla, Sözleşmeciler Taraflar, uygun mesleki rehberlik, eğitim ve iyileştirme hizmetleri sağlama ve geliştirme yükümlülüğü altındadır. Madde 1.4, çalışan ve işsiz kişiler için sürekli mesleki eğitim ve mesleki rehberlik hakkını ve engelli kişiler için eğitim ve özel rehberlik hizmetlerini garanti altına alır. Madde 1.4. mesleki rehberlik ve mesleki eğitimle ilgili çok daha belirli hakları içeren Madde 9 (mesleki rehberlik hakkı), 10.3 (çalışan yetişkinler için sürekli mesleki eğitim hakkı) ve 15.1 (engelli kişilerin rehberlik, eğitim ve mesleki eğitim hakkı) ile birlikte bütünleştirilmiştir. Komite ulusal durumların uyumluluğunu bu maddeler çerçevesinde değerlendirmektedir. Sonuç değerlendirmesi Madde 1.4'e göre yapılmaktadır. Devletlerin 9, 10.1, 10.3 ve 15.1. maddeleri kabul etmediği durumlarda, Komite durumun uyumluluğa dair değerlendirmesini Madde 1.4'e göre yapmaktadır. Komite Kasım 2008'de Türkiye hakkında aşağıdaki sonuca ulaşmıştır:

<sup>106</sup> No.8/2000 *Quaker Council for European Affairs (QCEA) v. Greece*, European Committee of Social Rights, Complaint No. 8/2000. Document number: E/CN.4/2002/WP.2, List of complaints and advancement of the procedure, [http://www.coe.int/t/e/human\\_rights/esc/4\\_collective\\_complaints](http://www.coe.int/t/e/human_rights/esc/4_collective_complaints) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04. 2010.

<sup>107</sup> Digest, p. 24.

<sup>108</sup> A.g.e. p. 194.

**Sonuç XIX – 1 (Türkiye), 2008:**

**Madde 1- Çalışma Hakkı<sup>109</sup>**

*Paragraf 4- Mesleki Rehberlik, Eğitim ve Rehabilitasyon*

Komite Türkiye'nin raporunda sağladığı bilgiyi dikkate almaktadır.

Şartın 1§4 maddesini altında, Komite engellilerim mesleki rehberlik, sürekli eğitim ve rehabilitasyonlarını göz önünde bulundurmaktadır.

Türkiye, Şartın 9. (mesleki rehberlik hakkını) ve 10§3. (işçilerin devamlı mesleki eğitim hakkını) maddelerini kabul etmiştir; bu nedenle, Komite bu hükümler altında sonuçlarına atıfta bulunacaktır.

Bu sonuçlarda, yetişkin işçilerin sürekli eğitim hakkıyla (Madde 10§3) ilgili durumun Şarta uygun olduğunu bulmuştur. Komite, mesleki rehberlik (Madde 9) ile ilgili durumun, eğitim sistemi içinde mesleki rehberlik hakkının garanti altına alınmadığı gerekçesiyle, Şarta uygun olmadığı sonucuna varmıştır.

Komite, burada sadece engelliler için rehberlik ve eğitimle ilgilenmektedir; çünkü Türkiye Şartın 15§1 maddesini kabul etmemiştir. 1§4 Madde altında, Komite, engellilere yönelik rehberlik, öğrenim ve eğitimle ilgili aşağıdaki konuları dikkate almaktadır:

- İstihdam edilen ve işsiz kişiler için mesleki rehberlik ve eğitim hizmetlerinin ve özellikle engellilere yönelik rehberlik ve eğitim hizmetlerinin işçi piyasasında var olması;
- Erişim: bu hizmetlerin alıcıları;
- Eğitim alanında, engellilik temelinde ayrımcılığı açıkça yasaklayan mevzuatın var olması.

*Engelliler için mesleki eğitim*

7 Temmuz 2005'te yürürlüğü giren, Engelliler Kanunu, No. 5378 ve bu kanuna ilişkin 31 Mayıs 2006 yönetmeliği, engellilerin, ulusal iş bulma kurumundan (İŞKUR) mesleki rehberlik almasını şart koşmaktadır.

Madde 1§1'le ilgili rapora göre, 2005'te, engelliler toplam nüfusun %12.29'unu oluşturuyor ve içlerinden 23,317 kişi işçi piyasasında yer alıyordu. Komite, çalışma yaşında olan engellilerin toplam sayısını talep etmektedir.

Raporda cevap bulunmaması halinde, Komite mesleki rehberlik hizmetlerinin coğrafi dağılımını talep etmektedir. Ayrıca, kaç tane engellinin fiilen mesleki rehberlik aldığını da talep eder.

*Engelliler için sürekli mesleki eğitim*

Halihazırda istihdam edilen engelliler, Milli Eğitim Bakanlığı'na ait kamu eğitim merkezleri ve mesleki okullardaki sürekli mesleki eğitime uygun olarak seçilmiştir. Derslerin planlanmasında, kişilerin ilgileri, yetenekleri ve ihtiyaçları hesaba katılır. 2005'te, 1710 engelli böylesi bir eğitimi almıştır. 2006'da kişi sayısı 3047 olmuştur.

Komite, arzın talebe uygun olup olmadığını belirlemek için gelecek raporda, mesleki eğitim bekleyen engellilerin sayısına ilişkin güncel bilgiyi talep etmektedir.

Engellilere mesleki eğitim sunan, "Gökkuşaağı" (Rainbow) olarak bilinen bir mesleki rehabilitasyon projesi, 6 Mart 2006'da başlamıştır ve 30 sanayileşmiş şehir ve kasabada yürütülecektir. İş için gerekli mesleki özellikleri ve becerileri kazanmakla ilgilenenlere imkân vermeye başlamıştır ve onların yerleştirme hizmetlerine erişimini de sağlayacaktır. Bundan sonra, iş bulma kurumu işle ilgili kursu başarıyla tamamlayanları yerleştirmekten sorumludur. Komite, gelecek raporda, projenin nasıl ilerlediğine dair bilgiyi talep etmektedir.

**Sonuç**

**Komite, eğitim sistemi içinde mesleki rehberlik hakkının garanti altına alınmadığı gerekçesiyle, Türkiye'deki durumun Şartın 1§4 Maddesine uygun olmadığı sonucuna varmıştır.**

## 1.2- Mesleki rehberlik hakkı (Madde 9)

<sup>109</sup> European Committee of Social Rights, Conclusions XIX – 1 (TURKEY), November 2008, p. 8-9

[http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Italy2003\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Italy2003_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04. 2010.

Avrupa Sosyal Şartının bir mesleğe yöneltme hakkını içeren 9. Maddesine göre, herkes kişisel ilgi ve yeteneklerine göre bir mesleği seçmesine yardımcı olacak uygun mesleki rehberlik imkânına sahip olma hakkına sahiptir. Avrupa Sosyal Şart'ının mesleki rehberlik hakkını koruyan 9. Maddesine göre mesleğe yöneltme hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere, gerektiğinde, engelliler de dahil olmak amacıyla, Sözleşmeciler Tarafından, 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 garanti altına alırlar<sup>110</sup>.

Mesleki rehberlik hakkı aşağıdaki konuların garanti edilmesini gerektirmektedir:

- Okul sisteminin içinde olmayı (eğitim hakkında bilgilendirmeyi ve eğitime erişim)
- Emek piyasasının içinde olmayı (mesleki eğitim hakkında bilgilendirme ve yeniden eğitim, kariyer, planlama vb. hakkında bilgilendirme)

Mesleki rehberlik aynı zamanda ki özelliklerin temin edilmesini gerektirmektedir:

- Ücretsiz;
- Kaliteli (danışmanlar, psikologlar ve öğretmenler) ve yeterli profesyonel;
- Kayda değer sayıda kişiye yönelik olmayı.

Mesleki rehberlik için aynı zamanda devlet tarafından yeterli bir bütçe tahsisi yapılmalıdır. Buna paralel olarak, Komite Kasım 2008'de Türkiye hakkında Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartını 9. Maddesiyle ilgili olarak aşağıdaki sonuca ulaşmıştır:

**Sonuç XIX – 1 (Türkiye), 2008:**

**Madde 9- Mesleki Rehberlik Hakkı<sup>111</sup>**

Komite Türkiye'nin raporunda sağladığı bilgiyi dikkate almaktadır.

Türkiye Şartın 15. Maddesini kabul ettiğinden, engellilere yönelik mesleki rehberlikle ilgili tedbirler bu hüküm altında ele alınacaktır.

*Eğitim sistemi içinde mesleki rehberlik*

a. Okullardaki, görevler, organizasyon ve operasyon:

Rehberlik danışmanlığı, bireysel görüşmeler ve grup aktiviteleri (konferanslar ve seminerler) yoluyla ücretsiz verilir.

Komiteye cevap olarak, raporda, Milli Eğitim Bakanlığı'nın, mesleki rehberlik hizmetlerinin geliştirilmesi amacıyla, mesleki ve teknik eğitimde rehberliğin teşvik edilmesi konusunda bir genelge (No. 2007/30) yayınladığı belirtilmektedir. Orta öğretim sisteminin yeniden düzenlenmesine yönelik çalışmalar 2005/2006 akademik yılında başladı ve orta öğretim süresi dört yıla çıkarıldı. Rehberlik hizmetlerinin yeni sisteme uyarlanması gerekmektedir. Komite, gelecek raporda, kaydedilen gelişmelere ilişkin bilginin sağlanmasını talep etmektedir.

Engellilere ilişkin 5378 nolu kanun 7 Temmuz 2005'te yürürlüğe girmiştir ve bu kanuna ait 31 Mayıs 2006 yönetmeliği, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) kurumlarının ya da ulusal iş bulma kurumunun (İŞKUR), zihinsel ya da fiziksel engellilere mesleki danışmanlık sunması konusunda önlem almaktadır. Engelli öğrenciler, özel okullar ya da diğer kurumlarda uzmanlardan öğrenimlerine yönelik tavsiye alma hakkına sahiptir. Yüksek

<sup>110</sup> Digest, p. 73.

<sup>111</sup> *European Committee of Social Rights, Conclusions XIX – 1 (TURKEY), November 2008, p. 10-11*  
[http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Italy2003\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Italy2003_en.pdf) web sitesinde mevcuttur.  
Son erişim 27.04. 2010.

öğrenimde, öğrenci danışmanlık ve koordinasyon merkezleri, engelli öğrencilerle ilgilenen donanıma sahiptir. Bununla birlikte, rapor, öğrenim kurumlarında toplam kaynakların ve bu kişilere yönelik ekipmanların yetersizliği nedeniyle, pratikte az sayıda engellinin bu hizmetlerden faydalandığını belirtmektedir. Komite, gelecek raporda, faydalanıcı sayısını arttırmaya yönelik önlemlerin tarif edilmesini talep etmektedir.

b. Masraf, işe alma ve faydalanıcı sayısı:

Milli Eğitim Bakanlığı, okullardaki ya da diğer öğrenim kurumlarındaki rehberlik hizmetlerini finanse eder. Mesleki rehberlik hizmetlerine yönelik toplam kamu harcaması, 2005'te toplam eğitim bütçesinin %1'ine ve 2006'da %1.8'ine ulaşmıştı.

12.661 psikolojik danışman, ilk ve orta öğretimde rehberlik hizmetlerinde çalışıyor.

2005'te, 646 derslikte 1645 rehberlik oturumu düzenlendi ve 68207 öğrenci ve 291 veli bu oturumlara katıldı. 142 farklı mesleği içeren 1022 işyeri ziyareti yapıldı. 2006'da 601 derslikte 2124 rehberlik oturumu düzenlendi ve bunlara 67223 öğrenci katıldı. 1425 işyeri ziyareti yapıldı.

Önceki sonuçlarda (Sonuçlar XVIII-2), Komite, eğitim sisteminde mesleki rehberlikten faydalananların sayısında kaydadeğer bir azalma (2001'de 14.9 milyondan, 2004'te 6.4 milyona) olduğunu belirtmişti. Rapora göre, bunun nedenleri rehberlik merkezlerindeki personel yetersizliği; mesleki rehberliğin artık ilköğretimin birinci yılından beşinci yılına kadar sağlanmaması; reklam kampanyalarının tamamen başarılı olmaması ve mesleki rehberlik etkinlikleri konusunda kamu farkındalığının yetersizliğidir. Bununla birlikte, rapor, uzmanlaşmış personel sayısındaki ve önerilen etkinliklerin sayısındaki artışın, kamu farkındalığını geliştireceğini ve faydalanıcı sayısını arttıracığını belirtmektedir.

Azalma, 2005'te, sadece 68205 faydalanıcının varken açıkça doğrulanmıştı. Raporda yer verilen gerekçelere karşın, Komite, Türkiye'deki durumun bu noktada Şarta uygun olmadığını düşünmektedir; çünkü eğitim sisteminde mesleki rehberlik hakkının garanti altına alındığını gösterilmemiştir. Rapor 2005'te 1710 engelliye mesleki danışmanlık verildiğini belirtmektedir.

#### *İşçi piyasasında mesleki rehberlik*

a. Görevler, organizasyon ve operasyon İşçi piyasasında mesleki rehberlik, ulusal iş bulma kurumunun (İŞKUR) ilgili hizmetleri tarafından ücretsiz karşlanır. Bunlar genç ve yetişkin işçilere, iş arayanlara ve işlerini değiştirmek ya da terfi etmek isteyen insanlara yöneliktir. Komite, İŞKUR'un rehberlik hizmetlerini geliştirmeye yönelik referans dönemi (reference period) boyunca çeşitli önlemler aldığını belirtmektedir. Özellikle, MEDAK adı verilen bir komitenin, kariyer bilgisi ve rehberlik standartlarını oluşturmak için görevlendirildiğini, işçi piyasasında işbirliğini kolaylaştıracak "Endüstriyel Tecrübenin Geliştirilmesi" adı verilen ve hala devam eden bir program olduğunu ve İŞKUR'un, çeşitli hükümet-dışı örgütlerle, mesleki bilgi ve rehberlik üzerine bir işbirliği protokolü imzaladığını kaydetmektedir.

b. Masraf, işe alma ve faydalanıcı sayısı İŞKUR'un 3415 daimi rehberlik danışmanı kadrosu vardır; fakat bu kadroların 978'si boşken, sadece 2437'si doldurulmuştur. Danışmanların lisans derecesine sahip olması gerekir. 2005'te, 38 şehire yayılmış 41 kariyer danışma merkezinde 55912 kişiye mesleki rehberlik hizmeti verilmiştir. 2006'da, 121295 faydalanıcı olmuştur.

#### *Bilginin dağıtılması*

Bilgiye internetten ya da mevcut rehberlik hizmetlerini konusunda farkındalık arttırmak için düzenlenen konferans ya da seminerlerde ulaşılabilir. 2005'te 342 ve 2006'da 434 seminer verilmiştir. Bilgi paketleri ve CD'ler kariyer danışma merkezlerinde ücretsiz olarak sunulmaktadır. Özel bir telefon hattı, işverenler ve iş arayanlar arasında doğrudan bir bağlantı sağlamaktadır.

#### *Diğer taraf devletlerin vatandaşlarına eşit muamele*

Komite, daha önceden uygun olduğunu belirttiği (Sonuçlar XVI-2) koşullarda herhangi bir değişiklik olmadığını kaydetmektedir.

**Sonuç Komite, eğitim sistemi içinde mesleki rehberlik hakkının garanti altına alınmadığı gerekçesiyle, Türkiye'deki durumun Şartın 9. maddesiyle uyumlu olmadığını sonucuna varmıştır.**

### **1.3- Mesleki eğitim hakkı (Madde 10)**

Avrupa Sosyal Şartının mesleki eğitim hakkını içeren 10. Maddesine göre, herkesin, mesleki eğitim için uygun imkânlarla sahip olma hakkı vardır. Avrupa Sosyal Şartının 10.

Maddesinde garanti edilen mesleki eğitim hakkı Şarttaki diğer haklardan yararlanabilmenin, özellikle de çalışma hakkının (Madde 1) bir ön koşulu olarak görülmektedir. Avrupa Sosyal Haklar Komitesine göre, Avrupa Sosyal Şartının mesleki eğitim hakkını 10. maddesinin 1. paragrafına göre (Madde 10.1), mesleki eğitim hakkının etkin bir şekilde kullanılmasını sağlamak üzere, Sözleşmeciler, işveren ve işçi örgütlerine danışarak, engelliler dâhil olmak üzere, bütün herkese teknik ve mesleki eğitimi ve yalnızca kişisel yeteneğe dayalı olarak yüksek teknik ve üniversite eğitimine erişim için burs olanaklarını, bir gereklilik olarak, sağlama veya geliştirme yükümlülüğü altındadır.<sup>112</sup>

Mesleki eğitim herkes için garanti altına alınmalıdır. Devletler mesleki eğitimi aşağıdaki hususları yerine getirmek yoluyla temin etmelidirler<sup>113</sup>:

- Genel ve mesleki lise eğitimi, üniversite ve meslek yüksek okulu ve mesleki eğitimin diğer biçimlerinin temin edilmesi;
- Mesleki lise eğitimi ve üniversite ve meslek yüksek okulu arasında bir köprü oluşturulmasını;
- Bir nitelik elde etmek ya da genel, teknik ve üniversite yüksek eğitimine erişim elde etmek için eğitim/çalışma faaliyetleri bağlamında deneyim kazanmak ve bilginin tanınması/onaylanması için mekanizmaların sunulmasını;
- Emek piyasasıyla profesyonel bütünleşme perspektifinden hareketle genel lise eğitiminin ve genel yüksek eğitim niteliklerini temin etmeye yönelik önlemlerin alınmasını;
- Sürekli mesleki eğitim ve öğretim verilmesi yoluyla niteliklerin tanınması için mekanizmaların sunulmasını.

**Sonuç 2003, Fransa, p. 132:**<sup>114</sup> Şurası çok açıktır ki, yalnızca bireysel yeteneklere dayanan yüksek teknik ya da üniversite eğitimine erişim sadece eğitimin bir seviyesinden ya da türünden diğerine geçiş dâhil olmak üzere, deneyim ve bilginin farkındalığını kolaylaştıran eğitimle ilgili yapıların kurulması yoluyla gerçekleştirilemez; bu aynı zamanda kayıt ücretlerinin ya da diğer eğitim ücretlerinin bazı adaylar için mali engeller yaratmayacak şekilde olması için de uygulanır.

Avrupa Sosyal Şartının mesleki eğitim hakkını 10. maddesinin 2. paragrafına göre (Madde 10.1), mesleki eğitim hakkının etkin bir şekilde kullanılmasını sağlamak üzere, Sözleşmeciler, genç erkek ve kız çocuklarının çeşitli işlerde çalışırken eğitilmeleri için gerekli bir çıraklık sistemi ve diğer sistematik düzenlemeleri sağlama veya geliştirme yükümlülüğü altındadır. Çıraklık, gençler ve işverenler arasında bir sözleşmeye dayanan eğitim anlamına gelmektedir, diğer eğitim düzenlemeleri de bu tür bir sözleşmeye dayanabildiği için, çıraklık aynı zamanda okul-temelli mesleki eğitim anlamına da gelmektedir.<sup>115</sup>

**Sonuç XVI-2, Malta, p. 498**<sup>116</sup>: “ Ulusal düzeyde çıraklık örgütlerinin yasal ve pratik çerçevesinin değerlendirmesinden dolayı, Komite Şartın 10.2 maddesiyle uyum konusunda değerlendirme yapabilmek için bazı zamanlarda zorluklarla karşılaşmıştır. Sonuç olarak, Komite, bir sonraki raporda takip eden konular hakkında bilgi temin edilmesini istemektedir: çıraklık eğitimin süresi ve pratik ve teorik öğrenim arasındaki zaman dağılımı; çırakların seçimi; eğitimcilerin eğitimi ve seçimi; çıraklara hizmet karşılığı yapılan ödeme;

<sup>112</sup> Digest, p. 75.

<sup>113</sup> A.g.e. p. 75

<sup>114</sup> *European Committee of Social Rights, Conclusions 2003, (France)*, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/France2003\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/France2003_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04. 2010.

<sup>115</sup> Digest. p. 77

<sup>116</sup> *European Committee of Social Rights, Conclusions XVI-2, Malta*, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/MaltaXVI2\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/MaltaXVI2_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04. 2010.

Avrupa Sosyal Şartının mesleki eğitim hakkını 10. maddesinin 3. paragrafına göre (Madde 10.3), mesleki eğitim hakkının etkin bir şekilde kullanılmasını sağlamak üzere, Sözleşmeciler Taraflar, bir gereklilik olarak, aşağıdaki düzenlemeleri sağlama veya geliştirme yükümlülüğü altındadır<sup>117</sup>;

- a) Yetişkin işçiler için yeterli ve kolayca erişilebilir eğitim imkânları;
- b) Teknolojik gelişmelerin veya yeni çalıştırma eğilimlerinin sonucu olarak çalışan yetişkinlerin duyduğu yeniden eğitim gereksinimlerini karşılamak için özel kolaylıklar sağlamayı veya bunları teşvik etmeyi;

Sürekli eğitim hakkı, genç işsizleri de içerecek şekilde, iş sahibi olanlar ve işsizler için garanti altına alınmalıdır. Bu hak kendi işine sahip kişiler için de geçerlidir. Ayrıca, mesleki eğitim aşağıdaki boyutları göz önünde bulundurmalıdır<sup>118</sup>:

- Bireylerin eğitimden ayrılmaları ve kişisel özellikleri, özellikle de eğitimin süresi, hizmetin karşılığı ve bu konuda alacakları inisiyatif hakkında yasaların varlığı,
- Mesleki eğitimin ücret yükünün kamu kurumları arasında paylaşılması (devlet ve diğer kolektif yapılar), işsizlik sigortası sistemi, şirketler ve sürekli eğitim konusunda ev halkı.

**Sonuç XIV-2, Ek, İrlanda, p. 39<sup>119</sup>:** Komiteye göre, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına Taraf Devletlerin vatandaşları ve 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartına diğer Sözleşmeciler Tarafların vatandaşları olup, kanuna uygun şekilde İrlanda'da ikamet eden ya da düzenli çalışanların, sürekli mesleki eğitime erişmesi için gerekli olan ikamet süresi nedeniyle, İrlandalı kişilerden potansiyel olarak daha fazla etkilenmesi, söz konusu kişilere karşı dolaylı ayrımcılık oluşturmaktadır. Bu nedenle, Komite İrlanda'daki durumun şartın 10.3 Maddesiyle uyumlu olmadığına karar vermiştir.

Avrupa Sosyal Şartının mesleki eğitim hakkını 10. maddesinin 4. paragrafına göre (Madde 10.4), mesleki eğitim hakkının etkin bir şekilde kullanılmasını sağlamak üzere, Sözleşmeciler Taraflar, uzun dönemli işsiz kalanların yeniden eğitilmesi ve işe yeniden uyumlarının sağlanması için, bir gereklilik olarak, özel önlemlerin alınmasını sağlama veya geliştirme yükümlülüğü altındadır. Burada bir kişi 12 ay veya daha fazla süredir işsizse bu uzun dönemli işsizlik anlamına gelmektedir<sup>120</sup>.

**Sonuç 2003, İtalya, p. 274<sup>121</sup>:** Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartınının 10.4 maddesi mesleki eğitimin yeniden tekrarlanması ve yeniden bütünleşme yoluyla uzun dönemli işsizliğin durdurulmasına yönelik tasarlanmış önlemlerle ilgilidir. Komite, oniki ay ya da daha fazla işsiz kalan bir kişiyi uzun dönemli işsiz olarak değerlendirmektedir.

Avrupa Sosyal Şartının mesleki eğitim hakkını koruyan 10. maddesinin 5. paragrafına göre (Madde 10.5), mesleki eğitim hakkının etkin bir şekilde kullanılmasını sağlamak üzere, Sözleşmeciler Taraflar, uygun önlemlerin alınması yoluyla imkanlardan tam olarak yararlanılmasını teşvik etme yükümlülüğü altındadırlar. Bu şu anlama gelmektedir. Şartın 10.4 maddesi mesleki eğitime ve sürekli mesleki eğitime erişimle ilgiliyken, Madde 10.5. tamamlayıcı önlemler üzerine odaklanmaktadır. Bununla birlikte pratikte eğitimin

<sup>117</sup> Digest, p. 77

<sup>118</sup> A.g.e. p. 78

<sup>119</sup> A.g.e. p. 261

<sup>120</sup> A.g.e. p. 78

<sup>121</sup> *European Committee of Social Rights, Conclusions 2003, (Italy)*,

[http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Italy2003\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Italy2003_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04. 2010.

erişilebilirliği için temel teşkil etmektedir. Bu önlemler şunları kapsamaktadır<sup>122</sup>:

- 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 özendirme.

**Sonuç XVI-2, Birleşik Krallık, p. 941<sup>123</sup>**: Komite, Şartın Ekine göre, ilgili tarafın topraklarında kanuna uygun bir şekilde ikamet eden ve düzenli olarak çalışan diğer Tarafların vatanlarına eşit muamele yapılması gerektiğini bir kere daha hatırlar. Bu eğitimin başlamasından önce ilgili Tarafın topraklarında kanuna uygun bir şekilde ikamet eden kişilerle bağı olması sebebiyle ikamet belgesi olan ya da eğitim gören veya bir öğrenci olan kişiden ayrı olarak herhangi bir görevle ikamet ettiği bilinen öğrencilerden ve eğitim görenlerden talep edilen ikamet uzunluğuna uygulanamaz. Bu sadece yukarıda bahsedilen bağlara sahip olmaksızın eğitime katılmak amacıyla ülkeye giriş yapan öğrencilere ve eğitim alanlara uygulanmaz. Bu amaca yönelik olarak, Komite, Şartın hükmüyle ters düşen, mesleki eğitime yönelik mali yardım için gerekli iş ve ikamet uzunluğu süresinin kaldırılmasını yeniden hatırlar. (Conclusions XIII-2, Austria, p. 221; XIII-3, Finland, p. 324; XIV-2, Belgium, p.146, Finland, p. 238).”

#### **1.4- Engellilerin toplumsal yaşamda bağımsız olma, sosyal bütünleşme ve katılma hakkı (Madde 15)**

Geçtiğimiz on yıl ya da daha fazla süreyi kapsayacak şekilde engellilere yönelik politikalar değişmiştir. Bu değişim politikaları sosyal yardımlaşma ya da toplumdan ayrı tutma politikalarından uzaklaşarak, sosyal bütünleşmenin ve seçme hakkının gerçekleştirilmesini içermektedir. Şart'ın 15. Maddesi engellilerin sosyal bütünleşmesini ve seçme hakkını gerçekleştirebilmesine yönelik benimsenen yeni politikaları geliştirmek ve yansıtmak için tasarlanmıştır. Bunu göz önünde bulundurarak, Komite engellilik bağlamında ayrımcılık yapmama kuralının önemine ve bunun Madde 15'in dâhili bir parçasını oluşturduğu bulgusuna vurgu yapmaktadır. Madde 15 engelin kökenine, doğasına ve engelli kişinin yaşına bakmaksızın tüm engelli kişilere yönelik uygulanır. Madde 15'in birinci ve ikinci paragrafı tartışma götürmeyecek bir şekilde eğitim ve istihdamı içeren “klasik” bütünleşme konusuyla ilgilidir. Üçüncü paragrafı toplumsal yaşamın diğer alanlarındaki eşit muamele görme hakkıyla ilgilidir<sup>124</sup>. *Uluslararası Otizm Derneği – Avrupa (AIAE)* tarafından, otistiklere yönelik eğitim konusunda yetersiz kaldığı gerekçesiyle, 27 Temmuz 2002'de Fransa'ya karşı yapılan toplu şikâyet başvurusunda, *AIAE* söz konusu durumun Gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 15., 17. ve Ayrımcılık Yasağı ile ilgili E Maddelerinin ihlal edildiğini ileri sürmüştür. Yapılan başvuruyu inceleyen Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, 12 Aralık 2002'de yapılan başvuruyu kabul edilebilir bulmuştur<sup>125</sup>. Avrupa Sosyal Haklar

<sup>122</sup> Digest, p. 79

<sup>123</sup> *European Committee of Social Rights, Conclusions XVI-2, Volume 2*, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/Year/XVI2Vol2\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/Year/XVI2Vol2_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04. 2010.

<sup>124</sup> Digest, p. 111.

<sup>125</sup> *From the International Association Autism-Europe against France*, Complaint No. 13/2002, Decision on Admissibility, The European Committee of Social Rights, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC13Admiss\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC13Admiss_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04. 2010.



Komitesi, 3 – 4 Kasım 2003 tarihlerinde *AIAE* tarafından yapılan başvuruyu değerlendirmiş ve Fransa'nın Avrupa Sosyal Şartı'nın 15, 17 ve Bölüm V madde E'yi ihlal ettiğine karar vermiştir<sup>126</sup>. Komite kararını 7 Kasım 2003'de taraflara ve Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'ne bildirmiştir (No. 13/2002). Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi kararı 10 Mart 2004'te kabul etmiştir (ResChS(2004)1)<sup>127</sup>:

Belirtilmelidir ki, Madde 15 engelin kökenine, doğasına ve engelli kişinin yaşına bakmaksızın tüm engelli kişilere yönelik uygulanır. *Association interationale Autisme-Europe (AIAE) v. France, Complaint No. 13/2002, Decision on the merits of 4 November 2003, §48*

Avrupa Sosyal Şartının engelli kişilerin haklarını koruyan 15. maddesinin 1. paragrafına göre (Madde 15.1), engelin kökenine, doğasına ve engelli kişinin yaşına bakmaksızın engelli kişilerin toplumsal yaşamda bağımsız olma, sosyal bütünleşme ve katılma hakkının etkin bir şekilde kullanılmasını sağlamak üzere, Sözleşmeciler Taraflar, mümkün olduğunda genel plan çerçevesinde, ya da bu mümkün değilse, kamusal ya da özel uzmanlaşmış organlar aracılığıyla engellilerin yönlendirilmesini, öğrenimini ve mesleki eğitimini sağlamak için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü altındadır<sup>128</sup>.

Madde 15'in altını çizdiği bakış açısı engelliler için eşit bir yurttaşlık ve uygun bir biçimde "toplumsal yaşamda bağımsız olma, sosyal bütünleşme ve katılma hakkının" temel hakları olduğudur. Engelli çocuklar ve diğer engelliler için eğitim hakkının sağlanması bu yurttaşlık haklarının ilerletilmesinde açık bir şekilde önemli rol oynamaktadır. Bu Madde 15 yeniden gözden geçirildiğinde neden eğitimden özellikle bahsedildiğini ve neden "mümkün olan her yerde genel planlar çerçevesinde" eğitime erişim hakkında böylesi bir vurguya yer verilmesini açıklamaktadır" *Association internationale Autisme-Europe (AIAE) v. France, Complaint No. 13/2002, Decision on the merits of 4 November 2003, §48*.

Avrupa Sosyal Şartının engelli kişilerin haklarını koruyan 15. maddesinin 2. paragrafına göre (Madde 15.2), engelin kökenine, doğasına ve engelli kişinin yaşına bakmaksızın engelli kişilerin toplumsal yaşamda bağımsız olma, sosyal bütünleşme ve katılma hakkının etkin bir şekilde kullanılmasını sağlamak üzere, Sözleşmeciler Taraflar, normal çalışma ortamında engellileri istihdam etmek ve onların istihdamını sürdürmek ve çalışma koşullarını özürhükümlülerin gereksinimlerine uyarlamak, ya da engellilik nedeniyle bunun mümkün olmadığı durumlarda çalışmayı buna göre düzenlemek ya da engelin düzeyine göre güvenli bir istihdam türü yaratmak için, işverenleri özendirmeye yönelik bütün önlemlerle onların istihdam edilmelerini teşvik etme yükümlülüğü altındadır. Belli durumlarda bu önlemler uzmanlaşmış yerleştirme ve destekleme hizmetlerine başvurmayı gerekli kılabilir.<sup>129</sup>

Avrupa Sosyal Şartı'nın 15.2. Maddesi, devletlerin engelli kişilerin emek piyasasında istihdama erişimini geliştirecek önlemler almasını gerektirir. Madde 15.2 hem bedensel hem de zihinsel engellilere yönelik uygulanır.<sup>130</sup> Bu amaca yönelik olarak engelliğe dayanan yarımçılığın yasaklanması kadar engellilik nedeniyle işten çıkartmaları da yasaklayacak yasal

<sup>126</sup> *By Autism – Europe against France*,

[http://www.coe.int/t/e/human\\_rights/esc/4\\_collective\\_complaints/list\\_of\\_collective\\_complaints/CC14Merits\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/e/human_rights/esc/4_collective_complaints/list_of_collective_complaints/CC14Merits_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.

<sup>127</sup> COUNCIL OF EUROPE COMMITTEE OF MINISTERS, Resolution ResChS(2004)1 Collective complaint No. 13/2002 Autisme-Europe against France, (Adopted by the Committee of Ministers on 10 March 2004 at the 875th meeting of the Ministers' Deputies)

<http://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=856639&BackColorInternet=9999CC&BackColorIntranet=FFBB55&BackColorLogged=FFAC75> web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.

<sup>128</sup> Digest, p. 111

<sup>129</sup> A.g.e., p. 112

<sup>130</sup> A.g.e., p. 112

önlemler alınmalıdır. Ayrıca, işverenler istihdama erişimin etkin bir şekilde kullanılmasını sağlayacak ve engellileri, özellikle de endüstriyel bir kazanın ya da mesleki bir hastalığın sonucu olarak kendi istihdamında engelli olan kişileri istihdamda tutacak makul uyum koşullarının gereklilikleriyle ilgili adımları atma yükümlülüğü altındadır.<sup>131</sup>

Komite, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının Madde E'deki ifadeyi çok daha önceden Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde ifade edilen 14. Maddeyle özdeş olarak görmektedir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin Sözleşmenin 14. Maddesiyle ilgili yorumlarında defalarca vurguladığı ve *Thlimmenos* [*Thlimmenos c. Greece* [GC], No. 34369/97, CEDH 2000-IV, §44)] vakasında da belirtildiği üzere eşitlik ilkesi eşitlere eşit şekilde ve eşit olmayanlara eşit olmayan şekilde davranmak anlamını ifade etmektedir.

*“Taraflar durumları önemli farklılıklar içeren kişilere nesnel ve makul bir gerekçeye dayanmayan farklı muameleler yapma başarısızlığına uğradığında, aynı zamanda Sözleşme kapsamında garanti altına alınan haklardan faydalanılmasına karşı ayrımcı olunmaması hakkını da ihlal etmiş olurlar.”*

Diğer bir ifadeyle, demokratik bir toplumda insan farklılığı hem pozitif bir şekilde değerlendirilmeli hem de gerçek ve etkili eşitliği sağlamak için muhakemeye karşılık vermeyi gerektirir. Bu bakımdan Komite Madde E'nin hem doğrudan hem de dolaylı ayrımcılığı yasakladığı fikrindedir. Bu türden dolaylı ayrımcılıklar tüm ilgili farklılıkların olumlu ve makbul görülmesi şeklindeki başarısızlık ya da gerçekten herkese yönelik ve herkes tarafından erişilebilen, herkese açık hakları ve toplu avantajları temin etmeye yönelik yeterli adımları atmadaki başarısızlık nedeniyle ortaya çıkmaktadır. *International Association Autism – Europe – (IAAE) v. France; Complaint No: 13/2002; para.52*

Avrupa Sosyal Şartının engelli kişilerin haklarını koruyan 15. maddesinin 3. paragrafına göre (Madde 15.3), engelin kökenine, doğasına ve engelli kişinin yaşına bakmaksızın engelli kişilerin toplumsal yaşamda bağımsız olma, sosyal bütünleşme ve katılma hakkının etkin bir şekilde kullanılmasını sağlamak üzere, Sözleşmeciler Taraflar, 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 özürülülerin toplumla tam olarak bütünleşmelerini ve toplum yaşamına katılmalarını teşvik etme yükümlülüğü altındadır<sup>132</sup>.

Madde 15.3 tarafından temin edilen engelli kişilerin sosyal bütünleşme hakkı transfere (kara, tren, deniz ve hava), barınmaya (kamusal, sosyal ve özel), kültürel ve boş zaman faaliyetlerine (sosyal ve sportif faaliyetler) erişimi mümkün kılmak için hareket ve iletişime yönelik engellerin kaldırılmasına yönelik uygulanır. Madde 15.3'ün bu amacı aşağıdaki çalışmaların yapılmasını gerektirir:

- Barınma, transfer, telekomünikasyon, kültürel ve boş zaman faaliyet konularında hem kamusal hem de özel alanı kapsayacak şekilde kapsamlı ayrımcılık karşıtı yasaların var olmasını ve hukuk dışı muamelelere uğrayanlar için etkili giderim temin edilmesini;
- Engellilik bağlamında tutarlı politikaların kabul edilmesini: engellilerin tam katılım ve sosyal bütünleşmesi amacına ulaşmaya yönelik onarıcı eylem önlemleri. Bu türden önlemler açık bir şekilde yasal zemine ve düzenlemeye sahip olmalıdır<sup>133</sup>.

### 1.5- Diğer sözleşmeciler tarafların ülkelerinde gelir getirici bir iş edinme hakkı (Madde 18)

Avrupa Sosyal Şartının 18. Maddesine göre, Sözleşmeciler Taraflardan herhangi birinin yurttaşı ikna edici ekonomik ve sosyal nedenlere dayalı sınırlamaya tabi olarak, ikincisinin vatandaşlarıyla eşitlik temelinde, ötekilerden herhangi birinin ülkesinde kazançlı bir işle uğraşma hakkına sahiptir.

<sup>131</sup> A.g.e. p. 113

<sup>132</sup> Ag.e. p. 113

<sup>133</sup> A.g.e. p. 114

Avrupa Sosyal Şatının diğler sözleşmeci tarafların ÷lkelerinde gelir getirici bir iş edinme hakkı koruyan 18. Maddesinin 1. paragrafına göre (Madde 18.1), diğler Sözleşmeci Taraflardan herhangi birinin ÷lkesinde gelir getirici bir iş edinme hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Taraf Devletler, mevcut düzenlemeleri özgürlükçü bir anlayışla uygulamayı garanti ederler<sup>134</sup>.

Avrupa Sosyal Şatının diğler sözleşmeci tarafların ÷lkelerinde gelir getirici bir iş edinme hakkı koruyan 18. Maddesinin 2. paragrafına göre (Madde 18.2), diğler Sözleşmeci Taraflardan herhangi birinin ÷lkesinde gelir getirici bir iş edinme hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Taraf Devletler, yürürlükteki formaliteleri basitleştirmeyi ve çalışan yabancılar ya da onları çalıştıranlar tarafından ödenen resim ve diğler harçları azaltmayı ya da kaldırmayı garanti ederler.<sup>135</sup>

**Sonuç XIX – 1 (Türkiye), 2008<sup>136</sup>:**

**Madde 18: Diğler sözleşmeci tarafların ÷lkelerinde gelir getirici bir iş edinme hakkı**

*Paragraf 2- Formalitelerin basitleştirilmesi ve ödenti ve vergilerin azaltılması*

Komite Türkiye'nin raporunda sağladığı bilgileri dikkate almaktadır.

*İdari FormalitelerÇalışma izni konusu*

*Ücretli iş*

Yabancı çalışanlar çalışma izinleri için başvurularını, bunları daha sonra Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderecek olan, yaşadıkları ya da vatandaşı oldukları ÷lkede bulunan Türk diplomatik temsilcilik ya da konsoloslughuna vermelidirler. Eğer izin verilirse, yabancı işçinin/çalışanın, 90 gün içinde Türkiye'ye giriş vizesi için ve ÷lkeye girişinden itibaren 30 gün içinde İç İşleri Bakanlığı'na oturma izni için başvuruda bulunması gerekmektedir. Eğer yabancı çalışan hâlihazırda Türkiye'de ikamet ediyorsa ve böylelikle oturma izni varsa, bu iznin 6 ay ya da daha fazla süre geçerli olması koşuluyla, çalışanın kendisi ya da işvereni doğrudan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na çalışma izni için başvurabilir.

*Serbest meslek*

Serbest meslek etkinlikleriyle meşgul olma hakkına sahip olmak için, yabancı ÷lke vatandaşlarının Türkiye'de 5 yıl aralıksız yasal olarak ikamet etmiş olmaları gerekmektedir. Bu noktada, Komite, Madde 18§3 altındaki sonucuna başvurmuştur. 4817 No.lu Kanunun yönetmeliğinin 41. maddesi altında, yabancılara, ilk olarak, serbest meslek etkinliği için çalışma izni başvurularının resmi alındısı verilir. Ancak fiili olarak etkinliklerine başlayıp ve bu etkinliği Ticaret Odası'na kaydettirdiklerinde, serbest meslek etkinliği için tam çalışma iznini kazanırlar.

*Yenileme koşulları*

Komite, yabancı çalışanların ya da onların işverenlerinin, çalışma izinlerinin yenilenmesi için, bu iznin süresi dolmadan önce ya da süresi dolduktan sonra en fazla 15 gün içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında başvurabileceklerini belirtmektedir.

*Çalışma ve oturma izni*

Komite, Türkiye'de kazançlı bir işle meşgul olmak isteyen yabancı vatandaşların bir çalışma ve oturma izni almaları gerektiğine işaret etmektedir. Bu noktada, Komite, Şartın 18§1 maddesindeki sonucuna başvurur. Daha önceki sonuçlarında, Komite, iş ve çalışma izinleri için iki yarı başvuru prosedürü bulunduğundan, durumun 18§1maddeyle uyumlu olmadığı sonucuna varmıştı. Yukarıda belirtilen, 4817 No.lu Kanun altında, çalışma izni için başvuruların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında yapılması gerekirken, oturma izni başvurularının İç İşleri Bakanlığında yapılması gerekiyor. Komite, bu durumda referans süresi boyunca hiçbir değişikliğin olmadığını kaydetmiştir. Aynı zamanda, rapor, bu iki prosedürün arasındaki olası ilişkiyle bağlantılı olarak, daha

<sup>134</sup> Digest, p. 125

<sup>135</sup> A.g.e. p. 125

<sup>136</sup> Conclusions XIX – 1 (TURKEY), November 2008, p. 14-15.

önceki sonuçlara dâhil ettiği soruya da cevap vermemiştir. Bu koşullar göz önünde bulundurulduğunda, Komite'nin uyumsuzluk kararını tekrarlamaktan başka şansı yoktur.

#### *Bekleme süreleri*

Çalışma izninin verilmesi ya da yenilenmesi için yapılan başvurular, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından en fazla 90 gün için de incelenmeli ve işleme alınmalıdır. Komite, bu sürenin, yasal olarak Türkiye'de ikamet eden yabancı vatandaşlar için makul bir bekleme süresi olduğunu düşünmektedir. Bununla birlikte, Komite, menşe ülkesinden başvuru yapan yabancı vatandaşların, yasal olarak çalışma hakkını almadan önce ek formaliteleri (örn: giriş vizesi ve sonra oturma izni almak) tamamlamak zorunda olduklarına işaret etmektedir. Bu hususta, Komite yetkililerin hangi süreler içinde giriş vizesi ve oturma izni başvurularını işleme almaları gerektiğini sormaktadır.

#### *Ödentiler ve Diğer Masraflar*

Rapora göre, çalışma izinlerinin verilmesi ve yenilenmesi için ücretler, Harçalar Kanunu'na eklenmiş 6 no.lu ücret tarifesine göre belirlenmektedir. 2007'de, ücret 85 Türk lirası (yaklaşık 44 Euro) idi. Oturma izninin kazançlı bir işle meşgul olmayı gerektirdiğini dikkate alarak, Komite gelecek raporda oturma izni ücretleri hakkında bilgi verilmesini talep etmektedir.

**Sonuç Komite, çalışma ve oturma izinleri için ikili bir başvuru prosedürü bulunduğu gerekçesiyle, Türkiye'deki durumun Şartın 18.2 maddesine uygun olmadığı sonucuna varmıştır.**

Avrupa Sosyal Şatının diğer sözleşmeciler tarafından ülkelerinde gelir getirici bir iş edinme hakkı koruyan 18. Maddesinin 3. paragrafına göre (Madde 18.3), diğer Sözleşmeciler Tarafından herhangi birinin ülkesinde gelir getirici bir iş edinme hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Taraf Devletler, çalışan yabancıların istihdamını düzenleyen mevzuata, bireysel olarak ya da topluca, özgürlük getirmeyi garanti ederler.<sup>137</sup>

#### **Sonuç XIX – 1 (Türkiye), 2008<sup>138</sup>:**

##### *Paragraf 3- Düzenlemelerin serbestleştirilmesi (liberalising)*

Komite, Türkiye'nin raporunda sağladığı bilgiyi dikkate almaktadır.

##### *Ulusal işçi piyasasına erişim*

Komite, işçilere çalışma izninin; işçi piyasasının durumunun, çalışma şartlarındaki değişimlerin, ekonomik eğilimlerin ve sektörel gelişmelerin izin verdiği kadar, verildiğini kaydetmektedir. Komiteye göre, bunlar, yabancı ülke vatandaşlarının işçi piyasasına erişiminin keyfi olarak sınırlandırılması artıran olacak çok genel kriterlerdir. Komite, gelecek raporda, bu kriterlerin nasıl pratiğe uygulandığı ile ilgili bilgiye yer verilmesini talep etmektedir.

Komite, bir serbest-meslek etkinliği ile meşgul olma hakkının alınması için, yabancı ülke vatandaşlarının, aralıksız 5 yıl boyunca Türkiye'de yasal olarak ikamet etmeleri gerektiğine işaret etmektedir. Böylesi herhangi bir etkinliğin Türkiye'nin ekonomik büyümesine katkıda bulunması gerektiğini belirtmektedir. Komite, serbest meslek etkinliği ile uğraşmak isteyen yabancı ülke vatandaşları için beş yıl ikamet gerekliliğinin konulmasının, işçi piyasasına erişimde çok önemli bir sınırlama oluşturduğunu düşünmektedir. Bu gerekliliği hafifletmek için herhangi bir plan olup olmadığını sormaktadır.

##### *İstihdam hakkının kullanılması*

Komite çalışma izinlerinin, başlangıçta, belirli bir etkinlik ve belirli bir işçi için verildiğine işaret etmektedir. Bununla birlikte, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, yabancı ülke vatandaşlarının işlerini yapacakları coğrafi bölgeyi genişletebilir.

Komite, çalışma izinlerinin başlangıçta sadece 1 sene için verildiğini hatırlatır. Bu sürenin sonunda, yabancı işçiler/çalışanlar, aynı işverenle çalışmaları ve aynı etkinlikle meşgul olmaları koşuluyla, izinlerinin iki senelik bir süreç için yenilenmesi için başvurabilirler. Ancak üç sene sonra ve ikinci yenileme için başvurduklarında- üç sene için daha çalışma izni veriliyor- yabancı işçiler/çalışanlar aynı işi yapmaları koşuluyla işverenlerini değiştirebilirler.

<sup>137</sup> Digest, p. 126

<sup>138</sup> Conclusions XIX – 1 (TURKEY), November 2008, p. 16

Komite, toplam altı yıl Türkiye’de çalışmış ya da aralıksız son sekiz yıl Türkiye’de ikamet etmiş bir yabancı ülke vatandaşına, sınırsız süreli/süresiz çalışmaya izin verilebileceğini vurgulamaktadır. Sınırsız süreli/ süresiz çalışma izinleri, bütün meslek ve bütün işverenler için geçerlidir.

Bazı yabancı kategorilerine, özellikle AB vatandaşlarına, yukarıda belirtilen çalışma süresi uzunluğu ya da ikamet gibi koşulları karşılamaksızın, çalışma izni verilebilir.

Komite, yabancı işçilerin/ çalışanların aynı işveren için üç yıl ve aynı etkinlik sektöründe altı yıl çalışmasını şart koşan mevzuatın, Şartın 18§3 maddesi kapsamında serbest (liberal) olarak kabul edilemeyeceği kanaatindedir.

#### *İş kaybının sonuçları*

Rapor, önceki iki sonuçta yer verilen sorulara cevap vermemiştir. Komite, tekrar, işlerini kaybettikten sonra oturma izinleri sona eren yabancı işçilerin/çalışanların yeni bir iş aramalarına yetecek bir süre vermek için izinlerinin uzatılma hakkı olup olmadığını sormaktadır.

#### **Sonuç**

**Komite, ulusal işçi piyasasına erişimi ve çalışma hakkının kullanılmasını belirleyen düzenlemelerin çok kısıtlayıcı olduğu gerekçesiyle, Türkiye’deki durumun Şartın 18§3 maddesiyle uyumlu olmadığı sonucuna varmıştır.**

Avrupa Sosyal Şartının diğer sözleşmeciler tarafından ülkelerinde gelir getirici bir iş edinme hakkı koruyan 18. Maddesinin 4. paragrafına göre (Madde 18.4), diğer Sözleşmeciler tarafından herhangi birinin ülkesinde gelir getirici bir iş edinme hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Taraf Devletler, kendi vatandaşlarının diğer Sözleşmeciler tarafından ülkelerinde gelir getirici bir iş edinmek üzere ülkeden çıkış hakkını tanırlar.<sup>139</sup>

### **1.6- İstihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı (Madde 20)**

Avrupa Sosyal Şartının toplumsal cinsiyet eşitliğini koruyan 20. Maddesine göre, bütün işçiler istihdam ve iş konularında cinsiyete dayalı ayrımcılık olmaksızın eşit fırsat ve eşit muamele görme hakkına sahiptir. Şartın 20. Maddesinin 1. paragrafına göre, istihdam ve iş konularında cinsiyete dayalı ayrımcılık olmaksızın eşit fırsat ve eşit muamele görme hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Taraf, bu hakkı tanımayı ve bunun aşağıdaki alanlarda uygulanmasını sağlamak ve teşvik etmek için uygun önlemler almayı garanti ederler<sup>140</sup>;

- a- İşe giriş, işten çıkarılmaya karşı korunma ve yeniden işe yerleştirilme;
- b- Mesleki yönlendirme, eğitim, yeniden eğitim ve iyileştirme;
- c -İstihdam koşulları ve ücreti de kapsayan çalışma koşulları;
- d- Yükselmeyi de kapsayan meslekte ilerleme.

Avrupa Sosyal Şartının 20. Maddesi, Şarta Ek 1998 Protokolünde de belirtildiği gibi, aşağıdaki şekillerde anlaşılmalıdır<sup>141</sup>:

- 1- Sosyal güvenliğe ilişkin konular kadar, işsizlik yardımı, yaşlılık yardımı ve dul ve yetimlere yapılan yardımlar ile ilgili diğer hükümler, bu Maddenin kapsamı dışında tutulabilir (paragraf 1);
- 2- Özellikle gebelik, loğusa ve doğum sonrası dönem ile ilgili olarak kadının

<sup>139</sup> A.g.e. p. 127

<sup>140</sup> A.g.e. p. 137

<sup>141</sup> A.g.e. p. 137-138

korunmasına ilişkin hükümler, bu Maddenin 1. fıkrasında belirtildiği biçimde ayrımcılık sayılmaz (paragraf 2);

- 3- Bu Maddenin 1. fıkrası, fiili (*de facto*) eşitsizliklerin giderilmesini amaçlayan özel önlemlerin alınmasını engellemez (paragraf 3);
- 4- Nitelikleri ya da yerine getirilme koşulları nedeniyle yalnızca belli bir cinsiyetten olan kişilere ilişkin 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 (paragraf 4).

*Avrupa Roman Hakları Merkezi (ERRC)* tarafından, İtalya'daki Romanların durumuyla ilgili olarak, 28 Temmuz 2004'de İtalya'ya karşı yapılan toplu şikâyet başvurusunda, *ERRC* İtalya'da Romanların barınma hakkıyla ilgili politikalarda ve uygulamalarda, ırksal ayrımcılık ve ırksal tecrit yapıldığını ve söz konusu durumun Gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının aykırı olduğunu ileri sürmüştür. *ERRC* İtalya'da durumun Gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının barınma hakkıyla ilgili 31. Maddesinin tek başına veya Ayrımcılık Yasağıyla ilgili E Maddesiyle birlikte ele alınmasını talep etmiştir. Yapılan başvuruyu inceleyen Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, 6 Aralık 2004'de yapılan başvuruyu kabul edilebilir bulmuştur<sup>142</sup>. Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, 7 Atalık 2005'de *ERRC* tarafından yapılan başvuruyu değerlendirmiş ve Fransa'nın Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 31. Maddesiyle birlikte Bölüm V Madde E'yi ihlal ettiğine karar vermiştir. Komite kararını 21 Aralık 2005'de taraflara ve Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'ne bildirmiştir (No. 27/2005)<sup>143</sup>. Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi kararı 3 Mayıs 2006'da kabul etmiştir (*ResChS(2006)4*)<sup>144</sup>. Kararda, Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, *eşit muameleyle* ilgili olarak şunları söylemiştir:

Benzer şekilde, eşit muamele tüm ilgili farklılıkların olumlu ve makbul görülmesi şeklindeki başarısızlık ya da gerçekten herkese yönelik ve herkes tarafından erişilebilen, herkese açık hakları ve toplu avantajları temin etmeye yönelik yeterli adımları atmadaki başarısızlık nedeniyle ortaya çıkabilen dolaylı ayrımcılıkların yasaklanmasını gerektirmektedir. (*Autism-Europe v. France*, Complaint No. 13/2002, Decision on the merits of 4 November 2003, §52). *European Roma Rights Center (ERRC) v. Italy*, Complaint No. 27/2004, Decision on the merits of 7 December 2005, §20

### 1.7- İş sözleşmesinin sona erdiği durumlarda korunma hakkı (Madde 24)

Avrupa Sosyal Şartının 24. Maddesine göre, bütün çalışanlar iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda korunma hakkına sahiptir. İş akdinin sona ermesi durumunda korunma hakkının etkili bir şekilde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Taraf, aşağıdaki hakların tanınmasını garanti ederler<sup>145</sup>:

a- tüm çalışanların, yetenekleri ya da davranışlarıyla bağlantılı olarak ya da işletmenin, kuruluşun ya da hizmetin işleyişinin gereklerine dayanarak, iş sözleşmelerinin geçerli

<sup>142</sup> *By the European Roma Rights Centre v. Italy*, Complaint No. 27/2004, Decision on Admissibility, The European Committee of Social Rights, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC27Admiss\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC27Admiss_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010

<sup>143</sup> *European Roma Rights Center (ERRC) v. Italy*, Complaint No. 27/2004, Decision on the merits of 7 December 2005, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC27Merits\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC27Merits_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010

<sup>144</sup> *The Committee of Ministers adopted Resolution ResChS(2006)4 on 3 May 2006*, <http://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=996303&Site=CM&BackColorInternet=9999CC&BackColorIntranet=FFBB55&BackColorLogged=FFAC75> web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.

<sup>145</sup> Digest, p. 151.

nedenler olmadan sona erdirilmemesi hakkı;

b- iş sözleşmeleri geçerli bir neden olmaksızın sona erdirilen çalışanların yeterli tazminat ya da diğer uygun yardımlar alma hakkı.

**Sonuç 2005, Kıbrıs, pp. 107–111<sup>146</sup>:** Emeklilik yaşı ile ilgili daynağın uyumluluğuna değer biçebilmek için, Komite bir sonraki raporda aşağıdaki bilgilerin temin edilmesini rica eder:

— Bu hüküm yoluyla emeklilik yaşını temin eden iş sözleşmeleri, toplu sözleşme ve/veya yasa var mıdır?  
— Çalışanlar emeklilik yaşına geldiklerinde otomatik olarak emekli edilmekte midir? Eğer edilmiyorlarsa, bunun yerine getirilmesi için ek bir koşul ya da belirli bir yöntem takip edilmekte midir?

[...]

İşverenlerinin istihdamında 26 hafta boyunca devam eden bir süreyi tamamlamayan çalışanlar adil olmayan bir işten çıkarma olması durumunda herhangi bir tazminat hakkına sahip değildir. Komite, çalışanların altı aylık bir süre boyunca işten çıkarmalara karşı korumadan mahrum bırakılmasını, Madde 24'ün ihlali olarak düşündüğünü bir kere daha hatırlatmak ister. Bu mahrum bırakmanın, çalışanın niteliklerini dikkate almaksızın mevcut olduğu göz önünde bulundurulduğunda, Komite altı aylık preyonu açık bir şekilde matıksız bulmuştur. (Conclusions 2003, Italy, pp. 318-323). Komite, Kıbrıs hukukunun işverenlerinin istihdamında 26 hafta boyunca devam eden bir süreyi tamamlamayan çalışanları, bir işten çıkarma olması durumunda herhangi bir tazminat hakkından mahrum bıraktığına dikkatleri çekmek ister. Bu mahrum bırakmanın, çalışanın niteliklerini dikkate almaksızın mevcut olduğu göz önünde bulundurulduğunda, altı aylık preyonu açık bir şekilde matıksızdır ve durumun Şartın 24. Maddesiyle uyumlu olmadığı düşünülmektedir.

Bu amaçla, Sözleşmeciler Taraf, iş sözleşmesinin geçerli bir neden olmaksızın sona erdirildiğini düşünen çalışanın bağımsız bir organa başvurma hakkını güvence altına almayı garanti ederler. Avrupa Sosyal Şartı'nın iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda korunma hakkını içeren 24. Maddesinin Eki doğrultusunda, Maddenin kapsamı aşağıdaki gibi anlaşılmalıdır<sup>147</sup>:

1- Bu madde bakımından “iş sözleşmesinin sona ermesi” ve “sona erme” terimleri, iş sözleşmesinin 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 sözleşmesinin sona erdirilmesi için geçerli bir neden oluşturmaz:

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, siyasi görüş, ulusal ya da sosyal köken;

<sup>146</sup> *European Committee of Social Rights, Conclusions 2005 (Cyprus)*,

[http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Cyprus2005\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Cyprus2005_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.

<sup>147</sup> Digest, p. 151-152.

e- annelik ya da aile izni;

f- hastalık ya da yaralanma nedeniyle geçici olarak işe gelememe;

4- geçerli bir neden olmaksızın sona erdirilen iş sözleşmelerinden, 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.

### 1.8- İşverenlerinin iflası halinde çalışanların haklarının korunması hakkı (Madde 25)

Avrupa Sosyal Şartının 25. Maddesine göre, bütün çalışanlar işverenlerinin iflası halinde korunması hakkına sahiptir. Çalışanların işverenlerinin iflası halinde korunması hakkının etkili bir şekilde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeci Taraflar, çalışanların istihdam sözleşmesinden ya da istihdam ilişkilerinden kaynaklanan alacak taleplerinin, bir garantör kurum ya da diğer bir etkili koruma biçimiyle güvence altına alınmasını sağlamayı garanti ederler. Avrupa Sosyal Şartının 25. Maddesinin Ek'ine göre bu hak aşağıdaki gibi anlaşılmalıdır<sup>148</sup>:

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;

2- “İflas” tanımının, ulusal mevzuat (hukuk) ve uygulama tarafından yapılması gerektiği;

3- Bu hükmün kapsamına aldığı çalışanların alacak talepleri en azından şunları içermesi:

a- iflas halinden ya da iş akdinin sona ermesinden önceki döneme ilişkin, çalışanların ücret talepleriyle ilgili kanuni süre üç aydan az olmamak üzere imtiyazlı alacak ve sekiz haftadan az olmamak üzere garanti edilmiş alacak niteliğinde olmalıdır;

b- çalışanların, iflas halinin ya da iş akdinin sona ermesinin gerçekleştiği yıl boyunca yapılan çalışmaların sonucu olarak ödenmesi gereken tatil ödemesi talepleri;

c- çalışanların iflas 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.

**Sonuç 2003, Bulgaristan, p. 83<sup>149</sup>**: Komite, çalışanların işle olan ilişkilerinden kaynaklanan tazminatlarının, ipotek yükümlülükleri, malın haciz edilmesi ve iflas masası masraflarından sonra dördüncü sıraya konulduğuna dikkatleri çeker. Komite, bu biçimdeki bir imtiyaz sisteminin, garantör bir kurumun etkin koruma sağlamasıyla aynı şeyi gösterdiğini düşünmemektedir ve bu nedenle durum Şartın 25. Maddesiyle uyumlu değildir.

<sup>148</sup> A.g.e. p. 155.

<sup>149</sup> *European Committee of Social Rights, Conclusions 2003, (Bulgaria)*,

[http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/Bulgaria2004\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/Bulgaria2004_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.



## Grup 2: Sağlık, sosyal güvenlik ve sosyal koruma

### 2.1- Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı (Madde 3)

Avrupa Sosyal Şatının 3. Maddesine göre, tüm çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır. Çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkı “oldukça geniş bir şekilde tanımlanır ve insan haklarının temel ilkelerinden biri olan kişisel bütün hakkından çıkmıştır.” Şart’ın 3. Maddesinin amacı bu nedenle, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 2. Maddesiyle doğrudan ilişkilidir. Madde hem kamu hem de özel sektörü kapsayacak şekilde tüm ekonomiye uygulanır. Madde 3 ile ilişki olarak ulusal durumun uyumluluğunun değerlendirmesi, risklerin yeterli derecede ortadan kaldırılmasının ya da en aza indirilmesinin mümkün olmadığı tehlikeli ya da sağlıksız işlerde çalışanlara ücretli ek izin verilmesini veya bunların çalışma saatlerinin azaltılmasını sağlamayı gerektiren Şartın 2.4. Maddesi kapsamında değerlendirilir<sup>150</sup>.

Avrupa Sosyal Şatının 3. Maddesinin 1. Paragrafına göre, çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkının etkili bir şekilde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Taraflar, işveren ve işçi örgütleriyle danışma içinde, iş 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 garanti altına alırlar. Bu amaç 1961 Şartında yer almamaktadır. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartıyla birlikte kabul edilmiştir. Bununla birlikte, 1961 Şartının 3.3. Maddesi iş sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili olarak işveren ve işçi örgütleriyle danışma içinde olunmasını içermektedir<sup>151</sup>.

*İnsan Hakları için Marangopoulos Vakfı (MFHR)* tarafından, 4 Nisan 2005’de Yunanistan’a karşı yapılan bir toplu şikâyet başvurusunda, *MFHR* Yunanistan’ın Avrupa Sosyal Şatının (1961) Madde 11 (sağlığın korunması hakkı), Madde 2.4 (tehlikeli ve sağlığa zararlı işlerde çalışanlara ek izin verilmesi veya çalışma saatlerinin azaltılması hakkı), Madde 3.1 (güvenlik ve sağlık alanında yasal düzenleme yapmak) ve Madde 3.2 (denetim önlemleriyle bu düzenlemelerin uygulanmasını sağlamak) ile uyumlu olmadığını belirtmiştir. *MFHR*, Yunanistan’da linyit madenlerinin olduğu yerlerde, Devlet’in nüfusun sağlığını ve çevreyi tehlikeye sokacak durumlara cevap verecek ve bu tehlikeleri önleyecek uygun bir strateji geliştirmediğini iddia etmiştir. Ayrıca, linyit madenlerinde çalışanların güvenliğini garanti altına alacak herhangi bir yasak çerçeve bulunmamaktadır ve son olarak çalışma saatlerinin inidirilmesinden ya da ek tatillerden faydalanma hakkı uygulanmamaktadır. Komite, yapılan başvuruyu 10 Ekim 2005 tarihinde kabul edilebilir bulmuştur<sup>152</sup>. Yapılan başvuruyu inceleyen Komite, 6 Aralık 2006’da, Yunanistan’ın Avrupa Sosyal Şatının 2.4, 3.2 ve 11.1, 11.2 ve 11.3 Maddelerini ihlal ettiğine ancak Şartın 3.1 Maddesinin ihlal edilmediğine karar

<sup>150</sup> Digest, p. 33

<sup>151</sup> A.g.e. p. 33

<sup>152</sup> *Marangopoulos Foundation for Human Rights (MFHR) v. Greece*, Complaint No. 30/2005, Decision on Admissibility, The European Committee of Social Rights, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC30Admiss\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC30Admiss_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.

vermiştir<sup>153</sup>. Durumu taraflara bildiren Avrupa Sosyal Haklar Komitesinin kararı, Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi tarafında 16 Ocak 2008’de kabul edilmiştir<sup>154</sup>.

Madde 3 kapsamında Devletin birinci yükümlülüğü mümkün olan en yüksek seviyede güvenli ve sağlıklı çalışma standartları hakkını temin etmektir. Bu maddenin 1. Paragrafı, uluslararası düzenlemeler ve standartlar ve Toplum tarafından belirlenmiş ve bilimsel topluluklar tarafından tanımlanmış risklerin çoğunluğuna karşı önleyici ve koruyucu önlemleri karşılayacak sağlık ve güvenlikle ilgili düzenlemelerin çıkarılmasını gerektirmektedir. *Marangopoulos Foundation for Human Rights ((MFHR) v. Greece, Complaint N° 30/2005, decision on the merits of 6 December 2006, §224*

Avrupa Sosyal Şatının 3. Maddesinin 2. Paragrafına göre, çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkının etkili bir şekilde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Taraflar, işveren ve işçi örgütleriyle danışma içinde, iş güvenliği ve iş sağlığı konularında düzenlemeler yapmayı garanti altına alırlar. Bu hak aynı zamanda 1961 Şartının 3.1. Maddesinde de yer almaktadır. Buna göre bir iş güvenliği ve iş sağlığı politikasının belirlenmesi ve uygulanması eksiksiz bir yasal çerçeveye dayanmalıdır.<sup>155</sup>

Avrupa Sosyal Şatının 3. Maddesinin 3. Paragrafına göre, çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkının etkili bir şekilde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Taraflar, işveren ve işçi örgütleriyle danışma içinde, denetim önlemleri yoluyla söz konusu düzenlemelerin uygulanmasını sağlamayı garanti altına alırlar.<sup>156</sup>

Şartın memnuniyet verici uygulaması, “eğer etkili bir uygulama ve dikkatli bir denetim yoksa, tek başına yasama etkinlikleriyle sağlanamaz.” *International Commission of Jurists (CIJ) v. Portugal, Complaint No. 1/1998, Decision on the merits, 9 September 1999, §32*

Şartı onaylayan Devletler, Madde 20.5<sup>157</sup> kapsamında “ulusal koşullara uygun bir denetim sistemi geliştirmeyi” garanti alırlar. Komite, devletlerin alacağı akliselim bir önlemin sadece kendi denetim sistemlerini nasıl organize edecekleriyle değil aynı zamanda bu sisteme tahsis edecekleri bütçenin ne olacağıyla da ilgili olduğunu düşünmektedir. Bununla birlikte, bu tür servisler işyerlerinde temel sağlık ve güvenlik koruması olduğundan, “düzenli denetlemin minimum sayısı, Madde 3’de koruma altına alınan hakların yararlanıcıları olarak çalışanların muhtemelen en geniş sayısına göre” (Conclusions XIV-2, Belgium, p. 127) ve kaza riskini en aza indirmeye yönelik olmalıdır. Komite, çok az sayıda devleti sağduyulu davrandığını ve denetim hizmetlerinden sorumlu personelin ve yapılan ziyaret sayılarının açık bir şekilde çalışanların sayısı ile ilgili olarak yetersiz olmasından dolayı Şart’ın ihlal edildiğini vurgulamak ister. *Marangopoulos Foundation for Human Rights (MFHR) v. Greece, Complaint n° 30/2005, decision on the merits of 6 December 2006, §229*

Avrupa Sosyal Şatının 3. Maddesinin 4. Paragrafına göre, çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkının etkili bir şekilde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Taraflar, işveren ve işçi örgütleriyle danışma içinde, tüm çalışanlar için, temel önleyici ve danışmanlık işlevlerine sahip iş sağlığı hizmetlerinin geliştirilmesini desteklemeyi garanti ederler. Avrupa Sosyal Şatının 3. Maddesinin 4. Paragrafına Ek’e göre

<sup>153</sup> *Marangopoulos Foundation for Human Rights ((MFHR) v. Greece, Complaint N° 30/2005, decision on the merits of 6 December 2006, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC30Merits\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC30Merits_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.*

<sup>154</sup> *The Committee of Ministers adopted Resolution CM/ResChS(2008)1 on 16 January 2008, <http://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1235523&Site=CM&BackColorInternet=9999CC&BackColorIntranet=FFB55&BackColorLogged=FFAC75> web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.*

<sup>155</sup> A.g.e. p. 35

<sup>156</sup> A.g.e. p. 39

<sup>157</sup> 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı; Bu madde 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nın Bölüm III (Yükümlülükler) Madde A.4 ‘de yer almaktadır.

bu maddenin amaçları açısından bu hizmetlerin işlevleri, örgütlenmesi ve işleyiş koşullarının ulusal yasalar ya da yönetmelikler, toplu sözleşmeler ya da ulusal koşullara uygun diğer araçlarla belirleneceği biçiminde anlaşılır<sup>158</sup>.

Taraf bir Devlet, mevcut kaynakların maksimum kullanımıyla tutarlı bir uzunlukta ve ölçülebilir bir süreçle, makul bir süre içinde Şartın amaçlarına ulaşmaya izin veren önlemleri almak zorundadır. *Association internationale Autisme-Europe (AIAE) v. France, Complaint No. 13/2002, Decision on the merits, 4 November 2003, §53*

## 2.2- Sağlık korunması hakkı (Madde 11)

Avrupa Sosyal Şartının 11. Maddesine göre, herkes ulaşılabilecek en yüksek sağlık düzeyinden yararlanmasını mümkün kılan her türlü önlemlerden faydalanma hakkına sahiptir. Şartın 11. Maddesinde garanti altına alınan sağlığın korunması hakkı, yürürlükteki pratikleri sağlamlaştırmak için tasarlanmış pozitif yükümlülüklerin bir devamını uygulamaya koymak yoluyla – Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin tarafından yapılan bir yorum olarak – Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 3. (işkence ve kötü-muamele yasağı) ve 2. (yaşam hakkı) Maddelerini tamamlamaktadır. Komite her iki sözleşmede içerilen sağlıkla ilgili hakların “insan onurunun temel değer ve aslında – ister Avrupa Sosyal Şartı olsun isterse Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin kapsamında olsun - Avrupa insan hakları hukukunun pozitif özü olması ve sağlık bakımının insan onurunun korunması için bir önkoşul olması” nedeniyle ayrılmaz bir şekilde birbirine bağlı olduğunu vurgulamaktadır. Sözleşmeyle tamamlayıcılık ve Şarta taraf devletlerin gelişen halkası ve diğer uluslararası yapıların günümüzde sağlık korunması ve sağlıklı çevre arasında yaptığı bağlantı birlikte düşünüldüğünde Şartın 11. Maddesi (sağlığın korunması hakkı) sağlıklı bir çevre hakkını içerecek şekilde yorumlanmalıdır<sup>159</sup>.

İnsan onuru temel bir değerdir ve gerçekte ister Avrupa Sosyal Şartı kapsamında olsun ister Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi kapsamında olsun, Avrupa insan hakları hukukunun pozitif özünü oluşturur ve sağlık bakımı insan onurunun korunması için ön koşuldur. *International Federation of Human Rights Leagues (FIDH) v. France, Complaint No. 14/2003, Decision on the merits of 3 November 2004, §31*

Komite, yaşayan bir belge olarak Şart’ın amacının hakları sadece teorik olarak korumak değil aynı zamanda fiili olarak da korumak olduğunu belirtir. (International Commission of Jurists v. Portugal (Complaint No. 1/1998), decision on the merits of 9 September 1999, §32). Bu nedenle Şart’ta yer alan haklar ve özgürlükler bu eğilim ışında yorumlanmalıdır. Komite bundan dolayı Şarta ve diğer uluslararası yapılara taraf devletlerin sağlığın korunması ve sağlıklı çevre arasında giderek artan oranda yaptıkları bağlantıyı dikkate almakta ve Şartın 11 Maddesini (sağlığın korunması hakkı) sağlıklı bir çevre hakkını içerecek şekilde yorumlamaktadır. *Marangopoulos Foundation for Human Rights (MFHR) v. Greece, Complaint n°30/2005, Decision on the merits of 6 December 2006, §§194–195*

Avrupa Sosyal Şartının 11. Maddesinin 1. Paragrafına göre, sağlığın korunması hakkının etkili bir şekilde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeci Taraflar, hem doğrudan hem de kamusal veya özel örgütlerle işbirliği içinde, diğer önlemlerin yanı sıra, sağlığın bozulmasına yol açan nedenleri olabildiğince ortadan kaldırmayı garanti ederler<sup>160</sup>.

<sup>158</sup> A.g.e. p. 41.

<sup>159</sup> A.g.e. p. 81.

<sup>160</sup> A.g.e. p. 81.

**Sonuç: Türkiye, XVII-2, s.13-14<sup>161</sup>:** Avrupa Sosyal Şartının 11.1 maddesi sağlığın korunması hakkının gerçek uygulamasını özellikle Sözleşmeciler Tarafına imkanlar ölçüsünde kötü sağlık koşullarını ortadan kaldırmaya yönelik tedbirler alma ödevi yükleyerek güvenceye almaktadır. Türkiye raporunun incelenmesi sırasında Komite, kırsal kesimde yaşayan halkın sağlık hizmetlerinden yararlanma oranının şok düşük olduğunu; umulan yaşama süresinin görece olarak kısa olduğunu, 1993’de ana ve çocuk sağlığını koruma merkezlerinden yararlanan anne ve çocukların oranının %33 olduğunu ve doğumların %24’ünün tıbbi personel yardımı olmaksızın gerçekleştiğini saptadı. Komite ayrıca doğumlarda anne ölüm oranının denetim dönemi içinde 100.000’de 100 olduğuna dikkat çekti. Komite daha önce aynı konuda 100.000’de 10 oranının bile yüksek olduğunu kabul etmiştir. Bundan başka 0-1 yaş arası bebeklerin ölüm oranı canlı doğan her 1000 bebekte 49,3 idi. Bu rakam öteki Sözleşmeciler Tarafında gözlemlenen 1000 doğum için 4,8 ila 9,3 oranına göre çok fazla yüksekti. (...) Verilerin birlikte değerlendirilmesi ve özellikle anne ve bebek ölümlerinin aşağı çekilmesi için alınan önlemlerin yetersizliği karşısında Komite Türkiye’nin Şart’ın bu hükmünü yeterli biçimde yerine getirmedeği sonucuna varmıştır.

Avrupa Sosyal Şartının 11. Maddesinin 2. Paragrafına göre, sağlığın korunması hakkının etkili bir şekilde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Tarafına, hem doğrudan hem de kamusal veya özel örgütlerle işbirliği içinde, sağlıklı olmayı teşvik etmek ve sağlık konularında kişisel sorumluluk duygusunu geliştirmek üzere eğitim ve danışma hizmetleri sağlamayı garanti ederler<sup>162</sup>.

Avrupa Sosyal Şartının 11. Maddesinin 2. Paragrafına göre, sağlığın korunması hakkının etkili bir şekilde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Tarafına, hem doğrudan hem de kamusal veya özel örgütlerle işbirliği içinde, kazalar açısından olduğu gibi, salgın, yöresel ve diğer hastalıkları olabildiğince önlemek üzere tasarlanmış uygun önlemler almayı garanti ederler<sup>163</sup>.

### 2.3- Sosyal Güvenlik hakkı (Madde 12)

Avrupa Sosyal Şartının 12. Maddesine göre, tüm çalışanlar ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Şartın 12. Maddesinin 1. Paragrafına göre, sosyal güvenlik hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Tarafına, bir sosyal güvenlik sistemi kurmayı veya korumayı garanti altına alırlar<sup>164</sup>.

#### **Sonuç, Türkiye 2009, pp. 21–23<sup>165</sup>: Madde 12 (Sosyal Güvenlik Hakkı)**

*Paragraf 1- Sosyal güvenlik sisteminin varlığı*

Komite Türkiye tarafından sunulan rapordaki bilgileri dikkate almıştır.

Komite adı geçen sürenin (Mayıs 2006) ikinci yarısından bu yana sosyal güvenlik sistemini derin bir şekilde reforme eden yeni yasaların çıkarıldığına dikkatle not etmiştir. Teminata bağlanmış risklerin sayısını etkileyen değişiklikler, farklı kişisel sigorta planları ve faydalardan yararlanma düzeyi aşağıda değerlendirilecektir. Diğer değişiklikler için, Komite Madde 12.3 kapsamındaki değerlendirmesine atıfta bulunacaktır.

*Teminat altındaki riskler, faydaların ve kişisel sigortanın finansmanı*

Komite 2006 reformundan önceki Türk sosyal güvenlik sisteminin bir tanımlaması için önceki Sonuçlarına

<sup>161</sup> Tom Kenny, s. 25. Ayrıca bkz.: European Social Charter, European Committee of Social Rights, *Conclusions XVII-2 (Turkey)*, Articles 7, 11, 14, 17 and 18 of the Charter, 2005, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/TurkeyXVII2\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/TurkeyXVII2_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.

<sup>162</sup> Digest. p. 84.

<sup>163</sup> A.g.e. p. 85.

<sup>164</sup> A.g.e. p. 89.

<sup>165</sup> European Social Charter (revised), European Committee of Social Rights, *Conclusions 2009 (TURKEY)*, pp. 21- 23, January 2010, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Turkey2009\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Turkey2009_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.

(Conclusions XVIII and XVII-1) atıfta bulunur. Özellikle de Sonuç XVIII'da gözlemlediği genel bir aile birimin yokluğunu yeniden hatırlatmak ister. Bu bakımdan Komite Madde 12.1 kapsamında sosyal güvenlik sisteminin takip eden branşlarda nüfusun kayda değer bir oranının korunma altına alınması gerektiğini yeniden hatırlatmak ister: sağlık bakımı, hastalıklar, işsizlik, yaşlılar, iş kazaları, aile ve annelik (Conclusions 2006, Bulgaria). Bundan dolayı Komite, bir sonraki raporda 2006'da başlatılan sistem reformunun, herhangi bir ayrımcılık olmaksızın, özellikle de çocuklar ve yetişkin bağımlılar için, aile desteğinin yeterli düzeyde sağlanmasını güvenceye almak amacıyla yan yardımların sağlanması ve erişilmesi hakkına yönelik olarak gelişmeleri içerip içermediğini bilmek istemektedir.

Komite bunun haricinde Sonuç XVIII'de Türk sosyal güvenlik sisteminin aşağıdaki hususlar nedeniyle Şartla uyumlu olmadığını karara bağladığını yeniden hatırlatmak ister:

- Tüm branşları kapsayan bir sosyal güvenlik sisteminin yokluğu;
- Varolan sosyal güvenlik sisteminin nüfusun önemli bir yüzdesini kapsamaması;
- Mevcut çalışan nüfusun yüksek bir yüzdesinin herhangi bir sosyal güvenlik kapsamında olmaması;

Rapor, sistemin yukarıda adı geçen Sonuç'ta Komite tarafından ifade edilen konuları da içerecek şekilde, pek çok yönden kusurlu olduğunu onaylamaktadır. Doğrusunu söylemek gerekirse, 2006 reformu durumun düzeltilmesine yönelik bir karşılıktır. Bu nedenle Komite, 2005 boyunca ve 2006'nın birinci yarısında Türkiye'deki durumun Şartın 12.1. Maddesiyle uyumlu olmamaya devam ettiğini düşünmektedir. Bununla birlikte Komite aynı zamanda Mayıs 2006'dan beri durumun değiştiğini (bkz. Madde 12.3) onaylamaktadır. Komite reformun amacının, eşit ve sistemin tüm branşlarıyla ilgili olarak aktif/toplam nüfusa yönelik yükseltilmiş sigorta miktarı ve kapsamı sağlamak amacıyla çok sayıda sosyal güvenlik ve sigorta planını düzene koyduğunu belirtir. Özellikle de, Komite söz konusu zamandan sonra aşağıdaki kanunların yürürlüğe girdiğini gözlemlemiştir:

— 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu (Mayıs 2006), üç eski sosyal güvenlik kurumunu, SSK (Sosyal Sigortalar Kurumu), BAĞ-KUR (Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu) ve Emekli Sandığı'nı tek bir Sağlık Güvenlik Kurumu'nda (SGK) birleştirmiştir. Komite rapordan işsizlik sigortasının hala İŞKUR'un (4904 Nolu Kanunla kurulan Türkiye İş Kurumu) yetkisinde olduğunu anlamıştır.

— Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası hakkında 5510 sayılı Kanunun (Ekim 2008), tüm yurttaşlar için zorunlu bir genel sağlık sigortasını yavaş yavaş devreye sokmaktadır (daha fazla detay için bkz. Madde 11.1 ve Madde 12.3).

Türkiye'de toplam ve/veya aktif nüfusun önemli bir oranının her bir branş kapsamında temin edilen yan yardımlarla ilgili olarak etkin bir sosyal güvenlik hakkını garanti altına alıp almadığını değerlendirmek için, Komite sosyal güvenliğin her bir branşının kişisel sigorta miktarını ve kapsamını gösteren yüzdelerle rakamları istemektedir. Raporla bahsedilen ve söz konusu sürenin ikinci yarısı boyunca devam eden köklü bir reformun özel bağlamı talep edilen tüm rakamları içermemektedir. Bununla birlikte, rapor 9. Kalkınma Planının (2007 – 2013) hedefi olarak şunları göstermektedir:

- Sosyal güvenlik sistemi nüfusun tümünü kapsayacak şekilde genişletilmiş olacaktır;
- Sosyal sigortalar sistemi tüm çalışan nüfusu kapsayacak şekilde genişletilmiş ve resmi olmayan istihdam önlenmiş olacaktır.

Komite bir sonraki raporun ilgili güncel rakamları içermesini talep etmektedir. Bu tür rakamların kayda alınması sırasında, her bir branş kapsamında temin edilen yan yardımlarla ilgili olarak etkin bir sosyal güvenlik hakkının garanti edildiği Türkiye'deki kişilerin oranıyla ilgili pozisyon ayrıca saklanmalıdır.

Sistemin finansmanı ile ilgili olarak, Komite toplu fona dayandırılmasının devam ettiğine dikkatleri çeker: Bu (işverenler ve çalışanlar) ve Devlet bütçesi tarafından yapılan katkılarla fonlanmaktadır. Önceki sonuçta (Sonuç XVIII), Komite toplu olmayan katkı oranının yüksek olduğuna dikkatleri çekmiştir. Bundan dolayı, Komite durumun düzeltilmesine yönelik planlanan önlemlerin ne olduğunu bilmek istemektedir. Sosyal güvenlik primi alacaklarının yeniden yapılandırılmasıyla ilgili 5458 Sayılı Kanunun yürürlüğe girmesini takiben Nisan 2006'da ki rapor, zamanında ödenmeyen katkı primlerinin en geç izleyen takvim yılının sonuna kadar ödenmesi gerektiğini bildirmektedir. Komite bunun gerçekleşmesini sağlayacak zorlayıcı önlemlerin ya da mekanizmaların ne olduğunu bilmek istemektedir.

#### *Yan yardımların yeterliliği*

Bir sosyal güvenlik sistemi her bir branş kapsamında temin edilen yan yardımlarla ilgili olarak etkin bir sosyal güvenlik hakkının garanti etmelidir. (Conclusions XIII-4, General Introduction on Article 12). Komite Madde 12.1'in sosyal güvenlik faydalarının yeterli düzeyde olmasını gerektirdiğini bir kere daha hatırlatmak ister. Bu,

gelir değişikliğinin faydaları olduğunda, seviyeleri önceki gelirlere yönelik makul bir oranın yerini alacak nitelikte olmasının sağlanması ve eşit gelirin ortanca değerinin %50'si olarak ve yoksulluk riskinin eşik değeri için Eurostat'ın belirlediği temel üzerinde hesaplanmış olarak tanımlanan yoksulluk değerinin asla altına düşmemesi anlamına gelir. (Conclusions 2006, Bulgaria).

Rapor bazı yan yardımların en az ve en yüksek seviyelerini göstermesine rağmen, yukarıda tanımlandığı haliyle yoksulluk eşliğinin eksikliği, Komitenin bu tür yan yardımların yeterliliğine dair bir değerlendirme yapmasını engellemektedir. Ayrıca Komite, tüm gelir değişikliği faydalarının seviyesi hakkındaki bilginin temin edilmesi gerektiğini tekrarlamak ister. Bu nedenle Komite bir sonraki raporda tüm bu bilgilerin (yoksulluk eşliğinin ve yan yardımların en az seviyesi) temin edilmesini istemektedir. Aynı zamanda, Komite yan yardımların yeterliliğine dair görüşünü ertelemiştir.

#### *Sonuç*

Talep edilen bilgiler elde edilinceye kadar, Komite kararını ertelemiştir.

Avrupa Sosyal Şartının 12. Maddesinin 2. Paragrafına göre, sosyal güvenlik hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeci Taraflar, sosyal güvenlik sistemini Avrupa Sosyal Güvenlik Kodunun onaylanması için gereken düzeyden daha düşük olmamak üzere yeterli bir düzeyde sürdürmeyi garanti altına alırlar<sup>166</sup>.

**Sonuç 2006, İtalya, p.16<sup>167</sup>:** Komite Şartın 12.2. Maddesiyle uyumluluk için taraf devletlerin sosyal güvenlik sisteminin en az altı riske<sup>168</sup> karşı önlemlerinin (yaşlılık her üç Avrupa Sosyal Güvenlik Kodunda önemle yer almıştır) tatmin edici düzeyde olması gerektiğini yeniden hatırlatmak ister, söz konusu süre boyunca İtalya sadece beş riske yönelik tam bir etki temin edebilmiştir.

**Sonuç XIV-1, Finlandiya, p.223<sup>169</sup>:** Komiteye sunulan tüm bilgiler göz önüne alındığında, Finlandiya'nın sosyal güvenlik sisteminin Şartın 12. Maddesinin 2. paragrafının gerekliliklerine uygun olarak en azından ILO'nun 102 Nolu Sözleşmesinin (Sosyal Güvenliğin Askeri Normları Hakkında Sözleşme) onaylanması yeterli görünmektedir.

Avrupa Sosyal Şartının 12. Maddesinin 3. Paragrafına göre, sosyal güvenlik hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeci Taraflar, sosyal güvenlik sistemini giderek daha yüksek bir düzeye çıkarmaya çalışmayı garanti ederler<sup>170</sup>.

**Sonuç XVI-1, Madde 12 Hakkındaki Yorumun Açıklaması, p. 11<sup>171</sup>:** (...) Sosyal güvenlik sisteminin nüfusun çoğunluğunu ve yeni risklerin/yan yardımların ortaya çıkıp çıkmadığını kapsayacak şekilde genişletilmesi yoluyla temin edilen bir korumanın olup olmadığı. (...) Sosyal güvenlik sistemi hakkındaki kısıtlamalar Şartın 31.2. Maddesi kapsamında değerlendirilmelidir. Ekonomik ve demografik unsurların bir sonucu olarak sosyal güvenlik sisteminde değişiklik yapılmasından dolayı Komite, diğer bütün şeylerin yanında sosyal güvenlik sisteminde yapılan herhangi bir değişiklik hakkında aşağıdaki bilgilerin XIII-4 döngüsü kapsamında talep etmektedir:

Değişimin türü (uygulama alanı, ayrılan ödenekler için koşullar, ödenek miktarı, boyutu vb...);

Değişim için gerekçelerin verilmesi (izlenen amaç) ve değişikliklerin ortaya çıktığı sosyal ve ekonomik politikaların çerçevesi;

Başlatılan değişimin boyutu (kategoriler, ilgili insanların sayısı, değişimden önce ve sonra ödeneklerin seviyesi),

<sup>166</sup> Digest, p. 91.

<sup>167</sup> *European Social Charter (revised), European Committee of Social Rights, Conclusions 2006 (Italy)*, p. 16 [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Italy2006\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Italy2006_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.

<sup>168</sup> Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu dokuz konuda risklerin kaldırılması için etkin önlemlerin alınması gerektiğini belirtmektedir. Bu risklerin kaldırılması gerek 1964 tarihli Avrupa Sosyal Güvenlik Kodun'da gerekse, Avrupa Sosyal Kodunun 1990 tarihli gözden geçirilmiş versiyonunda yer almıştır. Dokuz konu şekildedir: tıbbi bakım, hastalık ödemesi, işsizlik sigortası, yaşlılık bakımı, iş kazaları, aile, annelik, sakatlık, yetin/dul yardımı.

<sup>169</sup> Digest, p.276.

<sup>170</sup> A.g.e., p.91.

<sup>171</sup> A.g.e., p. 276.

Yapılan değişikliğin bir sonucu olarak kendisini ihtiyaç içinde bulanlara yönelik sosyal yardım önlemlerinin varlığı (bu bilgi Madde 13 kapsamında temin edilebilir);  
Söz konusu değişiklikler yoluyla elde edilen sonuçlar (değişikliklerin yeterliliği)

Avrupa Sosyal Şatının 12. Maddesinin 4. Paragrafına göre, sosyal güvenlik hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeci Taraflar, uygun ikili veya çok taraflı sözleşmeler akdiyle ya da başka yollarla bu sözleşmelerde yer alan koşullara bağlı olarak, aşağıdaki hususları sağlamak için girişimlerde bulunmayı garanti ederler. Madde 12.4'de yer alan "bu sözleşmelerde yer alan koşullara bağlı olarak" ifadesi, 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. Ayrıca Madde 12.4 aşağıdaki konuları kapsamaktadır<sup>172</sup>.

a- Korunan kişilerin Taraf lkeler 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<sup>173</sup>,

b- Ākit Taraflardan her birinin mevzuatına göre tamamlanan sigorta ve çalışma sürelerinin birleştirilmesi yoluyla sosyal güvenlik haklarının verilmesi, sürdürülmesi ve yeniden başlatılmasını<sup>174</sup>.

**Sonuç 2004, Litvanya, p.370**<sup>175</sup>: Rapor daimi ikametgāh verilmesi üzerine temellenen yan yardımlardan faydalanma hakkına izin vermek için, yabancı bir ülkenin vatandaşının geçmiş beş yıl boyunca kesintisiz bir şekilde Litvanya'da yaşaması gerektiğini onaylamaktadır. Komite, ikametgāh süresi için gerekli olan sürenin, ilgili sosyal güvenlik faydalarına katkıda bulunulan yerlerde Şart'la uyumlu olmadığını düşünmektedir. Ayrıca, Madde 12.4'n eki devletlere vatandaş olmayanlara herhangi bir sigorta katkısından bağımsız olarak yapılan yardımlara ilişkin, belli bir ikamet süresinin tamamlanmasını isteyebileceği konusunda izin vermiş olsa bile, Komite kesintisiz beş yıllık sürenin çok uzun olduğunu düşünmektedir.

## 2.4- Sosyal ve tıbbi yardım hakkı (Madde 13)

Avrupa Sosyal Şatının 13. Maddesine göre, yeterli kaynaklardan yoksun olan herkes, sosyal ve tıbbi yardım alma hakkına sahiptir. Şartın 13. Maddesinin 1. Paragrafına göre, sosyal ve tıbbi yardım hakkının etkili bir şekilde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeci Taraflar, 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 garanti altına alırlar<sup>176</sup>.

<sup>172</sup> A.g.e. p. 92.

<sup>173</sup> A.g.e. p. 92.

<sup>174</sup> A.g.e. p. 94.

<sup>175</sup> *European Social Charter (revised), European Committee of Social Rights, Conclusions 2004, Volume 2* (Italy, Lithuania, Norway, Romania, Slovenia, Sweden) p. 370, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/Year/2004Vol2\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/Year/2004Vol2_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.

<sup>176</sup> Digest, p. 97.

**Sonuç, İtalya<sup>177</sup>: 1)** Sosyal yardım: Şart'ın 13. Maddesinin 1. Paragrafı yeterli kaynaklara sahip olmayan herkesin sosyal güvenlik rejimi çerçevesinde sosyal yardım görmesini güvenceye almaktadır. Komite İtalya'dan gelecek raporunda bölgeler bakımından en alt gelir düzeyi, yardım hakkının tanınması koşulları, ihtiyaç halinin değerlendirilmesinde temel alınan ölçütler, mali kaynakların araştırılması usulleri ve yardımdan yararlananların sayısı konularında daha ayrıntılı bilgi verilmesini istedi. Komite ayrıca bağımsız bir organa başvuru hakkı bulunup bulunmadığını da sordu. **2)** Tıbbi yardım: 13. Maddenin 1. Paragrafı aynı zamanda yeterli geliri olmayan herkese tıbbi yardımı da güvenceye almaktadır. Burada da Komite İtalya'dan gelecek raporunda bu ödevin yerine getirilmesi için alınan önlemler hakkında daha fazla bilgi verilmesini istedi. (...) İtalya'nın bütün bölgelerinde sosyal ve tıbbi yardım hakkının varlığını gösteren bilgilerin bulunmaması karşısında Komite İtalya'nın 13. Maddenin 1. paragrafına uymadığı gerekçesiyle daha önceki olumsuz sonucu yinelemektedir. Ayrıca Komite ChS (94) 4 sayılı bu konuya ilişkin tavsiyenin Bakanlar Komitesi tarafından 14 Aralık 1995 tarihinde kabul edilen ChS (95) 2 sayılı Kararla tekrar İtalya'ya yöneltildiğini öğrenmiş olup gelecek raporda bu konuda alman tedbirlere yer verilmesini istemiştir.

Avrupa Sosyal Şatının 13. Maddesinin 2. Paragrafına göre, sosyal ve tıbbi yardım hakkının etkili bir şekilde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Tarafından, bu tür bir yardım görenlerin, bu nedenle siyasal ve sosyal haklarının kısıtlanmasını önlemeyi garanti altına alırlar.<sup>178</sup>

**İrlanda ve Fransa: Yoksulluk ve seçim hakları<sup>179</sup>:** -Şart'ın 13. Maddesinin 2. Paragrafı sosyal ve tıbbi yardımdan yararlananların sosyal veya siyasal haklarındaki her türlü azalmaya karşı koruma getirmektedir. Avrupa Sosyal Haklar Komitesi kendi ihtiyaçlarını karşılamaya yeterli olmayan kimselere ikinci sınıf vatandaş muamelesi yapılmasına olanak tanıyan mevzuat hükümlerinin yasaklanması konusunu derhal önemsemiştir. Şart'ın bu hükmüne uygunluğunu sağlamak için İrlanda'da yerel seçimler hakkında 1972 tarihli kanunla ve daha önceki mevzuatta yapılan değişikliklerle bu ayrımcılık türüne son vermiştir<sup>180</sup>. Aynı şekilde Fransa'da da sosyal yardım alan kimselerin bazı yerel yönetim seçimlerinde aday olmalarını yasaklayan hükümler kaldırılmıştır<sup>181</sup>.

Avrupa Sosyal Şatının 13. Maddesinin 3. Paragrafına göre, sosyal ve tıbbi yardım hakkının etkili bir şekilde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Tarafından, 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 garanti altına alırlar<sup>182</sup>.

Avrupa Sosyal Şatının 13. Maddesinin 4. Paragrafına göre, sosyal ve tıbbi yardım hakkının etkili bir şekilde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Tarafından, bu

<sup>177</sup> Tom Kenny, s. 25. Ayrıca bkz: European Social Charter (Revised), European Committee of Social Rights, Conclusions 2004 (Italy), pp. 3-4, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Italy2004\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Italy2004_en.pdf) web sitesinde mevcuttur; Ayrıca bkz: European Committee of Social Rights, Conclusions 2006 (Italy), Articles 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 and 20 of the Revised Charter, pp. 19-21, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Italy2006\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Italy2006_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. European Social Charter (revised), European Committee of Social Rights, Conclusions 2009 (ITALY), January 2010, Articles 3, 11, 12, 13, 14, 23 and 30 of the Revised Charter, pp. 25-27, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Italy2009\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Italy2009_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişimler 27.04. 2010.

<sup>178</sup> Digest, p. 102.

<sup>179</sup> Tom Kenny, s. 25.

<sup>180</sup> *European Social Charter (Revised)*, *European Committee of Social Rights, Conclusions 2004 (Ireland)*, p. 21, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Ireland2004\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Ireland2004_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.

<sup>181</sup> *European Social Charter (Revised)*, *European Committee of Social Rights, Conclusions 2004 (France)*, p.26, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/France2004\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/France2004_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.

<sup>182</sup> Digest, p. 103.



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 garanti altına alırlar. 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<sup>183</sup>.

Komite, yasa dışı bir durumda olsalar bile, Taraf bir Devletin topraklarındaki yabancılara yönelik tıbbi yardım temin edilmesini engelleyen yasaların ya da uygulamaların Şart'la ters düştünüğe karar vermiştir. *International Federation of Human Rights Leagues (FIDH) v. France, Complaint No. 14/2003, Decision on the merits of 8 September 2004, §32*

## 2.5- Sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkı (Madde 14)

Avrupa Sosyal Şartının 14. Maddesine göre, herkes sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkına sahiptir. Şartın 14. Maddesinin 1. Paragrafına göre, sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkının etkin bir şekilde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Taraflar, sosyal hizmet yöntemlerinden yararlanarak, toplumda bireylerin ve grupların refah ve gelişmelerine ve sosyal çevreye uyum sağlamalarına katkıda bulunacak hizmetleri teşvik etmeyi ya da sağlamayı garanti altına alırlar<sup>184</sup>.

**Sonuç 2005, Bulgaristan, pp.32-33<sup>185</sup>:** Sosyal hizmet özellikle de danışmanlık, tavsiye, rehabilitasyon ve sosyal acil durum yardımı (barınma evleri), ikametgah yardımı, ev merkezli yardım hizmetlerinin (evin idaresine yardım, kişisel hijyen, sosyal destek, yemek servisi), sosyal hizmet uzmanlarının diğer destek biçimlerini içerir. Çocuk bakımı, çocuk bakıcılığı, ev içi şiddet, aile arabuluculuğu, adaptasyon, manevi ve yatılı çocuk bakımı, çocuk ihmali ile ilgili hizmetler ve yaşlılar için hizmetler 7.10, 16, 17, 23 ve 27 maddelerin öncelikli kapsamında yer alırlar. Sosyal barınma hizmetleri ve evsizlikle mücadeleyle yönelik önlemler Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 31. Maddesinin kapsamında yer alırken, yoksulluk ve sosyal dışlanmayla ilgili koordinasyon önlemleri, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 30. Maddesinin kapsamı altındadır.

Avrupa Sosyal Şartının 14. Maddesinin 2. Paragrafına göre, sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkının etkin bir şekilde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Taraflar, Bireylerin ve gönüllü ya da diğer örgütlerin bu tür hizmetlerin kurulması ve sürdürülmesine katılmalarını özendirmeyle garanti altına alırlar<sup>186</sup>.

**Sonuç 2005, Bulgaristan, pp.37-38<sup>187</sup>:** Madde 14.2 Devletlerin sosyal refah hizmetlerinin kurulmasına yönelik çalışmalar yapan gönüllü topluluklar için destek temin edilmesini gerektirir. Bunun tek bir modelle uygulanması gerekmez ve Devletler bu amaca farklı biçimlerde ulaşabilirler: kamu kuruluşlarıyla ortaklaşa işletilen sosyal hizmet merkezlerinin, özel ilgili ve gönüllü toplulukların kurulmasını yaygınlaştırabilirler ya da belli hizmetlerin tamamen gönüllü sektör tarafından gerçekleştirilmesine izin verebilirler. "Bireysel ve gönüllü ya da diğer örgütlenmeler" 2. paragrafta atıfta bulunulan gönüllü sektörünü, özel bireyleri ve özel şirketleri içerir.

Madde 14.2 aynı zamanda Devletlerin bireyleri ve örgütleri hizmetlerin sağlanmasında rol oynamaları için cesaretlendirmelerini gerektirir. Komite sosyal refah hizmetlerini etkileyen refah politikaları alanındaki sivil toplumla dilaylogun güçlendirilmesine yönelik gerçekleştirilen eylemleri göz önünde bulundurmaktadır. Bu çeşitli sosyal hizmetler ve yardımlar temin eden örgütlerle ilgili sorunlar hakkında faydalanıcıların

<sup>183</sup> A.g.e. p. 104.

<sup>184</sup> A.g.e. p. 107.

<sup>185</sup> *European Social Charter (Revised), European Committee of Social Rights Conclusions 2005 (Bulgaria)*, pp.32-33 [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Bulgaria2005\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Bulgaria2005_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.

<sup>186</sup> Digest, p. 108.

<sup>187</sup> *European Social Charter (Revised), European Committee of Social Rights Conclusions 2005 (Bulgaria)*, pp.37-38 [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Bulgaria2005\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Bulgaria2005_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.

danışmanlığını yaygınlaştırmaya yönelik eylemleri ve aynı zamanda kamu otoritelerinin de temsil edildiği yerlerdeki yapılarda belli kullanıcı gruplarının temsiliyetini yaygınlaştıran eylemleri içerir.

## 2.6- Yaşlıların sosyal korunma hakkı (Madde 23)

Avrupa Sosyal Şartının 23. Maddesine göre, her yaşlı insan sosyal korunma hakkına sahiptir. Şartın 23. Maddesine uygun olarak, yaşlıların sosyal korunma hakkını etkili bir biçimde kullanmalarını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler taraflar, hem doğrudan hem de kamusal veya özel örgütlerle işbirliği yaparak, uygun önlemlerin alınmasını garanti ederler. Söz konusu önlemler özellikle aşağıdaki konuları kapsamaktadır. Ayrıca, aşağıda yer aldığı haliyle, bu maddenin uygulanmasında, “olabildiğince uzun bir süre” terimi, yaşlı kişinin fiziksel, ruhsal ve zihinsel yeteneklerine ilişkindir<sup>188</sup>:

— Aşağıdaki hakların temin edilmesi yoluyla yaşlıların olabildiğince uzun bir süre toplumun tam bir üyesi olmalarını mümkün kılmak:

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

b- yaşlılar için var olan 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 sağlamak.

— Aşağıdaki hakların temin edilmesi yoluyla yaşlıların olabildiğince arzuladıkları ve ehil olarak kendi tanıdıkları muhitlerde bağımsız bir yaşam sürdürebilmelerini ve yaşam biçimlerini özgürce seçebilmelerini mümkün kılmak<sup>189</sup>:

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

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 verilmesi.

**Sonuç XIII-5, Finlandiya, p. 305<sup>190</sup>**: Komite aynı zamanda, yaşlı kişilere yönelik sosyal koruma ve hizmetler ve fonlanması için ulusal harcamaların gelişimi ve düzeyi ve bu koruma ve hizmetlerden faydalanan yaşlı kişilerin sayısı ile ilgili olarak Finlandiya’daki durumun bir değerlendirmesini talep etmektedir.

Ayrıca, Sözleşmeciler Taraflar bu madde kapsamında, Kurumlarda yaşayan yaşlılara, özel yaşamlarına saygı içinde, uygun yardım ve yaşlıların kurumdaki yaşam koşullarına ilişkin kararlara katılımlarını sağlamayı amaçlayan önlemler almayı ya da bunları özendirme garanti altına alırlar.<sup>191</sup>

**Sonuç 2003, Fransa, p. 90<sup>192</sup>**: Yaş temelinde ayrımcılığa karşı yaşlı kişileri koruyan ayrımcılık karşıtı yasal bir düzenlemenin olup olmadığını öğrenmek istemektedir. Komite bazı zamanlarda yaşlı kişilerin karar verme

<sup>188</sup> Digest, p. 148.

<sup>189</sup> A.g.e. p. 149.

<sup>190</sup> Ag.e. p. 229. Ayrıca bkz: European Social Charter (revised), European Committee of Social Rights, Conclusions 2007 (FINLAND), p. 39, December 2007, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Finland2007\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Finland2007_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.

<sup>191</sup> Digest, p. 149.

<sup>192</sup> European Social Charter (revised), European Committee of Social Rights, Conclusions 2003, (France), p. 90, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/France2003\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/France2003_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.

güçlerinin azaldığını ya da bu türden güçlerinin veya kapasitelerinin olmadığını dikkate almaktadır, bundan dolayı Komite söz konusu koşullar altında yaşlı kişilerin “karar vermelerine yardımcı olmak” için bir prosedürün var olup olmadığını bileyi istemektedir. Madde 23.1.b sadece hizmetler ve tesisler hakkında *bilgi* sağlanmasına atıfta bulunmasına rağmen, Komite 23. Maddenin 1b paragrafını hizmetlerin ve tesislerin varoluşuna dayanarak değerlendirme yapmaktadır. Komite sadece bu hizmetler ve tesisler hakkında bilginin temin edilmesiyle değil, aynı zamanda bu hükmü Şartın 14. Maddesiyle karşılaştırarak hizmetlerin ve tesislerin kendisi hakkındaki bilgiyi de inceleyerek karar vermektedir.

## 2.7- Toplumsal dışlanma ve yoksulluğa karşı korunma hakkı (Madde 30)

Avrupa Sosyal Haklar Şartının 30. Maddesine göre, herkes, yoksulluğa ve toplumsal dışlanmaya karşı korunma hakkına sahiptir. Şartın 30. Maddesine uygun olarak, toplumsal dışlanma ve yoksulluğa karşı korunma hakkının etkin bir şekilde korunmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Taraflar,

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, garanti altına alırlar.<sup>193</sup>

**Sonuç 2003, Fransa, p. 118<sup>194</sup>:** Şarta yeni dâhil edilen 30. Maddeye göre, Avrupa Konseyinin üye devletleri yoksulluk ve sosyal dışlanma halinde yaşamayı insan onurunun ihlal edilmesi olarak düşünmektedir.

Toplumsal dışlanma ve yoksulluğa karşı korunma hakkının etkin bir şekilde korunmasını sağlamak amacıyla 30. Madde, Taraf Devletlerin yoksulluk ve dışlanmadan etkilenen kişileri ve sivil toplumu içerecek şekilde ilgili tüm aktörleri kapsayan izleme mekanizmaları kadar, sosyal haklara erişilmesine yönelik engelleri kaldıran ve uygun gelen önleyici tedbirleri ve öncelikleri oluşturan, analitik bir çerçeveden meydana gelecek, kapsamlı ve koordine edilmiş bir yaklaşımı kabul etmelerini gerektirir.

Tedbirler, sosyal haklara özellikle de istihdam, barınma, eğitim ve öğretim, kültür, sosyal ve tıbbi yardıma erişimin yaygınlaştırılması için uygun bir yaklaşımla alınmalıdır. Komite bu listenin yoksulluk ve dışlanma fenomeninin çokboyutluluğuna dikkat etmek zorunda olan tedbir alanlarının hepsini içermediğini vurgulamak ister.

Tedbirler sosyal haklara sahip olmayı, izlenmesini ve uygulanmasını, hizmetlerin ve yan yardımların idaresini ve prosedürlerin iyileştirilmesini, sosyal haklar ve ilgili yan yardımlar ve hizmetler hakkındaki bilgilendirmenin iyileştirilmesini, haklara erişimdeki psikolojik ve sosyo-kültürel engellerle mücadeleyi güçlendirmeli ve gerekli olan yerlerde özellikle de en kırılgan grupları ve bölgeleri hedeflemelidir.

Sonuç olarak, tedbirler ilgili ülkede yoksulluk ve sosyal dışlanmanın boyutu ve doğasına yönelik yeterli nitelik ve nicelikte olmalıdır. Bu bakımdan Komite sistematik bir şekilde ulusal düzeyde uygulanan tanımları ve ölçmeye yönelik yöntemleri ve ana verilerin mevcut hale getirilmesini gözden geçirmektedir.

**Sonuç, 2005, Fransa, p.39<sup>195</sup>:** Komite yoksulluğun kaynak yokluğu nedeniyle mahrumiyet anlamına geldiğini eklemek ister.

Komite, 2009 tarihinde Fransa'ya karşı yapılan bir başvuruda, Gezgin kişilerin oy hakkının sınırlandırılmasıyla ilgili olarak verdiği bir kararda<sup>196</sup> şunları söylemiştir:

<sup>193</sup> Digest, p. 167.

<sup>194</sup> *Conclusion 2003, (France)*, p. 118.

<sup>195</sup> European Social Charter (Revised), European Committee of Social Rights, Conclusions 2005 (FRANCE), p. 39., [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/France2005\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/France2005_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.

<sup>196</sup> Karar hakkında daha detaylı bilgi için **4.7- Konut hakkı (Madde 31)** başlıklı bölüme bakınız (Hakan Ataman).

Kotanın sınırı olarak, Komite 69-3 Nolu Kanunun 8. bölümü kapsamında, belediye tarafından verilen, sabit mesken ya da ikametgah olmasının dolaşım belgesine sahip olanların sayısının toplam belediye nüfusunun %3'den daha fazla olmaması gerektiğini kaydetmiştir. %3'lük kotaya erişildiğinde, Gezginler bir belediyeye dâhil olamamakta ve bu nedenle de oy verememektedir.

Komite oy hakkına sahip kişilerin sadece %3'lük dilimi kapsamasının potansiyel seçmenleri dışladığını düşünmektedir. Komite, Gezgin kişilerin oy verme hakkına erişimiyle ilgili olarak, oldukça düşük seviyedeki bu sınırlamanın ayrımcı muamelelere rehberlik ettiği ve bu nedenle marjinalleşme ve sosyal dışlanmaya imkan tanıdığı görüşündedir. Bu nedenle Komite, Fransa'daki durumun Şartın 30. Maddesiyle (yoksulluk ve sosyal dışlanmaya karşı korunma hakkı) birlikte E maddesinin (ayrımcılık yasağı) ihlali olduğuna karar vermiştir. *European Roma Rights Centre (ERRC) v. France, Compliant No. 51/2008, Decision on the Merits of 19 Ekim 2009, para. 103-104-105.*

### **Grup 3: Çalışanların hakları**

#### **3.1- Adil çalışma koşulları hakkı (Madde 2)**

Avrupa Sosyal Şartının 2. Maddesine göre, tüm çalışanlar adil koşullarda çalışma hakkına sahiptir. Avrupa Sosyal Şartının 2 Maddesinin 1. paragrafına göre, adil çalışma koşullarına sahip olma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere, Sözleşmeciler Taraflar, verimlilik artışı ve ilgili diğer etkenler izin verdiği ölçüde haftalık çalışma süresinin aşamalı olarak azaltılmasını öngören makul günlük ve haftalık çalışma saatleri sağlamayı garanti altına alırlar<sup>197</sup>.

*Fransa İdareciler Sendikası Konfederasyonu (Confédération Française de l'Encadrement CFE-CGC)* tarafından Avrupa Sosyal Haklar Komitesine, 20 Haziran 2000 tarihinde, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 2. Maddesi (adil çalışma koşulları hakkı), 4. Maddesi (adil ücret hakkı), 6. Maddesi (grev hakkını da içerecek şekilde toplu sözleşme hakkı) ve 27. maddesi (ailevi sorumlulukları olan çalışanların fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı) ile ilgili toplu şikâyet başvurusu yapılmıştır. Yapılan başvuruda *CFE-CGC Çalışma Saatlerinin İndirilmesi Hakkındaki Kanunun (Act No. 2000-37 of 19 January 2000 – “Loi Aubry n° 2”)* ikincisinde yer alan idarecilerin çalışma saatleriyle ilgili hükmün, Şartın ilgili hükümlerine aykırı olduğunu ileri sürmüştür. Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, 16 Kasım 2001'de yapılan başvuruyu kabul edilebilir bulmuştur.<sup>198</sup> Yapılan Başvuruyu inceleyen Komite, 6. ve 27. Maddelerle ilgili olarak herhangi bir ihlal bulgulamamıştır. Ancak, Fransa'nın Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının, 2.1. Maddesini ve 4.2. Maddesini ihlal ettiğine karar vermiştir<sup>199</sup>. Karar ilgili taraflara ve Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesine göndermiştir. Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi kararı 26 Mart 2006 tarihinde onaylamıştır<sup>200</sup>.

<sup>197</sup> Digest, p. 27.

<sup>198</sup> *European Committee of Social Rights, Decision on Admissible, Complaint No. 9/2000, 16 November 2001, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC9Admiss\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC9Admiss_en.pdf)* web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.

<sup>199</sup> *Confédération Française de l'Encadrement CFE-CGC v. France, Complaint No. 9/2000, Decision on the merits of 16 November 2001, p. 15, web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.*

[http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC9Merits\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC9Merits_en.pdf)

<sup>200</sup> *The Committee of Ministers adopted Resolution ResChS(2002)4 on 26 March 2002,*

<http://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=271903&Site=CM&BackColorInternet=9999CC&BackColorIntranet=FFBB55&BackColorLogged=FFAC75> web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.

29. Komite çalışma saatleriyle ilgili olarak esnek önlemlerin Şartın ihlali olarak düşünülmemeyeceğini yeniden hatırlatır (özellikle bkz. General Introduction, Conclusions XIV-2, p. 33). Gözden Geçirilmiş Şartla uyumluluğu sağlamak için ulusal yasalar ya da düzenlemeler üç kriteri yerine getirmek zorundadırlar:

- i) Yasalar ya da düzenlemeler makul olmayan günlük ve haftalık çalışma zamanlarının önlemelidir,
- ii) Yasalar ya da düzenlemeler yeterli garantileri temin eden yasal bir çerçeve dâhilinde işletilmelidir,
- iii) Yasalar ya da düzenlemeler çalışma saatlerinin ortalaması hesaplarken makul sürelerle başvurulmasını temin etmelidir

i) Günlük ve haftalık çalışma süresinin uzunluğu

30. Komite yıllık çalışma günleri sisteminin idari çalışanların günlük çalışma süresine herhangi bir sınırlama getirmediğini gözlemlemiştir. Sonuç olarak, uygulamadaki İş Kanununun L 220-1. Maddesi 11 saatlik bir dinlenme süresi hakkı temin etmektedir. Bu hak askıya alınmaz. Bundan dolayı, idari çalışanlar koşulların ne olduğu mesele olmaksızın, yılda en fazla 217 iş günü içinde herhangi bir gün 13 saatten fazla çalışamazlar. Bu günlük limit Gözden Geçirilmiş Şartın 2. Maddesinin 1. paragrafıyla uyumludur.

31. Yıllık iş gübû istemi içinde olduğu kadar haftalık çalışma saatlerine yönelik belirli bir sınırlama bulunmamaktadır. Bu konuda gene haftalık çalışma süresine belirli bir sınırlama getiren İş Kanununun L 221-4. Maddesinde temin edilen en az dinlenme süresi mevcuttur. Haftalık izin süresinin ardışık 35 saat olması gerektiği, koşulların ne olduğu mesele olmaksızın, ilgili idari çalışanların her bir hafta 78 saatten fazla çalışamayacağı anlamına gelir. Komite çalışma süresinin uzunluğunu açık bir şekilde aşırı olduğu görüşündedir ve bundan dolayı Gözden geçirilmiş Sosyal Şartın 2. Maddesinin 1. Paragrafı kapsamında meşrulaştıramayacağını düşünmektedir.

(ii) yeterli garantilerin temin edildiği yasal bir çerçeve

32. Gözden Geçirilmiş Sosyal Şartla uyumluluğu varsaymak için, esnek bir çalışma saati sisteminin, toplu bir iş sözleşmesi yoluyla, işverenlerin ve çalışanların çalışma saatlerini değiştirmeye yönelik sağduyulu olacakları, sınırları net bir şekilde belirlenmiş kesin bir yasal çerçeve içinde işletilmesi gerekir.

33. Mevcut vakada, yıllık çalışma günü sistemi sadece toplu sözleşme temelinde benimsenebilmektedir. Ayrıca, bu tür sözleşmeler ilgili idari çalışanların çalışma süreleri, özellikle de onların günlük çalışma zamanlarını ve iş yüklerini izlemek için işlemleri belirleye yönelik yasa gerektirmektedir.

34. Komite, sosyal partnerlerin toplu iş sözleşmesini açık bir şekilde özgürce yapabilmelerine rağmen, kanunun günlük ya da haftalık en fazla çalışma sınırını temin eden toplu iş sözleşmeleri gerektirmediğini gözlemlemiştir. Yapılan değerlendirme itibarıyla toplu sözleşme yoluyla sağlanan garantiler Madde 2 paragraf 1'le uyumlu olmak için yeterli değildir.

35. Komite ayrıca toplu iş sözleşmelerinin şirketler düzeyinde yapılabileceğini gözlemlemiştir. Belli garantiler temin edilmeksizin, bu şekilde gerçekleşecek olasılık Madde 2 Paragraf 1'le uyumlu değildir. Komite bu bakımdan İş Kanununun L. 132-6. Maddesi kapsamında toplu iş sözleşmesinin tarafları için prosedürün gelişi güzel bir uygulama olması itibarıyla bu türden bir garantiyi temin etmediğini gözlemlemiştir. Sonuç olarak Komite durumun Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 2. Maddesinin 1. Paragrafıyla uyumlu olmadığına karar vermiştir.

(iii) çalışma saatlerinin ortalaması hesaplarken makul sürelerle başvurulması

36. Sosyal Şartla esnek çalışma saatleri sisteminin uyumluluğu belirlerken, Komite çalışma saatlerinin ortalaması hesaplarken kullanılan temel devrenin uzunluğunu göz önünde bulundurmaktadır. (özellikle bkz. General Introduction, Conclusions XIV-2, p. 34).

37. İlk iki kriter hakkında yapılan bulguların ışığında, Komite mevcut vakada üçüncü kriter hakkındaki kararını söylemek zorunda olduğunu düşünmemektedir.

(iv) Sonuç

38. Sonuçta, Komite yıllık çalışma günü sistemiyle ilgili olarak idari çalışanların durumunun, yeterli garantilerin bulunmayışını ve haftalık çalışma süresinin aşırı uzunluğu nedeniyle, Gözden Geçirilmiş Sosyal Şartın 2. Maddesinin 1. Paragrafını ihlal ettiğine karar vermiştir. **Confédération Française de l'Encadrement CFE-CGC v. France, Complaint No. 9/2000, Decision on the merits of 16 November 2001, §§29-38.**

Avrupa Sosyal Şartının 2. Maddesinin 2. paragrafına göre, âdil çalışma koşullarına sahip olma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere, Sözleşmeciler Taraflar, ücretli resmi tatil olanağı sağlamayı garanti altına alırlar<sup>201</sup>.

<sup>201</sup> Digest, p. 28

**Sonuç XVIII-1, Hırvatistan, p.9<sup>202</sup>:** Komite Şartın 2.2 Maddesinin ücretli resmi tatil iznini garanti altına aldığı yeniden hatırlatmak ister. Komite ayrıca bu hükmün ilkesinin, eğer iş ücretli resmi izne rağmen, resmi tatilde çalışmayı gerektiriyorsa, bu durum çalışanların daha fazla çaba harcamasını gerektirdiği için, normal maaşdan daha yüksek bir maaşla telafi edilmesi gerektirdiğini düşünmektedir. Bu bakımdan, resmi tatillerde gerçekleşen çalışmalarda, ek bir ikramiye yoluyla tamamlanmak suretiyle, normal ücretin en az iki katı ödeme yapılmalıdır (normal maaşın %100 fazlası).

Avrupa Sosyal Şartının 2. Maddesinin 3. paragrafına göre, âdil çalışma koşullarına sahip olma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere, Sözleşmeciler Tarafından, en az dört haftalık ücretli yıllık izin sağlamayı garanti altına alırlar<sup>203</sup>.

**Sonuç I, İrlanda<sup>204</sup>:** Komite tarım çalışanlarının yıllık tatillerini önceden bırakmalarına izin veren ve tazminat olarak bir defada toplu ödenme yapılmasını kabul eden yasanın Madde 2.3'ün yorumuyla uyumunu ifade eder.

**Sonuç I, Norveç, İsveç<sup>205</sup>:** İsveç ve Norveç kanunları kapsamında yapılan değerlendirme vasıtasıyla, yıllık izin tam olarak doldurulmayan oniki aylık çalışma süresi doldurulmadan verilmeyebilir, Komite bu durumun Şartla uyumlu olmadığını düşünmektedir.

Avrupa Sosyal Şartının 2. Maddesinin 4. paragrafına göre, âdil çalışma koşullarına sahip olma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere, Sözleşmeciler Tarafından, doğası gereği 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 sağlamak üzere garanti altına alırlar<sup>206</sup>.

Komite, Şartın 2.4. Maddesinin, mesleki sağlık risklerine maruz kalan çalışanlara telafi edici önlemler sağlanmasını gerektirdiğine dikkatleri çekmek ister. Komite Şarta diğer devletler gibi, Yunanistan'ın birkaç yıldır, tek bir tazminat parasından ziyade mesleki riskleri önleyecek ve ortadan kaldırarak bir politika izlediğine farkındadır. Komite bu gelişmenin, Madde 3 (güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı) ve Madde 11 (sağlığın korunması hakkı) ile tutarlılık sağlamak için, Şartın 2.4. Maddesinin yorumunu göz önünde bulundurması gerektirdiğini düşünmektedir. Diğer faktörleri göz önünde bulundurmaksızın, Madde 2.4'ün harfi harfine okunması Şartın ihlal edildiği sonucuna işaret edebilir. **Marangopoulos Foundation for Human Rights ((MFHR) v. Greece, Complaint N° 30/2005, decision on the merits of 6 December 2006, §232-236.**

*Finlandiya Maaşlı Çalışanlar Konfederasyonu (STTK ry) ve Finlandiya Sağlık ve Sosyal Bakım Hizmetleri Sendikası (Tehy ry) tarafından 23 Ekim 2000 tarihinde Finlandiya'ya karşı Avrupa Sosyal Şartının 2.4. Maddesiyle (doğası gereği 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 azaltılması) ilgili olarak bir toplu şikayet başvurusu yapılmıştır. Yapılan başvuruda STTK ry ve Tehy ry çalışmaları sırasında radyasyon tehlikesine maruz kalan hastane personelinin, radyasyona maruz kalmaları nedeniyle özel izin haklarını artık kullanamadıklarını ve bu durumun Şartın 2.4. Maddesini ihlal ettiğini ileri sürmüşlerdir.*

<sup>202</sup> *European Social Charter, European Committee of Social Rights, Conclusions XVIII-1 (Croatia), p.9, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/CroatiaXVIII1\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/CroatiaXVIII1_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.*

<sup>203</sup> Digest, p. 28

<sup>204</sup> A.g.e., p. 199, para.49.

<sup>205</sup> A.g.e., p. 199, para. 51.

<sup>206</sup> A.g.e. p. 29.

Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, yapılan başvuruyu 12 Şubat 2001 tarihinde kabul edilebilir bulmuştur<sup>207</sup>. Yapılan başvuruyu inceleyen Avrupa Sosyal Haklar Komitesi Finlandiya'da söz konusu durumun Avrupa Sosyal Şartının 2.4. Maddesinin ihlali olduğuna karar vermiş ve kararını taraflara ve Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesine 17 Ekim 2001'de bildirmiştir. Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi kararı 21 Şubat 2002'de onaylamıştır<sup>208</sup>.

Bununla birlikte delillerin ışığında, özellikle de Radyolojik Koruma Hakkında Uluslar arası Komisyon'un (ICRP) son tavsiyeleri doğrultusunda, Komite mevcut durumun rayasyona düşük seviyede maruz kalırsa bile bütünüyle güvenli olduğunun ifade edilemeyeceğini düşünmektedir. Komite içtihatında değişiklik yapmak için herhangi bir neden bulamamıştır, yani işin iyonlaştırıcı radyasyona maruz kalmayı içermesi 2. Maddenin 4. Paragrafı kapsamında yer almaktadır. Bundan dolayı, Finlandiya'da sağlık sektöründe işle ilgili radyasyon Şartın 2. Maddesinin 4. Paragrafının ifade ettiği tehlikeli ve sağlıklı olma hali olarak düşünülme zorundadır. Mevcut vakada bu sektörde çalışanlar ek ücretli tatil ya da çalışma saatlerinin azaltılması hakkından yararlanmalıdır. **STTK ry and Tehy ry v. Finland, Complaint No. 10/2000, Decision on the merits of 17 October 2001, §27**

Avrupa Sosyal Şartının 2. Maddesinin 5. paragrafına göre, âdil çalışma koşullarına sahip olma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere, Sözleşmeciler Taraflar, İlgili ülke veya yörenin geleneklerine göre dinlenme günü olarak kabul edilen günle olabildiğince bağdaşmak üzere, haftalık bir dinlenme günü sağlamayı garanti altına alırlar.<sup>209</sup>

Avrupa Sosyal Şartının 2. Maddesinin 6. paragrafına göre, âdil çalışma koşullarına sahip olma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere, Sözleşmeciler Taraflar, çalışanların, derhal ve en geç çalışmaya başladıkları tarihten itibaren iki ay içinde, sözleşmenin ya da iş ilişkisinin asli unsurları hakkında yazılı olarak bilgilendirilmelerini sağlamayı garanti altına alırlar<sup>210</sup>.

**Sonuç 2003, Bulgaristan pp. 28-29<sup>211</sup>**; : Komite, Şartın 2.6. Maddesi kapsamında garanti altına alınan çalışanların yazılı olarak bilgilendirilmesi hakkının en azından sözleşmenin ya da iş ilişkisinin asli unsurlarını kapsamaması gerektiğini düşünmektedir. Bunlar aşağıdaki hususları içermelidir:

- Tarafların kimlikleri;
- Çalışma alanı;
- Sözleşme ya da iş ilişkisinin başlangıç tarihi;
- Sözleşme ya da iş ilişkisinin geçici olduğundurularda, varsayılan süre;
- İşten ayrılırken ödenecek miktar;
- Sözleşme ya da iş ilişkisinin sonlandırılacağı durumlarda sürenin uzunluğunun yazılı ilanı;
- Hizmet karşılığı yapılacak ödeme;
- Çalışanın normak günlük ve haftalık çalışma uzunluğu;
- Uygun olduğu hallerde, çalışanın çalışma koşullarını gösteren toplu sözleşmelere yönelik bir referans.

Avrupa Sosyal Şartının 2. Maddesinin 7. paragrafına göre, âdil çalışma koşullarına sahip olma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere, Sözleşmeciler Taraflar, gece çalışması yapan çalışanların, yaptıkları işin özellikleri göz önünde tutularak alınacak

<sup>207</sup> *The European Committee of Social Rights, Decision On Admissibility, Complaint No. 10/2000, From STTK ry and Tehy ry against Finland, 12 February 2001, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC10Admiss\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC10Admiss_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.*

<sup>208</sup> *The Committee of Ministers adopted Resolution ResChS(2002)2 on 21 February 2002, <http://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=264015&Site=CM&BackColorInternet=9999CC&BackColorIntranet=FFBB55&BackColorLogged=FFAC75> web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.*

<sup>209</sup> Digest, p. 31.

<sup>210</sup> A.g.e. p 31.

<sup>211</sup> *European Social Charter (revised), European Committee of Social Rights, Conclusions 2003, Vol. 1, (Bulgaria, France, Italy), [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/Year/2003Vol1\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/Year/2003Vol1_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.*

önlemlerden yararlanmalarını sağlamayı garanti ederler<sup>212</sup>.

**Sonuç 2003, Romanya, 368**<sup>213</sup>: Çalışanlar üzerinde zihinsel ve fiziksel sıkıntıları da içerecek şekilde, geçeleri çalışılan alanların özel zorlukları göz önünde bulundurulduğunda, Komite Şartın 2.7. Maddesi kapsamında temin edilen özelliklerin en az aşağıdaki gibi olması gerektiğini düşünmektedir:

— Gece çalışanların önceden kontrollerini de içerecek şekilde, düzenli tıbbi kontrol;

— Gündüz çalışmaya geçiş için olasılıkların temin edilmesi;

— Gece çalışmasına giriş, gece çalışmanın koşulları ve gece çalışmanın özel durumları ile çalışanların ihtiyaçlarını uyumlu hale getirmek için uygun önlemlerin alınması hakkında çalışanların temsilcileriyle sürekli danışma hali.

### 3.2- Adil bir ücret hakkı (Madde 4)

Avrupa Sosyal Şartının 4. Maddesine göre, tüm çalışanlar kendilerine ve ailelerine, iyi bir yaşam standardını sağlamaya yetecek, adil bir ücret hakkına sahiptir. Avrupa Sosyal Şartının 4 Maddesinin 1. paragrafına göre, adil bir ücret hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Tarafından, çalışanların kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı garanti altına alırlar<sup>214</sup>.

**Sonuç XIV-2, Madde 4.1 Hakkındaki Yorumun Açıklaması**<sup>215</sup>: Komite V. Sonuç raporunda, en düşük ücretin belirlenmesi için Avrupa Konseyi tarafından kurulmuş ılımlı eşik ve OECD tarafından uygulanan istatistiksel çalışmalar üzerinde temellenen bir değerlendirme yöntemini kabul etmiştir. Bu yöntemin temel öncülü genel olarak önemli derecede toplumun gerisinde kalan ücretlerin yeterli ya da adil olarak düşünülmemeyeceğidir. Bu nedenle ücretin yeterli olabilmesi için belli bir ülkede ulusal ortalama ücretin en az %68'i olması gerekir. Bununla birlikte, eğer en düşük ücret bu seviyenin altına düşerse, Komite aile ve barınma faydalarını içerecek şekilde doyurucu sosyal faydalar, vergiler gibi belli telafi edici faktörleri hesaba katmıştır. (see Conclusions V, pp. 25-26).

Avrupa Sosyal Şartının 4 Maddesinin 2. paragrafına göre, adil bir ücret hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Tarafından, özel durumlara ilişkin istisnalar dışında, çalışanların fazla mesai karşılığında zamlı ücret alma hakkına sahip olduklarını tanımayı garanti altına alırlar<sup>216</sup>.

Komite, esnek çalışma zamanı sistemi ve yıllık çalışma günü sisteminin kapsamında yer alan idarecilerin çalışmış oldukları saatlerin hesaplanmasının, söz konusu saatlerin anormal bir şekilde yüksek oranda olması nedeniyle karşılığının verilemeyeceğini düşünmektedir. Bu koşullar altında bir yıllık periyodun refransı aşırıdır. Bundan dolayı, söz konusu durum Şartın 4. Maddesinin 2. Paragrafıyla ters düşmektedir. **Confédération Française de l'Encadrement CFE-CGC v. France, Complaint No. 9/2000, Decision on the merits of 16 November 2001, §45**

Avrupa Sosyal Şartının 4 Maddesinin 3. paragrafına göre, adil bir ücret hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Tarafından, çalışan erkekler ile kadınların eşit işe eşit ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı garanti altına alırlar<sup>217</sup>.

<sup>212</sup> Digest, p. 32.

<sup>213</sup> *European Social Charter (revised)*, European Committee of Social Rights, *Conclusions 2003*, Vol. 2 (Romania, Slovenia, Sweden), p. 368,

[http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/Year/2003Vol2\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/Year/2003Vol2_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.

<sup>214</sup> Digest, p. 43

<sup>215</sup> A.g.e. p. 218.

<sup>216</sup> A.g.e. p. 44.

<sup>217</sup> A.g.e. p. 45.



**Sonuç XIII-5, Ek Protokolün 1.Maddesinin Hakkında Yorumun Açıklaması**<sup>218</sup>: Şartın Ek Protokolünün 1. Maddesi hakkındaki genel gözlemini yeniden hatırlatarak (Conclusions XIII-3, p. 429), Komite bu hükmün ardından gelen hakların ve yükümlülüklerin aynı zamanda Şartın kendi hükümlerinin alanı içinde, özellikle de 1. Maddenin 2. paragrafının ve 4. Maddenin 3. paragrafının kapsamında yer aldığına dikkatleri çekmek ister. Sözleşmeciler için yükümlülüklerin ardından gelen tüm üç hüküm aşağıdaki hususları kapsamaktadır:  
-Yasalarda ilgili hakların resmen ilan edilmesi;  
-İlgili hakların etkililiğini temin etmek için yasal önlemlerin alınması;  
-Bu hakların uygulanması için önlemlerin alınması ve aktif politikaların tanımlanması ve böylece ilgili hakların pratiğe geçirilmesi.

**Avusturya** – Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, Avusturya'daki durumun Avrupa Sosyal Şartı'nın eşit deşerdeki iş için kadın ve erkekler arasında eşit ücret öngören kuralına uygun olmadığı saptaması üzerine, Avusturya Hükümeti 1979'da muamele eşitliği hakkında kanun çıkarmıştır. Böylece Şart'ın 4. maddesinin 3. paragrafı ile uyum sağlanmıştır. Bununla birlikte yeni kanun beş kişiden fazla işçi çalıştırmayan işyerlerinde ücrette eşitlik istemi üzerine yapılan işten çıkartmayı güvence altına almamıştır. Bağımsız Uzmanlar Komitesi'nin bu durumu sonuçlarında belirtmesi üzerine Avusturya Hükümeti anılan kanunda değişiklik yaparak bu tür işletmeleri de kapsam içine almıştır. Ancak, 2003 ve 2007 raporların Avusturya hükümetinin hali hazırda eksikliklerinin bulunduğunu tespit etmiş ve durumun Avrupa Sosyal Şartı ile uyumlu olmadığına karar vermiştir.<sup>219</sup>

Avrupa Sosyal Şartının 4 Maddesinin 4. paragrafına göre, adil bir ücret hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler, tüm çalışanların, işlerine son verilmeden önce makul bir bildirim süresi verilmesi hakkını tanımayı garanti altına alırlar<sup>220</sup>.

**Sonuç XIV-2, İrlanda**<sup>221</sup> : On ve onbeş sene arasında hizmet veren çalışanlar an az altı haftalık bir hakka (işlerine son verilmeden önce bildirim) sahiptirler. Komite bu sürenin, ilgili hizmet uzunluğu göz önünde bulundurulduğunda makul bir süre olmadığı görüşündedir. (...) Onbeş seneden fazla hizmet veren çalışanlar an az sekiz haftalık bir hakka (işlerine son verilmeden önce bildirim) sahiptirler. Komite bu tür bir hizmet süresinin uzunluğu göz önünde bulundurulduğunda bildirim süresi için sürenin sekiz haftadan daha fazla olması gerektiğini düşünmektedir.

Avrupa Sosyal Şartının 4 Maddesinin 5. paragrafına göre, adil bir ücret hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler, 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<sup>222</sup>.

**Sonuç XI-1, Yunanistan**<sup>223</sup>: Komite aynı zamanda, kanunun işverenlere çalışanların neden olduğu kasti zararları karşılamak için ücretlerinden kesinti yapmalarına izin verdiğini belirlemiştir. Komite, bir sonraki raporda bu durumun bir çalışanın kendisini ve ailesini geçindirmek için ihtiyaç duyduğu asgari geliri nasıl garanti ettiğinin gösterilmesini istemektedir.

<sup>218</sup> A.g.e., p. 221.

<sup>219</sup> Tom Kenny, s. 22, Ayrıca bkz. *European Social Charter (Revised)*, *European Committee of Social Rights, Conclusions 2003, (Austria)*, p. 17-20, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/AustriaXVI2\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/AustriaXVI2_en.pdf), web sitesinde mevcuttur. *Conclusions 2007, (Austria)*, p. 9-12, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/AustriaXVIII2\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/AustriaXVIII2_en.pdf) web sitesinde mevcuttur Son erişimler 27.04.2010.

<sup>220</sup> Digest, p. 46.

<sup>221</sup> Ag.e., p. 224, para. 140-141.

<sup>222</sup> A.g.e. p. 47

<sup>223</sup> A.g.e., p. 224. para. 143.

**Sonuç 2005, Norveç, p.19<sup>224</sup>**: 1961 Şartı kapsamındaki önceki raporlar ve Norveç raporunda temin edilen bilgiler temelinde, Komite, çalışanların maaşlarından yapılacak kesintinin sınırlarını belirleme hakkında vazgeçebileceğini öngören durumun değiştirilmemiş olması nedeniyle, daha öncede olduğu gibi durumun Şartla uyumlu olmadığını düşünmektedir. Bu nedenle Komite, Norveç'teki durumun Şartın 4.5. Maddesiyle uyumlu olmadığı sonucuna varmıştır.

### 3.3- Örgütlenme hakkı (Madde 5)

Avrupa Sosyal Şartının 5. Maddesine göre, işverenler ve çalışanlar kendi ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için ulusal ya da uluslararası düzeyde örgütlenme hakkına sahiptir. 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, Sözleşmeciler Tarafından, ulusal yasanın bu özgürlüğü zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi garanti altına alırlar. 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<sup>225</sup>.

**Sonuç XII-2, Almanya, p. 98<sup>226</sup>**: Madde 5 sadece işçilerin bir sendikaya katılma hakkını değil aynı zamanda "çalışanların ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak" için temel olan etkili faaliyetler gerçekleştirebilecekleri ve örgürce örgütleyebilecekleri bir sendika hakkını koruma altına almıştır.

### 3.4- Toplu pazarlık hakkı (Madde 6)

Avrupa Sosyal Şartının 6. Maddesine göre, tüm çalışanlar, toplu pazarlık hakkına sahiptir. Avrupa Sosyal Şartının 6. Maddesinin 1. Paragrafına göre toplu pazarlık hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Devletler, çalışanlar ve işverenler arasındaki ortak görüşmeleri teşvik etmeyi garanti altına alırlar.<sup>227</sup>

Komite Madde 6.1'in anlamını, Devletin sendika ve işveren örgütleri arasındaki müzakereyi cesaretlendirecek olumlu adımları atmak zorunda olduğu şeklinde yorumlamaktadır. Eğer müzakere kendiliğinden gerçekleşmiyorsa, Devlet daimi bir yapı kurmalı ve sendikaların ve işveren örgütlerinin eşit ve birlikte temsil edildiği düzenleme yapmalıdır. (Conclusions XVI-2, Hungary, pp. 408-409) *Centrale générale des services publics (CGSP) v. Belgium, Complaint No. 25/2004, Decision on the merits of 9 May 2005, para. 41<sup>228</sup>*

Avrupa Sosyal Şartının 6. Maddesinin 2. Paragrafına göre toplu pazarlık hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Devletler, 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 garanti altına alırlar.<sup>229</sup>

<sup>224</sup> *European Social Charter (Revised), European Committee of Social Rights, Conclusions 2005 (Norway)*, Articles 1, 2, 3, 4, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 17, 21, 22, 23, 24, 25, 27, 30 and 31 of the Revised Charter, p. 19, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Norway2005\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Norway2005_en.pdf) web sitesinde mevcuttur Son erişim 27.04.2010.

<sup>225</sup> Digest, p. 49

<sup>226</sup> A.g.e. p. 228. para. 158.

<sup>227</sup> A.g.e., p. 53.

<sup>228</sup> *Centrale générale des services publics (CGSP) v. Belgium, Complaint No. 25/2004, Decision on the merits of 9 May 2005, para. 41*, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC25Merits\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC25Merits_en.pdf) web sitesinde mevcuttur Son erişim 27.04.2010.

<sup>229</sup> Digest, p. 54

Öncelikli bir mesele olarak, Komite, eğer mümkünse sıradan toplu sözleşme kapsamının devlet memurlarına uygulanabileceğini, bunun kanunla belirlenen düzenlemelere tabi olabileceğini yeniden hatırlatmak ister. Bununla birlikte, söz konusu devlet memurları kendilerine uygun usullerin belirlenmesiyle doğrudan alakalı herhangi bir süreçte katılma hakkını daima elinde bulundurur. **European Council of Police Trade Unions (CESP) v. Portugal, Complaint No. 11/2001, Decision on the merits of 21 May 2002, para. 58**<sup>230</sup>

Avrupa Sosyal Şartının 6. Maddesinin 3. Paragrafına göre toplu pazarlık hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeci Devletler, iş uyuşmazlıklarının çözümü için uygun uzlaştırma ve isteğe bağlı hakemlik sisteminin kurulmasını ve işletilmesini teşvik etmeyi garanti ederler<sup>231</sup>.

**Sonuç XIV-1, İzlanda, p. 388**<sup>232</sup>: Ayrıca, Komite, arabuluculuk sisteminin bağımsız olması gerektiği ve arabuluculuk sisteminin bağımsız kararlarının yasal kriterler yoluyla önceden belirlenemeyeceği hakkındaki ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesinin görüşünü paylaşmaktadır.

Avrupa Sosyal Şartının 6. Maddesinin 4. Paragrafına göre toplu pazarlık hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeci Devletler, menfaat uyuşmazlığı durumunda çalışanların ve işverenlerin, daha önce yapılan toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülüklerle bağlı olmak koşuluyla grev hakkı dahil, toplu eylem hakkını tanırlar<sup>233</sup>.

*Bulgaristan Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu (CITUB), İşçi Konfederasyonu "Podkrepa" ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC-CES)* tarafından, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 6.4. Maddesiyle ilgili olarak, Bulgaristan'a karşı 16 Haziran 2005'de yapılan toplu şikayet başvurusunda, *CITUB, "Podkrepa" ve ETUC-CES* Bulgaristan'daki pek çok ekonomik sektörde grev hakkının kısıtlandığını ve bu nedenle Şartın ihlal edildiğini ileri sürmüşlerdir. Avrupa Sosyal Haklar Komitesi başvuruyu 7 Kasım 2005'de kabul edilebilir bulmuştur<sup>234</sup>. Yapılan başvuruyu inceleyen Komite, 29 Kasım 2006'de Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 6.4. Maddesinin ihlal edildiğine karar vermiş ve kararını Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesine ve ilgili taraflara bildirmiştir<sup>235</sup>.

Komite, Gözden Geçirilmiş Şartın 6.4. Maddesinin içerdiği grev hakkının kesin bir hak olmadığını ve sınırlandırılabilirliğini, ancak belli iş kategorilerine ya da belli sektörlerle yönelik herhangi bir grev hakkı sınırlamasının sadece Gözden Geçirilmiş Şartın G Maddesinde belirtilen durumların yerine gelmesi durumunda Gözden Geçirilmiş Şartın 6.4. Maddesiyle uyum içinde olabileceğini yeniden hatırlatmak ister. Bu nedenle, herhangi bir sınırlama (i) kanun tarafından açıkça belirtilmiş olmalı (ii) meşru bir amacın peşinden gitmeli, örneğin kamu yararını, ulusal güvenliği, halkın sağlığını ya da ahlakın korunmasını hedeflemeli (iii) bu

<sup>230</sup> *European Council of Police Trade Unions (CESP) v. Portugal, Complaint No. 11/2001, Decision on the merits of 21 May 2002, para. 58*, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/Complaints\\_en-pdf-1.gif](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/Complaints_en-pdf-1.gif) web sitesinde mevcuttur Son erişim 27.04.2010.

<sup>231</sup> Digest, p. 54.

<sup>232</sup> A.g.e., p 233, para. 187.

<sup>233</sup> A.g.e. p. 55.

<sup>234</sup> *Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria (CITUB), Confederation of Labour "Podkrepa" and European Trade Union Confederation (CES) v. Bulgaria, Complaint n° 32/2005, Decision on Admissibility, 7 November 2005*, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC32Admiss\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC32Admiss_en.pdf) web sitesinde mevcuttur Son erişim 27.04.2010.

<sup>235</sup> *Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria (CITUB), Confederation of Labour "Podkrepa" and European Trade Union Confederation (CES) v. Bulgaria, Complaint n° 32/2005, Decision on the merits of 16 October 2006, para. 24;44-47*, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC32Merits\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC32Merits_en.pdf) web sitesinde mevcuttur Son erişim 27.04.2010.

amaçların yerine getirilmesi demokratik bir toplumun zorunluluğu olmalı, örneğin sınırlama peşine düşülen meşru amaçla orantılı olmalı (bkz Conclusions I, Statement of Interpretation of Article 6§4, p. 38).

(...)

İlk olarak, Komite Sivil Hizmetler Yasası Bölüm 47'nin tüm devlet memurlarının semboller, kol bantları, rozet ya da protesto flamaları giymeleri veya göstermeleriyle ilgili olarak toplu eylem pratiklerine sınırlama getirdiğini gözlemlemiştir. Bu nedenle devlet memurları kanunun sınırladığı grev ve toplu iş bırakma hakkı ile değil, sadece sembolik bir eylemde bulunmuşlardır. Komite bu sınırlamanın tüm devlet memurları için grev hakkının bütünüyle elden aldığını bulgulamıştır.

İkincisi belli kategorideki devlet memurlarının, örneğin söz konusu devlet memurlarının görev ve işlevleri Madde G'nin öngördüğü anlamda meşru bir amaca hizmet edecek şekilde başkalarının haklarını, ulusal güvenliği, kamu yararını doğrudan etkileyecek sorumluluk düzeyine veya yapıya sahipse, grev hakkının sınırlandırılabilceğini yeniden hatırlatmak ister. (bkz. Conclusions I, Statement of Interpretation, pp. 38-39).

Bununla birlikte, Komite, görevlerine ve işlevlerine bakmaksızın tüm devlet memurlarının grev hakkını kullanmasının yasaklanmasıyla, izlenilen meşru amaçlar arasında makul bir orantılılık ilişkisinin olmadığını gözlemlemiştir. Bundan dolayı, bu türden bir sınırlama Madde G'nin öngördüğü anlamda demokratik bir toplumda zorunlu olduğu şeklinde düşünülemez.

Bundan dolayı, Komite, tüm devlet memurları için genel olarak grev hakkını yasağının, Gözden Geçirilmiş Şartın 6.4 Maddesini ihlal ettiğine karar vermiştir. **Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria (CITUB), Confederation of Labour "Podkrepa" and European Trade Union Confederation (CES) v. Bulgaria, Complaint n° 32/2005, Decision on the merits of 16 October 2006, para. 24; 44-47**

### 3.5- Bilgilendirilme ve danışılma hakkı (Madde 21)

Avrupa Sosyal Şartının 21. Maddesine göre tüm çalışanlar bilgilendirilme ve danışılma hakkına sahiptir. Avrupa Sosyal Şartının 21. Maddesine göre, 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 tâbi 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 garanti altına alırlar<sup>236</sup>.

Avrupa Sosyal Şartının 21. Maddesi, Avrupa Sosyal Şartına Ek 1998 protokolünün 2. maddesiyle aynı içeriği karşılamaktadır. Ayrıca Avrupa Sosyal Şartının 21. ve 22. maddelerinde kullanılan terimler aşağıdaki gibi anlaşılmalıdır:

**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 düzenleyici işlemlerin 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, kazanç elde etmek üzere hizmet üretmek ya da sağlamak için oluşturulmuş ve kendi pazar politikasını belirleme gücü olan maddi ve maddi olmayan bileşenler bütününe belirtir biçimde anlaşılır.

**4** Dinsel toplulukların ve bunların kurumlarının, bu kurumlar 3. fıkra anlamında işletme olsalar bile, bu maddelerin uygulanma alanının dışında bırakılabileceğine karar verilmiştir. 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

<sup>236</sup> Digest, p. 143.

**bırakılabilirler.**

**5 Bir Devlette, 2 ve 3. Maddelerde yer alan haklar işletmenin çeşitli kuruluşlarında kullanıldığı zaman, ilgili Taraf bu hükümlerden doğan yükümlülükleri yerine getirmiş sayılır.**

**6 Taraflar, ulusal mevzuat ya da uygulama tarafından belirlenecek, belirli bir sayıdan daha az çalışanı istihdam eden işletmeleri bu Maddelerin uygulama alanları dışında tutabilirler<sup>237</sup>.**

**Sonuç 2005, Litvanya, 378<sup>238</sup>:** Komite diğer zorlayıcı önlemlerin olup olmadığını ve çalışanların ya da çalışanların temsilcilerinin bir ihlal vakasının yaşanması durumunda tazminat hakkına sahip olup olmadıkları hakkında bilgi verilmesini talep etmektedir.

### **3.6- Çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkı (Madde 22)**

Avrupa Sosyal Şartının 22. Maddesine göre, çalışanlar çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkına sahiptir. Avrupa Sosyal Şartının 22. Maddesine göre, çalışanların işletmede çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma haklarını etkili bir biçimde kullanmalarını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Taraflar, 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 özendirme garanti altına alırlar<sup>239</sup>.

Avrupa Sosyal Şartının 22. Maddesi, Avrupa Sosyal Şartına Ek 1998 protokolünün 3. maddesiyle aynı içeriği karşılamaktadır. Ayrıca Avrupa Sosyal Şartının 22. Maddesi'ne ek olarak;

**1- Bu hüküm, ne Devletlerin işyerlerinde sağlık ve güvenlik ile ilgili düzenlemeler yapma yükümlülüğü ve yetkisini ne de bunların uygulanmasını izlemekle görevli organların yetki ve sorumluluklarını etkiler.**  
**2- “Sosyal ve sosyo-kültürel hizmet ve olanaklar” terimleri, bazı işletmelerin çalışanlara sağladığı sosyal yardım, spor alanları, emzirme odaları, kütüphaneler, çocuklar için tatil kampları vb. gibi sosyal ve ya da kültürel olanakları belirtir biçimde anlaşılır<sup>240</sup>.**

**Sonuç 2003, Bulgaristan, p. 75<sup>241</sup>:** Komite, aşağıda bahsedilen hükümler kapsamında yükümlülüklerini ihlal eden işverenlerin cezai önlemlerle karşılaşabileceğine dikkatleri çekmek ister. Komite çalışanların ya da çalışan

<sup>237</sup> A.g.e. p. 144 – 145.

<sup>238</sup> *European Social Charter (Revised), European Committee of Social Rights, Conclusions 2005 (Lithuania)*, p. 378, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Lithuania2005\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Lithuania2005_en.pdf) web sitesinde mevcuttur Son erişim 27.04.2010.

<sup>239</sup> Digest, p. 145.

<sup>240</sup> A.g.e. p. 146.

<sup>241</sup> *European Social Charter (revised), European Committee of Social Rights, Conclusions 2003*, Vol. 1, (Bulgaria, France, Italy), p. 75, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/Year/2003Vol1\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/Year/2003Vol1_en.pdf) web sitesinde mevcuttur Son erişim 27.04.2010.

temsilcilerinin haklarının ihlal edildiği yerlerde yetkili otoritelere şikâyet hakkının ya da yetki bir mahkeme önünde dava açma haklarının olup olmadığını bilmek istemektedir.

### 3.7- Onurlu çalışma hakkı (Madde 26)

Avrupa Sosyal Şartının 26. Maddesine göre, tüm çalışanların onurlu bir şekilde çalışmaya hakkı vardır. Avrupa Sosyal Şartının 26. Maddesinin 1. Paragrafına göre, tüm çalışanların onurlu çalışma haklarının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Tarafından, işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak, çalışanların işyerinde ya da işle bağlantılı cinsel taciz konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunun engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı garanti ederler.

**Sonuç 2003, Slovenya, p. 537<sup>242</sup>**: Komite ayrıca, yargı sürecine dair bir bakış açısından hareketle, çalışanın etkin bir şekilde korunmasının, yargıcın ya da yargıçların kişisel görüşleri ve aksi ispat edilmedikçe iddiayı ispata yeterli ve geçerli olan delile dair mağdurun yararına karara varan bir mahkeme için ispat yükünün belli bir dereceye kadar yer değiştirmesinin mümkün kılınması gerektiğini düşünmektedir.

Avrupa Sosyal Şartının 26. Maddesinin 2. Paragrafına göre, tüm çalışanların onurlu çalışma haklarının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Tarafından, işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak, 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 garanti ederler. Bu madde, Taraf Devletlerin yasa çıkarmasını gerektirmeyecek şekilde anlaşılmalıdır. Bu Avrupa Sosyal Şartının 26. Maddesinin 2. Paragrafının cinsel tacizi kapsamadığı anlamına gelir<sup>243</sup>.

**Sonuç 2003, Slovenya, p. 537<sup>244</sup>**: Komite, 26.2. Maddeyi kabul eden Şarta Taraf Devletlere çalışma yaşamında ahlaki tacizlere karşı çalışanlara yeterli bir yasal koruma temin etmeleri gerektiğini yeniden hatırlatmak ister. Bu koruma bağımsız bir yapı önünde saldırgan davranışlara karşı koyma hakkını, yeterli bir tazminat elde etme hakkını, bu haklara saygı gösterilmesini devam ettirmek için ayrımcılığa uğramama hakkını içermelidir.

### 3.8- Çalışanların temsilcilerinin işletmede korunma ve kolaylıklardan yararlanma hakkı (Madde 28)

Avrupa Sosyal Şartının 28. Maddesine göre, çalışanların temsilcileri işletmede önyargılı eylemlere karşı korunma ve işlevlerini yerine getirebilmeleri için uygun kolaylıklardan herhangi bir zorlukla karşılaşmaksızın yararlanabilme hakkına sahiptir. Avrupa Sosyal Şartının 28. Maddesine göre, çalışanların temsilcilerinin görevlerini yerine getirme haklarını etkili bir biçimde kullanmalarını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Tarafından, 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,

<sup>242</sup> *European Social Charter (revised), European Committee of Social Rights, Conclusions 2003, Vol. 2, (Romania, Slovenia, Sweden), p. 537,*  
[http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/Year/2003Vol2\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/Year/2003Vol2_en.pdf) web sitesinde mevcuttur  
Son erişim 27.04.2010.

<sup>243</sup> Digest, p. 158.

<sup>244</sup> *Conclusions 2003, Vol. 2, (Romania, Slovenia, Sweden), p. 539*

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 garanti altına alırlar.<sup>245</sup>

**28. ve 29. maddelerin uygulanmasında, “çalışanların temsilcileri” terimi, ulusal mevzuat ya da uygulama tarafından böyle nitelendirilen kişiler anlamına gelir.**

**Sonuç 2003, Slovenya, p. 537<sup>246</sup>:** İdareye Çalışanların Katılması Hakkındaki Yasa'nın (ZSDU) temin ettiği hüküm, çalışan temsilcilerinin kendi görevlerini yerine getirmelerini kolaylaştırmaktadır. Bu çalışanların konsey oturumlarına katılım, çalışanlarla danışma ve eğitim kurslarına dahil olmaya yönelik ücretli izni içermektedir (Bölüm 62-64). İşverenin, bina ve faaliyetleri sırasında idari çalışanları için malzeme kullanımını da içerecek şekilde işçi konseyinin harcamalarını karşılaması gerekmektedir.

### **3.9- Çalışanların toplu işten çıkarma sürecinde bilgilendirilme ve danışılma hakkı (Madde 29)**

Avrupa Sosyal Şartının 29. Maddesine göre, tüm çalışanların toplu işten çıkarma sürecinde bilgilendirilme ve danışılma hakkı vardır. Buna göre, çalışanların toplu işten çıkarma sürecinde bilgilendirilme ve danışılma hakkını etkili bir biçimde kullanabilmelerini sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Tarafından, toplu işten çıkarmaları önlemenin ya da bunların ortaya çıkışını sınırlamanın ve örneğin özellikle ilgili çalışanların yeniden eğitime 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 garanti altına alırlar<sup>247</sup>.

**28. ve 29. maddelerin uygulanmasında, “çalışanların temsilcileri” terimi, ulusal mevzuat ya da uygulama tarafından böyle nitelendirilen kişiler anlamına gelir.**

**Sonuç 2005, Litvanya, p. 404<sup>248</sup>:** Komite, işçi ve işveren temsilcileri arasında diyalogun gereğinden fazla ya da sınırlı sayıda ve etkisiz olmasından kaçınılmak bakımından, yeterli düzeyde olabilmesi için, ilgili tüm dökümanların danışma süreci başlamadan önde sağlanması gerektiğini düşünmektedir. Bu maksatla, önceki bilgiler sadece ilgili çalışanların işten çıkarılma nedenlerini, kategorisini ve süresini değil aynı zamanda önerilen sosyal önlemler, işten çıkarmanın ölçütleri ve işten çıkarmanın düzenlenmesi hakkındaki bilgileri de içermemektedir. Bu nedenle Komite, Litvanya'daki durumun Şartın 29. Maddesiyle uyumlu olmadığını düşünmektedir.

<sup>245</sup> Digest, p. 163.

<sup>246</sup> *Conclusions 2003, Vol. 2, (Romania, Slovenia, Sweden)*, p. 537

<sup>247</sup> Digest, p. 165.

<sup>248</sup> *European Social Charter (Revised), European Committee of Social Rights, Conclusions 2005 (Lithuania)*, p. 378.

## Grup 4: Çocuklar, aileler ve göçmenler

### 4.1- Çocukların ve gençlerin korunması hakkı (Madde 7)

Avrupa Sosyal Şartının 7. Maddesine göre çocukların ve gençlerin maruz kalacakları fiziksel ve ahlaki tehlikelere karşı korunma hakları vardır. Avrupa Sosyal Şartının 7. Maddesinin 1. paragrafına göre, ve gençlerin korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler, çocukların sağlık, ahlak ve eğitimleri için zararlı olmayacağı belirlenen hafif işlerde çalıştırılmaları durumu dışında asgari çalışma yaşının 15 olmasını sağlamayı garanti altına alırlar<sup>249</sup>.

*Uluslararası Hukukçular Komisyonu (CIJ)* tarafında Portekiz'e karşı 12 Ekim 1998'de yapılan toplu şikâyet başvurusunda, *CIJ* onbeş ayaşın altındakiler için çocuk işçiliğinin yasaklanmasıyla ilgili (Madde 7.1) olarak, Portekiz'deki durumunda Şartın ilgili hükmüne uygun olmadığını ileri sürmüştür. *CIJ*'in 12 Ekim 1998'de yaptığı toplu şikâyet başvurusu, aynı zamanda Avrupa Sosyal Haklar Komitesine yapılan ilk toplu şikâyet başvurusu özelliği taşımaktadır. Komite, yapmış olduğu inceleme sonucunda, yapılan başvuruyu 10 Mart 1999'da kabul edilebilir bulmuştur.<sup>250</sup> Başvuruyu değerlendiren Komite, 9 Eylül 1999'da Portekiz'in Madde 7.1'i ihâl ettiğine karar vermiş ve durumu taraflara bildirmiştir<sup>251</sup>. Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi, Avrupa Sosyal Hakları Komitesinin kararını 15 Aralık 1999'da onaylamıştır<sup>252</sup>:

---

<sup>249</sup> Digest, p. 59.

<sup>250</sup> *From the International Commission of Jurists Against Portugal*, Complaint No. 1/1998, Decision on Admissibility, The European Committee of Social Rights, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC1Admiss\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC1Admiss_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010

<sup>251</sup> *International Commission of Jurists (CIJ) v. Portugal*, Complaint no 1/1998, Decision on the merits of 9 September 1999, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC1Merits\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC1Merits_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010

<sup>252</sup> *The Committee of Ministers adopted Resolution ResChS(99)4 on 15 December 1999*, <http://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=439175&Site=CM&BackColorInternet=9999CC&BackColorIntranet=FFBB55&BackColorLogged=FFAC75> web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010



27. Yasak şu konularla ilgilidir:

—Ücretli ya da ücretsiz olup olmadığına bakılmaksızın tüm çalışma biçimleri kadar, aile şirketlerini de içerecek şekilde, tüm ekonomik sektörler ve tüm ticari sektörler (özellikle bkz Conclusions VII, p. 41),

—Komitenin otomatik olarak bu paragrafın anlamı dâhilinde ifade ettiği çalışmalara denk olarak düşünülmemeyen (ancak düşünülmesi gereken) tarım ve ev temelli işler (Conclusions I, p. 42),

—Ev işleri ve alt-sözleşmeciler.

28. Kelimenin yasal ve ekonomik anlamında bir şiket için yapılmasa bile, aile içindeki işler (evde yardım) ve çocukların resmi olarak bir işçi olamayacağı durumlar aynı zamanda 7. Maddenin 1. paragrafının kapsamı dâhilinde yer alır. Çocuklar tarafından bu tür işlerin yerine getirilmesi normal ve onların eğitimlerinin bir parçası olarak düşünülse bile, bu bununla birlikte kötüye kullanma riski nedeniyle 7. Maddenin 1. paragrafı gereği ortadan kaldırılmasını gerektirir. Bu tür durumlarda, devletin gerekli denetimleri, Portekiz Hükümetinin yaptığı gibi, gözlemlerin sadece İş Müfettişleriyle değil aynı zamanda eğitim ve sosyal hizmetlerle de yapılmasını gerektirir.

29. Eğer 7. Maddenin 1. paragrafı “kurallarla tanımlanmış hafif işlerle” ilgili olarak onbeş yaşın altındakilerin çalışması hakkındaki yasağa yönelik bir istisna getiriyorsa, bu sadece çalışmanın herhangi bir sağlık ve mutluluk içinde yaşamayla ya da çocuğun eğitimi ve gelişimiyle ilgili herhangi bir risk taşımamasını gerektiren iş anlamına gelir. Çalışmanın hafif olması her bir vakanın kendi koşullarına dayanarak ayrı ayrı değerlendirilir.

30. Çalışmanın niteliği belirleyici bir faktördür. Çalışma, çalışma koşulları (ses, ısı vb.), sadece çocukların sağlığı ve gelişmesi için değil, aynı zamanda okuldan ve daha genel olarak toplumla bütünleşmesi için potansiyel oluşturan zarar verici sonuçlara yol açabilecek muhtemel yan etkileri içeren fiziksel faaliyetler nedeniyle kabul edilemez. Bundan dolayı, 7. Maddenin 1. paragrafıyla uyumu sağlamak için devletler Komitenin denetimi kapsamında, bu listenin dışında kaldığı düşünülebilecek hafif ve ufak işlerin türlerini tanımlamalıdır.

31. Tür gereği “hafif” bir iş, sona erdirilmesi bakımından aşırı bir süreyi kapsıyorsa iş olarak düşünülmektedir. Budan dolayı devletler “hafif işin” gerektirdiği çabanın koşullarını, özellikle de izin verilen en fazla süre ve yetkili servislerin denetimine izin veren saptanmış dinlenme süresini düzenlemelidir. Hafif çalışma için izin verilen süre hakkında genel bir sınırlama olmasa bile, Komite 15 yaşın altındaki bir çocuğun yıllık çalışma durumunun, okul zamanında haftalık yirmi ila yirmi beş saat arasında (Conclusions II, p. 32), ya da her okul gününde üç saat ve okul olmadığı zamanlarda haftalık çalışma saatinin sekize altı saat olması durumunun Şartla uyumlu olmadığını düşünmektedir. (Conclusions IV, p. 54).

Sonuç olarak, Komite Şartın hükmü ve amcının insan haklarını sadece teorik olarak değil aynı zamanda pratik olarak korumak olduğunu yeniden hatırlatmak ister. Bu bakımdan, Komite 7. Maddenin memnuniyet verici bir uygulamasının, eğer etkili bir şekilde uygulanmıyorsa ve dikkatli bir şekilde denetimi yapılmıyorsa, sadece yasalar hazırlamakla değil temin edilemeyeceğini düşünmektedir (örnek için bkz. Conclusions XIII-3, pp. 283 ve 286) **International Commission of Jurists (CIJ) v. Portugal, Complaint no 1/1998, Decision on the merits of 9 September 1999, para 27–28; 29–31; 32.**

Avrupa Sosyal Şartının 7. Maddesinin 2. paragrafına göre, çocukların ve gençlerin korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeci Taraflar, tehlikeli veya sağlığa zararlı olduğu öngörülen işlerde, asgari çalışma yaşının 18 olmasını sağlamayı garanti altına alırlar<sup>253</sup>. Ayrıca, 7. Maddenin 2. paragrafının ekine göre, bu hüküm, Tarafların, 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 çalışmalarına izin vermelerini, yasalarında temin etmeleri koşuluyla engellemez.

**Sonuç 2006, İsveç, p. 9–10<sup>254</sup>:** Komite 7.2 Maddeye yönelik Ekin, 18 yaşın altındaki gençlerin tehlikeli görevler için eğitim ve bu nedenle zorunlu bilgilendirme aldıkları yerlerde, istisnai durumlara izin verdiğini düşünmektedir. Komite bir sonraki raporda tehlikeli çalışma koşulları için eğitimden faydalanan gençlere yönelik kabul edilen istisnaların kesinleştirilmesini talep etmektedir. Bu arada, Komite pozisyonunu ertelemiştir.

<sup>253</sup> Digest, p. 60.

<sup>254</sup> *European Social Charter (revised), European Committee of Social Rights, Conclusions 2006 (Sweden)*, p. 9-10, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Sweden2006\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Sweden2006_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010

Avrupa Sosyal Şartının 7. Maddesinin 3. paragrafına göre, çocukların ve gençlerin korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Tarafından, henüz zorunlu eğitim çağında olanların, eğitimlerinden tam anlamıyla yararlanmalarını engelleyecek işlerde çalıştırılmamalarını sağlamayı garanti altına alırlar<sup>255</sup>.

**Sonuç XVII-2, Hollanda, p. 10**<sup>256</sup>: Komite 15 yaşında olan ve hali hazırda zorunlu eğitime devam eden çocukların okuldan önce her gün sabah saat 6'dan itibaren iki saate kadar gazete dağıtmasına izin verilmesinin Şartla uyumlu olmadığını düşünmektedir.

Avrupa Sosyal Şartının 7. Maddesinin 4. paragrafına göre, çocukların ve gençlerin korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Tarafından, 18 yaşından küçüklerin çalışma sürelerinin, gelişmeleri ve öncelikle de mesleki eğitim gereksinimleri uyarınca sınırlandırılmasını sağlamayı garanti altına alırlar<sup>257</sup>.

**Sonuç 2002, İtalya, pp. 85-86**<sup>258</sup>: Komite, Şartın Madde 7.4. Maddesi kapsamındaki bu çalışma saati sınırlamasının 16 yaşın üzerindeki genç çalışanlar için memnun edici olduğunu, ancak 16 yaşın altındakilerle ilgili olarak izolasyon olarak görünmesi nedeniyle yetersiz olduğunu düşünmektedir.

Avrupa Sosyal Şartının 7. Maddesinin 5. paragrafına göre, çocukların ve gençlerin korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Tarafından, çalışan gençlerin ve çırakların adil bir ücret ve diğer uygun ödemelerden yararlanma hakkını tanımayı garanti altına alırlar.<sup>259</sup>

**Sonuç 2006, Portekiz, p.15**<sup>260</sup>: Komite Madde 7.5 bağlamında çıraklara yönelik maaş ödemelerinin en az yetişkinlere ödenen maaşın veya başlangıç ödemesinin üçtebirine eşit olması gerektiğini düşünmektedir.

Avrupa Sosyal Şartının 7. Maddesinin 6. paragrafına göre, çocukların ve gençlerin korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Tarafından, gençlerin, işverenlerin izniyle normal çalışma saatlerinde mesleki eğitimde geçirdikleri sürenin, günlük çalışma süresinden sayılmasını sağlamayı garanti altına alırlar.<sup>261</sup>

**Sonuç XV-2, Hollanda, p. 343**<sup>262</sup>: Komite çıkarlık amacıyla ve çıraklık çerçevesi kapsamındaki mesleki eğitimin çalışma zamanı kapsamında ve bu nedenle de ücretli olması gerektiğini düşünmektedir.

Avrupa Sosyal Şartının 7. Maddesinin 7. paragrafına göre, çocukların ve gençlerin korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Tarafından, 18 yaşın altındaki çalışanlara yılda en az dört haftalık ücretli izin hakkını tanımayı garanti altına alırlar.<sup>263</sup>

<sup>255</sup> Digest, p. 60.

<sup>256</sup> *European Social Charter, European Committee of Social Rights, Conclusions XVII-2 (Netherlands)*, p. 10, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/NetherlandsXVII2\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/NetherlandsXVII2_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.

<sup>257</sup> Digest, p. 61.

<sup>258</sup> A.g.e., p. 241, para. 230.

<sup>259</sup> A.g.e. p. 61.

<sup>260</sup> *European Social Charter (revised), European Committee of Social Rights, Conclusions 2006 (Portugal)*, p.15, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Portugal2006\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Portugal2006_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.

<sup>261</sup> Digest, p. 62.

<sup>262</sup> A.g.e. p. 242, para. 235.

<sup>263</sup> A.g.e. p. 63.

**Sonuç 2006, Fransa, p. 14<sup>264</sup>**: Komite, Şartın 7.7. Maddesine göre, kendi işlerini yaparlarken kaza ya da hastalık nedeniyle iş yapamaz hale gelen ve bu nedenle kendi yıllık izinlerin tamamını ya da belli bir bölümünü kullanamayan çalışanlar, yıllık izinlerini bir başka zaman ya da en azından Şartın temin ettiği ücretli yıllık izni dört hafta olarak kullanma hakkına sahip olduklarını belirtmek ister. Bu ilke, sorunun izinden önce ya da izin sırasında başlayıp başlamadığına – ve aynı zamanda bir şirketin çalışanların belli bir zamanda izne ayrılmasını talep edip etmediğine bakılmaksızın, her koşulda uygulanır. (bkz. Gerekli değişikliklerle, Conclusions XII-2, Article 2§3, p. 63).”

Avrupa Sosyal Şartının 7. Maddesinin 8. paragrafına göre, çocukların ve gençlerin korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeci Taraflar, 18 yaşın altındaki kişilerin, ulusal yasalar ve yönetmeliklerle belirlenen işler dışında gece işinde çalıştırılmamalarını sağlamayı garanti altına alırlar.<sup>265</sup>

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

**Sonuç I, Şartın 7.8. Maddesi Hakkındaki Yorumun Açıklaması, p. 46<sup>266</sup>**: Komite Sözleşmeci devletlerin bu hükümden kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirip getirmediği hakkında, ancak aşağıdaki bilgileri iki yıllık raporlarında yeterli şekilde temin ettiklerinde bir fikir beyan edebildiğine dikkatleri çeker. Bu bilgiler:  
—Gece çalışması hükmünün amaçları için ulusal düzenlemelerde “gece” olarak tanımlanan süre;  
—Genel ya da özel bir karar yoluyla izin verilen hallerde, 18 yaşından küçükler tarafından gece çalışmasında yapılacak işler;  
—Yükümlülüklerde yapılacak değişikliklerin boyutu (izin verilen en fazla çalışma saati, en küçük çalışma yaşı vb. )  
—Gece çalışmasında ulusal yasaların kapsamadığı 18 yaşın altındaki küçüklerin yer aldıkları her bir çalışma kategorisine göre yüzdesi;  
— 18 yaşın altında çalışan gençlerin sayısı;  
—Fiilen gece çalışması için normal olarak gerekli olan gençlerin sayısı

Avrupa Sosyal Şartının 7. Maddesinin 9. paragrafına göre, çocukların ve gençlerin korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeci Taraflar, ulusal yasalar veya yönetmeliklerle belirlenen işlerde çalışan 18 yaşın altındaki kişilere düzenli sağlık kontrolünü sağlamayı garanti altına alırlar.<sup>267</sup>

**Sonuç XIII-1, İsveç, p170<sup>268</sup>**: Komite, mesleki eğitimin karşılanmasıyla, faaliyetin içeriği gerekli kıldığı için sağlık muayenesi gereksiniminin yer değiştiremeyeceğini düşünmektedir. Komite, eğer tehlikeli ya da sağlıksız bir faaliyet yerine getiren gençler için sağlık kontrolü temin edilmişse bir sonraki raporda belirtilebileceğini ümit etmektedir. 7. Maddenin 9. paragrafı bu kontrollerin sadece bu tür istihdam alanlarında değil, düzenli aralıklarla tüm istihdam alanlarındaki gençler için yapılmasının gerektirir.

Avrupa Sosyal Şartının 7. Maddesinin 10. paragrafına göre, çocukların ve gençlerin korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeci Taraflar, çocukların ve gençlerin özellikle doğrudan veya dolaylı olarak işlerinden doğan tehlikeler başta olmak üzere, uğradıkları bedensel ve manevi tehlikelere karşı özel olarak korunmalarını sağlamayı

<sup>264</sup> European Social Charter (revised), European Committee of Social Rights, Conclusions 2006 (France), p.14, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/France2006\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/France2006_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.

<sup>265</sup> Digest, p. 63.

<sup>266</sup> A.g.e., p. 242, para. 239.

<sup>267</sup> A.g.e. p. 63.

<sup>268</sup> A.g.e. p. 243, para. 242.

garanti altına alırlar.<sup>269</sup>

**Sonuç 2004, Bulgaristan, p. 26<sup>270</sup>:** Madde 7.10 çalışma yaşamının içinde ve dışında fiziksel ve ahlaki tehlikelere karşı çocukların korunma hakkını garanti altına alır. Bu kapsam, özellikle de, çocukların tüm sömürü biçimlerine ve bilgi teknolojilerinin yanlış kullanımına karşı çocukların korunmasını içerir. İnsan ticareti sömürünün bir biçimi olması bakımından kapsam dâhilindedir.

#### 4.2- Çalışan kadınların anneliğinin korunması hakkı (Madde 8)

Avrupa Sosyal Şartının 8. Maddesine göre, anne olmaları durumunda, çalışan kadınların kendi işlerinde özel korunmaya hakkı vardır. Avrupa Sosyal Şartının 8. Maddesinin 1. Paragrafına göre, çalışan kadınların annelik durumunda korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Tarafından, 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 garanti altına alırlar<sup>271</sup>.

**Sonuç XV-2, Ek, Malta, p. 109<sup>272</sup>:** Komite aynı zamanda, Malta'da annelik izni hakkındaki düzenlemelerin ev işlerinde çalışanlarını, ev içi çalışanları ver 1996'dan beri yarı zamanlı çalışanları kapsadığını dikkatleri çekmek ister. Bununla birlikte, bu düzenleme işverenin yakını olan çalışanlara uygulanmamaktadır, bu nedenle onlar 8. Maddenin 1. Paragrafıyla sağlanan korumadan yoksun bırakılmıştır.

Avrupa Sosyal Şartının 8. Maddesinin 2. Paragrafına göre, çalışan kadınların annelik durumunda korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Tarafından, işverenin, bir kadının işverene hamile olduğunu bildirmesi ile doğum iznine ayrılması arasındaki dönem içinde veya süresi bu döneme rastlayacak şekilde işten çıkarma bildiriminde bulunmasını yasadışı saymayı garanti altına alırlar<sup>273</sup>.

**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 sözleşmesinde öngörülen bulunan sürenin dolması.**

**Sonuç, X-2, İspanya, p. 96<sup>274</sup>:** Bir kadına annelik izni nedeniyle iş yerinde bulunmadığı sırada veya süresi bu döneme rastlayacak şekilde işten çıkarma bildirimini verilmesine karşı Şart (Madde 8, paragraf 2) tarafından belirlenen yasağa yönelik kabul edilen içtihatların istisnası, ciddi bir kötüye kullanma, işletmenin faaliyetlerinin durması, iş sözleşmesinde öngörülen sürenin durması halleridir.

Avrupa Sosyal Şartının 8. Maddesinin 3. Paragrafına göre, çalışan kadınların annelik durumunda korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Tarafından, emzirme döneminde annelere, bu amaçla yeterli bir süre işe ara verme

<sup>269</sup> A.g.e. p. 64.

<sup>270</sup> *European Social Charter (Revised), European Committee of Social Rights, Conclusions 2004 (Bulgaria)*, p.26, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Bulgaria2004\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Bulgaria2004_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.

<sup>271</sup> Digest, p. 67.

<sup>272</sup> A.g.e. p. 249, para. 262.

<sup>273</sup> A.g.e. p. 68.

<sup>274</sup> A.g.e., p. 251, para. 269.

hakkı sağlamayı garanti altına alırlar.<sup>275</sup>

**Sonuç XVII-2, İspanya, p. 726<sup>276</sup>:** Önceki raporlarda ifade edilenlerin aksine, son rapor ev içi çalışanların çocuklarını emzirmek için izin haklarının olmadığını belirtmektedir. Komite, bu nedenle durumun Şartla uyumlu olmadığı sonucuna varmıştır. Komite, eviçi çalışanların çocuklarına bakmak için izin haklarını kullanamamaları temelinde İspanya'daki durumun Şartın 8.3. Maddesiyle uyumlu olmadığı sonucunu çıkarmıştır.

Avrupa Sosyal Şartının 8. Maddesinin 4. Paragrafına göre, çalışan kadınların annelik durumunda korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Taraflar, hamile, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadınların gece çalışmalarını düzenlemeyi garanti altına alırlar.<sup>277</sup>

**Sonuç 2003, Fransa, p. 29-30<sup>278</sup>:** (...) Komite, Madde 8.4'ün kadınların korunmasının bir biçimi olarak çocuklarını emzirmelerine yönelik mümkün olduğunca uzun bir emzirme izninin temin edilmesini gerektirmesine rağmen, İş Kanununun yasal annelik izni süresinin sona ermesinin ötesinde kendi çocuklarını emzirmeleri için kadınlara herhangi bir izin hükmü ifade etmediğine dikkatleri çekmek ister. Komite, Madde 2.7 ile ilgili olarak Fransa raporunda temin edilen bilgiden hareketle, gece çalışma hakkındaki genel kuralların ailevi sorumlulukları olan çalışanlar hakkında hükümleri kapsadığını dikkate almaktadır. Özellikle de, söz konusu çalışanlar gündüz çalışmaya transferlerini talep edebilmektedir. Ailevi sorumluluğu olan bir çalışan gece çalışmaya zorunlu değildir. Komite, madde 8.4.'ün hükmü açısından gece çalışma hakkında yeterli düzenlemeler yapıldığını düşünmektedir. Komite, Fransa'daki durumunda Şartın 8.4. Maddesiyle uyumlu olduğunu düşünmektedir.

Avrupa Sosyal Şartının 8. Maddesinin 5. Paragrafına göre, çalışan kadınların annelik durumunda korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Taraflar, 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 garanti ederler<sup>279</sup>.

**Sonuç 2005, Litvanya, p.321<sup>280</sup>:** Bir işveren hamile, emziren, yeni doğum yapmış kadınlar için tüm mesleki riskleri belirlemek ve bunları kaldırmak yükümlülüğü altındadır. Eğer riskler kaldırılamıyorsa veya çalışma bir maddeye maruz kalmayı ya da yasaklanmış işlemleri içeriyorsa, işveren çalışanı bir başka göreve aktarmak zorundadır. Çalışanı bir başka göreve aktarmanın mümkün olmadığı yerde, ücretsiz izin verilebilir. Komite bu durumun Şartla uyumlu olmadığını bulmuştur; bir alternatif görev bulmanın imkânsız olduğu durumlarda giderim sağlayıcı bir ödeme yapılmalı ya da telafi edici bir ödenek sağlanmalıdır.

### 4.3- Ailenin sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkı (Madde 16)

Avrupa Sosyal Şartının 16. Maddesine göre, toplumun temel birimi olarak ailenin, tam gelişmesini temin etmeye yönelik uygun sosyal, yasal ve ekonomik korumaya hakkı vardır.

<sup>275</sup> A.g.e. p. 69.

<sup>276</sup> *European Social Charter, European Committee of Social Rights, Conclusions XVII-2, Spain*, p. 726, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/Year/XVIII1Vol2\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/Year/XVIII1Vol2_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.

<sup>277</sup> Digest, p. 70.

<sup>278</sup> *European Social Charter (revised), European Committee of Social Rights, Conclusions 2003 (France)*, pp. 29-30, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/France2003\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/France2003_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.

<sup>279</sup> Digest, p. 70

<sup>280</sup> *European Social Charter (Revised), European Committee of Social Rights, Conclusions 2005 (Lithuania)*, p. 321, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Lithuania2005\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Lithuania2005_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.

Toplumun temel birimi olan ailenin tam gelişmesi için gerekli koşulları sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Tarafından, 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 garanti altına alırlar.<sup>281</sup> Bu hüküm, burada sağlanan korumanın tek ebeveynli aileleri kapsadığı biçiminde anlaşılır.

Avrupa Roma Hakları Merkezi (ERRC) tarafından Bulgaristan'a karşı 22 Nisan 2005'de yapılan toplu şikâyet başvurusunda, Şartın 16. Maddesi (sosyal, ekonomik ve yasal korunma hakkı) ile birlikte Madde E'nin (ayrımcılık yasağı) ihlal edildiği ileri sürülmüştür. Yapılan başvuruya göre Bulgaristan'daki Roma nüfusu yeterli barınma hakkından yararlanamamaktadır. Avrupa Sosyal Hakları Komitesi yapılan başvuruyu, 10 Ekim 2005 tarihinde kabul edilebilir bulmuştur. Kabul edilebilirlik kararında Komite, barınma hakkının Şartın 31. Maddesi kapsamında ele alındığını, bu nedenle sosyal, ekonomik ve hukuku olarak korunmasıyla ilgili 16. Madde kapsamında değerlendirilemeyeceğini, ancak yapılan başvurunun ailelerin evin evin temel yapısı, uygulanan barınma politikaları, evin temel hizmetleri içermesi ile bağlantılı olarak 16. Madde kapsamında değerlendirileceğini ifade etmiştir.<sup>282</sup> Yapılan başvuruyu değerlendiren Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, 18 Ekim 2006'da, Şartın ailenin sosyal, ekonomik ve yasal korunma hakkını içeren 16. Maddesiyle birlikte ayrımcılık yasağını içeren E Maddesinin ihlal edildiğine karar vermiş, kararını 30 Kasım 2006'da taraflara ve Bakanlar Komitesine bildirmiştir.<sup>283</sup> Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi kararı 5 Ekim 2007'de kararı onaylamıştır.<sup>284</sup>

Komite, Roman ailelerin yasaların getirdiği sınırlamaların bir sonucu olarak, mevcut yasalar çerçevesinde yasadışı barınma durumundan orantısız bir şekilde etkilendiklerini ve tahliyelerin, özellikle de evsiz kalan kişilere yeterli güvencelerin temin edilmemesi nedeniyle, Şart tarafından gerekli kılınan koşulların memnun edici şekilde gerçekleştirilmemesi yüzünden, mevcut durumun Şartın E Maddesiyle birlikte 16. Maddesinin ihlali olduğuna karar vermiştir. (para. 57)

Bu nedenle Komite,

—9'a 1 oyla Roman ailelerin yetersiz barınma durumlarının ve uygun kolaylıkların olmaması nedeniyle Gözden Geçirilmiş Şartın E Maddesiyle birlikte 16 Maddesinin ihlal edildiğine;

—9'a bir oyla kira süresiyle ilgili olarak yasal güvenlik hakkının olmaması ve yasadışı barınmadan dolayı Roman ailelerin tahliye edilmesiyle birlikte ortaya çıkan durumun Gözden Geçirilmiş Şartın E Maddesiyle birlikte 16 Maddesinin ihlal edildiğine karar vermiştir. *European Roma Rights Center (ERRC) v. Bulgaria, Complaint No. 31/2005, Decision on the Merits of 18 October 2006*

#### 4.4- Çocukların ve gençlerin sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkı (Madde 17)

Avrupa Sosyal Şartının 17. Maddesine göre, çocukların ve gençlerin uygun sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkı vardır.

**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.**

<sup>281</sup> Digest, p. 115.

<sup>282</sup> *European Roma Rights Center (ERRC) v. Bulgaria*, Complaint No. 31/2005, Decision on admissibility of 10 October 2005, para. 9, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC31Admiss\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC31Admiss_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.

<sup>283</sup> *European Roma Rights Center (ERRC) v. Bulgaria*, Complaint No. 31/2005, Decision on the Merits of 18 October 2006, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC31Merits\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC31Merits_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.

<sup>284</sup> *The Committee of Ministers adopted Resolution ResChS(2007) 2 on 5 September 2007*, <http://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1180705&Site=CM&BackColorInternet=9999CC&BackColorIntranet=FFB55&BackColorLogged=FFAC75> web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.

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

Avrupa Sosyal Şartının 17. Maddesinin 1. Paragrafına göre, çocukların ve gençlerin kişilikleri ile fiziksel ve zihinsel yeteneklerinin tam gelişimini sağlayacak bir çevrede yetişme haklarını etkili bir biçimde kullanmalarını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Taraflar, doğrudan ya da kamusal ve özel örgütlerle işbirliği yaparak, aşağıdaki hususlara yönelik tüm uygun ve zorunlu önlemleri almayı garanti ederler:

**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 sağlayarak 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<sup>285</sup>.

*Uluslararası Çocukları Koruma Örgütü - (Defence for Children International-DCI)* tarafından Hollanda'ya karşı 4 Şubat 2008'de yapılan toplu şikâyet başvurusunda, *DCI* Hollanda yasalarının, Hollanda'da yasadışı olarak ikamet eden çocukları haklarından mahrum bıraktığını ileri sürmüştür. *DCI* bu durumun Gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının barınma hakkı (Madde 31) ve sonuç olarak bir dizi diğer hakkın ihlaline yol açtığını, bu nedenle 31. Maddeye ek olarak ailenin uygun sosyal, hukuksal ve ekonomik korunma hakkının (Madde 16), çocukların ve gençlerin uygun sosyal, hukuksal ve ekonomik korunma hakkının (Madde 17) ve yoksulluğa ve toplumsal dışlanmaya karşı korunma hakkının (Madde 30) tek başına veya ayrımcılık yasağı ile ilgili E Maddesiyle birlikte yorumlanması gerektiğini ileri sürmüştür. Başvuruyu Avrupa Sosyal Haklar Komitesi 23 Eylül 2008'de kabul edilebilir bulmuştur<sup>286</sup>. Yapılan başvuruyu inceleyen Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, yapılan başvuruyu Gözden Geçirilmiş Şart'ın 17, 31 ve E Maddesi'ni göz önünde bulundurarak incelemiş ve 20 Ekim 2009'da Hollanda'nın Gözden Geçirilmiş Şartın 17.1.c ve 31.2 Maddelerini ihlal ettiğine karar vermiştir<sup>287</sup>. Komite kararını 29 Ekim 2009'ta taraflara ve Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'ne bildirmiştir. Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi kararı 7 Temmuz 2010'da onaylamıştır<sup>288</sup>.

Madde 17.1.c Devletlerin ailelerinin desteğinden geçici ya da mutlak olarak yoksun kalan çocukların özel yardım almasını ve gerekli korunmanın sağlanmasına yönelik zorunlu ve uygun önlemleri almasını gerektirir. Komite, mevcut vakada ailelerinin desteğinden yoksun kalan risk altındaki çocukların, kanun nedeniyle (bkz. Yabancılar yasasının 10. Bölümü) uzunca bir süredir Hollanda'da kanuna aykırı bir şekilde olmaya devam ettiğini, onları koruma altına alacak güvenlik önlemlerinin yanı sıra, yardımlardan ve imkanlardan faydalanma hakkı iddia edemeyeceklerini gözlemlemiştir. Bu Bakımdan Komite, Madde 17.1.c kapsamında koruma hükümüyle ilgili yükümlülüklerin özünde 31.2. Madde kapsamındaki koruma hükümüyle ilgili olarak aynı anlama geldiğine karar vermiştir. Komite, Hollanda'daki mevcut hukuki durum nedeniyle uzunca bir süredir kanuna aykırı bir şekilde Hollanda'da bulunan çocuklara

<sup>285</sup> Digest, p. 119.

<sup>286</sup> *Defence for Children International (DCI) v. the Netherlands*, Complaint No. 47/2008, Decision on admissibility of 23 September 2008, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC47Admiss\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC47Admiss_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.

<sup>287</sup> *Defence for Children International (DCI) v. the Netherlands*, Complaint No. 47/2008, Decision on the Merits of 20 October 2009, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC47Merits\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC47Merits_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.

<sup>288</sup> *The Committee of Ministers adopted adopted Resolution CM/ResChS(2010)6 on 7 July 2010*, <https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?Index=no&command=com.instranet.CmdBlobGet&InstranetImage=1599223&SecMode=1&DocId=1605138&Usage=2> web sitesinde mevcuttur. Son erişim 08.07.2010.

koruma sağlanmadığı için Madde 31.2 kapsamında bir ihlal bulguladığı gibi, aynı temelde Gözden geçirilmiş Şartın 17.1.c Maddesi kapsamında da bir ihlal bulgulamıştır. *Defence for Children International (DCI) v. the Netherlands, Complaint No. 47/2008, Decision on the Merits of 20 October 2009, para.70-71.*

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 17. Maddesine dayanarak, *İşkenceye Karşı Dünya Örgütü (World Organisation against Torture - OMCT)* tarafından 28 Temmuz 2003'de Yunanistan (Complaint No. 17/2003) ve İrlanda'ya (Complaint No. 18/2003), 1 Ağustos 2003'de İtalya'ya (Complaint No. 19/2003), 31 Temmuz 2003'de Portekiz'e (Complaint No. 20/2003), 23 Ekim 2003'de Belçika'ya (Complaint No. 21/2003) bendensel cezalandırma yasağı ile ilgili olarak toplu şikayet başvuruları yapılmıştır. *OMCT* her beş ülkenin medeni ve ceza kanunlarında, çocuklara yönelik bedensel cezalandırmanın yanı sıra, çocuklara yönelik diğer aşağılayıcı ceza ve muameleyi yasaklayan zorlayıcı hükümlerin olmadığını ve bu durumun Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 17. Maddesine aykırı olduğunu ileri sürmüştür. Yapılan başvuruları inceleyen Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, başvuruları haklı bulmuştur. Sonuç olarak, Yunanistan, İrlanda, İtalya, Portekiz ve Belçika'nın Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 17 Maddesini ihlale ettiğine karar vermiştir. Kararlar Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi tarafından onaylanmıştır<sup>289</sup>.

**Sonuç XVII-2, 17.1 Maddenin Hakkındaki Yorumun Açıklaması, Türkiye, 2005, p. 29<sup>290</sup>:** Komite, daha önce aşırı bulunan, belli hapis cezalarının asgari uzunluğuyla ilgili olarak durumun değişmediğine dikkatleri çekmek ister. Komite, (...) cinayet suçu işleyen 11 ve 15 yaş arasındaki gençlerin 15 yıl ve 16 ve 18 yaş arasında gençlerin 20 yıldan daha az olmayan asgari hapis cezalarını, cezai ehliyete sahip olmayan gençlere mümkün olan en kısa sürenin tahsis edilerek hapis cezasının verilmesi ilkesiyle uyumlu olmadığını bulgulamıştır ve bu nedenle söz konusu durumun Şartın 17. Maddesiyle uyumlu olmadığına karar vermiştir.

Avrupa Sosyal Şartının 17. Maddesinin 2. Paragrafına göre, çocukların ve gençlerin kişilikleri ile fiziksel ve zihinsel yeteneklerinin tam gelişimini sağlayacak bir çevrede yetişme haklarını etkili bir biçimde kullanmalarını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Tarafından, Çocukların ve gençlerin okula devamlarının özendirilmesinin yanı sıra parasız ilk ve orta öğrenim sağlamayı garanti altına alırlar.<sup>291</sup>

Zihinsel Engellileri Savunma Merkezi (*Mental Disability Advocacy Centre - MDAC*) tarafından Bulgaristan'a karşı, 20 Şubat 2007'de yapılan toplu şikayet başvurusunda, *MDAC* Bulgaristan'daki Zihinsel Engelli Çocuklar Evi'ndeki çocukların eğitim alamadığını bu yüzden Bulgaristan'ın Avrupa Sosyal Şartı'nın 17-2 ve Bölüm V madde E'yi (ayrımcılık yasağı) ihlal ettiğini iddia etmiştir. Avrupa Sosyal Haklar Komitesi başvurusu 26 Haziran 2007'de kabul edilebilir bulmuştur<sup>292</sup>. Yapılan başvuruyu inceleyen Komite, Bulgaristan'daki durumun Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 17.2. Maddesi ile birlikte E Maddesinin

<sup>289</sup> *World Organisation against Torture (OMCT) v. Greece* (Complaint No. 17/2003), *World Organisation against Torture (OMCT) v. Ireland* (Complaint No. 18/2003), *World Organisation against Torture (OMCT) v. Italy* (Complaint No. 19/2003), *World Organisation against Torture (OMCT) v. Portugal* (Complaint No. 20/2003), *World Organisation against Torture (OMCT) v. Belgium* (Complaint No. 21/2003), [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/Complaints\\_en.asp](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/Complaints_en.asp) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.

<sup>290</sup> *European Social Charter, European Committee of Social Rights, Conclusions XVII-2 (Turkey)*, p. 29, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/TurkeyXVII2\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/TurkeyXVII2_en.pdf)

<sup>291</sup> Digest, p. 122.

<sup>292</sup> *Mental Disability Advocacy Center (MDAC) v. Bulgaria, Complaint No. 41/2007*, Decision on admissibility of 26 June 2007, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC41Admiss\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC41Admiss_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.



ihlali olduğuna karar vermiştir<sup>293</sup>.

Sonuç olarak, Komite, Bulgaristan'daki durumun, diğer çocuklarla karşılaştırıldığında herhangi bir eğitim alamayan, HMDC'deki (Zihinsel Engelli Çocuklar Evi) orta dereceli, ciddi ya da derin zihinsel engelli çocuklara karşı yapılan ayrımcılık nedeniyle, Madde E ile birlikte, Gözden Geçirilmiş Şartın 17.2. Maddesinin ihlal edildiğine karar vermiştir. *Mental Disability Advocacy Center (MDAC) v. Bulgaria, Complaint No. 41/2007, Decision on the Merits, 3 June 2008, para. 54.*

#### 4.5- Çalışan göçmenlerin ve ailelerinin korunma ve yardım hakkı (Madde 19)

Avrupa Sosyal Şartının 19. Maddesine göre, Taraf bir ülkenin vatandaşı olan göçmen çalışanlar ve aileleri, bir başka Taraf ülkenin topraklarında korunma ve yardım alma hakkına sahiptir. Avrupa Sosyal Şartının 19. Maddesinin 1. Paragrafına göre, çalışan göçmenlerin ve ailelerinin bir başka Taraf ülkesindeki korunma ve yardım hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Taraf, bu tür çalışanlara, özellikle doğru bilgilendirme hususunda yardımcı olacak yeterli ve ücretsiz hizmetleri sağlamayı veya bu hizmetleri sürdürmeyi ve ulusal yasaların ve yönetmeliklerin olanak verdiği ölçüde ülkeden ve bir başka ülkeye göçe ilişkin yanıltıcı propagandaya karşı tüm uygun önlemleri almayı garanti ederler<sup>294</sup>.

**Sonuç XV-1, Avusturya, p 59<sup>295</sup>:** Komite, eğer ırkçılık ve yabancı düşmanlığıyla mücadele etmek için önlemler içermiyorsa, yanıltıcı propagandaya karşı mücadelenin bütünüyle etkili olmayacağı görüşündedir. Bu önlemler ulusal nüfusu hedeflemeli ve diğer bütün şeylerin yanında, uyuşturucu bağımlısı ve hastalığa eğilimli, olası şiddet suçlusu göçmenlere yönelik damgalamanın yayılmasıyla da mücadele etmelidir.

Avrupa Sosyal Şartının 19. Maddesinin 2. Paragrafına göre, çalışan göçmenlerin ve ailelerinin bir başka Taraf ülkesindeki korunma ve yardım hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Taraf, 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 garanti altına alırlar<sup>296</sup>.

**Sonuç IV, Almanya, p. 116<sup>297</sup>:** Göçmen çalışanların ve ailelerinin kabul edilmesiyle ilgili olarak, dördüncü Almanya raporu sadece çalışma alanında bütünleştirme ve yerleştirme ile ilgili belli bilgileri vermiştir; kabul edilmenin diğer boyutlarıyla ilgili olarak, rapor sadece genel olarak göçmen çalışanlar için mevcut danışma ve yardım hizmetlerini tanımlamıştır. Ancak rapor bu hizmetlerin, kabul edildikleri sırada, vardıkları noktada ve hemen sonrasında, göçmen çalışanların ve ailelerinin problemlerin (örneğin kısa dönem barınma, hastalık, para eksikliği gibi) üstesinden gelmesi için nasıl çalıştığı hakkında bilgi vermemiştir. Mevcut olan bu bilgiyle, Komite, Federal Cumhuriyetin sadece geçici olarak yükümlülüklerini tam olarak yerine getirdiğine dair önceki kararını devam ettirmek zorunda kalmıştır.

Avrupa Sosyal Şartının 19. Maddesinin 3. Paragrafına göre, çalışan göçmenlerin ve ailelerinin bir başka Taraf ülkesindeki korunma ve yardım hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Taraf, uygun olduğu ölçüde, göçmen gönderen ve göçmen

<sup>293</sup> *Mental Disability Advocacy Center (MDAC) v. Bulgaria, Complaint No. 41/2007, Decision on the Merits, 3 June 2008, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC41Merits\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC41Merits_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.*

<sup>294</sup> Digest, p. 129.

<sup>295</sup> A.g.e., p. 315, para. 533.

<sup>296</sup> A.g.e. p. 130.

<sup>297</sup> A.g.e., p. 315, para. 535.

alan ülkelerdeki özel ya da kamusal sosyal servisler arasındaki işbirliğini teşvik etmeyi garanti altına alırlar.<sup>298</sup>

**Sonuç XIV-1, Belçika, p. 137<sup>299</sup>:** Komite, Madde 19 paragraf 3 kapsamında kullanıldığı haliyle “sosyal hizmetler” teriminin, göçmen çalışanlar ve aileleri için hayatı daha kolay kılacak, onların yeni çevrelerine uyum sağlamasına yardımcı olacak, ve aynı zamanda göçmen çalışanlarla kendi ülkelerinde kalan herhangi bir aile üyesi arasındaki ilişkiyi kolaylaştıracak tüm kamusal ya da özel organizasyonları kapsadığını belirtmek ister. Bundan dolayı işbirliği kamu ve/veya özel hizmetlerin birlikte çalışmasını gerektirir.

Avrupa Sosyal Şartının 19. Maddesinin 4. Paragrafına göre, çalışan göçmenlerin ve ailelerinin bir başka Taraf ülkesindeki korunma ve yardım hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Taraf, 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 garanti altına alırlar<sup>300</sup>.

**Sonuç XIII-3, Türkiye, p. 418<sup>301</sup>:** Sendikal örgütlenmelere üye olmak ve toplu iş sözleşmesi hakkında faydalanmakla ilgili olarak, Komite Sendikalar Kanununun (Kanun No: 2821) 5. Maddesinin yabancıların sendika kurucusu olmasını yasakladığını kaydetmiştir. Komite, bir sendika üyeliğinin ülkenin yurttaşı olanlarla eşit şekilde yabancı çalışanların sendika kurucusu olma hakkını içerdiğini görüşündedir. Bundan dolayı, Komite, Türk yasalarının içerdiği kısıtlamanın Şartın Sözleşmeciler Tarafının yurttaşlarına uygulandığı haliyle, bu paragrafa uyumlu olmadığı görüşündedir. Komite, bu durumun Türk Hükümeti tarafından düzeltilmesi için önlem alınacağı konusunda bilgilendirilmeyi istemektedir. Sendikal örgütlenmelerin üyesi olmakla ilgili bu kısıtlamadan dolayı, Komite Türkiye'nin Şartın 19. Maddesinin 4. paragrafıyla uyumlu olmadığına karar vermiştir.

Avrupa Sosyal Şartının 19. Maddesinin 5. Paragrafına göre, çalışan göçmenlerin ve ailelerinin bir başka Taraf ülkesindeki korunma ve yardım hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Taraf, 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 tâbi olmamalarını sağlamayı garanti altına alırlar.<sup>302</sup>

**Sonuç II, Norveç, p. 68<sup>303</sup>:** Norveç Hükümetinin ikinci raporu 1 Ocak 1970'de yürürlüğe giren vergi yasasındaki bir değişiklikten bahsetmektedir. Yeni yasadaki beri raporun içerdiği süre uygulanmamıştır, Komite, Norveç'in 5. paragraf kapsamındaki yükümlülüklerini yeri tam olarak yerine getirdiğini onaylamak için herhangi bir neden bulamamakta (bkz. Conclusions I, pp. 85 ve 216) ve değerlendirme yapamamaktadır. Bununla birlikte, Komitenin yeni hükmün, Şartın öngördüğü gibi, çalışanlar arasında vergi eşitliği kuralını memnun edici bir şekilde temin edip etmediğine bir değer biçilebilir için Komite'nin daha fazla detaya ihtiyacı vardır; Komite Norveç'in üçüncü raporunda bu bilginin temin edileceğini ümit etmektedir.

Avrupa Sosyal Şartının 19. Maddesinin 6. Paragrafına göre, çalışan göçmenlerin ve ailelerinin bir başka Taraf ülkesindeki korunma ve yardım hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Taraf, ülkede yerleşmesine izin verilmiş bir yabancı

<sup>298</sup> A.g.e. p. 130.

<sup>299</sup> A.g.e., p. 315, para. 536.

<sup>300</sup> A.g.e. p. 131.

<sup>301</sup> A.g.e., p. 316, para. 541.

<sup>302</sup> A.g.e. p. 132.

<sup>303</sup> A.g.e., p. 317, para. 544.

çalışanın ailesinin yeniden birleşmesini, olabildiğince kolaylaştırmayı garanti altına alırlar<sup>304</sup>.

**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.**

**Sonuç XVII-1, Hollanda, p.209<sup>305</sup>:** Komite, ailenin yurtdışından gelmesi için gereken gelir seviyesinin herhangi bir ailenin yeniden bir araya gelmesini engelleyen sınırlayıcı bir etken olarak düşünülmemesi gerektiği görüşündedir. Komite, Hollanda yasalarının ve uygulamalarının, yardım desteği alan göçmen işçilerin ailenin yeniden bir araya gelmesi haklarını kullanmaları konusunda engel teşkil ettiğine karar vermiştir. Komite, bu sınırlamanın, Madde 19.6'nın gerektirdiği usullerin kolaylaştırılmasından ziyade, bağımlılarla ilgili olarak ailenin yeniden birleştirilmesi için yapılan başvurularda cesaret kırıcı bir etki yaratabileceğini gözlemlemiştir.

Avrupa Sosyal Şartının 19. Maddesinin 7. Paragrafına göre, çalışan göçmenlerin ve ailelerinin bir başka Taraf ülkesindeki korunma ve yardım hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Taraf, kendi ülkelerinde yasal olarak bulunan bu tür çalışanların bu maddede belirtilen konulara ilişkin yargısal işlemler bakımından kendi vatandaşlarından daha az lehte bir muameleye tâbi olmalarını sağlamayı garanti altına alırlar<sup>306</sup>.

**Sonuç I, İtalya, Norveç, Birleşik Krallık, p. 89<sup>307</sup>:** İtalya, Norveç ve Birleşik Krallık tarafından sunulan raporların incelenmesiyle ilgili olarak, Komite, söz konusu devletlerin 19. Maddenin 7. paragrafından kaynaklanan yükümlülüklerini tam olarak yerine getirdiğini bulmuştur. Bu raporlar bu paragrafın kapsamı dâhilinde, söz konusu ülkelerin kendi yurttaşları ve yabancılar arasında herhangi bir ayrımcılığın varlığına dair işaret barındırmamaktadır.

Avrupa Sosyal Şartının 19. Maddesinin 8. Paragrafına göre, çalışan göçmenlerin ve ailelerinin bir başka Taraf ülkesindeki korunma ve yardım hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Taraf, 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 garanti altına alırlar.<sup>308</sup>

**Sonuç V, Birleşik Krallık, p. 129-130<sup>309</sup>:** Bununla birlikte, Komite, 1971 tarihli Göçmen yasasının 15. Maddesinin, politik nedenler, ulusal güvenlik ya da Birleşik Krallıkla diğer ülkeler arasındaki ilişkilerden dolayı, Birleşik Krallıkta kanuna uygun bir şekilde ikamet eden diğer Sözleşmeciler Devletlerin yurttaşı olan bir çalışanın sınır dışı edilmesi kararına karşı bağımsız bir yapıya başvuru hakkını tanıması vesilesiyle, Şartın 19. Maddesinin 8. paragrafıyla tutarlı olmadığına karar vermiştir.

Avrupa Sosyal Şartının 19. Maddesinin 9. Paragrafına göre, çalışan göçmenlerin ve ailelerinin bir başka Taraf ülkesindeki korunma ve yardım hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Taraf, bu tür çalışanların kazanç ve tasarruflarının diledikleri kadarını transfer etmelerine yasal sınırlar içinde izin vermeyi garanti altına

<sup>304</sup> A.g.e. p. 132.

<sup>305</sup> *European Social Charter, European Committee of Social Rights, Conclusions XVII-1 – Netherlands (Kingdom in Europe) and Aruba,* [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/NetherlandsXVII1\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/NetherlandsXVII1_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.

<sup>306</sup> Digest, p. 134.

<sup>307</sup> A.g.e., p. 318, para. 551.

<sup>308</sup> A.g.e. p. 134.

<sup>309</sup> Ag.e., p. 319, para. 556.

alırlar<sup>310</sup>.

**Sonuç II, Kıbrıs, p.198<sup>311</sup>:** Komite aynı zamanda, görünüşe bakılırsa, Kıbrıs'ta ikame ettiği ilk dört yıl sırasında, çalışma izni olan ancak işini kaybeden yabancı bir çalışanın, Kıbrıs'ı terk etmek zorunda olması ile ilgili kaygılarını ifade etmek ister. Bu işverenlere, ilgili göçmen işçiler üzerinde dayanılmaz bir baskı yapmaya için vermektedir, Komite yukarıda verilen açıklama nedeniyle, durumun Şartla uyumlu olmadığına karar vermiştir.

Avrupa Sosyal Şartının 19. Maddesinin 10. Paragrafına göre, çalışan göçmenlerin ve ailelerinin bir başka Taraf ülkesindeki korunma ve yardım hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Taraf, bu madde ile sağlanan koruma ve yardımların kapsamına, bunların uygulanabilirliği ölçüsünde, bağımsız çalışan göçmenleri de dâhil etmeyi garanti altına alır.<sup>312</sup>

**Sonuç I, Norveç, p. 87<sup>313</sup>:** Komite Norveç Hükümeti tarafından sunulan birinci raporun serbest çalışan göçmen işçilerin sadece 19 Maddenin 6. paragrafından yer alan kolaylıklardan faydalanabileceğini söyleyen bir bildirim içermektedir. Ayrıca, Komite, buradan hareketle Norveç'in ilgili paragrafın yükümlülüklerini tam olarak yerine getirip getirmediğine dair bir karar verememiştir, Komite Norveç'in bu maddenin 10. Paragrafından kaynaklanan yükümlülüklerini tam olarak yerine getirmediğine karar vermek zorunda kalmıştır. Bundan dolayı, Komite, Norveç Hükümetinin bu paragrafın gereklilikleriyle uyumu sağlamak için tavsiye edilen ulusal düzenlemeleri kabul etmesi gerektiğini görüşündedir.

Avrupa Sosyal Şartının 19. Maddesinin 11. Paragrafına göre, çalışan göçmenlerin ve ailelerinin bir başka Taraf ülkesindeki korunma ve yardım hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Taraf, 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 garanti altına alır<sup>314</sup>.

**Sonuç 2002, Fransa, p.55-57<sup>315</sup>:** Genel olarak ifade etmek gerekirse, Komite evsahibi ülkenin ulusal dilini öğretmesi temel olarak göçmen çalışanların ve ailelerinin normal istihdama ve bir bütün olarak topluma dahil olması anlamına geldiğini önemle belirtmek ister. Komite, sözleşmeciler tarafının (a) okul çağındaki çocukların (b) göçmen çalışanların kendilerinin ve okul yaşından daha büyük olmayan aile üyelerinin ulusal dili öğrenmeleri için gereken kolaylığı sağlamaları gerektiğini görüşündedir.

Avrupa Sosyal Şartının 19. Maddesinin 12. Paragrafına göre, çalışan göçmenlerin ve ailelerinin bir başka Taraf ülkesindeki korunma ve yardım hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Taraf, göçmen olarak çalışan kişinin çocuklarına, elverişli olduğu ölçüde, göçmen olarak çalışan kişinin ana dilinin öğretilmesini teşvik etmeyi ve bunu kolaylaştırmayı taahhüt ederler<sup>316</sup>.

**Sonuç 2002, İtalya, pp. 102-103<sup>317</sup>:** Komite, burada tanımlanan sistemin, göçmen işçilerin çocuklarına kendi ana dillerini öğretmelerinin muhtemelen pratik olduğu kadar, kolaylaştırıcı ve teşvik edici olduğu görüşündedir. Bununla birlikte, Komite bir sonraki raporda, konuyla ilgili çocukların sayısı, öğretilen dilin sayısı, bu öğrenimin nasıl fonlandığı ve ana dil eğitimi yapılacak sınıfların organizasyondan önce belli bir asgari çocuk sayısının

<sup>310</sup> A.g.e. p. 135

<sup>311</sup> A.g.e., p. 319, para. 558.

<sup>312</sup> A.g.e. p. 135

<sup>313</sup> A.g.e., p. 320, para. 560.

<sup>314</sup> A.g.e. p. 136.

<sup>315</sup> A.g.e., p. 320, para. 561.

<sup>316</sup> A.g.e. p. 136.

<sup>317</sup> A.g.e. p. 320, para. 562.

gerekip gerekmediği hakkında ek bilgi verilmesini talep etmektedir.

#### 4.6- Ailevi sorumlulukları olan çalışanların fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı (Madde 27)

Avrupa Sosyal Şartının 27. Maddesine göre, ailevi sorumluluğu olan herkes ve bu kişilerle bağlantılı olanlar ya da işyerinde bağlantılı çalışmak isteyenler ayrımcılığa maruz kalmadan ve mümkün olduğunca kendi işleriyle ailevi sorumlulukları arasında çatışma yaşamaksızın çalışabilme hakkına sahiptir.

**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.**

Avrupa Sosyal Şartının 27. Maddesinin 1. Paragrafına göre, 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, Sözleşmeciler Tarafı, aşağıdaki konularda uygun önlemleri almayı garanti 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<sup>318</sup>.

**Sonuç 2005, Litvanya, p. 397<sup>319</sup>:** “Komite, ayrıca Çalışma Hayatında Sağlık ve Güvenlik Yasasının 46 Maddesine uygun olarak, çalışan ve işveren arasındaki anlaşmanın yarı zamanlı işler içinde olabileceğine dikkat çekmek ister. Diğer bütün şeylerin yanında eğer bir kadın hamileyse, bebeğini emziriyorsa, bir kadın tek başına veya bekâr olarak 14 yaşın altında bir çocuk (çocuklar) ya da 16 yaşın altında engelli çocuk büyüten bir ebeveyn ise, ya da aile üyelerinden biri hasta olan bir kadınsa yarı zamanlı iş konusunda uyum sağlanması zorunludur. Komite, bekâr olmayan bir baba için yarı zamanlı çalışmaya yönelik herhangi bir yükümlülük olmadığına dikkat çekmektedir. Bu nedenle Komite, bu durumun ayrımcılık oluşturduğunu ve Madde E ile birlikte Şartın 27. Maddesiyle uyumlu olmadığını düşünmektedir.

Avrupa Sosyal Şartının 27. Maddesinin 2. Paragrafına göre, 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, Sözleşmeciler Tarafı, her bir ebeveyne, süresi ve koşulları ulusal mevzuat, toplu sözleşmeler ya da uygulama tarafından belirlenecek, doğum izni sonrasındaki bir dönemde, çocuğa bakmak için aile izni verilmesi olanağını sağlamayı garanti altına alırlar<sup>320</sup>.

Avrupa Sosyal Şartının 27. Maddesinin 3. Paragrafına göre, ailevi sorumlulukları olan kadın ve erkek çalışanlar ve bunlarla diğer çalışanlar arasında fırsat eşitliği ve eşit muamele görme

<sup>318</sup> A.g.e. p. p. 159-160.

<sup>319</sup> *European Social Charter (Revised)*, European Committee of Social Rights, Conclusions 2005 (Lithuania) [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Lithuania2005\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Lithuania2005_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.

<sup>320</sup> Digest, p. 160

hakkının etkili bir biçimde kullanılabilmesini sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Tarafından, bu tür ailevi sorumlulukların, geçerli bir işe son verme nedeni oluşturulmasını sağlamayı garanti altına alırlar<sup>321</sup>.

**Sonuç 2005, Estonya, p.217<sup>322</sup>:** Komite Şartın 27.3 Maddesinin mahkeme ya da diğer yetkili yapıların hem işveren için caydırıcı yeterlilikte hem de mağdurun uğradığı zararlar orantılı bir tazminata değer biçilebilmesini gerektirdiğini yeniden hatırlatmak ister. Bundan dolayı ödenecek tazminat düzeyine yönelik sınırlama Şart'la uyumlu değildir.

#### 4.7- Konut hakkı (Madde 31)

Avrupa Sosyal Şartının 31. Maddesine göre, herkes konut hakkına sahiptir. Avrupa Sosyal Şartının 31. Maddesinin 1. Paragrafına göre, konut hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Tarafından, yeterli standartlara sahip bir konut edinilmesini teşvik etmeyi garanti altına alırlar.<sup>323</sup> Avrupa Sosyal Şartının 31. Maddesinin 2. Paragrafına göre ise konut hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Tarafından, evsizliği, zamanla ortadan kaldırma amacıyla, önlemeye ve azaltmayı garanti altına alırlar<sup>324</sup>.

*Avrupa Roma Hakları Merkezi (European Roma Rights Centre - ERRC)* tarafından 17 Nisan 2008 tarihinde Fransa'ya karşı yapılan başvuruda, *ERRC* Fransa'daki Gezinli kişilerin barınma hakkına erişim haklarının engellenmesinin, yanı sıra sosyal dışlanma, ırksal ayrımcılığa bağlı olarak zorla tahliye, standardın altında barınma ve güvenlik yokluğu gibi hak ihlalleriyle bağlantılı olarak adaletsizliğin mağduru olduklarını ileri sürmüştür. Bu nedenle *ERRC*, Fransa'nın Gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 16. (ailenin sosyal, ekonomik ve yasal korunma hakkı), 19 (göçmen işçilerin ve ailelerinin korunması ve yardım alma hakkı), 30. (yoksulluğa ve sosyal dışlanmaya karşı korunma hakkı) ve 31. (barınma hakkı) maddelerini tek başına veya ayrımcılık yasağıyla ilgili E Maddesiyle birlikte ihlal ettiğini belirtmiştir. Ayrıca, *ERRC* Fransa'nın Avrupa Konseyi'ne üye diğer ülkelerden gelen Roman göçmenlerin içler açısı yaşama koşullarını hakkında gerekli önlemleri almadığını ileri sürmüştür. Avrupa Sosyal Haklar Komitesi 23 Eylül 2008'de yapılan başvuruyu kabul edilebilir bulmuştur.<sup>325</sup> Yapılan Başvuruyu inceleyen Komite, 19 Ekim 2009'da Fransa'nın Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 31.1.2., 16 ve 30. Maddelerini tek başına ve E Maddesiyle (Ayrımcılık) birlikte, ayrıca 19.4. Maddesini ihlal ettiğine karar vermiştir<sup>326</sup>. Komite verdiği kararı 26 Ekim 2009'da Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesine ve ilgili taraflara bildirmiştir. Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi Kararı 30 Haziran 2010'da onaylamıştır<sup>327</sup>.

<sup>321</sup> A.g.e. p. 161.

<sup>322</sup> *European Social Charter (Revised), European Committee of Social Rights, Conclusions 2005 (Estonia)*, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Estonia2005\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Estonia2005_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.

<sup>323</sup> Digest, p. 170.

<sup>324</sup> A.g.e. p. 171.

<sup>325</sup> *European Roma Rights Centre (ERRC) v. France*, Compliant No. 51/2008, Decision on admissibility of 23 September 2008, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC51Merits\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC51Merits_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.

<sup>326</sup> *European Roma Rights Centre (ERRC) v. France*, Compliant No. 51/2008, Decision on the Merits of 19 Ekim 2009, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC51Merits\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC51Merits_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.

<sup>327</sup> *The Committee of Ministers adopted Resolution CM/ResChS(2010)5 on 30 June 2010*, <https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?Index=no&command=com.instranet.CmdBlobGet&InstranetImage=1592017&SecMode=1&DocId=1599094&Usage=2> web sitesinde mevcuttur. Son erişim 05.07.2010.

Konuyla ilgili iddia karşısında, Hükümet, yasalarının ayrımcılığı önlemek için yeterli koruma sağladığını ifade etmiştir. Bununla birlikte Komite, Gezgin kişilerin vakasında herhangi bir ayrımcılığa karşı koruma yoluyla sadece eşit muamele yapmanın garanti altına alınmasının yeterli olmadığını düşünmektedir. Mevcut vakada, hiçbir şüphe yoktur ki, Gezginler farklı bir konumdadır ve konumlarının farklılığı göz önünde bulundurulmalıdır. Komite Madde E'nin ilgili farklılıkların gözetilmesini ve uygun eylemlerin yapılmasını bir yükümlülük olarak gerekli kıldığını düşünmektedir. Komite, daha öncede belirttiği gibi Gezgin kişilerin belli farklılıklarının etkin bir şekilde göz önünde bulundurulmadığını ve sonuç olarak bu kişilerin barınma haklarını kullanmak istediklerinde ayrımcılığa maruz kaldıklarına karar vermiştir. Bundan dolayı Komite, Fransa'daki durumunda Gözden Geçirilmiş Şartın 31. Maddesiyle birlikte E Maddesini ihlal ettiğine karar vermiştir. *European Roma Rights Centre (ERRC) v. France, Compliant No. 51/2008, Decision on the Merits of 19 Ekim 2009, para. 84-85.*

Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, ayrıca *Avrupa Roman Hakları Merkezi (European Roma Rights Center - ERRC)* tarafından, 28 Haziran 2004'de İtalya'ya, *Uluslararası Dördüncü Dünya ATD Hareketi (International Movement ATD - All Together in Dignity- Fourth World)* tarafından, 1 Şubat 2006'da Fransa'ya ve *Evsizlerle Çalışan Ulusal Örgütlerin Avrupa Federasyonu (European Federation of National Organisations Working with the Homeless - FEANTSA)* tarafından, 2 Kasım 2006'da yine Fransa'ya karşı, Avrupa Sosyal Şartının 31. Maddesinin (barınma hakkı) ihlal edildiği iddiası ile ilgili olarak yapılan başvurlarda, İtalya ve Fransa'nın barınma hakkını ihlal ettiğine karar vermiştir<sup>328</sup>.

Avrupa Sosyal Şartının 31. Maddesinin 3. Paragrafına göre, konut hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Sözleşmeciler Taraf, ev fiyatlarını, yeterli kaynaklara sahip olmayanlar için uygun hale getirmeye yönelik önlemler almayı garanti altına alırlar<sup>329</sup>.

Uluslararası Dördüncü Dünya ATD Hareketi (International Movement ATD - *All Together in Dignity- Fourth World*) tarafından, 1 Şubat 2006'da Fransa'ya karşı yapılan başvuruda, Uluslararası Dördüncü Dünya ATD Hareketi Fransa'da aşırı yoksulluk içinde yaşayan kişilerin, barınma hakkının ihlal edildiğini ileri sürmüştür. Bu nedenle Uluslararası Dördüncü Dünya ATD Hareketi Fransa'nın Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 16. (ailenin sosyal, ekonomik ve yasal korunma hakkı), 30. (yoksulluğa ve sosyal dışlanmaya karşı korunma hakkı) ve 31. (barınma hakkı) maddelerini tek başına veya ayrımcılık yasayla ilgili E Maddesiyle birlikte ihlal ettiğini belirtmiştir. Avrupa Sosyal Haklar Komitesi yapılan başvuruyu, 12 Haziran 2006'da kabul edilebilir bulmuştur<sup>330</sup>. Yapılan başvuruyu inceleyen Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, 5 Aralık 2007'de 16. maddenin incelenmesine gerek görmemiş ancak, Fransa'nın Gözden Geçirilmiş Sosyal Şartın 30. Maddesini tek başına ve E Maddesiyle birlikte ve 31.2.3. Maddesini tek başına ve 31. Maddesini E Maddesiyle birlikte ihlal ettiğine karar vermiştir<sup>331</sup>. Komite kararını 4 Şubat

<sup>328</sup> *European Roma Rights Center v. Italy*, Complaint n° 27/2004, decision on the merits of 7 December 2005; *International Movement ATD Fourth World v. France*, Complaint n° 33/2006, decision on the merits of 5 December 2007; *European Federation of National Organisations Working with the Homeless (FEANTSA) v. France*, Complaint n° 39/2006, decision on the merits of 5 December 2007, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/Complaints\\_en.asp](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/Complaints_en.asp) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.

<sup>329</sup> Digest, p. 173.

<sup>330</sup> *International Movement ATD Fourth World v. France*, Complaint n° 33/2006, decision on admissibility of 12 June 2006, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC33Admiss\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC33Admiss_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.

<sup>331</sup> *International Movement ATD Fourth World v. France*, Complaint n° 33/2006, decision on the merits of 5 December 2007, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC33Merits\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC33Merits_en.pdf) web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.

2008'de ilgili taraflara ve Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesine göndermiştir. Avrupa Konseyi Bakanlar Komite, 2 temmuz 2008'de kararı onaylamıştır.<sup>332</sup>

Komite, bu politikanın uygulanmasının bizzat kendisinin yeterli bir adım olmadığını ya da sosyal barınmanın, sosyal olarak pek çok mahrumiyete karşı tedbirler içeren öncelikler temin etmesi gerektiğinden, mevcut politika mekanizmasının devam eden belirgin eksikliğinin yeterli bir meşruiyet temin etmediği görüşündedir. Bundan dolayı söz konusu durum Madde 31.3'ün ihlalinin oluşturmaktadır.

(...)

Genel olarak, Komite, Hükümetin şikayetçi örgütün analizlerine karşılık doyurucu herhangi bir argüman temin etmediğini ve sık bir şekilde Gezgin grupların barınmasıyla ilgili olan problemleri düzeltmeye yönelik yerel yetkililerin devam eden başarısızlıkları ya da yetersizlikleri noktasından hareketle belli sayıdaki argümanı kapsayan belgeler sunduğunu gözlemlemiştir.

Bu alanda merkezi ve yerel yetkililerin çabalarına ve aynı zamanda elde edilen olumlu sonuçlara rağmen, yerel yetkililerin ve Devletin uzunca bir zaman boyunca Roman/Gezgin toplulukların belli ihtiyaçlarının yeterli derecede göz önüne almakta başarısız oldukları ortaya çıkmaktadır.

Bu nedenle, Komite, Gezgin kişilerin istasyomlarında yeterli derecede uygulanmayan yasaların Gözden Geçirilmiş Şartın 31.3. Maddesiyle birlikte E Maddesinin ihlali olduğuna karar vermiştir. *International Movement ATD Fourth World v. France, complaint n° 33/2006, decision on the merits of 5 December 2007, para. 100-154-155.*

<sup>332</sup> The Committee of Ministers adopted Resolution Res ChS (2008)7 on 2 July 2008, <http://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1318029&Site=CM&BackColorInternet=9999CC&BackColorIntranet=FFB55&BackColorLogged=FFAC75> web sitesinde mevcuttur. Son erişim 27.04.2010.



### C. Avrupa Sosyal Şartının Taraf Devletler Tarafından Uygulanması

Avrupa Sosyal Şartının uygulanabilmesi için öncelikle Avrupa Konseyine Üye Devlet tarafından onaylanması gerekmektedir. Avrupa Sosyal Şartı Avrupa Konseyine Üye bir Devlet tarafından onaylandığında yürürlüğe girer. Her devletin onaylama süreci, o devletin anayasa hukukuna bağlıdır. Onaylama hakkındaki beyan normalde hükümet tarafından uygun bulunduktan sonra parlamentoya sunulur. Onaylama hakkındaki beyanın kanunlaşmasını takiben, ilgili devlet bir onay belgesi hazırlar. Onaylama belgesi devletin hangi hükümleri kabul ettiğini ve sözleşmenin hangi toprakları üzerinde geçerli olacağını belirtmelidir. Bu bilgi aynı zamanda onaylama belgesine eşlik eden bir mektupla da verilebilir.<sup>333</sup>

Türkiye’de yasama (kanun yapma) yetkisi Türkiye Türkiye Büyük Millet Meclisi’ne TBMM’ye verilmiştir. Kanun tasarısını Bakanlar Kurulu hazırlar, kanun teklifini ise milletvekilleri verir. Kanun tasarısı ve teklifleri, TBMM Başkanlığı’na sunulur. TBMM Başkanlığı’nca doğrudan ilgili komisyona gönderilir. Tasarı ve teklif üzerindeki görüşmelerini tamamlayan komisyon konuyla ilgili hazırladığı raporunu Genel Kurul gündemine alınmak üzere TBMM Başkanlığı’na sunar. Kanun tasarısı ve teklifleri, Genel Kurul’da madde madde görüşülür. Görüşmelerin tamamlanmasından sonra tasarı veya teklifin tümünün oylaması yapılır. Genel Kurul’da kabul edilen tasarı veya teklif kanunlaşmış sayılır. TBMM’den çıkan kanunlar Cumhurbaşkanı’na gönderilir. Cumhurbaşkanı, kanunu 15 gün içinde imzalayarak TBMM’ye gönderir. Cumhurbaşkanı kanunu kabul etmezse 15 gün sonunda meclise geri gönderir. Eğer kanun, mecliste değişikliğe uğramadan geri gönderilirse Cumhurbaşkanı kanunu kabul etmek zorundadır. Eğer kanun, değişikliğe uğrarsa Cumhurbaşkanı kanunu 15 gün içinde meclise geri gönderebilir (Cumhurbaşkanının kanunu kabul etmeyip meclise göndermesine “veto hakkı” denir). Cumhurbaşkanı tarafından imzalanıp meclise gönderilen kanun, yürürlüğe girebilmesi ve uygulanabilmesi için Resmi Gazete’de yayımlanır.<sup>334</sup> Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’na göre, usulüne göre yürürlüğe konan uluslararası sözleşmeler kanun hükmünde sayılır. Yürürlüğe giren uluslararası sözleşme hükümleriyle, iç hukuktaki kanun hükümleri arasında bir çatışma yaşanırsa, uluslararası sözleşme hükümleri geçerlidir. Ayrıca, usulüne göre yürürlüğe giren uluslararası sözleşmeler hakkında anayasaya aykırılık iddiasında bulunulamaz.

Avrupa Sosyal Şartının onaylama hazırlıkları sırasında, mevcut mevzuat ve uygulamanın tam bir envateri çıkartılmış olmalıdır. Şartın yürürlüğe girmesiyle, Şartın uygulanmasına dair başlangıç raporunun hazırlanması arasında, Şartın yükümlülükleriyle hukuk ve uygulama durumu arasında olması mümkün herhangi bir farklılığın ortadan kaldırılması ve kabul edilen hükümlere tam bir geçerlilik sağlayacak uygun önlemlerin alınması olasılığı varolmaya devam eder. Ek olarak, yükümlülüklerle ilgili denetim mekanizmaları kurulmalı ve özellikle İş Müfettişliği hizmetlerinin düzgün bir şekilde gerçekleştirilmesi ve gerekli olan durumlarda yeterli mali ve insan kaynağının temin edilmesi gerekmektedir. Belli başlı yetkililer (bakanlıklar, İş Müfettişleri, mahkemeler ve devlet kurumları) Şartın yürürlüğe girdiği konusunda bilgilendirilmesi ve ilgili birimlere idari süreç hakkında uygun talimatlar verilmelidir (örneğin, diğer tüm Sözleşmeciler Taraf yurttaşlarının etkili bir şekilde eşit muamele görmesinin sağlanması gibi).<sup>335</sup>

Bundan soraki temel sorumluluk ilk raporu ve daha sonraki periyodik raporların

<sup>333</sup> *European Social Charter short guide*, p. 87.

<sup>334</sup> Bu konuda daha geniş bir bilgi için bkz. Kemal Gözler, "Anayasalar", [www.anayasa.gen.tr/kanun.htm](http://www.anayasa.gen.tr/kanun.htm), 20 Ekim 2005. Son erişim 10.07. 2010.

<sup>335</sup> *European Social Charter short guide*, p. 93.

hazırlanmasıdır. Pek çok farklı bakanlıklar ve kurumlar raporların hazırlanmasına dâhil olurlar – Çalışma, Sosyal Güvenlik, Sağlık, Eğitim, Adalet Bakanlıkları, İş Müfettişliği, yerel ve bölgesel yetkililer vb. – bu koordinasyonun önemli bir rol taşıdığı anlamına gelir. Koordinatörün ve koordinasyon biriminin rolü, raporun hazırlanması için gerekli tüm bilgileri toplamak, işveren temsilcileri ve işçi örgütleri ile danışma toplantılarının yapılmasını ve son tarihlere uyulmasını sağlamaktır. Raporların aynı zamanda Avrupa Konseyinin resmi dillerinden biri ile sunulması son derece önemlidir (İngilizce veya Fransızca). Daha sonraki bir aşamada koordinasyon birimi Avrupa Sosyal Haklar Komitesinin Sonuçları kendisine ulaşır ulaşmaz, bu sonuçları ilgili hükümet kurumlarına göndererek bir sonraki raporda cevap verilmesi gerekne genel ve özel sorulara dikkatleri çeker. Koordinasyon birimi aynı zamanda Hükümetler Komitesi temsilcisinin ihtiyaç duyacağı tüm bilgileri de temin edecektir<sup>336</sup>.

Onaylamadan sonra, Şartın yeni Sözleşmeci Tarafı bütün hükümleri kapsayan bir ilk rapor sunulmalıdır. İkinci bir tam rapor ilk rapordan iki yıl sonra sunulur. Daha sonra, devletler raporların sunulması konusunda normal süreyi takip ederler. Buna göre, temel hükümler hakkında iki yılda bir ve temel hükümlerin dışındaki hükümler hakkında da dört yılda bir rapor sunarlar<sup>337</sup>.

Raporların sunulmasının özellikle işçi örgütlerinin, insan hakları örgütlerini ve konuyla ilgili diğer sivil toplum örgütlerinin önemi büyüktür. Alternatif raporlar hazırlayarak veya sürece lobi, medya çalışmaları ve diğer farkındalık çalışmaları yoluyla dahil olmaları son derece önemlidir.

---

<sup>336</sup> A.g.e. p. 94.

<sup>337</sup> A.g.e. p. 96.

## Sonuç

Avrupa Sosyal Haklar Şartı, Avrupa Sosyal Haklar Komitesinin kararlarında da belirtildiği gibi, yaşayan bir metindir. Yani kendisini sürekli olarak yenilemeyi ve çağın gerekliliklere uydurmayı başarabilmiştir. Çünkü Avrupa Sosyal Haklar Şartı her şeyden önce 1961’de Torino’da kabul edilmesinin ardından, çağın ihtiyaçlarına uygun düşecek bir şekilde yeniden gözden geçirilmiş ve 1996’da Strasburg’da Gözden Geçirilmiş yeni versiyonu kabul edilmiştir. Böyle 1961 Avrupa Sosyal Şartın’da yer alan 19 madde kendisini genişleterek 31 maddelik yeni bir sözleşme metni ortaya çıkmıştır. Sözleşmenin yaşayan bir metin olmasının ikinci nedeni kuşkusuz ki, bağımsız uzmanlardan oluşan Avrupa Sosyal Haklar Komitesinin kararları ve yorumlarıdır. Komite gerek Taraf Devletlerin sunduğu raporlar hakkındaki yorumları ve kararlarıyla gerekse 1998’den itibaren yapılan toplu şikâyet başvuruları hakkında vermiş olduğu kararlarla sözleşme metnini çağın gereklilikleri doğrultusunda canlı tutmayı başarabilmiştir.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, uluslararası düzeyde kabul görmüş ve saygın bir yere konmuş bir hukuki belge olma niteliğiyle de pek çok yenilik taşımaktadır. Örneğin, mevcut haliyle yoksulluğa ve sosyal dışlanmaya karşı açık bir hüküm içeren yegâne uluslararası sözleşmedir. Yoksulluk pek çok uluslar arası kurum tarafından bir insan hakları sorunu olarak görülmekle birlikte, bunun hukuki bir metin halinde ifade etmemiştir. Ayrıca, Komite yorumlarıyla yoksulluk ve sosyal dışlanmanın aynı zamanda bir ayrımcılık olarak ele alınmasını sağlamıştır.

Tom Kenny’in de belirttiği gibi, çekincelere izin vermekle birlikte Sosyal Şart tam bir koruma sağlayacak olanaklar içermektedir. Mayıs 1996’da Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nın kabulü yeni bir çağ başlatmakta ve bu bağlamda sivil toplum kuruluşlarının girişimi ele almaları gerekmektedir. Temel amaç, bütün üye devletlerin Gözden Geçirilmiş Şartı onaylamaya teşvik edilmesidir. Bu arada ve başlangıç olarak henüz ilk, Şartı onaylamamış olan üye Devletlerin bunu yapmaları sağlanmalıdır. Böyle bir tedbir belki de bazı hükümetlerce siyasal bakımdan daha uygun bulunabilir ve bu durumda sivil toplum kuruluşları en uygun yaklaşım içinde hareket etmelidir. Bir üye Devlet’in onaylamış olduğu Şart’ın şekli ne olursa olsun, sivil toplum kuruluşları her Sözleşmeci tarafın giderek *bütün* hükümleri onaylamaya razı olmasına dikkat etmelidirler<sup>338</sup>.

Türkiye, hem 1961 Avrupa Sosyal Şartına, hem de 1996 Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına beyan ile onaylamış ve Şarta taraf olmuştur. Ancak Avrupa Sosyal Haklar Komitesine toplu şikâyet hakkını sağlayan 1995 tarihli ek protokolü onaylamış değildir. Bu nedenle Türkiye’de sivil toplum örgütlerine Türkiye’nin Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının bütün hükümlerini onaylayıp uygulayacağına söz vermesi ve toplu şikâyet hakkını sağlayan ek protokolünü onaylaması için büyük bir rol düşmektedir.

---

<sup>338</sup> Tom Keny, s. 8

## **Ekler:**

### **Ek 1: AVRUPA SOSYAL ŞARTI**

#### **AVRUPA SOSYAL ŞARTININ ONAYLANMASININ UYGUN BULUNDUĞUNA DAİR KANUN\***

**Resmi Gazete Tarihi: 14.10.1989/No: 20312**

**Sözleşmenin Kabul Tarihi ve Yeri: 18.10.1961, Torino**

**Geçerli Dili: İngilizce ve Fransızca**

**Depositer: Avrupa Konseyi Genel Sekreteri**

**Türkiye'nin**

**Onay Şekli: Onay Kanunu ve Bakanlar Kurulu Kararı**

**Onay Kanunu Tarihi: 16.06.1989- No: 3581**

**Resmi Gazete Tarihi: 04.07.1989-No: 20215**

**Bakanlar Kurulu Kararı Tarihi: 07.08.1989-Sayısı: 89/14434**

**Resmi Gazete Tarihi: 14.10.1989No: 20312**

İhtirazi Kaydı: II nci bölümünün aşağıdaki "beyan" metni çerçevesinde onaylanması uygun bulunmuştur:

- 20 nci maddesinin 1 numaralı fıkrasının (b) bendine göre; 1, 12, 13, 16 ve 19 uncu maddelerin tüm fıkralarıyla aynen,
- 20 nci maddesinin 1 numaralı fıkrasının (c) bendine göre; 9, 10, 11, 14, 17 ve 18 inci maddelerin tüm fıkralarıyla aynen,
- 4 üncü maddesinin 3 üncü ve 5 inci fıkraları,
- 7 nci maddesinin 3, 4, 5, 6, 8 ve 9 uncu fıkraları kabul edilerek.

Onay Kanunu-----

Avrupa Sosyal Şartı'nın Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun

**Kanun No: 3581-Tarihi. 16.06.1989**

Madde 1- Avrupa Konseyi çerçevesinde hazırlanan ve 18.10.1961 tarihinde Torino'da imzalanan "Avrupa Sosyal Şartı"nın Dibace, Bölüm I, III, IV, V ve ekinin tümü ile II nci bölümünün aşağıdaki "beyan" metni çerçevesinde onaylanması uygun bulunmuştur:

- 20 nci maddesinin 1 numaralı fıkrasının (b) bendine göre; 1, 12, 13, 16 ve 19 uncu maddelerin tüm fıkralarıyla aynen,
- 20 nci maddesinin 1 numaralı fıkrasının (c) bendine göre; 9, 10, 11, 14, 17 ve 18 inci maddelerin tüm fıkralarıyla aynen,
- 4 üncü maddesinin 3 üncü ve 5 inci fıkraları,
- 7 nci maddesinin 3, 4, 5, 6, 8 ve 9 uncu fıkraları kabul edilerek.

Madde 2- Avrupa Sosyal Şartı'nın 20 nci maddesinin 3 üncü fıkrası gereğince diğer maddelerin veya fıkraların bilahare kabulünü beyana, Bakanlar Kurulu yetkilidir.

Madde 3- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 4- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

30/06/1989

Bakanlar Kurulu Kararı

Karar No: 89/14434

18/10/1961 tarihinde Torino'da imzalanan, 16/6/1989 tarihli ve 3581 sayılı Kanunla onaylanması uygun bulunan ekli "Avrupa Sosyal Şartı"nın onaylanması; Dışişleri Bakanlığı'nın 21/7/1989 tarihli ve AV-KON/KGSİ/1914-3546 sayılı yazısı

\* Kanun Denizcilik Müsteşarlığının

<http://www.denizcilik.gov.tr/mevzuat/dosyam/AVRUPA%20SOSYAL%20%C5%9EARTI.doc> web sitesinde mevcuttur. Son erişim 12.04.2010.

üzerine, 31/5/1963 tarihli ve 244 sayılı Kanununun 3 ve 5 inci maddelerine göre, Bakanlar Kurulunca 7/8/1989 tarihinde kararlaştırılmıştır.

## AVRUPA SOSYAL ŞARTI

Avrupa Konseyi Sözleşmesi; Sözleşme No: 035



**Kabul ediliş: 18.10.1961, Torino.**

**Yürürlüğe giriş: 26.02.1965**

Bu Şart'ı imzalayan Avrupa Konseyi üyesi Hükümetler;

Avrupa Konseyinin hedefinin kendilerinin ortak mirası olan ideal ve prensiplerin gerçekleştirilmesi ve korunması gayesiyle üyeleri arasında daha güçlü bir birliğin sağlanması ve özellikle insan hakları ve temel özgürlüklerin gerçekleştirilmesi ve idame ettirilmesi suretiyle sosyal ve ekonomik gelişmenin sağlanması olduğunu gözönüne alarak;

Avrupa Konseyi üyesi devletlerin, 4 Kasım 1950 tarihinde Roma'da imzalanmış olan İnsan Hakları ve Temel özgürlüklerin Korunması Avrupa Sözleşmesiyle 20 Mart 1952 tarihinde Paris'te imzalanan ek protokolda halklarına bu belgelerde belirtilen kişisel ve siyasal hak ve özgürlükleri sağlamayı kabul ettiklerini gözönünde bulundurarak;

Hiçbir ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal soy veya sosyal köken ayırımı gözetmeksizin sosyal haklardan yararlanma hakkının sağlanması gerektiğini gözönüne alarak;

Uygun kuruluş ve faaliyetlerle kent ve kırsal nüfusun yaşam düzeyini geliştirmek ve sosyal refahını yükseltmek için her türlü ortak çabada bulunmaya kararlı olarak;

Aşağıdaki hükümlerde mutabık kalmışlardır.

### BÖLÜM I

Âkit Taraflar, ulusal ve uluslararası tüm uygun yolları izleyerek aşağıdaki hak ve ilkelerin etkin biçimde gerçekleştirilebileceği koşullara ulaşmayı politikalarının amacı sayar:

- 1- Herkesin, özgürce edinebildiği bir işle yaşamını sağlama fırsatı olacaktır.
- 2- Tüm çalışanların âdil çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır.
- 3- Tüm çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır.
- 4- Tüm çalışanların, kendileri ve ailelerine yeterli bir yaşam düzeyi sağlamak için âdil bir ücret alma hakkı vardır.
- 5- Tüm çalışanlar ve çalıştıranlar ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak amacıyla ulusal ve uluslararası kuruluşlar düzeyinde örgütlenme özgürlüğüne sahiptir.
- 6- Tüm çalışanlar ve çalıştıranlar toplu pazarlık hakkına sahiptir.
- 7- Çocuklar ve gençler uğrayacakları bedensel ve manevi tehlikelere karşı özel korunma hakkına sahiptir.
- 8- Çalışan kadınlar analık durumunda ve öteki çalışan kadınlar gerektiğinde, çalışırken özel korunma hakkına sahiptir.
- 9 - Herkes, kişisel ilgi ve yetenekleri uyarınca bir mesleği seçmesine yardımcı olacak uygun mesleki yönlendirme imkânları hakkına sahiptir.
- 10- Herkes mesleki eğitim için uygun olanaklar hakkına sahiptir.
- 11- Herkes ulaşılabilir en yüksek sağlık düzeyinden yararlanmasını mümkün kılan her türlü önlemlerden faydalanma hakkına sahiptir.
- 12- Tüm çalışanlar ve geçimini temin ettikleri kişiler sosyal güvenlik hakkına sahiptir.
- 13- Yeterli kaynaklardan yoksun herkes, sosyal ve sağlık yardımı hakkına sahiptir.
- 14- Herkes sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkına sahiptir.
- 15- Engelli kimseler, özürlerinin nedeni ve niteliği ne olursa olsun, mesleki eğitim, rehabilitasyon ve topluma yeniden intibak hakkına sahiptir.
- 16- Toplumun temel birimi olarak aile, tam gelişmesini sağlamaya yönelik uygun sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkına sahiptir.
- 17- Medeni hallerine ve aile ilişkilerine bakılmaksızın, analar ve çocuklar uygun sosyal ve ekonomik korunma hakkına sahiptir.
- 18- Herhangi bir Akit Tarafın vatandaşları, inandırıcı, ekonomik veya sosyal nedenlere dayalı kısıtlamalar saklı kalmak kaydıyla, diğer bir Akit Taraf ülkesinde, o ülke vatandaşları ile eşit koşullar altında kazanç getirici herhangi bir merkezi işte çalışma hakkına sahiptir.
- 19- Bir Akit Taraf göçmen işçiler ve aileleri herhangi bir başka Akit Tarafın ülkesinde korunma ve yardım hakkına sahiptir.

### BÖLÜM II

Âkit Taraflar, III. Bölümde belirtildiği gibi, müteakip madde ve fıkralarda konmuş olan yükümlülüklerle bağlı kalmayı taahhüt ederler.

#### **Madde 1 - Çalışma Hakkı**

Âkit Taraflar çalışma hakkının etkin bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere:

- 1- Tam istihdamı gerçekleştirmek üzere olabildiğince yüksek ve istikrarlı bir istihdam düzeyine ulaşmayı ve bu düzeyi korumayı başta gelen amaç ve sorumluluklardan biri saymayı;
  - 2- Çalışanların özgürce edindikleri bir işle yaşamlarını sağlama haklarını etkin biçimde korumayı;
  - 3- Tüm çalışanlar için ücretsiz iş bulma hizmetlerini sağlamayı veya korumayı;
  - 4- Uygun mesleğe yöneltme, eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerini sağlamayı veya geliştirmeyi;
- taahhüt ederler.

#### **Madde 2 - Âdil Çalışma Koşulları Hakkı**

Âkit Taraflar âdil çalışma koşulları hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere:

- 1- Verimlilik artışı ve ilgili diğer etkenler izin verdiği ölçüde haftalık çalışma süresinin tedricen azaltılmasını öngören makul günlük ve haftalık çalışma saatlerini sağlamayı;
- 2- Ücretli resmi tatil olanağı sağlamayı;
- 3- En az iki haftalık ücretli yıllık izin sağlamayı;
- 4- Belirlenen tehlikeli ve sağlığa zararlı işlerde çalışanlara ücretli ek izin verilmesini veya bunların çalışma saatlerinin azaltılmasını sağlamayı;
- 5- Elden geldiğince ilgili ülke veya yörenin geleneklerine göre dinlenme günü olarak kabul edilen günle bağdaşmak üzere haftalık bir dinlenme süresi sağlamayı,

taahhüt ederler.

#### **Madde 3 -Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Hakkı**

Âkit Taraflar, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere:

- 1- Güvenlik ve sağlık alanında yasal düzenlemeler yapmayı;
- 2- Gözetim önlemleriyle bu düzenlemelerin uygulanmasını sağlamayı;
- 3- Gerektiğinde, iş güvenliği ve sağlığını geliştirmeyi amaçlayan önlemler konusunda çalıştırılanların ve çalışanların örgütlerine danışmayı;

taahhüt ederler.

#### **Madde 4 - Âdil Bir Ücret Hakkı**

Âkit Taraflar, âdil bir ücret hakkına etkin bir geçerlilik kazandırmak üzere:

- 1- Çalışanların kendilerine ve ailelerine saygın bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı;
- 2- Özel durumlardaki istisnalar haricinde, çalışanların fazla çalışma karşılığında zamlı ücret almaya hak sahibi olduklarını tanımayı;
- 3- Çalışan erkeklerle kadınlara eşit işe eşit ücret hakkını tanımayı;
- 4- Tüm çalışanların işlerine son verilmeden önce uygun bir bildirim süresi hakkını kabul etmeyi;
- 5- Ücretlerden ancak, ulusal yasalar veya düzenlemelerle belirlenmiş veya 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 çalıştırılanların ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurma veya bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak veya geliştirmek amacıyla ulusal mevzuatın bu özgürlüğü zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi taahhüt ederler. Bu maddede öngörülen güvencelerin, güvenlik güçleri için hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla veya düzenlemelerle belirlenir. Bu güvencelerin silahlı kuvvetler mensuplarına uygulanmasına ilişkin ilke ile bu kesime hangi düzeyde uygulanacağı, yine ulusal yasalar veya düzenlemelerle saptanır.

#### **Madde 6 - Toplu Pazarlık Hakkı**

Âkit Taraflar, toplu pazarlık hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere:

- 1- Çalışanlar ve çalıştıranlar arasında ortak görüşmeleri geliştirmeyi;
  - 2- Gerekli ve uygun olduğu durumlarda, toplu sözleşme yoluyla iş koşullarının düzenlenmesi amacıyla çalıştıranların veya çalıştıran örgütlerinin çalışanların örgütleriyle özgürce görüşmeleri yöntemini geliştirmeyi;
  - 3- İş uyuşmazlıklarının çözümü için uygun uzlaştırma ve isteğe bağlı hakem sisteminin kurulmasını ve işletilmesini geliştirmeyi;
- taahhüt ederler ve,
- 4- Menfaat uyuşmazlığı durumunda çalışanların ve çalıştıranların, bir önceki toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülükler saklı kalmak üzere grev hakkı dahil, ortak hareket hakkını tanıır.

#### **Madde 7 - Çocukların ve Gençlerin Korunma Hakkı**

Âkit Taraflar, çocukların ve gençlerin korunma hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere:

- 1- Çocukların sağlık, ahlâk ve eğitimleri için zararlı olmayacağı belirlenen hafif işlerde çalıştırılmaları durumu haricinde asgari çalışma yaşının en az 15 olmasını sağlamayı;
  - 2- Tehlikeli ve sağlığa aykırı sayılan belirlenmiş işlerde asgari çalışma yaşını daha da yükseltmeyi;
  - 3- Henüz zorunlu öğrenim çağında olanların, eğitimlerinden tam anlamıyla yararlanmalarını engelleyecek işlerde çalışmamalarını sağlamayı;
  - 4- 16 yaşından küçüklerin çalışma sürelerinin, gelişmeleri ve öncelikle de mesleki eğitim gereksinimleri uyarınca sınırlandırılmasını sağlamayı;
  - 5- Genç çalışanların ve çırakların âdil bir ücret ve diğer uygun ödeneklerden yararlanma hakkını tanımayı;
  - 6- Gençlerin, çalıştıranların izniyle normal çalışma saatlerinde mesleki eğitimde geçirdikleri sürenin, günlük çalışma süresinden sayılmasını sağlamayı;
  - 7- 18 yaşın altındaki çalışan kişilere yılda en az üç haftalık ücretli izin hakkını tanımayı;
  - 8- 18 yaşın altındaki kişilerin, ulusal yasalar veya düzenlemelerle belirlenen işler dışında gece işinde çalıştırılmamasını sağlamayı;
  - 9- Ulusal yasalar veya düzenlemelerle belirlenen işlerde çalışan 18 yaşın altındaki kişilere düzenli sağlık kontrolünü 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 Korunma Hakkı**

Âkit Taraflar, çalışan kadınların korunma hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

- 1- Kadınlara doğumdan önce ve sonra, ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlik yardımı veya kamu kaynaklarından yararlandırma yoluyla toplam en az 12 haftalık izin sağlamayı;
- 2- Çalıştırının, bir kadına doğum izni sırasında işten çıkarma bildiriminde bulunmasını veya doğum nedeniyle izinli olduğu sırada süresi sona erecek bir bildirimde bulunmasını yasa dışı saymayı;
- 3- Emzirme döneminde analara, bu amaçla yeterli bir süre işe ara verme hakkı sağlamayı;
- 4- a) Endüstride çalışan kadınların gece işlerinde çalışmalarını düzenlemeyi, ve  
b) Çalışan kadınların yeraltı madenlerinde ve gereğinde tehlikeli, sağlığa aykırı veya ağır niteliği nedeniyle uygun düşmeyen tüm öteki işlerde çalışmalarını yasaklamayı;

taahhüt ederler.

#### **Madde 9 - Mesleğe Yönelme Hakkı**

Akit Taraflar mesleğe yönelme hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere, gereğinde engelliler dahil herkese niteliklerine ve bu niteliklerin iş bulma olanaklarıyla ilişkisine göre işini seçme ve mesleğini geliştirmesine ilişkin sorunlarını çözmek üzere yardımcı olacak bir hizmet vermeyi veya geliştirmeyi ve bu yardımın okul çocukları dahil gençler ve yetişkinler için ücretsiz yapılmasını sağlamayı; taahhüt ederler.

**Madde 10 - Mesleki Eğitim Hakkı** Âkit Taraflar mesleki eğitim hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

1- Gerektiğinde, engelliler dahil herkese, çalıştıran ve çalışanların örgütlerine danışarak teknik ve mesleki eğitim olanağı sağlamayı veya geliştirmeyi ve salt kişisel yeteneğe dayalı olmak üzere yüksek teknik eğitim ve üniversite öğrenimi görme kolaylıkları bahşetmeyi;

2- Kız ve erkek tüm gençlerin çeşitli işlerde çalışırken eğitilmeleri için bir çıraklık sistemiyle diğer sistemli düzenlemeleri sağlamayı veya geliştirmeyi;

3- Gerektiğinde;

a) Çalışan yetişkinler için yeterli ve kolayca ulaşılabilir eğitim olanaklarıyla;

b) Teknolojik gelişmelerin veya yeni çalışma eğilimlerinin sonucu olarak çalışan yetişkinlerin duyduğu yeniden eğitim gereksinimlerini karşılamak için özel kolaylıklar sağlamayı veya geliştirmeyi;

4- a) Tüm harç ve masrafların azaltılması veya kaldırılması,

b) Uygun durumlarda mali yardım yapılması,

c) İşçinin, işi sırasında işverenin talebi üzerine gördüğü ek eğitimde harcanan zamanın normal çalışma süresinden sayılması,

d) Yeterli denetim yoluyla, işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak, çıraklık ve gençlerin eğitimi ile yapılan diğer düzenlemelerin etkinliğini ve genel olarak genç işçilerin yeterli bir şekilde korunmalarının sağlanması gibi, uygun önlemlerle sağlanan imkânların tam kullanılmasını teşvik etmeyi;

taahhüt ederler.

### **Madde 11 - Sağlığın Korunması Hakkı**

Âkit Taraflar, sağlığın korunması hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere, ya doğrudan veya kamusal veya özel örgütlerle işbirliği içinde, diğer önlemlerin yanısıra,

1- Sağlığın bozulmasına yolaçan nedenleri olabildiğince ortadan kaldırmak;

2- Sağlığı geliştirmek ve sağlık konularında kişisel sorumluluğu artırmak üzere eğitim ve danışma kolaylıkları sağlamak;

3- Salgın hastalıklarla yerleşik mevzii ve başka hastalıkları olabildiğince önlemek;

üzerine tasarlanmış uygun önlemler almayı taahhüt ederler.

### **Madde 12 - Sosyal Güvenlik Hakkı**

Âkit Taraflar sosyal güvenlik hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere:

1- Bir sosyal güvenlik sistemi kurmayı veya korumayı;

2- Sosyal güvenlik sistemini "En az Sosyal Güvenlik Standartlarına İlişkin Uluslararası Çalışma Sözleşmesi" (No: 102)'nin onaylanması için gereken düzeyden daha düşük olmamak üzere yeterli bir düzeyde tutmayı;

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

4- Uygun ikili ve çok taraflı sözleşmeler yaparak veya başka yollarla bu sözleşmelerde yer alan koşullara bağlı olarak;

a) Korunan Kişilerin Âkit Ülkeler arasında ne suretle olursa olsun yer değiştirmeleri sırasında diğer Âkit Taraf vatandaşları ile sosyal güvenlik mevzuatından doğan yardımların muhafazası dahil sosyal güvenlik hakları itibarıyla kendi vatandaşları ile eşit muamele görmelerini;

b) Âkit Taraflardan herbirinin yasalarına göre tamamlanan sigorta ve çalışma sürelerinin birleştirilmesi yoluyla sosyal güvenlik haklarının verilmesi, korunması ve yeniden tanınmasını;

sağlamak için girişimlerde bulunmayı taahhüt ederler.

### **Madde 13 - Sağlık ve Sosyal Yardım Hakkı**

Âkit Taraflar, sağlık ve sosyal yardım hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak için:

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 siyasal ve sosyal haklarının kısıtlanmasını önlemeyi;

3- Herkesin, kişisel veya ailevi mahrumiyet halini önlemek, gidermek veya hafifletmek için gerekebilecek tavsiyelerle kişisel yardımları uygun kamusal veya özel hizmetler eliyle alabilmesini sağlamayı;

4- Bu maddenin 1, 2 ve 3. fıkralarında değinilen hükümleri, ülkelerinde yasal olarak bulunan başka Âkit Tarafların uyruklarını kendi uyruklarıyla eşit tutarak 11 Aralık 1953'de Paris'te imzalanmış olan Sosyal ve Tıbbi Yardım Avrupa Sözleşmesiyle üstlendiği yükümlülükler uyarınca uygulamayı;

taahhüt ederler.



#### **Madde 14 - Sosyal Refah Hizmetlerinden Yararlanma Hakkı**

Âkit Taraflar, sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkının etkin biçimde kullanılması için;

- 1- Sosyal hizmet yöntemlerinden yararlanarak toplumda gerek bireylerin, gerek grupların refah ve gelişmelerine ve sosyal çevreye uymalarına katkıda bulunacak hizmetleri geliştirmeyi veya sağlamayı;
- 2- Bireylerin ve gönüllü veya benzeri örgütlerin bu tür hizmetlerin kurulması ve sürdürülmesine katılmalarını özendirmeyi; taahhüt ederler.

#### **Madde 15 - Bedensel ya da Zihinsel engellilerin Mesleki Eğitimi, Mesleğe ve Topluma Yeniden İntibak Hakkı**

Âkit Taraflar, bedensel veya zihinsel bakımdan engelli kimselerin mesleki eğitim, mesleğe ve topluma yeniden intibak hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

- 1- Gereğinde kamusal veya özel uzmanlık kuruluşları dahil, eğitim imkânlarının sağlanması için yeterli önlemleri almayı;
  - 2- Engellileri işe yerleştirmek için uzmanlaşmış iş bulma hizmetleri ve korunmalı çalışma olanakları gibi yeterli önlemleri ve çalıştıranların engellileri işe kabul etmelerini teşvik edici tedbirleri almayı;
- taahhüt ederler.

#### **Madde 16 - Ailenin Sosyal, Yasa! ve Ekonomik Korunma Hakkı**

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

#### **Madde 17 - Anaların ve Çocukların Sosyal ve Ekonomik Korunma Hakkı**

Âkit Taraflar, anaların ve çocukların sosyal ve ekonomik korunma hakkının etkin biçimde kullanılması için; uygun kuruluş veya hizmetlerin kurulması veya korunması dahil, bu amaca uygun ve gerekli tüm önlemleri alacaktır.

#### **Madde 18 - Diğer Âkit Tarafların Ülkelerinde Gelir Getirici Bir İş Edinme Hakkı**

Âkit Taraflar, öteki Âkit Taraflardan herhangi birinin ülkesinde gelir getirici bir iş edinme hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere:

- 1- Mevcut düzenlemeleri serbestiyetçi bir anlayışla uygulamayı;
  - 2- Yürürlükteki formaliteleri basitleştirmeyi ve çalışan yabancılar veya onları çalıştıranlar tarafından ödenen resim ve diğer harçları azaltmayı veya kaldırmayı;
  - 3- Çalışan yabancıların istihdamını düzenleyen mevzuata tek tek veya topluca esneklik getirmeyi
- taahhüt ederler ve
- 4- Kendi uyruklarının diğer Akit 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 Âkit Tarafın ülkesindeki korunma ve yardım hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

- 1- Bu tür çalışanlara yardımcı olacak, özellikle doğru bilgi almalarını sağlayacak yeterli ve ücretsiz hizmetleri vermeyi veya verilmesini sağlamayı ve ulusal yasalarının ve düzenlemelerinin olanak verdiği ölçüde ülkeden ve 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 yolculukları sırasında sağlık ve tıbbi bakım ve yeterli hijyen koşulları sunmak için uygun hizmetler sağlamayı;
- 3- Uygun olduğu ölçüde göçmen gönderen ve göçmen alan ülkelerdeki özel veya kamusal sosyal servisler arasındaki işbirliğini geliştirmeyi;
- 4- Kendi ülkesinde yasal olarak bulunan bu tür çalışanlar için, yasalar veya mevzuatla düzenlenmek veya idari makamların denetimine bağlı olmak üzere;
  - a) Ücret, diğer çalıştırma ve iş koşulları;
  - b) Sendika üyeliği ve toplu pazarlık yararlarından faydalanma;
  - c) Barınma;konularında kendi uyruklarına olduğundan daha elverişsiz davranılmamasını sağlamayı;

5- Kendi ülkelerinde, yasal olarak bu tür çalışanlara akde bağlı olarak çalıştırılan kimseler ile ilgili olarak ödenmesi gereken istihdam vergileri, harç ve primler bakımından kendi vatandaşlarına tanınandan daha elverişsiz davranılmamasını sağlamayı;

6- Ülkede yerleşmesine izin verilmiş yabancı bir çalışanın ailesi ile yeniden birleşmesini, imkânlar ölçüsünde kolaylaştırmayı;

7- Kendi ülkelerinde yasal olarak bulunan bu tür çalışanlara bu maddede belirtilen konulara ilişkin yargısal işlemler bakımından kendi uyruklarına olduğundan daha elverişsiz davranılmamasını sağlamayı;

8- Kendi ülkelerinde yasal olarak ikamet eden bu tür çalışanların, ulusal güvenliği tehlikeye sokmadıkça, kamu menfaati veya genel ahlâka aykırı bir fiil de bulunmadıkça sınırdışı edilmemesini sağlamayı;

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

10- İşbu madde ile getirilen koruma ve yardımları, uygulanabilirliği ölçüsünde, bağımsız kendi nam ve hesabına çalışan göçmenlere de genişletmeyi;

taahhüt ederler.

### **BÖLÜM III**

#### **Madde 20 - Taahhütler**

1- Akit Taraflardan herbiri,

a) Bu Şart'ın I. Bölümünü, sözkonusu Bölümün giriş paragrafında beyan edildiği üzere, tüm uygun yollarla izleyeceği amaçların beyannameyi saymayı;

b) Bu Şart'ın II. Bölümünün 1, 5, 6, 12, 13, 16 ve 19. maddelerinin en az beşiyle kendisini bağlı saymayı;

c) Bir önceki bend uyarınca seçtiği maddelere ek olarak, kendisini bağlı saydığı toplam madde sayısı 10'dan veya numaralanmış fıkra sayısı 45'den az olmamak koşuluyla, işbu Şart'ın II. Bölümünde yer alan maddelerden veya numaralanmış fıkralardan seçeceği kadarıyla kendisini bağlı saymayı;

taahhüt eder.

2- Bu maddenin 1. fıkrasının b ve c bentleri uyarınca seçilen madde veya fıkralar, ilgili Âkit Tarafça onay veya kabul belgesi tevdi edilirken Avrupa Konseyi Genel Sekreterine bildirilir.

3- Âkit Taraflardan herhangi biri, daha sonraki bir tarihte Genel Sekretere bildirimde bulunarak, bu Şart'ın II. Bölümünde belirtilen ve bu maddenin 1. fıkrası hükümlerine göre daha önce kabul ettiklerinin dışında kalan maddeler veya numaralanmış fıkralarla kendisini bağlı saydığını bildirebilir. Daha sonraki bu tür taahhütler, onay veya kabulün ayrılmaz bir parçası sayılır ve bildirim tarihinden itibaren otuzuncu günden başlayarak aynı hükmü kazanır.

4- Genel Sekreter, tüm imzacı Hükümetlere ve Uluslararası Çalışma Bürosunun Genel Direktörüne, bu Şart'ın bu Bölümü gereğince almış olduğu herhangi bir bildirimini duyurur.

5- Her Âkit Taraf, ulusal koşullara uygun bir teftiş sistemi geliştirir.

### **BÖLÜM IV**

#### **Madde 21 - Kabul Edilmiş Hükümlere İlişkin Raporlar**

Âkit Taraflar, Avrupa Konseyi Genel Sekreterine iki yıllık aralıklarla Bakanlar Komitesince belirlenecek biçime göre bu Şart'ın II. Bölümünün kabul etmiş oldukları hükümlerinin uygulanmasına ilişkin bir rapor gönderir.

Madde 22 - Kabul Edilmemiş Hükümlere İlişkin Raporlar

Âkit Taraflar, Bakanlar Komitesince istenilen ve uygun aralıklarla Genel Sekretere, onaylamaları veya kabulleri sırasında veya sonraki bir bildirimde bu Şart'ın II. Bölümünün kabul etmemiş oldukları hükümlerine ilişkin raporlar gönderir. Bakanlar Komitesi, zaman zaman bu raporların hangi hükümler hakkında ve hangi biçimde verileceğini belirler.

#### **Madde 23 - Örneklerin Gönderilmesi**

1- Âkit Taraflardan herbiri 21 ve 22. maddelerde atıfta bulunulan raporların örneklerini Hükümetler Sosyal Komitesinin Alt Komitesi toplantılarında temsil edilmek üzere 27. maddenin 2. fıkrasına göre davet edilecek uluslararası işveren örgütleri ve sendika örgütlerinin üyeleri olan kendi ulusal örgütlerine gönderir.

2- Âkit Taraflar, adigeçen raporlar üzerinde bu ulusal örgütlerden alınan görüşleri, bu örgütler tarafından istendiği takdirde, Genel Sekretere iletir.

#### **Madde 24 - Raporların incelenmesi**

21 ve 22. maddeler uyarınca Genel Sekretere gönderilen raporlar, 23. maddenin 2. fıkrası uyarınca Genel Sekretere iletilen görüşlerin de iletilmiş olduğu bir Uzmanlar Komitesi tarafından incelenir.

#### **Madde 25 - Uzmanlar Komitesi**

1- Uzmanlar Komitesi, Âkit Taraflarca aday gösterilen ve üstün karakterli ve uluslararası sosyal sorunlardaki ehliyeti tanınmış bağımsız uzmanlardan oluşan bir listeden Bakanlar Komitesi tarafından atanan en çok yedi üyeden oluşur.

2- Komite üyeleri, altı yıllık bir süre için atanır. Yeniden atanmaları mümkündür. Bununla birlikte ilk atanmış üyelerden ikisinin görev süresi dört yılın bitiminde sona erer.

3- İlk dört yıllık sürenin bitiminde görevleri sona erecek olan üyeler, ilk atanma yapıldıktan hemen sonra Bakanlar Komitesi tarafından kura ile belirlenir.

4- Uzmanlar Komitesinin görev süresi sona ermemiş bir üyesinin yerini almak üzere atanmış bir üye kendisinden öncekinin süresini tamamlar.

#### **Madde 26 - Uluslararası Çalışma Örgütünün Katılımı**

Uluslararası Çalışma Örgütü, Uzmanlar Komitesinin çalışmalarına danışman sıfatıyla katılmak üzere bir temsilci göstermeye davet edilir.

#### **Madde 27 - Hükümetler Sosyal Komitesinin Alt Komitesi**

1- Akit Tarafların raporları ve Uzmanlar Komitesinin vardığı sonuçlar, incelenmek üzere Avrupa Konseyi Hükümetler Sosyal Komitesinin Alt Komitesine sunulur.

2- Alt Komite, her Akit Tarafın bir temsilcisinden oluşur. Toplantılarında danışman sıfatıyla gözlemci olarak temsil edilmek üzere saptayacağı en çok iki uluslararası işveren örgütünü en çok iki uluslararası sendika örgütünü davet eder. Ayrıca sosyal refah ve ailenin ekonomik ve sosyal açıdan korunması gibi özellikle yetkili oldukları konular üzerinde Avrupa Konseyinin danışmanı statüsü taşıyan uluslararası Hükümetler dışı örgütlerin en çok iki temsilcisine danışabilir.

3- Alt Komite, Bakanlar Komitesine, vardığı sonuçları içeren bir rapor sunar ve bu rapora Uzmanlar Komitesinin raporunu da ekler.

#### **Madde 28 - Danışma Meclisi**

Avrupa Konseyi Genel Sekreteri, Uzmanlar Komitesinin vardığı sonuçları Danışma Meclisine iletir. Danışma Meclisi, bu sonuçlar üzerindeki görüşlerini Bakanlar Komitesine ulaştırır.

#### **Madde 29 - Bakanlar Komitesi**

Bakanlar Komitesi, Alt Komitenin raporunu temel alarak ve Danışma Meclisine danıştıktan sonra Komiteye katılmaya yetkili üyelerin üçte ikilik çoğunluğuyla her Akit Tarafa gerekli tavsiyelerde bulunabilir.

### **BÖLÜM V**

#### **Madde 30 - Savaş ve Olağanüstü Durumlarda Uygulamadan Kaçınmalar**

1- Ulusun yaşamını tehdit eden savaş veya diğer olağanüstü hallerde Akit Taraflardan biri bu Şart'a göre üstlendiği yükümlülüklerinden kaçınan önlemleri uluslararası hukuka göre üstlendiği öteki yükümlülüklerine aykırı olmamak koşuluyla ve durumun kesinlikle gerektirdiği ölçüde alabilir.

2- Bu kaçınma hakkını kullanan bir Akit Taraf, Avrupa Konseyi Genel Sekreterini makul bir süre içinde alınan önlemler ve gerekçeleri konusunda tam olarak haberdar eder. Aynı şekilde bu önlemler yürürlükten kalktığında ve kabul ettiği Şart hükümleri yeniden tam anlamıyla işlerlik kazandığında Genel Sekreteri haberdar eder.

3- Genel Sekreter buna karşılık bu maddenin 2. fıkrası uyarınca alınmış tüm muhaberati diğer Akit Taraflara ve Uluslararası Çalışma Bürosunun Genel Direktörüne bildirir.

#### **Madde 31 - Kısıtlamalar**

1- I. Bölümde konmuş olan hak ve ilkeler, etkin biçimde gerçekleştirildiğinde ve II. Bölümde öngörüldüğü gibi etkin uygulamaları sağlandığında, demokratik bir toplumda başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması veya kamu yararı, ulusal güvenlik, kamu sağlığı veya genel ahlakın korunması için gerekli olan ve yasayla belirlenenler dışında, adigeçen bölümlerde belirtilmeyen bir kısıtlama veya sınırlamaya tabi tutulamazlar.

2- Bu Şart'da izin verilen kısıtlamalar, tanınmış hak ve yükümlülüklerle belirlenmiş oldukları amaçlar dışında uygulanamaz.

#### **Madde 32 - Şart ile İç Hukuk ve Uluslararası Anlaşmalar Arasındaki İlişkiler**

Bu Şart'ın hükümleri, yürürlükte bulunan veya yürürlüğe konabilecek olan ve korunan kişilere daha uygun koşullar sağlayan iç hukukun veya ikili veya çok taraflı antlaşma, sözleşme ve anlaşma hükümlerine halel getirmez.

#### **Madde 33 - Toplu Sözleşmeler Yoluyla Uygulama**

1- Bu Şart'ın II. Bölümünün 2. maddesinin 1, 2, 3, 4 ve 5. fıkraları, 7. maddesinin 4, 6, 7. fıkralarıyla 10. maddesinin 1, 2, 3 ve 4. fıkraları hükümlerinin normal olarak çalıştıranlar veya çalıştıran örgütleriyle çalışanların örgütleri arasındaki sözleşmelere bırakılan konular olduğu veya normal olarak yasadan başka yollarla uygulandığı üye devletlerde şayet bu hükümler bu tür Sözleşmeler ve diğer yollar ile ilgili çalışanların büyük çoğunluğuna uygulanmakta ise bu fıkraların yükümlülükleri taahhüt edilebilir ve bunlara uyum geçerli addedilir.

2- Bu hükümlerin normal olarak yasama konusu olduğu üye devletlerde şayet sözkonusu hükümler ilgili çalışanların büyük çoğunluğuna kanunla uygulanmakta ise, sözkonusu yükümlülükler taahhüt edilebilir ve bunlara uyum geçerli addedilir.

### **Madde 34 - Ülkelerde Uygulama**

1- Bu Şart, her Âkit Tarafın ana ülkesinde uygulanır. Her imzacı hükümet, imza sırasında veya onay veya kabul belgesini verirken, Avrupa Konseyi Genel Sekreterine yapacağı bir bildirimle, bu amaçla ana ülkesi sayılacak olan toprakları belirtir.

2- Herhangi bir Âkit Taraf, bu Şart'ı onaylaması veya kabulü sırasında veya daha sonra Avrupa Konseyi Genel Sekreterine yapacağı bir bildirimle, uluslararası ilişkilerinden sorumlu olduğu veya uluslararası sorumluluğunu üstlendiği ve adı geçen bildirimde belirtilen ana ülkesi dışındaki toprak veya topraklara bu Şart'ın tümüyle veya bir bölümüyle uygulanacağını bildirebilir. Bu beyanda, bu Şart'ın II. Bölümünün madde ve fıkralarından adigeçen topraklar bakımından bağlayıcı saydıklarını belirtir.

3- Şart, yukarıda anılan beyanlarda belirtilen ülke veya ülkelerde Genel Sekreterin bu beyan bildirimini aldığı tarihten sonraki otuzuncu günden başlayarak uygulanır.

4- Herhangi bir Âkit Taraf, daha sonraki bir tarihte Avrupa Konseyi Genel Sekreterine yapacağı bir bildirimle bu maddenin 2. fıkrası uyarınca Şart'ı uyguladığı bir veya birden çok ülke bakımından, bu ülkeler için daha önce kabul etmemiş olduğu maddeler veya numaralanmış fıkralarla kendisini bağlı saydığını beyan edebilir. Bu türlü sonraki taahhütler, ilgili ülke bakımından ilk bildirimden ayrılmaz parçası sayılır ve bildirim tarihinden sonraki otuzuncu gün aynı geçerliliği kazanır.

5- Genel Sekreter, öteki imzacı Hükümetlere ve Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Direktörüne bu madde uyarınca kendisine verilen bildirimleri duyurur.

### **Madde 35 - İmzalama, Onaylama ve Yürürlüğe Girme**

1- İşbu Şart Avrupa Konseyi üyelerinin imzasına açıktır. Onaylanır veya kabul edilir. Onay veya Kabul belgeleri, Avrupa Konseyi Genel Sekreterine verilir.

2- Bu Şart, beşinci Onay veya Kabul belgesinin verililiş tarihinden sonraki otuzuncu günden itibaren yürürlüğe girer.

3- Daha sonra onaylayan bir imzacı Hükümet bakımından işbu Şart, onay veya kabul belgesinin verililiş tarihinden sonraki otuzuncu günden itibaren yürürlüğe girer.

4- Genel Sekreter, Avrupa Konseyinin tüm üyelerine ve Uluslararası Çalışma Bürosunun Genel Direktörüne, bu Şart'ın yürürlüğe girişini, onaylayan veya kabul eden Âkit Tarafların adlarını ve daha sonraki onay veya kabul belgelerinin verililişini bildirir.

### **Madde 36 - Tadiller**

Avrupa Konseyinin herhangi bir üyesi, Avrupa Konseyi Genel Sekreterine yapacağı bir duyuruyla işbu Şart'da bir değişiklik önerebilir.

Genel Sekreter önerilen değişiklik tekliflerini diğer Avrupa Konseyi üyelerine bildirir ve bunlar daha sonra Bakanlar Komitesince incelenerek görüş bildirmesi için Danışma Meclisine sunulur. Bakanlar Komitesince onaylanan herhangi bir değişiklik, tüm Âkit Tarafların bu değişikliği kabul ettiklerini Genel Sekretere bildirmesinden sonraki otuzuncu gün yürürlüğe girer. Genel Sekreter Avrupa Konseyinin tüm üyelerine ve Uluslararası Çalışma Bürosunun Genel Direktörüne bu tür değişikliklerin yürürlüğe girişini bildirir.

### **Madde 37 - Fesih**

1- Âkit Taraflardan herhangi biri, ancak kendisi için yürürlüğe giriş tarihinden başlayarak beş yıllık bir sürenin sonunda veya onu izleyen iki yıllık dönemler sonunda ve her halükârda Avrupa Konseyi Genel Sekreterine altı ay önceden bildirmek koşuluyla bu Şart'ı fesh edebilir. Genel Sekreter durumu diğer Taraflara ve Uluslararası Çalışma Bürosunun Genel direktörüne bildirir. Âkit Taraf sayısının beşten aşağı düşmemesi koşuluyla, bu tür fesihler Şart'ın diğer Âkit Taraflar bakımından geçerliliğini etkilemez.

2- Âkit Taraflardan herhangi biri, önceki fıkranın hükümleri uyarınca Şart'ın II. Bölümünün kabul etmiş olduğu maddelerinden veya fıkralarından herhangi birini fesh edebilir. Ancak, bu Âkit Tarafın kendisini bağlı saydığı madde sayısı 10 dan, fıkra sayıysa 45 den az olamaz ve bu madde ve fıkralar 20. maddenin 1. fıkrasının b bendinde özel olarak değinilenler arasında Âkit Tarafın seçtiği maddeleri kapsamaya devam edecektir.

3- Âkit Taraflardan herhangi biri, bu maddenin 1. fıkrasında belirlenen koşullar uyarınca işbu Şart'ı veya II. Bölümünün maddelerinden veya fıkralarından herhangi birini, 34. maddenin 2. fıkrası uyarınca yapılmış bir bildirimle Şart'ın uygulandığı herhangi bir ülke bakımından fesh edebilir.

### **Madde 38 - Bu Şartın eki, onun ayrılmaz bir parçasıdır.**

Gereğince yetkili kılınmış olan aşağıdaki imzası bulunanlar yukarıdaki hükümleri kabul edecek bu Şart'ı imzalamıştır.

Bu Şart, her iki metin de eşit şekilde geçerli olmak ve tek kopya olarak Avrupa Konseyi arşivine konmak üzere Fransızca ve İngilizce dillerinde 1961 Ekiminin 18 inci günü Torino'da akdedilmiştir. Genel Sekreter, İmzacıların her birine onaylı örnekleri gönderir.

### **Sosyal Şart'a Ek - Sosyal Şart'ın Korunan Kimseler Bakımından Kapsamı**

1- 12. maddenin 4. fıkrası ve 13. maddenin 4. fıkrası hükümleri saklı kalmak üzere 1 ilâ 17. maddelerin içerdiği kimseler; bu maddelerin 18 ve 19. maddelerin hükümleri ışığında yorumlanarak anlaşılması koşuluyla ancak bir Âkit Tarafın ülkesinde yasal olarak oturan veya sürekli olarak çalışan öteki Âkit Tarafların uyrukları olmaları durumunda yabancıları da kapsar.

İşbu yorum, Âkit Taraflardan herhangi biri tarafından aynı kolaylıkların başka kimselere de uygulanmasını engellemez.

2- Her Âkit Taraf, Mültecilerin Statüsüne dair 28 Temmuz 1951 tarihli Cenevre Sözleşmesinde tanımı verilen ve ülkesinde yasal olarak bulunan mültecilere, herhangi bir durumda en azından adıgeçen Sözleşmeye ve bu kimselere uygulanan başka belgelere göre kabul ettiği yükümlülükler düzeyinde olmak üzere olabildiğince uygun davranmayı taahhüt eder.

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

İşbu hükümler, Âkit Tarafların ülkelerine giriş konusuyla ilgili değildir ve 13 Aralık 1955 tarihinde Paris'de imzalanan Avrupa İskan Sözleşmesinin hükümlerine halel getirmez.

#### **BÖLÜM II Madde 1, Fıkra 2**

İşbu hüküm, sendika güvenliği koşulunu veya uygulamasını yasakladığı veya izin verdiği biçimde yorumlanamaz.

#### **Madde 4, Fıkra 4**

İşbu hüküm, ağır bir suç işlemesi durumunda bir kimsenin işine hemen son verilmesini engellediği biçimde anlaşılabilir.

#### **Madde 4, Fıkra 5**

Bir Âkit Tarafın bu fıkroda öngörülen yükümlülüğü, kapsam dışı kalan kimseler hariç olmak üzere, yasayla veya toplu sözleşme veya hakem kararı yoluyla çalışanların büyük çoğunluğunun ücretlerinden kesinti yolu ile mağdur edilmelerine izin verilmediğinde, taahhütte bulunabileceği biçiminde anlaşılmalıdır.

#### **Madde 6, Fıkra 4**

Her Âkit Tarafın, grev hakkına uygulayacağı başka bir kısıtlamanın ancak 31. madde hükümlerine göre haklı gerekçelere dayanması koşuluyla, kendisi bakımından grev hakkının kullanılmasını yasayla düzenleyebileceği biçiminde anlaşılmalıdır.

#### **Madde 7, Fıkra 8**

Bir Âkit Tarafın bu fıkroda öngörülen yükümlülüğü, 18 yaşından küçüklerin büyük çoğunluğunun gece işinde çalıştırılmayacağını yasayla öngörerek bu yükümlülüğün anlamına uygun davrandığında yerine getirmiş olacağı biçimde anlaşılmalıdır.

#### **Madde 12, Fıkra 4**

Bu fıkranın girişindeki "ve bu tür Sözleşmelerde konulan koşullara bağlı olarak" ibaresi, bir Âkit Tarafın, öteki Âkit Tarafların uyruklarına başka yardımların yanısıra, herhangi bir sigorta katkısından bağımsız olarak yapılan yardımları sağlamadan önce, belli bir ikamet süresinin tamamlanmasını işleyebilmesini içerdiği biçimde anlaşılmalıdır.

#### **Madde 13, Fıkra 4**

Sosyal ve Tıbbi Yardıma Avrupa Sözleşmesine taraf olmayan Hükümetler, diğer Âkit Tarafların uyruklarına adıgeçen Sözleşmenin hükümlerine uygun olan bir davranış sağlamaları koşuluyla Sosyal Şart'ı bu fıkra bakımından onaylayabilir.

#### **Madde 19, Fıkra 6**

Bu hükmün amacı bakımından, "bir çalışan yabancı ailesi" teriminin en azından karısıyla bakmakla yükümlü olduğu 21 yaşının altındaki çocuklarını kapsadığı biçiminde anlaşılmalıdır.

### **BÖLÜM III**

İşbu Şart, uluslararası nitelikte hukuksal yükümlülükleri içerir ve uygulanması ancak IV. Bölümde öngörülen denetime bağlıdır.

#### **Madde 20, Fıkra 1**

"Numaralanmış fıkralar" salt bir fıkradan oluşan maddeleri de kapsayabilir.

### **BÖLÜM V**

#### **Madde 30**

"Savaş veya öteki olağanüstü durumlarda" deyimini, savaş tehdidini de kapsayacak biçimde anlaşılmalıdır.

## Ek 2: AVRUPA SOSYAL ŞARTINA DEĞİŞİKLİK GETİREN PROTOKOL (TORİNO PROTOKOLÜ)

### AVRUPA SOSYAL ŞARTINA DEĞİŞİKLİK GETİREN PROTOKOLÜN ONAYLANMASININ UYGUN BULUNDUĞUNA DAİR KANUN\*

**Kanun No. 5546**

**TBMM**

**Kabul Tarihi : 27/9/2006**

**MADDE 1** - 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı'nın denetim sistemi ile ilgili hükümlerini değiştiren ve ülkemiz tarafından 6/10/2004 tarihinde imzalanan 21 Ekim 1991 tarihli "Avrupa Sosyal Şartı'na Değişiklik Getiren Protokol"ün onaylanması uygun bulunmuştur.

**MADDE 2** - Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**MADDE 3** - Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

### AVRUPA SOSYAL ŞARTINA DEĞİŞİKLİK GETİREN PROTOKOL (TORİNO PROTOKOLÜ)

**Avrupa Konseyi Sözleşmesi; Sözleşme No: 142**



**Kabul ediliş: 21.10.1991, Torino.**

**Yürürlüğe giriş: \*\***

18 Ekim 1961 tarihinde Torino'da imzaya açılan ve daha sonra "Şart" ismini alan Avrupa Sosyal Şartının işbu Protokolünü imzalayan Avrupa Konseyine üye devletler:

Şartın etkinliğini, özellikle de denetim mekanizmasının işleyişini artırmaya yönelik özel tedbirler alınması gerektiğini göz önüne alarak;

Şartın bazı hükümlerinin değiştirilmesi zamanının geldiğini göz önünde bulundurarak;

Aşağıdaki hükümlerde mutabık kalmışlardır:

#### **Madde 1:**

Şartın 23. Maddesi aşağıdaki gibidir:

#### **"Madde 23- Rapor ve gözlem örneklerinin gönderilmesi;**

1- Taraf ülkelerden her biri, 21 inci ve 22 nci maddeler uyarınca, Genel Sekretere bir rapor sunarken bu raporun bir örneğini, 27 nci maddenin 2 nci fıkrası gereği, Hükümet Komitesi toplantılarına davet edilecek uluslararası işçi ve işveren örgütlerine üye olan kendi ulusal örgütlerine gönderecektir. Bu örgütler taraf ülkelerin raporlarına ilişkin olabilecek görüşlerini Genel Sekretere göndereceklerdir. Genel Sekreter, bu gözlemlerin birer örneğini bildirecek olan ilgili Taraf ülkelere gönderir.

2- Genel Sekreter Taraf ülkelerin raporlarının bir örneğini Avrupa Konseyinin danışmanı statüsünü taşıyan ve özellikle Şartın incelediği konularda yetkili olan hükümet dışı uluslararası örgütlere gönderir.

3- 21 inci ve 22 nci Maddeler ile işbu madde uyarınca hazırlanan rapor ve gözlemler kişilere verilebilir."

#### **Madde 2:**

Şartın 24 üncü Maddesi aşağıdaki gibidir;

#### **"Madde 24- Raporların Tetkiki;**

1- 21 inci ve 22 nci maddeler uyarınca, Genel Sekretere sunulan raporlar, 25 inci Maddeye göre oluşturulan Bağımsız Uzmanlar Komitesince incelenir. Komite, aynı zamanda, 23 üncü Maddenin 1 inci paragrafı gereği Genel Sekretere gönderilen bütün gözlemleri elde edebilecektir. İncelemesinin ardından, Bağımsız Uzmanlar Komitesi görüşlerini içeren bir rapor hazırlayacaktır.

2- 21 inci Madde uyarınca hazırlanan raporlara ilişkin olarak, Bağımsız Uzmanlar Komitesi hukuksal açıdan düzenlemelerin, mevzuatın ve ulusal uygulamaların ilgili Taraf ülkeler için Şarttan kaynaklanan yükümlülüklerin içeriği ile uyumluluğunu belirleyecektir.

3- Bağımsız Uzmanlar Komitesi, tamamlayıcı bilgi ve açıklamalar talep etmek amacıyla bir Taraf ülkeye doğrudan başvurabilecektir. Ayrıca gerekli görürse, kendi isteği veya Taraf ülkenin talebi üzerine Taraf ülkenin temsilcileri ile bir toplantı düzenleyebilecektir. 23 üncü Maddenin 1 inci Paragrafında belirtilen örgütler bilgilendirilecektir.

4- Bağımsız Uzmanlar Komitesinin kararları kamuoyuna duyurulur ve Genel Sekreter vasıtasıyla Hükümet Komitesine, Parlamenter Meclisine ve 23 üncü Maddenin 1 inci ve 27 nci Maddenin 2 nci Paragraflarında belirtilen örgütlere gönderilir."

\* Kanun <http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5546.html> web sitesinde mevcuttur. Son erişim 12.04.2010.

\*\* Sözleşmeye taraf tüm devletlerce onaylandığında yürürlüğe girecektir.

**Madde 3:**

Şart'ın 25 inci Maddesi aşağıdaki gibidir:

**“Madde 25- Bağımsız Uzmanlar Komitesi;**

1- Bağımsız Uzmanlar Komitesi, Âkif Taraflarca aday gösterilen üstün karakterli ve ulusal ve uluslararası sosyal sorunlardaki ehliyeti tanınmış uzmanlar listesinden Parlamenterler Meclisi'nin oy çokluğu ile seçtiği en az dokuz üyeden oluşmaktadır. Üyelerin kesin sayısı Bakanlar Komitesince belirlenecektir.

2- Komite üyeleri altı yıllık bir süre için seçilirler. Tekrar bir kez daha üyeliğe seçilebilirler.

3- Görev süresi dolmayan bir üyenin yerine geçmek üzere seçilen bir Bağımsız Uzmanlar Komitesi üyesi, yerine geçtiği üyenin kalan süresi kadar görevde kalır.

4- Komite üyeleri toplantılara bireysel unvanlarıyla katılırlar. Bağımsız Uzmanlar Komitesi üyeleri görev sürelerince bağımsızlık ve tarafsızlıkları ile bağdaşmayan, görevlerini engelleyebilecek diğer görevler üstlenemezler.”

**Madde 4:**

Şart'ın 27 nci Maddesi aşağıdaki gibidir:

**“Madde 27- Hükümet Komitesi;**

1- 23 üncü Maddenin 1 inci ve 24 üncü Maddenin 3 üncü Paragrafları uyarınca hazırlanan Taraf ülkelerin raporları, gözlemler ve bilgiler yanında Bağımsız Uzmanlar Komitesi'nin raporları Hükümet Komitesine gönderilir.

2- Bu komite, Taraf ülkelerin her bir temsilcisinden oluşur. İki uluslararası işveren örgütünü ve iki uluslararası işçi örgütünü toplantılara danışman sıfatıyla gözlemci göndermeye davet eder. Ayrıca, Avrupa Konseyi'nin danışmanı statüsünü taşıyan ve özellikle de işbu Şart'ın incelediği alanlarda birikime sahip hükümet dışı uluslararası örgüt temsilcilerini görüşlerini almak üzere davet edebilir.

3- Hükümet Komitesi özellikle, Bağımsız Uzmanlar Komitesinin ve Taraf ülkelerin raporları ışığında sosyal ve ekonomi politikası gözlemlerine dayanarak, gerekçeleriyle birlikte, Şart'ın 28 inci maddesi uyarınca, kendi görüşü olarak ilgili her Taraf ülkeyi hedefleyen tavsiye kararı konusu durumları belirler. Kamuoyuna duyurulacak bir raporu Bakanlar Komitesine sunar.

4- Hükümet Komitesi, genel olarak Şart'ın uygulamasına ilişkin gözlemlerine dayanarak Bakanlar Komitesine sosyal sorunlara ve Şart'ın güncellik kazandırabilecek maddelerine ilişkin incelemelere başlanmasını öngören tavsiyelerde bulunabilecektir.”

**Madde 5:**

Şart'ın 28. Maddesi aşağıdaki gibidir:

**“Madde 28- Bakanlar Komitesi;**

1- Bakanlar Komitesi sadece oy hakkına sahip Taraf ülkelerin kullandığı oyların üçte iki çoğunluğuyla Hükümet Komitesinin raporuna dayanarak denetim döneminin bütününe kapsayan ve ilgili Taraf ülkelere verilen bireysel tavsiyeleri içeren bir kararı kabul edebilecektir.

2- Bakanlar Komitesi, 27 nci maddenin 4 üncü paragrafı uyarınca, Hükümet Komitesinin verdiği tavsiyeleri dikkate alarak kendisinin uygun gördüğü kararları alacaktır.”

**Madde 6:**

Şart'ın 29. maddesi aşağıdaki gibidir:

**“Madde 29.- Parlamenterler Meclisi;**

Avrupa Konseyi Genel Sekreteri bütün üyelerin hazır bulunduğu dönem toplantılarını gözönüne alarak, Bağımsız Uzmanlar Komitesinin ve Hükümet Komitesinin raporları yanında Bakanlar Komitesinin kararlarını da Parlamenterler Meclisine gönderir.”

**Madde 7:**

1- İşbu Protokol aşağıdaki şekilde Şart'a Taraf Avrupa Konseyi'ne üye Devletlerin imzasına açılır:

a) onaylama, kabul etme veya uygun görme çekincesi olmadan imzalama;

veya

b) onaylama, kabul etme veya uygun görmenin ardından onaylama, kabul etme veya uygun görme çekincesi altında imzalama.

2- Onaylama, kabul etme veya uygun görme belgeleri Avrupa Konseyi Genel Sekreterliğine gönderilir.

**Madde 8:**

İşbu Protokol Şart'a Taraf bütün ülkelerin 7 nci maddenin hükümleri uyarınca, kendilerini Protokol'e bağlı saydıklarını beyan ettikleri tarihten sonraki otuzuncu gün yürürlüğe girer.

**Madde 9:**

Avrupa Konseyi Genel Sekreteri Konseyin bütün üyelerine;

- a) her imzayı;
- b) her onaylama, kabul etme veya uygun görme belgesinin gönderilmesini;
- c) 8 inci Madde uyarınca işbu Protokol'ün yürürlüğe giriş tarihini;
- d) İşbu Protokol ile ilgili her türlü bildiri veya belge gibi her türlü gelişmeyi bildirir.

Sonuç olarak, bu hususta yetkiye sahip olan aşağıda imzası bulunanlar işbu Protokol'ü imzalamışlardır.

21 Ekim 1991 tarihinde, her iki metin de aynı derecede muteber olmak kaydıyla İngilizce ve Fransızca dillerde, Avrupa Konseyi arşivlerinde saklanacak tek nüsha olarak imzalanmıştır. Onaylı nüshaları Avrupa Konseyi Genel Sekreteri tarafından Avrupa Konseyine üye her Devlete gönderilir.



## Ek 4: AVRUPA SOSYAL ŞARTI (GÖZDEN GEÇİRİLMİŞ)

### (GÖZDEN GEÇİRİLMİŞ) AVRUPA SOSYAL ŞARTININ ONAYLANMASININ UYGUN BULUNDUĞUNA DAİR KANUN\*

**Kanun No. 5547**

**TBMM**

**Kabul Tarihi : 27/9/2006**

**MADDE 1** - 16/6/1989 tarihli ve 3581 sayılı Kanunla onaylanması uygun bulunan 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı'nın yerini almak üzere, Avrupa Konseyi tarafından 1996 tarihinde kabul edilen ve Ülkemiz tarafından 6/10/2004 tarihinde imzalanan "(Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartı"nın beyan ile onaylanması uygun bulunmuştur.

**MADDE 2** - Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**MADDE 3** - Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

#### 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

#### (GÖZDEN GEÇİRİLMİŞ) AVRUPA SOSYAL ŞARTI

#### Avrupa Konseyi Sözleşmesi; Sözleşme No: 163



**Kabul Ediliş: 3 Mayıs 1996, Strasbourg**

**Yürürlüğe Giriş: 01.07.1999**

#### 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 gerçekleştirilebileceği koşullara ulaşmayı politikalarının amacı sayarlar:

\* Kanun <http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5547.html> web sitesinde mevcuttur. Son erişim 12.04.2010

- 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 manevi 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 imkânlarla sahip olma hakkı vardır.
- 11- Herkes, ulaşılabilecek en yüksek sağlık düzeyinden yararlanmasını mümkün kılacak her türlü önlemlerden 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- Engelliler 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 kaldırılmadığı 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 güne 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 hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

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 vermemeyi;

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;

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.

**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 çalıştırılmamalarını sağlamayı;

4- 18 yaşından küçüklerin çalışma sürelerinin, 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 anneliğinin 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 dönem içinde 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 yöneltirme hakkı**

Âkit Taraflar mesleğe yöneltirme 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 ulaşılabilir eğitim olanakları ile;

b- Teknolojik gelişmelerin veya yeni çalıştırma 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 azaltulmasını 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 özendirilmeyi,

taahhüt ederler.

#### **Madde 11:**

##### **Sağlığın korunması hakkı**

Âkit Taraflar, sağlığın korunması hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını 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 siyasal 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 özendirilmeyi;

taahhüt ederler.

## **Madde 15:**

### **Engellilerin toplumsal yaşamda bağımsız olma, sosyal bütünleşme ve katılma hakkı**

Âkit Taraflar, yaşları ve engellerinin 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 engellilerin yönlendirilmesini, öğrenimini ve mesleki eğitimini sağlamak için gerekli önlemleri almayı;

2- Normal çalışma ortamında engellileri istihdam etmek ve onların istihdamını sürdürmek ve çalışma koşullarını özürülerin gereksinimlerine uyarlamak, ya da engellilik nedeniyle bunun mümkün olmadığı durumlarda çalışmayı buna göre düzenlemek ya da engelin düzeyine göre güvenli bir istihdam türü yaratmak için, işverenleri özendirmeye 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:**

**Cocukların 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 düzenlemeleri özgürlükçü 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 olmalarını 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 olmalarını 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 davalı 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 alıştikları 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 katılmalarını 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, bilgilenmesi 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 ebeveyne, süresi ve koşulları ulusal mevzuat, toplu sözleşmeler ya da uygulama tarafından belirlenecek, doğum izni sonrasındaki 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 bildirim 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 yükümlülüklerle 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 vasağı**

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 Âkit 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 Âkit 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 başlandığı 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**

### **Sart ile iç hukuk va 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, antlaşma 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 saydığı Avrupa Konseyi Genel Sekreterine göndereceği bir bildirimle açıklayabilir. Daha sonra kabul edilmiş olan bu yükümlülükler ilgili toprak yönünden ilk bildirim 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 herhangi 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 herhangi bir toprak yönünden, bu maddenin 1 inci fıkrasında belirtilen koşullar uyarınca bu Şartı ya da Şartın II. Bölümünün herhangi bir maddesini feshedebilir.

#### **Madde N**

##### **Ek**

Bu Şartın Eki onun ayrılmaz bir parçasıdır.

#### **Madde O**

##### **Bildirimler**

Avrupa Konseyi Genel Sekreteri

a- her imzayı;

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, bildirim ya da iletiyi Konsey üyesi Devletlere ve Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne 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 Şartı'nın Eki**

##### **Değiştirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın ilgili kişiler yönünden kapsamı**

1- 12 nci maddenin 4 üncü fıkrası ve 13 üncü maddenin 4 üncü fıkrası hükümleri saklı kalmak üzere 1 ilâ 17 nci maddeler ve 20. ilâ 31 inci maddelerde belirtilen kişiler, bu maddeler 18. ve 19 uncu madde hükümleri ışığında 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 Sözleşme 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 İskân Sözleşmesi hükümlerinin uygulanmasına engel teşkil etmediği şeklinde anlaşılır.

#### **BÖLÜM II**

#### **Madde 1. Fıkra 2**

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

#### **Madde 2. Fıkra 6**

Taraflar, bu hükmün;

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 uygulanmayacağı öngörebilirler.

#### **Madde 3. Fıkra 4**

Bu hüküm, bu hükmün amaçları açısından bu hizmetlerin işlevleri, örgütlenmesi ve işleyiş koşullarının ulusal yasalar ya da yönetmelikler, 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 fıkroda 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- İşsizlik 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 ayrılacak 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 bütününe belirtir biçimde anlaşılır.

4- Dinsel toplulukların ve bunların kurumlarının, bu kurumlar 3 fıkroda 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 çalışanı 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 ilişkindir.

#### **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 oluşturmaz:

- 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- "İflas" 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, Taraflarca kanun çıkartılmasını gerektirmez şeklinde 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 şeklinde anlaşılır.

### **Madde J**

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

## Ek 3: Avrupa Sosyal Şartına Kolektif (Toplu) Şikâyet Sistemi Getiren Ek Protokol

Avrupa Konseyi Sözleşmesi; Sözleşme No: 158

Kabul Ediliş: 9 Kasım 1995, Strasbourg



Yürürlüğe Giriş: 01.07.1998

Strasbourg, 09.11.1995

18 Ekim 1961 tarihinde Torino'da imzaya açılmış bulunan Avrupa Sosyal Şartı'nın (bundan böyle "Şart" olarak tanımlanacaktır) bu Protokolünü imzalayan Avrupa Konseyi Üye Devletleri,

Şart tarafından güvence altına alınan sosyal hakların etkili biçimde uygulanabilmesini geliştirecek yeni önlemleri almayı kararlaştırarak,

Bu amacın özellikle, diğerlerinin yanı sıra, yönetimin ve çalışanların ve hükümet dışı örgütlerin katılımını güçlendirecek olan, bir toplu şikâyet yönteminin oluşturulmasıyla gerçekleştirilebileceğini değerlendirerek,

Aşağıdaki hususlarda anlaşmışlardır:

### Madde 1

Bu Protokole taraf Devletler, aşağıdaki kuruluşların, Şartın yetersiz biçimde uygulandığını ileri süren şikâyetlerde bulunma hakkını tanırlar:

- Şart Madde 27, paragraf 2'de sözü edilen uluslararası işveren örgütleri ve sendikalar;
- Avrupa Konseyi'nde danışman statüsüne sahip ve bu amaçla Hükümetler Komitesi tarafından oluşturulan listeye dâhil edilmiş olan diğer uluslararası hükümet dışı kuruluşlar;
- Taraf Devletin yetki alanı içinde olan ve onun hakkında şikâyet başvurusunda bulunan ulusal işveren örgütleri ve sendikaları temsil eden örgütler.

### Madde 2

1. Bir taraf Devlet, Madde 13 hükümleri uyarınca bu Protokol ile bağlı olmayı kabulünü açıklarken ya da daha sonra, kendi yetki alanında olan, bu Şartın kapsadığı konularda özel yeterliliği bulunan, başka bir temsilci hükümet dışı kuruluşa da kendisi hakkında şikâyetçi olma hakkı tanıdığını açıklayabilir.

2. Bu tür açıklamalar belirli bir süre içinde yapılabilir.

3. Bu açıklamalar, örneklerini taraf Devletlere iletilecek ve yayımlayacak olan Avrupa Konseyi Genel Sekreteri tarafından muhafaza edilecektir.

### Madde 3

Madde 1(b) ve Madde 2'de sözü edilen uluslararası ve ulusal hükümet dışı kuruluşlar, sözü edilen hükümlerde öngörülen yöntemlere uygun olarak ve ancak özel yeterlilikleri bulunan konularla ilgili olarak şikâyette bulunabilirler.

### Madde 4

Şikâyet yazılı olarak yapılacak ve Şartın ilgili taraf Devletçe kabul edilen bir hükmü ile ilgili olarak bu hükmün tatminkâr biçimde uygulanmasının bu taraf Devlet tarafından nasıl sağlanmadığını belirtecektir.

### Madde 5

Şikâyetler, şikâyetçiye şikâyetin alındığını, ilgili taraf Devlete şikâyeti bildirecek ve şikâyeti derhal Bağımsız Uzmanlar Komitesine iletilecek olan Genel Sekretere sunulacaktır.

### Madde 6

Bağımsız Uzmanlar Komitesi ilgili taraf Devlet ve şikâyette bulunan kuruluştan, kendi belirlediği bir süre içinde, şikâyetin kabul edilebilirliği konusunda bilgi ve görüşlerini yazılı olarak sunmalarını talep edebilir.

### Madde 7

1. Bağımsız Uzmanlar Komitesi bir şikâyetin kabul edilebilir olduğuna karar verirse, Şarta taraf olan Devletlere, Genel Sekreter aracılığıyla He taraf Devletleri bilgilendirecektir. Bağımsız Uzmanlar Komitesi kendi belirlediği bir süre içerisinde, ilgili taraf Devlet ve şikâyette bulunan kuruluştan ilgili tüm yazılı açıklama ve bilgileri, diğer taraf Devletlerden de sunmayı istedikleri görüşlerini iletme taleplerini talep edecektir.

2. Şikâyet ulusal bir işveren örgütü ya da sendikası ya da başka bir ulusal ya da uluslararası hükümet dışı kuruluş tarafından sunulmuş ise Bağımsız Uzmanlar Komitesi Madde 27.2. paragrafta sözü edilen uluslararası işveren örgütlerini ya da sendikaları Genel Sekreter aracılığıyla bilgilendirecek ve onları belirleyeceği süre içinde görüşlerini sunmaya davet edecektir.

3. İlgili taraf Devlet ve şikâyet başvurusunda bulunan kuruluş, Bağımsız Uzmanlar Komitesinin belirleyeceği süre içinde, yukarıdaki 1 ve 2 paragraflar çerçevesinde sunulmuş olan bilgi, açıklama ya da görüşler temelinde, yazılı olarak, başka bilgi ya da görüşlerini de ek olarak sunabilirler.

4. Bağımsız Uzmanlar Komitesi, şikâyetin incelenmesi sürecinde tarafların temsilcilerinin katılacağı bir oturum düzenleyebilir.

#### **Madde 8**

1. Bağımsız Uzmanlar Komitesi, şikâyeti incelemek üzere yaptığı işlemleri açıklayan ve ilgili taraf Devletin Şartın şikâyet başvurusunda sözü edilen hükmünü tatminkâr biçimde uygulayıp uygulamadığı konusunda vardığı sonuçları belirten bir rapor hazırlayacaktır.

2. Bu rapor Bakanlar Komitesine iletilecektir. Rapor ayrıca, raporu yayınlama hakkı bulunmayan, şikâyetçi kuruluş ve diğer taraf Devletlere de iletilecektir.

Bu rapor Parlamenterler Meclisine iletilecek ve Madde 9'da sözü edilen kararlarla birlikte ya da Bakanlar Komitesine iletmesinde en geç dört ay sonra kamuoyuna duyurulacaktır.

#### **Madde 9**

1. Bakanlar Komitesi, Bağımsız Uzmanlar Komitesinin raporuna dayanarak, katılanların çoğunluğunun oyu ile bir karar alacaktır. Bağımsız Uzmanlar Komitesi Şartın tatmin edici biçimde uygulanmadığı sonucuna varmış ise, Bakanlar Komitesi katılanların üçte iki çoğunluğunun oyu ile ilgili taraf Devlete yönelik bir tavsiye karar alabilir. Her iki durumda da oy kullanma yetkisi Şarta taraf Devletlerle sınırlı olacaktır.

2. Bakanlar Komitesi, Bağımsız Uzmanlar Komitesinin raporunun yeni hususlar ortaya koyması halinde ilgili taraf Devletin talebi üzerine, Şarta taraf Devletlerin üçte iki çoğunluğunun oyu ile Hükümetler Komitesine danışılmasına karar verebilir.

#### **Madde 10**

İlgili taraf Devlet, Şartın 21 Maddesi hükümlerine göre Genel Sekretere sunacağı bir sonraki raporunda Bakanlar Komitesinin tavsiyesine işlerlik kazandırmak üzere aldığı tedbirlerle ilgili bilgi sunacaktır.

#### **Madde 11**

Bu Protokolün 1'den 10'a kadar olan maddeleri Şartın birinci Ek Protokolüne taraf olan Devletler açısından, birinci Ek Protokolün Ü. Bölümünde yer alan maddelere de, bu maddeleri kabul ettikleri ölçüde, uygulanacaktır.

#### **Madde 12**

Bu Protokole taraf olan Devletler, Şartın Ekinin Şartın III. Bölümü ile ilgili olan ilk paragrafını şöyle anlarlar:

"Bu Şart, uygulanması yalnızca Şartın IV. Bölümü ve bu Protokolün hükümlerinde öngörülen denetime tabi olan uluslararası nitelikte hukuki yükümlülükler içerir."

#### **Madde 13**

1. Bu Protokol, bağlanma rızalarını aşağıdaki biçimde açıklayabilecek Şartın tarafı olan Avrupa Konseyi üyesi Devletler için imzaya açılacaktır:

a) Onaylama, kabul etme ya da uygun bulma koşulu olmaksızın imzalama: ya da

b) Onaylama, kabul ya da uygun bulma işlemleri sonradan yapılacak biçimde bunları kabul ederek imzalama.

2. Avrupa Konseyi üyesi bir Devlet Şartı önceden ya da bu Protokolle birlikte onaylamadıkça bu Protokol ile bağlı olma rızasını açıklayamaz.

3. Onaylama, kabul etme ya da uygun bulma belgeleri Avrupa Konseyi Genel Sekreterince muhafaza edilecektir.

#### **Madde 14**

1. Bu Protokol, Avrupa Konseyi üyesi beş Devletin, 13. Madde hükümleri uyarınca bu Protokolle bağlı olma rızalarını açıklamalarından sonraki bir aylık sürenin bitimini izleyen ayın ilk günü yürürlüğe girecektir.

2. Bu Protokol, bağlı olma rızasını daha sonra açıklayan her üye Devlet açısından onaylama, kabul etme ya da uygun bulma belgesinin alınması tarihinden sonraki bir aylık sürenin bitimini izleyen ayın ilk günü yürürlüğe girecektir.

#### **Madde 15**

1. Taraflardan herhangi biri, herhangi bir tarihte Avrupa Konseyi Genel Sekreterine iletacağı bir bildirim yoluyla bu Protokolle bağlantısını feshedebilir.

2. Bu tur bir fesih, fesih bildirimiminin Genel Sekreter tarafından alındığı tarihten sonraki on iki aylık sürenin bitimini izleyen ayın ilk günü gerçekleşecektir.

#### **Madde 16**

Genel Sekreter, Avrupa Konseyi üye Devletlerine aşağıdaki hususları bildirecektir:

a) Her bir imzalama;

- b) Her bir onay, kabul ya da uygun bulma belgesinin iletilmesi;
- c) Protokolün 14. Madde uyarınca yürürlüğe girdiği tarih;
- d) Bu Protokol ile ilgili herhangi bir işlem, bildirim ya da ileti.

Usulüne göre yetkili kılınmış olan, aşağıda imzaları bulunan temsilciler bu Protokolü imzalamışlardır.

Avrupa Konseyi arşivinde saklanacak olan her iki metin de aynı derecede geçerli olmak üzere, 9 Kasım 1995 tarihinde İngilizce ve Fransızca dillerinde Strasbourg'da düzenlenmiştir. Onaylanmış kopyalar Avrupa Konseyi Genel Sekreteri tarafından her bir üye Devlete iletilecektir.