

ÇALIŞMA HUKUKU VE KADIN

Ankara Barosu

Kadın Hukuku Komisyonu

Şubat 2001

Ankara Barosu

Kadın Hukuku Komisyonu Yayınları

1- Kadına Yönelik Şiddet ve Hukuksal Mevzuat

2- Çalışma Hukuku ve Kadın

İçindekiler

Sunuş	5
Giriş	6
Çalışma Hukuku ve Kadın	
A- Kadın Çalışma Yaşamına Nasıl Girdi?	7
1- Mecelle'de Kadının Çalışması	7
2- Cumhuriyet'le Gelen Değişiklikler	7
a-1. İktisat Kongresi	7
b- Diğer Hukuksal ve Toplumsal Gelişmeler	8
B- Çalışma Hukukunda Kadına Ait Düzenlemeler	9
1- Eğitim ve Çalışan Kadın	9
2- Mesleki Eğitim ve Çalışan Kadın	9
3- İş Kanunu'nda Kadın	10
a) Fiili Eşitsizlik	10
b) İstihdamın Sona Erdirilmesi	10
1- İş Kanunu madde 14	10
2- İş Kanunu madde 17	11
3- İş Kanunu madde 13	11
c- Ücret Eşitliği	11
4- Çalışma Hayatında Analık Durumuna İlişkin Hükümler	12
a) Gebelik ve Doğum İzinleri	12
b) Kreş ve Emzirme Odaları	13
5- İş Kanunu'nda Kadınların Çalışmalarına Getirilen Yasal Kısıtlamalar	13
6- Sosyal Güvenlik Sistemi İçinde Kadın	14
a) Ev Kadınlarının Sosyal Güvenliği	14
b) Sosyal Yardımlar	14
c) Kırsal Kesimde Çalışan Kadın ve Sosyal Güvenlik	15
7- Çalışma Hayatında Denetim	16
8- Sendikal Haklar ve Kadın	17
9- Yeni Düzenleme Gerektiren Alanlar	17
Sonuç	18
Ekler	
<i>Eşit Değerde İş İçin ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında</i>	
<i>100 Sayılı Sözleşme</i>	<i>19</i>
<i>Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında 102 Sayılı Sözleşme</i>	<i>22</i>
<i>İş ve Meslek Bakımından Ayırım Hakkında 111 Sayılı Sözleşme</i>	<i>44</i>
<i>Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında</i>	
<i>158 Sayılı Sözleşme</i>	<i>47</i>
<i>Avrupa Sosyal Şartı</i>	<i>54</i>

*Artık seni ayaklarımızın altına alıyoruz. Bizi eze-
meyeceksin hain atalet (tembellik).*

*Evet, şimdiye kadar ezildik, ezildik ve bu ezildiği-
mizin başlıca sebebi de hep maişetimizin (geçim) yal-
nız erkekler tarafından te'min olunmasıdır. Eğer biz
de çalışmış olsak, eğer biz de kazansak o zaman bu
kadar aciz olmayız.*

Aziz Haydar

"Kadınlığın Bir Hatveti Daha"

Kadınlar Dünyası, Sayı: 152

19 Temmuz 1330/1 Ağustos 1914, s. 4

SUNUŞ

Ankara Barosu Kadın Hukuku Komisyonu Başkanı Sayın Av., A. Esin Özbey ve Sayın Av. İlknur Kalan'ın katkıları ile hazırlanan bu kitabı sunarken önemli gördüğüm iki hususa işaret etmek istiyorum.

Birincisi; katılımcı bir baro için komisyon çalışmaları son derece önemlidir. Hatta tayin edicidir. Bu nedenle komisyon çalışmalarını sayın meslektaşlarımızla paylaşmaya, bu çalışmaların ürünlerini konuya ilgi duyanlara iletmeye özel önem veriyoruz. Bu yıl, Kadın Hukuku Komisyonumuzun "*Kadına Yönelik Şiddet ve Hukuksal Mevzuat*" konulu kitabını takip eden bu ikinci çalışmasını da değerlendirmenize sunuyoruz.

İkincisi; ulusal konular dışında tüm toplumsal sorunlar, toplumun yalnızca belirli bir kesimini ilgilendirir. Kadın sorunları ise toplumun doğrudan yarısını, dolaylı olarak da tamamını ilgilendirmektedir.

Bu bağlamda, kadın hukuku alanındaki çalışmalara katkıda bulunacağına inandığımız bu kitabı sunarken, Kadın Hukuku Komisyonumuzun değerli üyelerine teşekkür ediyorum.

Avukat Sadık Erdoğan
Ankara Barosu Başkanı

GİRİŞ

Çalışmak temel insan hakkıdır. Çalışmak aynı zamanda kadını kamusal hayata taşıyan bir eylemdir. Çalışma hayatını düzenleyen hükümlerin kadının çalışma hayatına girmesine engel olacak ya da mevcut işini kaybetmesine, ya da eşit olmayan koşullarda sürdürmesine yol açacak şekilde olması, kadının Cumhuriyet devrimi ile birlikte kazandığı toplumsal statüsünün gerilemesine yol açmaktadır. Bu nedenle birçok yasaya göre ilerici nitelik taşısa da, çalışma hayatını düzenleyen mevzuat içinden bu tür hükümlerin kaldırılmasına/değiştirilmesine ya da çalışma hayatında eşitlik ilkesinin sağlanmasına yönelik yeni düzenlemelere ihtiyaç vardır.

Bu çalışmada, kadının çalışma hayatına girişinin kısa bir geçmişi ile, toplumsal dönüşümlerin kadının çalışma hayatındaki statüsünü nasıl etkilediğine ilişkin bir bakış sunarak; eşitlik doğrultusunda getirdiğimiz önerilerle, çalışma hukukuna yönelik pozitif hükümler içinde cinsiyet ayrımcılığına yol açan ve kadın aleyhine sonuç doğuranların belirlenmesi; farklı çalışma alanlarını düzenleyen yasaların karşılaştırılarak, getirdikleri düzenlemelerin nasıl olduğunun saptanması ve bu yasalar arasında bir paralellik oluşturulması konularında meslektaşlarımızın ve ilgili herkesin dikkatini çekmek, yasal eşitliğin sağlanması sürecine katkıda bulunma amacını taşıdık.

ÇALIŞMA HUKUKU VE KADIN

A- Kadın Çalışma Yaşamına Nasıl Girdi?

19. Yüzyılın başlarında Osmanlı'nın yeni gelişmeye başlayan yerli sanayii, dışa bağımlılığın artmasıyla durakladı ve çökmeye başladı. Çökmekte olan sanayii kurtarmak amacıyla başlatılan çabalar, Osmanlı toplumunda ilk Osmanlı- Müslüman sanayi işçilerinin çekirdeğini oluşturdu.

Osmanlı ve Müslüman kadın emeğinin kullanılmaya başladığı dönem 19. yüzyılın ortalarıdır. Bu dönemde, imparatorluğun içinde bulunduğu derin ekonomik sıkıntılar nedeniyle yoğun biçimde kente göç de başlamıştır. Ekonomik zorunlulukların yanı sıra, Meşrutiyet'le birlikte gelişen eşitlik, özgürlük söylemi, kadın işçilerin ücretlerinin düşüklüğü, daha uysal ve kolay yönetilir görülmeleri, sanayii elinde bulunduran yabancıların bu alandaki deneyimleri kadın işçi sayısının artmasının başlıca nedenlerdir.

19. Yüzyıl ortalarında işçi sayısındaki çoğalma ve sınıf bilinci, toplu işçi hareketlerini ve grevleri başlatabilecek düzeydedir. Bu dönemde kadın işçilerin görev ve işçi hareketlerindeki etkinliğini anlamak için, bir kadın işçinin bir günlük ücreti ile bir ekmek dahi alamadığını belirtmek gerekiyor.

1- Mecelle'de Kadının Çalışması

Bu dönemde iş yaşamını ve ilişkileri düzenleyen temel yasa Mecelle'dir. 1869 yılından itibaren geleneklere dayalı hukuk düzeninin yerini pozitif hukuk düzeni almıştır. Mecelle'ye göre, iş ilişkilerini düzenlemek üzere yapılan sözleşme, 502. maddede belirtildiği üzere, "adam", insan kirası için yapılan bir kira sözleşmesi niteliğindedir. Ödenen ücret kira niteliğindedir. "Adam" sözcüğü insan, ya da erkek kişi anlamına geldiği için, Mecelle'de kadın, hizmetini kiraya veren bir kişi olarak düşünülmemiştir. Mecelle, hizmetini kiraya veren erkek işçilerin iş ilişkilerini düzenliyordu. Yalnızca süt annelik, hizmet kirası çerçevesinde ele alınıyordu. Dolayısıyla Mecelle'de kadın işçileri özel olarak koruyan hiçbir hükme rastlamıyoruz.

2- Cumhuriyet'le Gelen Değişiklikler

Cumhuriyet dönemi, kadınların çalışma yaşamı içinde daha yaygın ve daha yoğun biçimde yer alabilmelerine olanak veren, ekonomik, kültürel ve hukuki ortamı yarattı. Kadınların özgürleşmesi ve cinsler arasındaki eşitlik, ekonomik gelişmenin gereği idi. Laikleşme hareketi sanayide ve kentlerdeki nitelikli, kadın-erkek emekçileri yaratıyordu.

a) 1. İktisat Kongresi

Cumhuriyet'le birlikte yerli sanayiinin kurulması, korunması ve geliştirilmesi yeniden başlatılır. 1923 yılında İzmir'de bu amaçla bir kongre toplanır. Bu kongrede kadınlara özel bir ilgi ve yakınlık gösterilir. Kongreye kadın işçiler adına temsilciler katılır. Kongreye kadın katılımı dikkat çekicidir ve kongrenin kapanış konuşmasını da bir kadın delege yapar.

Bu kongrede çalışma yaşamı açısından önemli bir başlangıç olan 'Amele Grubunun İktisat

Esasları" kabul edildi. "Amele" olarak adlandırılan kadın ve erkek 'erbab-ı say ve ameleye' işçi denilmesi ile kadın işçilere doğum öncesi ve sonrasında 8 haftalık ve ayrıca ayda üç günlük ücretli izin yasallaştı. Kadınların madenlerde çalıştırılması yasaklandı. Daha önce bu konuda Ereğli havzası için çıkarılmış 1921 tarih ve 151 sayılı yasa ile de, aynı husus benimsenmişti. İşyerlerinde emzirme odaları açılması da benimsendi. Kongre'de 'eşit işe eşit ücret' ilkesi ve kadın işçilerin gece çalıştırılmalarının yasaklanması ilkesi kabul edilmedi. Yine de 1930 ve 1936 tarihli yasal düzenlemelerin bu kongre kararlarının gerisinde kaldığını söyleyebiliriz. İşçi haklarının kabulünde, kongreye işçi delegesi olarak katılan Dr. Şefik Hüsnü Değmer'in çabalarının rolü büyüktür.

b) Diğer Hukuksal ve Toplumsal gelişmeler

Çalışma yaşamına kadın katılımının artmasında ekonomik gelişmeler kadar, üst yapıdaki değişikliklerin de rolü vardı. Medeni Yasa'nın kabulü, laikliğin benimsenmesi, kadınlara seçme ve seçilme haklarının verilmesi, ilköğretimin zorunlu ve parasız olması, özellikle kadınlar için eğitim olanaklarının geliştirilmesi, sayabileceğimiz önemli gelişmelerdir.

Olumlu yöndeki çabalara rağmen, kadın işçi ücretlerinin erkek işçi ücretlerine oranla daha düşük olma özelliği Cumhuriyet döneminde de sürdü. Kadın işçileri korumak üzere ilk müdahale Umumi Hıfzısıhha Kanunu ile yapılmıştır. Çalışma yaşamına devletin ilk kapsamlı müdahalesi ise 1936 yılında 3008 sayılı İş Yasası'nın kabulü ile başlar. Ülkemizde uluslararası düzenlemelerin etkileri de bu yıllardan itibaren gözlenebilir.

Bu alandaki gelişmeler 2. Dünya Savaşı'ndan sonra hızlanır. 1945 Yılında 'İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Yasası' yürürlüğe girer. Kadın işçilere, analık durumu ile ilgili sosyal güvence ilk kez sağlanır.

1961 Anayasası, konu açısından önemli ve ileri hükümler taşıyan bir dönüm noktasıdır. Bugün de, çalışma yaşamı, bu anayasadaki ilkeler doğrultusunda hazırlanan 1475 Sayılı İş Yasası ile düzenlenmektedir. 12 Eylül darbesi ile işçi haklarına, sendikal örgütlenmeye ve çalışanlara verilen büyük zararın etkileri ise yaşanmaya devam ediyor.

24 Ocak kararları ile başlatılan bu dönem, ekonomimizde kadın işçi haklarını çok yakından ilgilendiren bir süreci başlatmıştır. Süreç, pek çok değerli iktisatçının kısaca sömürgeleştirme diye adlandırdığı bir süreçtir. Ülkemizde uygulanmaya çalışılan bu ekonomik programların dünyada birçok örnekleri var. Oralardaki kadın işçilerin durumuna bir göz atmak bizim için uyarıcı olacaktır. Latin Amerika bu konuda çarpıcı bir örnektir: Düşük ücret, uzun çalışma saatleri, sağlıksız çalışma koşulları, dayak ve cinsel taciz, kadınlar için çalışma yaşamının olağan koşulları haline getirilmiştir.

Konunun en can alıcı yanı ise, pek çok kadının sağlıksız ve uygun olmayan koşullarda iş gücü piyasasına girmesine karşın, yeterli ya da yetersiz de olsa, mevcut mevzuatın hükümlerinden dahi yararlanamamasıdır. 1980 Yılından itibaren uygulanan ekonomik politikalar, bu durumu kadınların aleyhine olarak daha da ağırlaştırmıştır. Uygulanan ekonomik politikaların sonucu kadınlar için ya işsizlik, ya da yasaların kapsamı dışındaki marjinal sektörlerde çalışmak olmaktadır. Bu sektörlerde çalışmanın anlamı, yaygın işsizlik koşullarında diğer emekçilerle rekabet, sosyal güvenlik ve iş güvencesinden yoksun olmak, düşük ücret, hak arama yollarının kapalı olması, örgütlü ve toplu davranmanın zorlaşmasıdır.

B- Çalışma Hukukunda Kadına Ait Düzenlemeler

1- Eğitim ve Çalışan Kadın

Eğitimin, kadınların işgücüne katılımını artırıcı etkisi tartışmasızdır. Kadınlar ile erkeklerin eğitim olanaklarından yararlanma düzeyleri arasında eşitsizlik her aşamada mevcuttur. Bu durumun nedeni incelendiğinde, ağırlıklı olarak karşımıza iki etken çıkar: Ailenin ekonomik durumu ve cinsiyet.

Aileler kız çocuklarına erkek çocuklardan daha çok ev içi sorumluluklar yüklemekte ve bu da kız çocuklarının başarılarını ve devamlarını etkilemektedir. Yoksul ailelerde kız çocuğu aile için önemli bir işgücü konumundadır. Bunun yanında erkek çocuğuna atfedilen ataerkil değerler kız ve erkek çocuk arasındaki eğitim ve başarı düzeylerini etkilemektedir.

Kadınların kendi durumlarını belirleme ve kendi haklarında söz sahibi olma hak ve olanaklarından yoksun bırakan mevcut norm ve değerlerin değişmesi gerekmektedir. Bu değişme, sözkonusu norm ve değerleri aktaran kurumların; okul ve kitle iletişim araçlarının eşitlikçi ve insan hakları doğrultusundaki değerleri aşılmasıyla gerçekleştirebilecektir. Bu bağlamda son zamanlarda Türk siyasal gündeminde ağırlıklı olarak ortaya çıkan şeriat uygulamasını öngören hareket genel olarak laik ve çağdaş yaşam biçimine karşı çıkarken, kadın özelinde de kadının ev içi rollerini (annelik, eşlik, ev kadınlığı) vurgulamaktadır. Kadın erkek ilişkilerinde eşitlik değil, doğal farklılıklar vurgulanmaktadır.

Bu konuda alınacak önlemlerin bir devlet politikası olarak benimsenmesi ve yaşama geçirilmesi gerekmektedir (1)

Ataerkil ideoloji, dinsel önyargılar ve ayrımcılık içermemesi kaydıyla, eğitim çalışma yaşamının vazgeçilmez koşuludur. (2)

Bu konuda Avrupa Konseyi'nin 1977 ve 1985'de aldığı tavsiye kararları da ülkelerin genel eğitim politikalarının kadın erkek eşitliği temelinde oluşturulması gerekliliğini vurgular. (3)

2- Mesleki Eğitim ve Çalışan Kadın

İstihdam öncesinde ve istihdam içinde mesleki eğitim ve yönelim işgücü piyasasındaki kadının durumuna önemli ölçüde rahatlatıcı çözümler getirmektedir. Bu konuda Uluslararası Sözleşmeler de bir çok hüküm içermektedir. (4)

(1) Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi 5/a: "Taraflar devletler her iki cinsten birinin aşağılığı veya üstünlüğü fikrine veya kadın ile erkeğin kalıplaşmış rollerine dayalı önyargıların geleneksel ve diğer bütün uygulamalarının ortadan kaldırılmasını sağlamak amacıyla kadın ve erkeklerin sosyal ve kültürel davranış kalıplarını değiştirmek için gerekli önlemleri alacaklardır."

(2) Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, taraflar devletlere "kadın ve erkeğin rolleri ile ilgili kalıplaşmış kavramların eğitimin her her şekli ve kademesinden kaldırılması ve bu amaca ulaşması için karma eğitimin ve diğer eğitimin şekillerinin teşvik edilmesi, özellikle ders kitaplarının ve okul programlarının yeniden gözden geçirilmesi ve eğitim metodlarının amaca göre düzenlenmesi..." yükümlülüğünü getirmiştir. (Madde 10/c)

(3) Avrupa Konseyi "Kadınların İstihdamı Konusunda Tavsiye Kararı" R (1977) Avrupa Konseyi "Cinsiyet Ayrımcılığının Önlenmesine İlişkin Tavsiye Kararı" R (1985)2

(4) * Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi md. 10/a: "Taraflar devletler meslek ve sanat yönlendirmesinde her iki cins için eşit şartlar sağlayacaklardır."

* Aynı sözleşme md. 11/c "İleri mesleki eğitim ve bilgi yenileme eğitimi dahil, mesleki eğitim ve mükerrer eğitim görme hakkında eşit haklar sağlanacaktır." denmektedir.

* Avrupa Sosyal Şartı I. Bölüm/9 ve 10 bend hükümlerinde "herkesin, kişisel ilgi ve yetenekleri uyarınca bir meslek seçimine yardımcı olacak uygun mesleki yönlendirme imkanları hakkında sahip olduğu" belirtilmiş ve "bu hakkın taraflar ülkelerin politikalarının amacı sayılacağı" belirtilmiştir.

* Avrupa Sosyal Şartı II. Bölüm md. 9 "Mesleğe Yönelme Hakkını", md. 10. "Mesleki Eğitim Hakkını" etkin şekilde nasıl sağlanacağı ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir.

* Bu konuda bkz. ILO "Ücretli Eğitim İzinleri" hakkında 140 sayılı sözleşmesi.

* ILO "İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Konusu" hakkında 142 sayılı sözleşmesi.

* ILO "İş ve İstihdam Bakımından Ayrımcılık Yapılmaması" hakkında 111 sayılı sözleşmesi.

İş Kanunu'nda mesleki eğitim konusunda bir hüküm yoktur. Oysa 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 214-221 maddeleri meslek içi eğitimi düzenlemiştir. Mesleki eğitim ile ilgili olarak öncelikle uluslararası sözleşmelere uygun düzenlemelerin tüm çalışanları kapsayacak şekilde yapılması gerekmektedir.

3- İş Kanunu'nda Kadın

İş Kanunu çalışma hayatında işçi statüsü ile çalışan kadın ve erkekleri kapsamaktadır. Hükümlerin çoğu hem erkek hem kadın işçilere yönelik olmakla beraber salt kadın işçileri ilgilendiren kimi hükümler de mevcuttur.

Çalışan kadınlara yönelik yasal düzenlemelerin temel felsefesi, fırsat ve muamele eşitliğinin sağlanması, yani işe alınmada ve işe alındıktan sonra cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesi olmalıdır. Cinsiyet ayrımı yapılmaması konusunda iç hukukumuzda başta Anayasa olmak üzere çeşitli hükümler vardır. Özel olarak İş Kanunu genelde kadın ve erkek çalışanın her aşamada eşitliği esasına göre düzenlenmiştir. Bu konuda Türkiye'nin taraf olduğu ve onayladığı; (5) bir çok sözleşme ve karar da mevcuttur.

a) Fiili Eşitsizlik

İş Kanunu pozitif hükümler bağlamında genel olarak işe alınmada, çalışma şartlarında her iki cins arasında olması gereken eşitliğe aykırı hükümler içermemektedir. Ancak böyle olmasına rağmen çalışma hayatının her aşamasında, özellikle işe alınmada fiili (de facto) eşitsizlik devam etmektedir. Bu konuda (6) Avrupa Konseyi'nin 1988 tarihli bildirisini gözönüne alınmalıdır.

b) İstihdamın Sona Erdirilmesi

1- İş Kanunu madde 14

İş Kanunu 14/4 maddesinde "hizmet aktinin kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi " halinde kıdem tazminatı ödeneceği hükmü düzenlenmiştir.

12 Eylül'den sonra getirilen bu düzenleme ilk bakışta kadın lehine gibi görünse de kadınları eve dönmeye teşvik ettiği için, aslında geleneksel rol ayrımını pekiştiren bir sonuç yaratmaktadır. Bu madde ile kadınların çalışma yaşamından çekilmesi özendirilmektedir.

(5) Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi 11. md. si "taraf devletlerin istihdam alanında kadınlara karşı ayrımı önlemek ve kadın erkek eşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamak için uygun önlemleri alacağını" düzenlemiştir.

* Avrupa Sosyal Şartı ' cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin" koşulu ile başlayarak "tüm çalışanları" kapsayan ilkeler getirmiştir.

* Avrupa Konseyi "Kadınların İstihdamı Konusunda Tavsiye Kararı" R (1977) I

"II/A - İşe kabul aşamasında cinsiyet ayrımı yapılmamasını, işe kabulde eşit muamele ilkesine aykırı hükümlerin gözden geçirilmesini, işyerlerinin her iki cinsin ihtiyacına cevap verecek şekilde düzenlenmesini, iş alanlarının cinsiyet tercihine dayanmamasını, iş olanaklarında her iki cins arasında eşitsizliği giderici bir ekonomik politikanın gözetilmesini;

"II/B - ücret ödemelerinde cinsiyete dayalı tüm ayrımların kaldırılmasını, ödeme koşullarında aynı ölçütün uygulanmasını, yasal düzenlemelerin bu doğrultuda olmasını" öngörmüştür.

* Avrupa Konseyi "Cinsiyet Ayrımı Yapılmaması Hakkında Tavsiye Kararı" R(1985)2

"I- İş alanında eşitliğin sağlanması için, işe başvuruda, eğitim fırsatlarında, ödemelerde, terfi ile ilgili fırsatlarda eşit haklar tanınacaktır.

* ILO "Eşit Değerde İş İçin Kadın ve Erkek İşçiler -Arasında Ücret Eşitliği" hakkında 100 sayılı sözleşme

* ILO "İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkında" 111 sayılı sözleşme.

(6) * Avrupa Konseyi "Erkek ve Kadın Eşitliği Hakkında Tavsiye Kararı" R (1988)83

ülkelerin fiili eşitsizliği giderici stratejiler benimsemeleri şarttır."

2- İş Kanunu madde 17

İş Kanunu 17/I-b. maddesinde "İşverenin... işçinin kendi kusuruna yükletilemeyen hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için bildirimsiz fesih hakkı..." hali düzenlenmiştir. Bu maddeye göre doğum ve gebelik hallerinde işveren, İş Kanunu'nun 70. maddesindeki sürelerin bitimini takiben iş akdini bildirimsiz feshedebilir. Bu hüküm öncelikle kadının biyolojik özelliğinden kaynaklanan ve en doğal hakkı olan çocuk sahibi olma olgusunu cezalandıran bir nitelik arz etmektedir. Hüküm (her ne kadar bu fesih hakkının İş Kanunu madde 70'de öngörülen sürelerden sonra başlayacağı belirtilmişse de) Türkiye'nin taraf olduğu ve cinsiyet ayrımı yapılmamasına ilişkin sözleşmelere ve kararlara açıkça aykırılık oluşturmaktadır; hem yasal hem de fiili eşitsizliği derinleştirmekte, dolayısıyla kadın işgücünün istihdam içerisinde yer almasına engel olmaktadır. Bu hükmün bütünüyle ortadan kalkması gerekmektedir.

Yasal düzenlemenin ILO'nun (Uluslararası Çalışma Örgütü) bu konudaki 158 sayılı sözleşmesine uygun hale getirilmesi gerekmektedir... (7)

İş Kanununun bugünkü hali istihdamın işveren tarafından sona erdirilmesinin ispatını tümüyle işçiye (çalışana) yüklemiştir. Bu konuda da adı geçen sözleşme hükümlerine paralel değişiklikler yapılmalıdır. (8) Mevcut İş Kanunu'na göre kanıtlama yükü işçide olduğu için ve mevcut koşullarda işçi bu kanıtlama yükümlülüğünü yerine getiremediği için haklarından mahrum olmaktadır. Çünkü işverenler kıdem ve ihbar tazminatı vd. işçi alacaklarını vermekten çoğu zaman kaçınmakta; işçinin bu alacaklarını belgeleyen kayıtlar ya eksik tutulmakta ya hiç tutulmamakta ya da gerçeğe aykırı tutulmaktadır.

3- İş Kanunu Madde 13

İşverenin bildirimli fesih hakkının düzenlendiği bu maddenin, maddede yeralan bildirimli fesih hakkının yazılı olarak ve neden bildirilerek kullanılmasını sağlayacak; 158 sayılı ILO Sözleşmesi doğrultusunda gösterilen nedenin kanıt yükümlülüğünün işverene ait olacak ve işe dönüşü sağlayabilecek şekilde değiştirilmesi gerekmektedir.

Uygulamada karşılaşılan bu nedenlerle ve sözleşmeye uygunluk açısından İş Kanunu'nun bu konudaki hükümlerinin değiştirilmesi yerinde olacaktır.

c) Ücret Eşitliği

Bu konu İş Kanunu'nun 26. maddesinde "bir işyerinde aynı nitelikte işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilemez" şeklinde düzenlenmiştir.

Ancak burada "aynı nitelikteki işin" anlamı yorumlanırken kadın işçinin yaptığı işi düşük değerde gören subjektif bir tutuma dayanmamak gerekmektedir. İşin niteliğini ve verimliliğini

(7) * ILO "İstihdamın Sona Erdirilmesi Hakkında" 158 sayılı sözleşme: Bu sözleşmenin amacı "geçerli bir "neden olmaksızın istihdamın (işveren tarafından) sona erdirilmesine karşı" koruma sağlamaktır. İstihdamın sona erdirilmesi için geçerli olmayan nedenler arasında, sözleşme sendika üyeliği ve makul saatlerde sendikal etkinliklere katılım, hak arama ya da işçi temsilcisi olarak çalışma, yasa ya da yönetmelik ihlali nedeniyle işverene karşı resmen şikayette bulunma, ırk, renk, cinsiyet, medeni durum, aile sorumlulukları, gebelik, din, siyasi görüş ulusal ya da sosyal köken, annelik izni sırasında işe gelmeme ve hastalık ya da yaralanma nedeniyle geçici olarak işten uzaklaşmayı saymaktadır.

(8) 158 sayılı sözleşme bu ispat yükünü işçinin tek başına omuzlamaması için seçenekli bir düzenleme yapmıştır. İspat yükü ya işverende olacak ve/veya tarafların sunacakları kanıtlara ve ulusal yasa ve uygulamanın öngördüğü usule göre yetkili makam bir sonuca varacak.

ölçmek ve karşılaştırmak için objektif ve güvenilir somut ölçülere dayanılması gerekmektedir.

Bu değerlendirme gücüne ILO'nun 100 sayılı sözleşmesinde de değinilmiştir. (9) Bu değerlendirme, kadın-erkek arasında geleneksel ve katı bir ayırım yapan ve bu konuda önyargılı olan ülkemiz için daha çok önem kazanmaktadır. Ücret eşitliği bir çok uluslararası sözleşme ve kararda vurgulanmıştır. (10)

4. Çalışma Hayatında Analık Durumuna İlişkin Düzenlemeler

a) Gebelik ve Doğum İzinleri

Bu konu İş Kanunu'nun 70. maddesinde "analık halinde çalıştırma yasağı" şeklinde düzenlenmiştir. Madde hükmüne göre kadın işçilerin doğumdan önce 6 ve doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere 12 haftalık süre için çalıştırılmaları yasaktır.

İş Kanunu'nda doğum öncesi ve sonrası verilen izinler yetersizdir. Ayrıca doğumun gecikmesi nedeniyle kullanılamayan doğum öncesi izin, doğum sonrasında kullanılamamaktadır.

Avrupa Sosyal Şartı'nda bu izin süresi daha fazladır. Türkiye bu maddeye çekince koymuştur. (11)

Ancak İş Kanunu madde 70'de analığın korunmasına yönelik bu hüküm, İş Kanunu'nun 17/I-b hükmü karşısında anlamını ve amacını yitirmektedir. Bu hükme göre işveren doğum izninin bitişini takip eden sürede bildirimsiz fesih hakkını kullanabilir. Bu durumda kadın işçi işe iadesini talep edemez. Kaldı ki, ülkemizde doğum nedeniyle bu tür işten çıkarmalara oldukça sık rastlanmaktadır. Ayrıca bu izin sürelerinde işçinin ücretinin işlemeyişi de bir ayrımcılıktır ve analığın korunması ile bağdaşmamaktadır. Bu iznin süresi bütün işçiler için aynı değildir. Basın İş Yasası'na tabi işçiler (gazeteciler) "hamileliğin 7. ayından itibaren doğumun 2. ayı sonuna kadar izinli sayılırlar" (Basın-İş Yasası 16/7.) Kadın gazetecilerin analık izni beş aydır.

Yine Devlet Memurları Kanunu'na (DMK) göre de analık izinleri farklıdır. DMK'da bu süre dokuz haftadır. Ayrıca isteğe bağlı oniki aya kadar ücretsiz izin hakları vardır. Çalışan kadının analığının korunması korunması gerekliliği uluslararası sözleşmelerde de yer almıştır. (12)

Ülkemizde hem yasal düzenlemenin, hem de çalışma hayatındaki olumsuz uygulamanın bu hükümlere göre düzeltilmesi, İş Kanunu 17/I-b hükmünün konuyla ilgili cümlesinin kaldırılması ve analık izninin uzatılması, bu iznin ücretli olması gerekmektedir. Tüm kadın çalışanların eşit ve aynı haklardan yararlanması gerekmektedir. Doğum için öngörülen ücretsiz ve ücretli iznin ana ve baba için tercihli şekilde (ebeveyn izni) kullanılabilir bir düzenleme yapılması gerekmektedir.

(9) ILO "Eşit Değerde İş İçin Kadın ve Erkek İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında" 100 sayılı sözleşme "3- Taraf ülkeler işlerin objektif bir şekilde değerlendirmesini teşvik için tedbirler alacaklardır."

(10)* Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi md. 11/1-d:"eş değerdeki işe eşit ücret uygulanır."

* Avrupa Konseyi "Kadınların İstihdamı Konusunda Tavsiye Kararı" R (1977)1

"II-" ödeme şartlarında eşit değerde eşit ücret ilkesi benimsenmeli ve ödemeler açısından cinsiyete dayalı tüm ayrımlar ortadan kaldırılmalıdır."

* Avrupa Sosyal Şartı II/4-3: "taraf ülkeler eşit işe eşit ücret tanıyacaktır."

(11) Avrupa Sosyal Şartı II/8: "analık izni doğumdan önce ve sonra en az 12 hafta olmalıdır."

(12) * Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi md. 11/2: "taraf devletler evlilik ve analık sebebiyle kadınlara karşı olan ayırımı önlemek ve etkin çalışma hakkını sağlamak amacıyla uygun önlemleri alacaklardır."

2/a: "taraf devletler hamilelik ve analık izni sebebiyle veya evliliğe bağlı olarak işten çıkarma ayırımını yasaklamayı, ve bu ayırımı yapanları cezalandırmayı taahhüt ederler."

* Avrupa Konseyi "Kadınların İstihdamı konusunda Tavsiye Kararı R (1977)1

"Kadın işçinin sözleşmesi feshedilmeden ve işteki konumunu koruyarak ücretli izin hakkına sahip olması" önerilmiştir.

Ücretli-ücretsiz doğum izni sürelerinin tıpkı askerlik hizmetinde geçen süreler gibi yasal düzenlemeye kavuşturulması, fiili hizmetten sayılması, kademe ve derece ilerlemelerinde dik-kate alınması gereklidir.

b) Kreş ve Emzirme Odaları

1987 tarihli Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılması Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzük uyarınca 100-150 kadın işçi çalıştıran işyerlerinde em-zirme odasının, 150'den çok kadın işçi çalıştıran işyerlerinde çocuk bakım yurdunun açılma-sı gerekmektedir. Bu konuda Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşme-si paralelinde bir düzenlemeye gidilmelidir. (13) Emzirme odası ve kreş açılması için belirle-nen çalışan sayısının kadın/ erkek tüm çalışan olarak belirlenmesi, sanayi bölgelerinde işve-renlere ortak kreş açma yükümlülüğünün getirilmesi, aynı belediye sınırları içinde birden faz-la işyeri olan işverenin bütün işyerlerinin kreş açma yükümlülüğü açısından tek işyeri gibi sa-yılması; kreş giderlerine katkı payı açısından DMK ve İş Kanunu'nda paralel düzenleme ya-pılması gereklidir.

Hamile ve emzikli kadınların, kendisinin ve çocuğunun hayatını ve sağlığını tehlikeye düşürme ihtimali olan işlerden ve koşullardan korunmasını sağlayacak şekilde, adı geçen tü-züğün değişikliği gerekmektedir.

5- İş Kanunu'nda Kadınların Çalışmalarına Getirilen Yasal Kısıtlamalar

Kadını "cinsiyeti nedeniyle her alanda özel olarak korunmaya muhtaç birey" olarak de-ğerlendirmenin sonucu, çalışma hayatındaki kadının da çok yönlü olarak korunması gereklili-ğini doğurur. Koruyucu yasalar kadınların yüksek ücretli ve statülü, düzenli işlere girmele-rini engellemektedir.

İş Kanunu madde 68'e göre, "*maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışacak işlerde her yaştaki kadınların çalıştırılmala-rı yasaktır*". İK'nun bu hükmü ILO'nun 45 sayılı sözleşmesine paralel bir hükümdür. İş Ka-nunu madde 69 "*gece çalıştırma yasağını*" düzenlemektedir. Bu hükümler ayrıca "Ağır Ve Tehlikeli İşler Tüzüğü" ve "Kadın İşçilerin Sanayiye Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırıl-ma Şartları Hakkındaki Tüzük" ile düzenlenmiştir.

Gece çalışması, yeraltında veya su altında çalışma, ağır ve tehlikeli işlerde çalışma ko-nularında, kadınlar açısından özel düzenlemeler getirilmiştir. Bu düzenlemeler kadının doğur-ganlığının korunması, hamileliğinin zarar görmemesi, bedenen bir zarara uğramamasına yö-nelik olmalıdır ve yalnızca kadınlar değil, erkekler de ağır ve tehlikeli işlerde yeraltı ve su al-tı çalışmalarında ve gece çalışmalarında özel olarak korunmalıdırlar.

İş Kanunu'nun ağır ve tehlikeli işlere ilişkin 78. maddesinin 1. bendine "kadınların" ek-lenmesi ve gece yeraltı ve su altında çalışma/çalıştırma yasağının kadının mesleğini yerine ge-tirememesine yol açtığı haller için, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlü-ğü'nden alınacak özel izinle kadının çalışmasına imkan tanıyan bir düzenlemeye İş Kanu-nu'nda yer verilmesi gerekmektedir.

(13) Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi

11/2-c: "taraf devletler çocuk bakımevleri ağının tesisi ve geliştirilmesini, bu konuda ana babaya eşit sorumluluklar verileceği-ni taahhüt ederler."

Bu tür koruyucu düzenlemelerin ne olması gerektiği konusunda geçerliğini daima koruyacak belirlemeler yapılması mümkün değildir. Bu konuda Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi hükmüne uygun bir düzenleme yoluna gidilmelidir. (14)

6. Sosyal Güvenlik Sistemi İçinde Kadın

a) Ev Kadınlarının Sosyal Güvenliği

Ev kadınlarının sosyal güvenliği konusunda, mevzuatta 1479 sayılı ve 1971 tarihli Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (Bağ-Kur) Kanunu'nun 79. maddesi dışında başkaca bir hüküm yoktur. Ancak bu sigortalılık isteğe bağlıdır. Bugüne kadar 100 bin dolayında ev kadınının bu yasa kapsamında sigortalı (Bağ-Kurlu) olduğu gözönüne alındığında bu yasanın ev kadınlarının sosyal güvenlik sorunlarına çözüm getirmediği sonucu ortaya çıkmaktadır.

Ev kadınlarının sosyal güvenliği konusunda Avrupa Konseyi'nin 1975/28 sayılı bir kararı mevcuttur.(15) Bu nedenle ülkemizde de ev kadınlarının sosyal güvenliklerine ilişkin bir politikanın saptanması ve yasal mevzuat içine alınması gerekmektedir.

Ev hizmetlerinde çalışan kadınların da İş Kanunu kapsamına alınması gerekmektedir.

b) Sosyal Yardımlar

1.Aile Yardımı: Bu konuda İK. 'nda ve SSK'nda herhangi bir hüküm olmamasına rağmen DMK'nda böyle bir ödeme vardır. Aile yardımı İLO (Uluslararası Çalışma Örgütü) sözleşmesinde de hükme bağlanmıştır. (16) Bu yönde ve DMK ile paralelliğin sağlanması bakımından bu konuda düzenlemeye ihtiyaç vardır.

DMK madde 203'de: "*Aile Yardımı ve ödeneğinin karı ve kocanın her ikisi de memur ise bu ödeneğin yalnızca kocaya verileceği*" şeklinde düzenlenmiştir. Bu hüküm "eşlerden birine verilir" biçiminde düzeltilmelidir. DMK madde 207'de "*Doğum Yardımı ödeneğinin ana babanın her ikisi de memur iseler bu ödeneğin yalnız babaya verileceği*" şeklinde düzenlenmiştir. Bu hüküm "eşlerden en yüksek maaş alana, ancak fiili ayrılık veya boşanma durumunda

(14) Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi:11/3: "koruyucu yasalar bilimsel ve teknik bilgi ışığında devrevi olarak yeniden gözden geçirilmeli ve gerekirse tadil, ilga veya temdid edilmelidir."

(15) Avrupa Konseyi "Evdeki Kadınların Sosyal Güvenlik Konusunda Kararı" R (1975) 28. Bu kararda sosyal güvenlik konusundaki son gelişmelerin hastalık, yaşlılık, ölüm, geçimini sağlayan kişinin ölümü gibi durumlarda çalışıp çalışmadığına bakılmaksızın koruma sağlama eğiliminde olduğu belirtilmiştir. Konsey üyesi bazı ülkelerde hastalık, analık, kaza ve evle ilgili bazı görevlerin icrasını sağlamak üzere çalışmayan kişilere "parasal yardım" öngörülmüş, diğer bazı ülkelerde aynı konularda "hizmet" sunulması getirilmiştir. Yine konsey üyesi ülkelerdeki son eğilimlere göre aile yardımı, çocuk ve aileye genel yardım niteliğinde sayılmış çalışmaya dayalı gelirin dağıtımı anlamında yorumlanmıştır. Avrupa Konseyi evdeki kadınların dışarda bir iş ve meslekle uğraşmayan kadınların korunması için üye ülkelere "hastalık ve analık ile mevzuatlarına göre ya parasal yardım ya da uygun hizmetlerin götürülmesini sağlamayı" tavsiye etmiştir. Yine hastalık veya kaza yüzünden çalışma yeteneğini kaybeden evdeki kadına maluliyet yardımı yapılmasını, genel emeklilik yaşına ulaşan evdeki kadına yaşlılık yardımı yapılmasını, geçimini sağlayan kişinin ölümü üzerine evdeki kadına ve çocuklara yardımlar yapılmasını evdeki kadına aile yardımı yapılmasını- bu yardım bakımından evin durumu, ailenin yapısı, çocukların yaşını gözetilmesini ve kadının evdeki işinin ekonomik değerinin dikkate alınmasını getirmiştir. Konsey bu sosyal güvenliğin uygulanması ve finansı konusunda da "isteğe bağlı ve kişisel sigortalar, çalışanlarla ilgili sosyal güvenlik haklarının kapsamının genişletilmesi, herkesi içine alan genel bir düzenleme getirilmesini; finans için ise kişisel olarak ödenen primler veya vergilerle ya da her ikisi ile birlikte karşılanabileceğini tüm bunlar yapılırken de üye ülkelerin ekonomik durumları, az gelirli kişilerin ödeme güçlerini ve korunmak istenen kişilerin özelliklerinin dikkate alınacağını" kararında belirtmiştir. Kadınların evdeki işlerine ekonomik değer tanınması yönünde kararı da mevcuttur.

16/ D Sosyal Güvenlik "Kadın çalışanlar sosyal güvenlik konusunda gerek doğrudan doğruya, gerek dolayısıyla edindikleri haklar açısından erkeklerle eşit muameleye tabi tutulmalıdır. Annelik açısından en az Avrupa Sosyal Güvenlik Kadına Ek Protokol'de anılan standartlarına denk yardımlar almalıdır.

(16) İLO "Sosyal Güvenliğin Asgari Normlar Hakkındaki 102 sayılı sözleşme", 7.mad 39'da "aile yardımını" düzenlemiştir.

bu yardım anneye verilir" biçiminde olmalıdır.

Sosyal yardımlar konusunda ILO'nun 102 sayılı sözleşmesi çok geniş kapsamlı yardımlar öngörmüştür. Ancak Türkiye bu sözleşmenin bazı maddelerine çekinceler koymuştur: (17)

Bu konuda Avrupa Konseyi'nin 1987/5 sayılı "yaşlılık ve maluliyet yardımlarına ilişkin" tavsiye kararı da gözetilerek SSK'nun 52-58. (Malullük sigortası) ve 59-65. (yaşlılık sigortası) madde hükümlerinde (aylık bağlanacak yaş, çalışma süresinin hesabı, gibi) değişiklikler yapılmalıdır.

Tarım İşçileri SS Kanununda ve Tarım Bağ-Kur Kanunu'nda analık yardımı, doğum yardımı ve aile yardımına ilişkin herhangi bir hüküm yoktur. Bu durum da çalışanlar açısından bir eşitsizliğe ve ayrıma neden olmaktadır.

Lojman tahsisi, aile, çocuk ve doğum yardımlarının aile reisi kavramından hareketle erkek eşi ödenmesi uygulamasının terkedilmesi, uygulamanın eşlerin tercihi doğrultusunda yapılmasının esas haline getirilmesi gerekmektedir.

c) Kırsal Kesimde Çalışan Kadın ve Sosyal Güvenlik

Tüm çalışanların sosyal güvenlik hakkından yararlanmasına ilişkin hem Anayasada, hem de uluslararası sözleşmelerde çeşitli hükümler vardır. (18)

Üretime katkısının tartışılmaz olduğu kırsal kadın emeğinin bu yapı içerisinde çıkarılabilmesi için İş Kanunu md. 5/2 hükmünün değiştirilmesi ve İş Kanunu kapsamına alınması düşünülmelidir. Bu bağlamda SSK 3/A hükmünün de değiştirilmesi gerekecektir.

Tarım sektöründe çalışanlar için 2925 sayılı ve 17.10.1983 tarihli "Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu" ve 2926 sayılı 17.10.1983 tarihli "Tarımda Kendi Adına Ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu" yürürlükte. Ancak Tarım İşçileri SS Kanunu (2925) isteğe bağlı bir sosyal güvenlik sistemi getirmektedir. Bu kanun "süreksiz olarak tarım işlerinde hizmet akdi ile" çalışanları kapsamaktadır. Ülkemizde tarımın ve kullanılan işgücünün niteliği gözününe alındığında yasanın tanımladığı biçimde çalışan tarım işçilerinin çokluğu ve zaten ucuz işgücü olarak değerlendirilmeleri bu işçilerin isteğe bağlı sigortalılıklarını fiilen zorlaştırmaktadır.

Bu yasa ile sigortalıya iş kazaları ile meslek hastalıkları sigortası, (11/b hükmünde 506 s. yasanın 106 maddesi hükmü benzeri bir hüküm getirilmiş) hastalık sigortası (18 aylık bir süre sınırlaması getirilmiş, md. 15), malullük sigortası, yaşlılık sigortası, ölüm sigortası sağlanmaktadır.

Tarım Bağ-Kur Kanunu'nun 2. maddesinde bu yasanın sosyal güvenliğinden; 22 yaşını doldurmuş erkekler ile, 22 yaşını doldurmuş aile reisi kadınların yararlanabilecekleri belirtilmiştir.

(17) Türkiye ILO'nun 102 sayılı sözleşmesini sadece hastalık ödeneklerine ilişkin III. ihtiyarlık yardımına ilişkin V., iş kazaları ve meslek hastalıkları halinde yapılacak yardımlara ilişkin VI., maluliyet yardımına ilişkin IX. ve ölüm yardımlarına ilişkin X. bölümlerini kabul etmiş; sağlık yardımlarına ilişkin II., analık yardımlarına ilişkin VIII. bölümlere çekince koymuş, işsizlik yardımına ilişkin IV., aile yardımları ile ilgili VII., bölümü ise kabul etmemiştir.

(18) Anayasa md. 10: "... cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin herkes yasa önünde eşittir."

Anayasa md. 17: "herkes maddi manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir."

Anayasa md 5: "devletin temel amaç ve görevleri."

Anayasa md. 60: "Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet bu güvenliği sağlayacak tedbirleri alır."

İnsan Hakları Evrensel Bildirisi md. 25: toplumun her ferdi sosyal güvenlik hakkına sahiptir."

ILO "Sosyal Güvenliğin Asgari normlarına ilişkin 102 sayılı sözleşme"

Avrupa Sosyal Şartı madde 12: Sosyal Güvenlik hakkı, Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi md. 14/c: "Kırsal Kesim Kadınlarının Sosyal Güvenlik Programlarından Doğrudan Yararlanmaları" taahhüt edilmiştir.

"Aile reisi kadınlar" ifadesi açıkça eşitliğe aykırılık oluşturmaktadır. Bu nitelime ile tarımda çalışan kadın yine ücretsiz aile işçisi konumunu sürdürecektir.

Aynı yasanın 60. madde hükmü ise kapsam içine girmesi gereken kesimin 18 yaşını doldurmuş, aile reisi olmayan ücretsiz, aile işçisi durumundakileri- isteğe bağlı olarak sigortalı olabileceklerini belirtmiştir. Bu hükümlerle kadın emeği yine sosyal güvenlik kapsamı dışında bırakılmıştır.

Bu yasa kadınlar açısından Kadınlara Karşı Her Türlü Ayırmacılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin 14/c bendinde taraf devletlere getirilen yükümlülüğü hiçbir şekilde sağlamamaktadır. Bu yasal durum Avrupa Konseyi'nin "kadınların istihdamı konusundaki" kararına da aykırıdır.(19)

7- Çalışma Hayatında Denetim (İdari ve Cezai Yaptırımlar)

İş hayatının denetim ve teftişi İş Kanunu'nun 88 ile 95. maddeleri arasında düzenlenmiştir. Ancak bu denetim uygulamada yeterli olmamaktadır. İş kazalarının çokluğu, iş yeri evraklarının eksikliği, çocuk işçilerin çokluğu ve raporsuz çalıştırılmaları, işyerlerindeki kreş azlığı, sigorta primini düşük ödemek için ücretlerin düşük tutulması, karşılıksız fazla çalıştırma, işten çıkarılan işçilerin çoğunluğunun yasal haklarını almak için sıklıkla yargı yolunu kullanmaları bu denetimin yeterli olmadığına göstergesidir.

Bir taraftan denetçi ve denetim yetersizliği, diğer taraftan denetim sonucu tesbit edilen aykırılıklara uygulanan idari ve cezai yaptırımların etkin olmayışı hak kaybına neden olmaktadır. İş Kanunu'nun 97-100. maddeleri cezai yaptırımlara ilişkindir. Öngörülen para cezalarının düşüklüğü cezai hükümlerin caydırıcılık niteliğini ortadan kaldırmaktadır. Öngörülen bu para cezaları ülkedeki ekonomik duruma göre artırılmalıdır. Denetim ve yaptırımlar etkin hale getirilmelidir.

1 Ağustos 1999'da yürürlüğe giren 4421 sayılı "*Türk Ceza Kanunu ile Cezaların İnfazı Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*" ile 1475 sayılı İş Kanunu'nda yer alan cezai hükümlerin önemli bir bölümü ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu'ndaki para cezaları 12 kat artırılarak günün koşullarına uygun hale getirilmiş ve caydırıcılık niteliğine yeniden kavuşturulmuş, ceza bedellerinin her yıl yeniden değerlendirilmesinde kendiliğinden artması da sağlanmıştır. Ancak, 4421 sayılı Kanun'un sağladığı bu güncelleşme ve kendi kendini yenileme gücü, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 24, 25 ve 26'ncı maddelerindeki düzenlemelere aykırı uygulamalara ilişkin olan ve aynı Kanun'un 98/B-C ve 99/A maddelerinde düzenlenmiş bulunan nispi para cezalarını kapsamamıştır. Söz konusu nispi para cezaları, yasa dışı işten çıkarma ve yeni işçi alma, sakat ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna uymama, ücretin süresi içinde ödenmemesi veya noksan ödenmesi hallerini kapsamaktadır ve kadın çalışanlar açısından önem taşımaktadır. Bu nedenle; 1475 sayılı İş Kanunu'nun 98/B-C ve 99/A maddelerinin de 4421 sayılı Kanun'la getirilen düzenlemeye paralel biçimde düzenlenmesi, çalışan kadınların önemli boyutta hak kaybına uğramasına yol açan kayıt-dışı istihdamın önlenmesi çerçevesinde denetimlerin güçlendirilebilmesi için; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bün-

(19) Avrupa Konseyi, 1977/1 sayılı "Kadınların İstihdamı Hakkında"ki tavsiye kararı II/D: "kadın çalışanlar sosyal güvenlik konusunda gerek doğrudan doğruya gerek dolayısı ile edindikleri haklar açısından erkeklerle eşit muameleye tabi tutulmalıdır."

yesinde yürütülmekte olan denetimde etkinliğin artırılması, çalışmalarının hızla tamamlanması ve gerek görülen düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı denetim elemanlarınca yapılmakta olan genel işyeri denetimlerinde kadın işçilerle ilgili hususlara özel bir yer verilmesi, kayıt-dışı istihdama ilişkin cezai düzenlemelerin gözden geçirilip ağırlaştırılması, gerek duyulan yeni yaptırımların getirilmesi ayrı ayrı kurumlar tarafından gerçekleştirilen 1475 ve 506 sayılı Kanunlar çerçevesindeki denetimler ile 447 sayılı Kanun çerçevesinde yapılacak olan denetimlerde, denetimi yapan kurumun denetim sonuçlarını diğer kurumlarla daha geniş ölçüde paylaşmasını sağlayacak yasal düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

8. Sendikal Haklar ve Kadın

Kamu kesimi istihdamı, özellikle devlet memurluğu ülkemizdeki kadın istihdamı açısından önemli bir ağırlığa sahiptir. Devlet memurları ve diğer kamu personelinin sendikal haklarına ilişkin uluslararası sözleşmeler ülkemiz tarafından onaylanmış, Anayasa'da da bu sözleşmelerin gerektirdiği düzenlemeler yapılmış olmasına rağmen, söz konusu hakların kullanımını ülkemizin özelliklerine ve koşullarına uygun şekilde tanımlayacak ve bu haklara işlerlik kazandıracak olan kanunlar ve diğer mevzuat gerçekleştirilmiş değildir. Kadınların kendi çalışma koşullarını düzenlemekte etkinleşmeleri açısından önemli bir işlev göreceği, sendikal çalışmalarda kazanacakları deneyimle toplumun gelişmesine ve demokratikleşmeye katkılarını da artıracığı düşünülen bu düzenlemelerin yapılması, Kamu Personeli Sendikalar Kanunu'nun bir an önce çıkarılması gerekmektedir.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31'nci maddesinde, işyeri temsilcilerinin belirlenmesinde, işyerindeki kadın-erkek çalışan sayıları ve oranlarının dikkate alınmasına ve her iki cinsinde temsil edilmesine imkan veren bir düzenleme yapılmalıdır.

İK'nun kapsamındaki işçilerin "sendikal hakları" 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile düzenlenmiştir. Bu konu ile ilgili olarak İK. md. 13/son'da "kötü niyet tazminatı" ve Sendikalar Kanunu (SK) madde 31/son'da "sendikal tazminat" diye tanımlanan bir hak sözkonusudur. Ancak bu hüküm uygulamada, fiili iş hayatında uygulanamamaktadır. Çünkü, işçi özellikle özel sektör işçisi işten çıkarılma korkusu ile sendikal hak ve özgürlüklerini kullanmaktan kaçınmaktadır. İşveren bu nedenle işçiyi işten çıkardığında, sendikal tazminatı ödememek için İK'nun 17/II'yi gerekçe olarak göstermektedir. Böyle bir durumda da kanıt yükü işçiye yükletilmiştir.

İş güvencesinin sağlanması ile sendikal hak ve özgürlükler iç içedir. Bu hakkın tam ve fiili olarak gerçekleşebilmesini sağlayabilmek için ILO'nun 158 sayılı sözleşmesine paralel olarak kanıt yükü tersine çevrilmelidir.

9) Yeni Düzenleme Gerektiren Alanlar

İşsizlik sigortasının kurulmasına ilişkin 447 sayılı Kanun'un da 1999 yılı içinde çıkarılmış olması nedeniyle, Türkiye, onaylamış olduğu 102 sayılı ILO Sözleşmesi'nde yer alan sigorta kollarından sadece "aile yardımı sigortası"ni düzenlememiş hale gelmiş bulunmaktadır. Türk sosyal güvenlik ve çalışma mevzuatında aile yardımı niteliği taşıyan düzenleme ve uygulamalar bulunmakla birlikte, bunlar bir sigorta programı bütünlüğü göstermemektedir. "Aile yardımı sigortası"nın ayrı bir sigorta programı olarak kurulması hazırlıklarına başlanması, programın, gebelik, doğum, emzirme ve adet dönemi dahil olmak üzere kadın sağlığı ve nüfus planlaması politikaları ile uyumlu olmasına özen gösterilerek oluşturulması gerekmektedir.

İşyerinde cinsel taciz sıkça yaşanan bir olgu olmasına rağmen görmezden gelinmektedir. Bu olgu, kadınlar tarafından şikayet konusu yapılmadığı gibi aktin feshi sebebi de yapılmamaktadır. Bu olgu karşısında kadın çalışanın ilk tavrı işten ayrılmak olmaktadır. Bu durum, kadın çalışanın istahdam içerisinde ayrılması sonucunu yaratmaktadır. Bu nedenle "İşyerinde cinsel taciz"le ilgili tüm çalışanları kapsayacak ayrı bir yasa çıkarılması gereklidir.

Sonuç

Yakın tarihimiz, gereken önlemleri aldığımızda kadın emeğinin yaratıcılığından nasıl yararlanabileceğimizi, ülkemizin gelişme ve kalkınmasında kadın emeğinin oynadığı büyük rolü gösteren en iyi örnektir. Kurtuluş Savaşı sonrasında yıkılmış olan ve erkek nüfusunun son derece azaldığı ülkemizde, kadın emeğinin çalışma yaşamına girmesi kaderimizi değiştirmiş; ulusal ekonomimizin temelini oluşturan madenler, KİT'ler böyle kurulmuştur.

Günümüzde kadınların çalışma yaşamında rahatça yer almasını sağlayacak önlemler için yapılacak yatırımlar, kadınların ülke ekonomisine ve itibarına katacakları ile kıyaslanamayacak kadar küçüktür.

Yakın tarihimizde, kadınları çalışma hayatına katarak atak yapan Türkiye'nin başarısı ortadadır. Bugün bu mevzileri kadınların elinden almaya çalışan politikaların başarısızlığı da ortadadır.

Kaynakça

- 1) **Hukukta Kadın Sempozyumu**, T.C. Kültür Bakanlığı Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Şubat 2000, Ankara
- 2) **Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye Kollokyumu** (Bildiriler ve Tartışmalar), Yay. Haz. Mesut Gülmez, 1993, Ankara
- 3) **Kadın ve Adalet**, Ilknur Kalan, Kaynak Yayınları, 1998, İstanbul
- 4) **1994, Uluslararası Aile Yılı Özel İhtisas Komisyon Raporları**, Başbakanlık Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Yayınları Ankara, 1994

**EŞİT DEĞERDE İŞ İÇİN VE KADIN İŞÇİLER ARASINDA
ÜCRET EŞİTLİĞİ HAKKINDA
100 SAYILI SÖZLEŞME**

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

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

Bu tekliflerin bir milletlerarası sözleşme şeklini almasına karar verdikten sonra,

Bin dokuzyüz ellibir Haziran ayının işbu yirmidokuzuncu günü, eşit ücrete dair 1951 Sözleşmesi adını taşıyacak olan aşağıdaki sözleşmeyi kabul eder:

Madde 1

"Bu Sözleşme bakımından:

(a) "Ücret" deyimi, işçinin çalıştırılması nedeniyle işveren tarafından kendisine nakdi veya aynı olarak doğrudan doğruya veya bilvasıta ödenen normal, kök veya asgari ücret veya aylıkla, sağlanan bütün diğer menfaatleri içine alır;

(b) "Eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği" deyimi, cinsiyet esasına dayanan bir ayırım gözetmeksizin tesbit edilmiş bulunan ücret hadlerini ifade eder.

Madde 2

1. Her üye, ücret hadlerinin tespitiyle ilgili olarak yürürlükte bulunan usullere uygun yollardan, eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibini teşvik ve bu prensibin bütün işçilere uygulanmasını, sözü edilen usullerle teklifi kabul olduğu nisbette temin edecektir.

2. Bu prensip:

- a) Milli mevzuat
- b) Mevzuatla kurulmuş veya tanınmış herhangi bir ücret tespit düzeni,
- c) İşverenlerle işçiler arasında yapılan toplu sözleşmeler; veya
- d) Bu çeşitli usullerin birleştirilmesi yoluyla uygulanabilir.

Madde 3

1. Bu sözleşme hükümlerinin uygulanmasını kolaylaştıracak mahiyette olduğu hallerde, ihtiva ettikleri ameliyeler esas alınmak suretiyle, işlerin objektif bir şekilde değerlendirilmesini teşvik için tedbirler alınacaktır.

2. Bu değerlendirme takip edilecek usuller, ücret hadlerinin tespitine yetkili makamlar tarafından veya ücret hadlerinin toplu sözleşmelere göre tespit edilmesi halinde, bu sözleşmelere taraf olanlarca kararlaştırılabilir.

3. Bu şekilde objektif bir değerlendirme neticesinde, yapılacak işlerde tespit edilen farklara, cinsiyet gözetilmeksizin tekabül eden, ücret hadleri arasındaki farklar eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibine aykırı sayılamaz.

Madde 4

Her üye, işbu Sözleşme hükümlerinin tatbik mevkiine konulması amacıyla ilgili işçi ve işveren teşekkülleriyle uygun yollardan işbirliği yapacaktır.

Madde 5

Bu Sözleşmenin resmi onay belgeleri Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü'ne gönderilecek ve onun tarafından tescil edilecektir.

Madde 6

1. Bu Sözleşmede ancak onay belgeleri Genel Müdür tarafından tescil edilmiş olan Milletlerarası Çalışma üyelerini bağlayacaktır.

2. Bu Sözleşme, iki üyenin onay belgesi Genel Müdür tarafından tescil edildiği tarihten oniki ay sonra yürürlüğe girecektir.

3. Daha sonra bu Sözleşme, onu onaylayan her üye için onay belgesi tescil edildiği tarihten oniki ay sonra yürürlüğe girecektir.

Madde 7

1. Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Statüsünün 35 inci maddesinin 2 nci fıkrası gereğince Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderilecek olan beyanlar şu hususları bildirecektir:

a) İlgili üyenin, sözleşme hükümlerinin hiçbir değişiklik yapılmadan uygulanacağını taahhüt ettiği ülkeler;

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

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

d) Haklarındaki kararını, vaziyetin daha etraflıca tetkikine kadar mahfuz tuttuğu ülkeler.

2. Bu maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bendlerinde sözü edilen taahhütler onaylamanın ayrılmaz kısımları sayılacak ve onaylama kuvvetini haiz olacaktır.

3. Her üye, bu maddenin 1 inci fıkrasının (b), (c) ve (d) bendleri gereğince daha evvel yapmış olduğu beyanda mevcut ihtirazi kayıtların hepsinden veya bir kısmından, yeni bir beyanla vazgeçebilecektir.

4. Her üye, 9 uncu madde hükümlerine uygun olarak bu Sözleşmenin feshedilebileceği devreler zarfında Genel Müdüre, daha evvelki herhangi bir beyanın hükümlerini başka herhangi bir bakımdan değiştiren ve belirli ülkelerdeki halihazır vaziyeti bildiren yeni bir beyan gönderilecektir.

Madde 8

1. Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Statüsünün 35'inci maddesinin 4 ve 5 inci fıkraları gereğince Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderilen beyanlar sözleşme hükümlerinin ilgili ülkede değişikliklerle mi, yoksa değişiklik yapılmadan mı uygulanacağını belirtecektir; sözleşme hükümlerinin değişiklikler kaydıyla uygulanacağını bildirdiği zaman, bu değişikliklerin nelerden ibaret olduğunu açık olarak gösterecektir.

2. İlgili üye, üyeler veya milletlerarası makam, daha evvelki bir beyanla bildirilen, değişikliğe başvurma hakkından daha sonraki bir beyanla tamamen veya kısmen vazgeçilebilir.

3. İlgili üye, üyeler veya milletlerarası makam 9 uncu madde hükümlerine uygun olarak, bu Sözleşmenin feshedilebileceği devreler zarfında Genel Müdür, daha evvelki herhangi bir beyanın hükümlerini başka herhangi bir bakımdan değiştiren ve sözleşmenin uygulanması bakımından halihazır vaziyeti bildiren yeni bir beyan gönderebilir.

Madde 9

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

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

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

Madde 10

1. Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü Milletlerarası Çalışma Teşkilatı üyeleri tarafından kendisine bildirilen bütün onaylama beyan ve fesihlerin tescil olunduğunu Teşkilatın bütün üyelerine bildirecektir.

2. Genel Müdür kendisine gönderilen sözleşmenin ikinci onay belgesinin tescil olunduğunu teşkilat üyelerine bildirirken, bu Sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih hakkında teşkilat üyelerinin dikkatini çekecektir.

Madde 11

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

Madde 12

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

Madde 13

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

a) Tadil edici yeni sözleşmenin bir üye tarafından onanması keyfiyeti, yukarıdaki 9 uncu madde nazara alınmaksızın ve tadil edici yeni sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıtlı ve şartıyla, bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini tazammun edecektir.

b) Tadil edici yeni sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren bu Sözleşme üyelerin onaylanmasına artık açık bulundurulmayacaktır.

2. Bu Sözleşme, onu onaylayıp da tadil edici sözleşmeyi onaylamamış bulunan üyeler için herhalde şimdiki şekil ve muhtevasiyle muteber olmakta devam edecektir.

Madde 14

Bu Sözleşmenin İngilizce ve Fransızca metinleri aynı derecede muteberdir.

**SOSYAL GÜVENLİĞİN ASGARI NORMLARI HAKKINDA
102 SAYILI SÖZLEŞME**

Resmî Gazete: 15.10.1974/15037

Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında Sözleşme

Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Genel Konferansı, Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından Cenevre'de toplantıya davet olunarak, 4 Haziran 1952 tarihinde yaptığı 35 inci toplantısında,

Toplantı gündeminin 5 inci maddesini teşkil eden sosyal güvenliğin asgari normları konusundaki muhtelif teklifleri kabule karar vererek,

Bu tekliflerin bir Milletlerarası Sözleşme şeklini alması gerektiğini tespit ederek,

Yirmi Sekiz Haziran Bin Dokuz Yüz Elli İki tarihinde, "1952 Sosyal Güvenlik (Asgari Normlar) Sözleşmesi" olarak isimlendirilecek olan aşağıdaki sözleşmeyi kabul etmiştir.

**Bölüm I
Genel Hükümler**

Madde 1

a) "Mevzuatla tayin olunan" tabiri, mili mevzuatla veya mevzuat gereğince tayin olunan demektir.

b) "İkâmet" tabiri, mutad olarak Üye Devletin ülkesi üzerinde ikâmeti, "Mûkim" tabiri de, mutad olarak Üye Devletin ülkesi üzerinde ikâmet eden kimseyi ifade eder.

c) "Karı" tabiri, geçimi koca tarafında sağlanan karı demektir.

d) "Dul Kadın" tabiri, kocasının ölüm tarihinde geçimi kocası tarafında sağlanan kadın demektir.

e) "Çocuk" tabiri, mevzuatla tayin edilen şekle göre, tahsil mecburiyetinin sona erdiği yaşın altındaki bir çocuk veya 15 yaşını doldurmamış bir çocuk demektir.

f) "Staj Devresi" tabiri, mevzuatla tayin edilen şekle göre, bir prim ödeme devresi, bir çalışma devresi, bir ikâmet devresi veya bunların herhangi bir şekilde terkibi demektir.

2-10, 34 ve 49 uncu maddelerin tatbikatında, "yardım" tabiri, ya ilgiliye doğrudan doğruya sağlanan sağlık yardımları veya ilgilinin yaptığı masrafların kendisine ödenmesi şeklindeki bilvasıta yardımlar manasına gelir.

Madde 2

İşbu Sözleşmeyi tatbik eden her üye,

a)

i) I. Bölümü

ii) IV. V. VI. IX ve X bölümlerden en az birisi dahil olmak şartıyla, II. III. IV. V. VII. VIII. IX. ve X bölümlerden en az üçünü;

iii) XI. XII. XIII. bölümlerin bunlarla ilgili hükümlerini,

iv) XIV. bölümü;

tatbik etmeye,

b) Sözleşmenin II., X. bölümlerinde yazı mükellefiyetlerden hangilerini kabul ettiğini, tasdik vesikasında belirtmeye

mecburdur.

Madde 3

1- Ekonomisi ve tedavi imkanları yeter derecede gelişmemiş olan bir Üye, yetkili makam dilerse ve bu makamın lüzum gördüğü müddetçe, tasdik vesikasına ekliyeceği bir beyanla aşağıda yazılı maddelerde derpiş olunan muvakkat istisnalardan faydalanma hakkını mahfuz tutabilir: 9 d); 12 (2); 15 d); 18 (2); 21c); 27 d); 33 b); 34 (3); 41 d); 48 c); 55 d) ve 61 d).

2- Bu maddenin I. paragrafına göre bir beyanda bulunan her üye, Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Ana statüsünün 22 nci maddesine göre vermeye mecbur olduğu, bu Sözleşmenin tatbikatı hakkındaki yıllık raporunda, faydalanma hakkını mahfuz tuttuğu istisnalardan her birisi için;

- a) Bu istisnanın dayandığı sebeplerin devam ettiğini;
- b) Veya, bahis konus istisnadan faydalanma hakkında belirli bir tarihten itibaren vazgeçtiğini, bildirir.

Madde 4

1- İşbu Sözleşmeyi tasdik etmiş olan her üye, II-X . bölümlerden tasdik vesikasında evvelce belirtilmemiş olanların bir veya bir kaçını tahmil ettiği mükellefiyetleri kabul ettiğini Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne sonradan bildirebilir.

2- Bu maddenin I. paragrafında derpiş edilen taahhütler tasdik vesikasının ayrılmaz cüzü olarak kabul edilir ve bildirme tarihinden itibaren aynı kuvveti haiz olur.

Madde 5

Bir üyenin, tasdik vesikasında yer alan II-X. bölümlerden herhangi birini tatbikatı bakımından, işçi ve hizmetlilerin veya mukimlerin muayyen bir yüzde nispetinden yukarı sayıda işçi ve hizmetli veya mukim kategorilerini korumakla mükellef olması halinde, üye mezkur bölümün tatbikini taahhüt etmeden önce, istenilen nispete ulaşılmış olduğundan emin bulunması lazımdır.

Madde 6

Bu sözleşmenin II, III, IV, V. VIII (Sağlık yardımlarına taallük eden hususlarda) IX ve X. bölümlerinin tatbikatı bakımında, bir üye milli mevzuata göre mecburi olmayan sigortalarla sağlanan himayeyi de hesaba katabilir.

- a) Amme mercileri tarafından murakabe edilmesi veya mevzuatla tayin edilen esaslara uygun olarak, işverenlerle çalışanlar tarafından müştereken idare olunması;
- kimselerin mühim bir kısmını şümulüne alması;
- b) Kazançları, kalifiye bir erkek işçinin kazancını aşmayan;
- c) İcabında, diğer himaye şekilleriyle birlikte, Sözleşmenin ilgili hükümlerine uygun bulunması; lazımdır.

Bölüm II

Sağlık Yardımları

İstisnai Hükümüne Göre

Madde 7

Sözleşmenin bu bölümünü tatbik eden her üye, korunan kimselere sağlık durumları gerektirdiği zaman, bu bölümün aşağıdaki maddelerine uygun olarak, koruyucu mahiyette veya tedavi şeklinde sağlık yardımları yapılmasını teminat altına alır.

Madde 8

Yardım yapılacak hal, sebebi ne olursa olsun hastalık hali ile gebelik, doğum ve bunların doğurduğu neticelerdir.

Madde 9

Korunan kimseleri,

- a) Bütün işçi ve hizmetlerin yüzde ellisinden az olmamak üzere, mevzuatla tayin edilen işçi ve hizmetli kategorileriyle bunların karı ve çocukları;
 - b) Veya, bütün mükimlerin yüzde yirmisinden az olmamak üzere, mevzuatla tayin edilen faal nüfus kategorileriyle bunların karı ve çocukları;
 - c) Veya, bütün mükimlerin yüzde ellisinden az olmamak üzere, mevzuatla tayin olunan mükim kategorileri;
 - d) Veya, 3 üncü maddeye göre bir beyanın yapılmış olması halinde en az 20 kişi çalıştıran sınai işyerlerindeki işçi ve hizmetlerin yüzde ellisinden az olmamak üzere, mevzuatla tayin olunan işçi ve hizmetli kategoriyle bunların karı ve çocukları;
- teşkil eder.

Madde 10

I- Yardımlar en az şunlardır:

- i) Evde yapılacak muayeneler dahil, pratisyen hekimler tarafından yapılacak muayene ve tedaviler;
 - ii) Mütehasıs hekimler tarafından, hastanelerde yatarak veya ayakta yapılacak muayene ve tedavilerle hastane dışında sağlanabilecek tedaviler;
 - iii) Hekim reçetesiyle lüzum gösterilen ilaçların temini;
 - iv) Lüzumu halinde, hastaneye yatırma;
- b) Gebelik, doğum ve bunlardan ileri gelen hastalık ve arızalarda;
- i) Doğumdan evvel, doğum esnasında ve doğumdan sonra, bir hekim veya diplomalı ebe tarafından yapılacak muayene ve tedaviler;
 - ii) Lüzumu halinde, hastaneye yatırma,

2- Yardımdan faydalananlar veya bunların aile reisleri, hastalık halinde yapılacak sağlık yardımı masraflarına iştirak ettirilebilir. Bu iştirake taallük eden esaslar ilgiliye ağır bir yük teşkil etmeyecek şekilde tesbit edilmelidir.

3- Bu madde gereğince yapılacak yardımlar, korunan kimsenin sağlığını korumaya, çalışmaya gücünü iadeye ve şahsi ihtiyaçlarını karşılayabilme kabiliyetini artırmaya matuftur.

4- Sağlık yardımlarının ifasıyla görevli Devlet daireleri veya müesseseler, korunan kimseleri, amme idareleri tarafından veya bu idarelerce yetkili kabul edilmiş diğer teşekküller tarafından, kendi hizmetlerine arzedilen umumi sağlık müesseselerine müracaat etmeye, uygun görülebilecek her türlü vasıtalarla, teşvik ederler.

Madde 11

10 uncu maddede belirtilen yardımlar, suistimali önlemek için, lüzumlu sayılabilecek asgari bir staj süresini tamamlamış olan sigortalılara ve bunların hak sahibi kimselerine temin olunur.

Madde 12

1-10 uncu maddede belirtilen yardımlar vakanın devamı süresince sağlanır; ancak, hastalık halinde her vaka için yardım süresi 26 hafta olarak tahdit edilebilir; şu kadar ki, hastalık ödeneği verilmesine devam bulunduğu sürece, sağlık yardımları durdurulamaz ve uzun tedaviyi gerektirdiği milli mevzuatla kabul edilen hastalıklarda yukarıda yazılı sürenin uzatılması için hükümler vaz olunur.

2-3 üncü maddeye göre bir beyanın yapılmış olması halinde, yardım süresi vak'a başına 13 hafta olarak tahdit edilebilir.

Bölüm III Hastalık Ödenekleri

Madde 13

Sözleşmenin bu bölümünü tatbik eden her üye, korunan kimselere, bu bölümün aşağıdaki maddelerine uygun olarak hastalık ödeneği verilmesini teminat altına alır.

Madde 14

Yardım yapılacak hal, hastalıktan ileri gelen ve milli mevzuatta belirtildiği şekilde, kazancın muvakkaten durmasını mucip olan iş göremezlik halidir.

Madde 15

Korunan kimseleri,

a) Bütün işçi ve hizmetlilerin yüzde ellisinden az olmamak üzere, mevzuatla tayin olunan işçi ve hizmetli kategorileri;

b) Veya, bütün mükimlerin yüzde yirmisinden az olmamak üzere, mevzuatla tayin olunan faal nüfus kategorileri;

c) Veya, olay esnasındaki geçim kaynakları 67 inci madde hükümlerine uygun bir şekilde mevzuatla tayin olunan hadleri aşmayan bütün mükimler;

d) Veya, 3 üncü maddeye göre bir beyanın yapılmış olması halinde, en az 20 kişi çalıştıran sinai işyerlerindeki işçi ve hizmetlilerin yüzde ellisinden az olmamak üzere, mevzuatla tayin olunan işçi ve hizmetli kategorileri;

teşkil eder.

Madde 16

1- Korunan kimselerin işçi ve hizmetli veya faal nüfus kategorilerinden müteşekkil olması halinde yardım, 65 veya 66 ncı maddeler hükümlerine uygun olarak hesaplanan bir periyodik ödeme şeklinde olur.

2- Olay esnasındaki geçim kaynakları muayyen hadleri aşmayan bütün mükimlerin korunmuş olması halinde, yardım 67 nci madde hükümlerine uygun olarak hesaplanan bir periyodik ödeme şeklinde olur.

Madde 17

16 inci maddede belirtilen yardım, en az suistimali önlemek için lüzumlu sayılabilecek bir staj süresini tamamlamış olan kimselere temin edilir.

Madde 18

1- 16 ncı maddede belirtilen yardım, vakanın devamı süresince sağlanır. Ancak, bu yardım her hastalık vakası için 26 hafta olarak tahdit edilebilir ve ilk üç gün içinde ödenek verilmeyebilir.

2-3 üncü madde gereğince bir beyanın yapılmış olması halinde, yardım süresi,

a) Bir yıl içinde hastalık ödeneği verilen günler toplamı aynı yıl içinde korunan şahıslar sayısı ortalamasının on katından daha az olmamak üzere tespit edilecek bir süre;

b) Veya, her vaka için 13 hafta (ilk üç gün için ödenek verilmeyebilir);

olarak tahdit edilebilir.

Bölüm IV İşsizlik Yardımları

Madde 19

Sözleşmenin bu bölümünü tatbik eden her üye korunan kimselere, bu bölümün aşağıdaki maddelerine uygun olarak işsizlik yardımları yapılmasını teminat altına alır.

Madde 20

Yardım yapılacak hal, çalışmaya muktedir ve iş almaya hazır bulunan bir kimsenin, uygun bir iş bulma imkânsızlığı sebebiyle ve milli mevzuatta tarif olunduğu şekilde, kazancının muvakkâten durması halidir.

Madde 21

- Korunan kimseleri,
- Bütün işçi ve hizmetlilerin yüzde ellisinden az olmamak üzere, milli mevzuatla tayin olunan işçi ve hizmetli kategorileri;
 - Veya, olay esnasındaki geçim kaynakları 67 inci madde hükümlerine uygun olarak mevzuatla tayin edilen hadleri aşmayan bütün mükimler;
 - Veya, 3 üncü madde gereğince bir beyan yapılmış olması halinde en az 20 kişi çalıştıran sinai işyerlerindeki işçi ve hizmetlilerin yüzde ellisinden az olmamak üzere, mevzuatla tayin edilen işçi teşkil eder.

Madde 22

- Korunan kimselerin işçi ve hizmetli kategorilerinden müteşkil olması halinde, yardım, 65 veya 66 ncı maddeler hükümlerine uygun olarak hesaplanan bir periyodik ödeme şeklinde olur.
- Olay esnasında geçim kaynakları muayyen hadleri aşmayan bütün mükimlerin korunmuş olması halinde, yardım 67 nci madde hükümlerine uygun olarak hesaplanan bir periyodik ödeme şeklinde olur.

Madde 23

22 nci maddede belirtilen yardım, en az suistimali önlemek için lüzumlu sayılabilecek bir staj süresini tamamlamış olan korunan kimselere temin edilir.

Madde 24

- 22 nci maddede belirtilen yardım, olayın devamı süresince sağlanır.
Ancak, yardım süresi,
 - İşçi ve hizmetli kategorilerinin korunmuş olması halinde, 12 aylık bir devre içinde 13 hafta;
 - Olay esnasındaki geçim kaynakları kanunla tayin edilmiş hadleri aşmayan bütün mükimlerin korunmuş olması halinde, 12 aylık bir devre içinde 26 hafta;olarak tahdit edilebilir.
- Milli mevzuat gereğince, yardım süresinin, prim ödeme süresine veya muayyen bir süre içinde daha öne alınmış olan yardımlara göre, kademelendirilmiş olması halinde, 12 aylık devre içinde ortalama yardım süresi 13 haftayı bulduğu takdirde birinci paragrafın (a) bendi hükmü yerine getirilmiş sayılır.
- Her işsizlik vakasında ilk 7 gün için yardım yapılmayabilir. Şu kadar ki, mevzuatla tayin olunan bir süreyi aşmayan muvakkat çalışma günlerinde önceki ve sonraki işsizlik günleri aynı vakanın devamı sayılır.
- Mevsimlik işlerde çalışanlar için yardım süresi ve yardım yapılmayacak olan ilk günler sayısı iş şartlarına uydurulabilir.

Bölüm V

İhtiyarlık Yardımları

Madde 25

Sözleşmenin bu bölümünü tatbik eden her üye, korunan kimselere, bu bölümün aşağıdaki maddelerine uygun olarak ihtiyarlık yardımları yapılmasını teminat altına alır.

Madde 26

1- Yardım yapılacak hal, mevzuatla tayin olunan bir yaşın üstündeki ihtiyarlık halidir.

2- Mevzuatla tayin olunan yaş haddi 60 seneden yukarı olmamalıdır. Bununla beraber, memleketteki yaşlı kimselerin çalışma güçleri gözönünde bulundurulmak suretiyle, selahiteyli merciler tarafından daha yüksek bir yaş haddi de tespit olunabilir.

3- Milli mevzuat, yardıma hak kazanan kimsenin mevzuatla belirtilen ücretli işlerde çalışması halinde yardımın durdurulacağına dair hükümleri ihtiva edebilir; veya primli sosyal güvenlik sistemlerinde, hak sahibinin kazancının mevzuatla tayin edilen bir haddi aşması halinde, primsiz sosyal güvenlik sistemlerinde ise, hak sahibinin kazancının veya diğer geçim kaynaklarının veya bunların toplamının mevzuatla belirtilen bir haddi aşması halinde, yardımlardan indirim yapılabilir.

Madde 27

Korunan kimseleri,

a) Bütün işçi ve hizmetlilerin yüzde ellisinden az olmamak üzere, mevzuatla tayin olunan işçi ve hizmetli kategorileri;

b) Veya bütün mukimleri yüzde yirmisinden az olmamak üzere, mevzuatla tayin olunan faal nüfus kategorileri;

c) Veya, ihtiyarlık devresindeki geçim kaynakları 67 inci madde hükümlerine uygun olarak mevzuatla tayin edilen hadleri aşmayan bütün mukimler;

d) Veya, 3 üncü maddeye göre bir beyanın yapılmış olması halinde en az 20 kişi çalıştıran sınai işyerlerindeki bütün işçi ve hizmetlilerin yüzde ellisinden az olmamak üzere, mevzuatla tayin olunan işçi ve hizmetli kategorileri;

teşkil eder.

Madde 28

Yardım,

a) Korunan kimselerin işçi ve hizmetli veya faal kategorilerinden müteşekkil olması halinde, 65 veya 66 ncı maddeler hükümlerine uygun olarak;

b) İhtiyarlık devresindeki geçim kaynakları mevzuatla tayin edilen hadleri aşmayan bütün mukimlerin korunmuş olması halinde, 67 nci madde hükümlerine uygun olarak;

hesaplanan bir periyodik ödeme şeklinde olur.

Madde 29

1-28 inci maddede belirtilen yardım, en az aşağıda yazılı korunan kimseler için teminat altına alınır;

a) 30 senelik bir prim ödeme veya çalışma süresi veya 20 senelik ikâmet süresi şeklinde tespit edilebilecek bir staj süresini tamamlayan kimseler;

b) Prensip olarak bütün çalışanların korunması halinde, mevzuat ile tayin olunan bir prim ödeme süresini tamamlayan ve çalışma devresi zarfında kendi adına, yıllık ortalama olarak mevzuatla tayin olunan gün sayısı kadar prim ödemiş olan kimseler.

2- Birinci paragrafta yazılı yardımın yapılması asgari bir prim ödeme veya çalışma süresinin tamamlanmış olması şartına bağlı olduğu takdirde, en az, aşağıda yazılı şartlarda haiz olan korunan kimselere de indirimli bir yardım yapılması teminat altına alınır:

a) Mevzuatla tayin olunan esaslara uygun olarak 15 yıllık bir prim ödeme veya çalışma süresini tamamlamış olan kimseler;

b) Prensip olarak bütün çalışanların korunması halinde, mevzuat ile tayin olunan bir prim ödeme süresini tamamlayan ve çalışma devresi zarfında kendi adına, her yıl için ortalama olarak bu maddenin birinci paragrafının (b) fıkrasında derpiş olunan ortalamanın yarısı kadar gün prim ödemiş olan kimseler.

3- Mevzuatla tayin olunan esaslara uygun olarak 10 senelik bir prim ödeme veya 5 senelik bir ikâmet süresini tamamlamış olan korunan kimselere, XI. bölüm hükümlerine uygun ve fakat mezkûr ekli cetvelde gösterilen örnek-sigortalı veya hak sahibi kimseler için bu cetvelde yazılı nispetten yüzde on daha ek-sik bir yardım teminat altına alınmış ise, bu maddenin birinci paragrafı hükmü yerine getirilmiş sayılır.

4- Staj süresinin 10 senelik prim ödeme veya çalışma süresinden fazla fakat 30 senelik prim ödeme veya çalışma süresinden az olması halinde, XI.bölüme ekli cetvelde gösterilen nispetlerden orantılı bir indirim yapılabilir. Mezkûr staj süresi 15 seneden fazla olduğu takdirde, işbu maddenin ikinci paragrafı hükümlerine uygun indirimli yardım yapılır.

5- Bu maddenin 1, 3 ve 4 üncü paragraflarında yazılı yardımların yapılması asgari bir prim ödeme veya çalışma süresi şartına bağlı olduğu takdirde, münhasıran, Sözleşmenin işbu bölümünün tatbiki ile ilgili hükümlerin yürürlüğe girdiği tarihte ileri yaşlara ulaşmış bulunmaları sebebiyle, bu maddenin ikinci paragrafına uygun olarak mevzuatla tayin olunmuş şartları yerine getirmiyen korunan kimselere, bu gibi kimseler için normal yaşın daha üstündeki bir yaşta bu maddenin 1, 3 veya 4 üncü paragrafları hükümlerine uygun yardımlar sağlanmamış olmak kaydıyla, indirimli bir yardımın temin olunması şarttır.

Madde 30

28 ve 29 uncu maddelerde belirtilen yardımlar ihtiyarlık halinin devamı süresince sağlanır.

Bölüm VI

İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları Halinde Yapılacak Yardımlar

Madde 31

Sözleşmenin bu bölümünü tatbik eden her üye, korunan kimseler, iş kazaları ve meslek hastalıkları halinde, bu bölümün aşağıdaki maddelerine uygun olarak, yardımlar yapılmasını teminat altına alır.

Madde 32

Yardım yapılacak haller, iş kazalarından veya mevzuatla kabul edilen meslek hastalıklarından ileri gelen aşağıda yazılı hallerde:

a) Hastalık hali;

b) Hastalıktan ileri gelen ve milli mevzuatta tarif edildiği şekilde, kazancın muvakkaten durmasını mücip olan iş görmezlik hali;

c) Kazanma gücünün tamamını veya mevzuatla tayin olunan bir derecenin üstüne olmak üzere bir kısmının muhtemelen devamlı olarak kaybı ve ya bu kayba tekabül eden bir beden noksanlığı meydana gelmesi;

d) Aile reisinin ölümü sebebiyle dul kadını ve çocukların geçim imkânlarının kayıp olması; dul kadının yardıma hak kazanması, kendi geçimini temine muktedir olamayacağına milli mevzuat hükümlerine göre kabul edilmesi şartına bağlanabilir.

Madde 33

Korunan kimseleri

a) Bütün işçi ve hizmetlilerin yüzde ellisinden az olmamak üzere, mevzuatla tayin olunan işçi ve hizmetli kategorileri ve aile reisinin ölümü ile hak kazanılan yardımlar için, bu kategorilere dahil işçi ve hizmetlilerin karı ve çocukları;

b) Veya, 3 üncü madde gereğince bir beyanın yapılmış olması halinde, en az 20 kişi çalıştıran sınıai işyerlerindeki işçi ve hizmetlilerin % 50'sinden az olmamak üzere, mevzuatla tayin olunan işçi ve hizmetli kategorileri ve aile reisinin ölümü ile hak kazanılan yardımlar için, bu kategorilere dahil işçi ve hizmetlilerin karı ve çocukları;

teşkil eder.

Madde 34

1- Hastalık halinde yapılacak yardımlar bu maddenin 2 ve 3 üncü paragrafında belirtilen sağlık yardımlarıdır.

2- Sağlık yardımları şunlardır:

a) Evde yapılan muayeneler dahil, pratisyen hekim muayeneleri ile mütehassis hekimler tarafından bir hastanede ayakta veya yatakta yapılan tedaviler;

b) Diş tedavileri;

c) Evde, bir hastanede veya diğer sağlık müesseselerinde hemşireler tarafından yapılan bakım ve tedaviler;

d) Hastane, nekahat evi, sanatoryum veya diğer sağlık müesseselerindeki bakım masrafları;

e) Diş tedavi malzemesi, ilaç ve diğer tıbbi ve cerrahi malzemenin temin edilmesi, protez temini ve bakımı, gözlük verilmesi;

f) Bir hekim veya dişçinin nezareti altında olmak üzere, kanunla hekimlik mesleğine bağlı kabul edilen diğer meslek mensupları tarafından yapılacak bakım ve tedaviler.

3- Üçüncü maddeye göre bir beyanın yapılmış olması halinde, sağlık yardımları en az şunları ihtiva eder:

a) Evde yapılacak muayeneler dahil, pratisyen hekim tarafından yapılan muayene ve tedaviler;

b) Mütehassis hekimler tarafından, bir hastanede yatarak veya ayakta yapılan muayene ve tedavilerle hastane dışında yapılacak muayene ve tedaviler;

c) Bir hekim veya selahiyetli diğer bir kimsenin reçetesiyle lüzum gösterilen ilaçlar;

d) Gereken hallerde, bir hastaneye yatırma;

4- Yukarıdaki paragraflara göre yapılacak sağlık yardımları, korunan kimsenin sağlığını korumaya, çalışma gücünü iadeye ve şahsi ihtiyaçlarını görebilme kabiliyetini artırmağa matuftur.

Madde 35

1- Sağlık yardımlarını ifa ile görevli Devlet daireleri veya müesseseler, uygun görülen hallerde, çalışma güçleri azalmış kimselerin yeniden uygun bir işe alıştırılmaları maksadiyle, mesleki rehabilitasyon müesseseleriyle işbirliği yaparlar.

2- Mezkûr daire ve müesseseler, çalışma güçleri azalmış kimselerin mesleki rehabilitasyona tabi tutulmaları hususunda tedbirler almaya milli mevzuatla yetkili kılınabilir.

Madde 36

1- Geçici iş göremezlik kazanma gücünün tamamını daimi olarak kaybedilmesi veya bu kayba tekabül eden bir beden noksanlığı meydana gelmesi veyahut aile reisinin ölümü hallerinde yapılacak yardımlar 65 veya 66 inci madde hükümlerine uygun olarak hesaplanacak periyodik ödemeler şeklindedir.

2- Kazanma gücünün bir kısmının daimi olarak kaybedilmesi veya bu kayba tekabül eden bir beden noksanlığı meydana gelmesi halinde yapılacak yardım, yardım yapılması gerekiyorsa, çalışma gücünün tamamının kaybı veya buna tekabül eden beden noksanlığı hali için derpiş olunan miktarın uygun bir nispeti üzerinden tespit edilecek periyodik ödemeler şeklindedir.

3- Periyodik ödemeler,

a) İş göremezlik derecesinin cüz'i olması;

b) Veya yetkili mercilerin, sermayenin iyi kullanılacağından emin bulunmaları; halinde sermaye çevrilerek toptan ödenebilir.

Madde 37

34 veya 36 ncı maddelerde belirtilen yardımlar, en az, kaza anında veya hastalığın meydana geldiği sırada üyenin ülkesinde işçi veya hizmetli olarak çalıştırılmakta olan korunan kimseler için, aile reisinin ölümlü sebebiyle yapılacak periyodik ödemelerde de bu gibi kimselerin dul karıları ve çocukları için, teminat altına alınır.

Madde 38

34 ve 36 ncı maddelerde belirtilen yardımlar, yardım gerektiren halin devamı süresince sağlanır. Şu kadar ki, geçici iş göremezlik ödeneği, her işgöremezlik vakasında ilk 3 gün için verilmeyebilir.

Bölüm VIII Aile Yardımları

Madde 39

Sözleşmenin bu bölümünü tatbik eden her üye korunan kimselere, bu bölümün aşağıdaki maddelerine uygun olarak, aile yardımları yapılmasını teminat altına alır.

Madde 40

Yardım yapılacak hal, mevzuatla tayin olunacağı şekilde, çocukların geçimini sağlama mükellefiyettir.

Madde 41

Korunan kimseleri,

a) Bütün işçi ve hizmetlilerin % 50'sinden az olmak üzere, mevzuatla tayin olunan işçi ve hizmetli kategorileri;

b) Veya, bütün mukimlerin % 20'sinden az olmamak üzere, mevzuatla tayin olunan faal nüfus kategorileri;

c) Veya, çocuk geçindirmekle mükellef olduğu süre içinde geçim kaynakları mevzuatla tayin olunan hadleri aşmayan bütün mukimler.

d) Veya, 3 üncü maddeye göre bir beyanın yapılmış olması halinde en az 20 kişi çalıştıran sınai işyerlerindeki bütün işçi ve hizmetlilerin % 50'sinden az olmamak üzere, mevzuatla tayin olunan işçi ve hizmetli kategorileri;

teşkil eder.

Madde 42

Yapılacak yardımlar:

a) Mevzuatla tayin edilmiş bir staj süresini tamamlayan her korunan kimseye periyodik ödemeler yapılması;

b) Veya, çocuklara yiyecek, giyecek, mesken, tatil geçirme yerleri veya ev idaresinde yardım sağlanması;

c) Yahut (a) ve (b) fıkralarında yazılı yardımların mezc edilerek temini;

şeklinde dir.

Madde 43

42 nci maddede belirtilen yardımlara ne az mevzuatla tayin edilen şekle göre, muayyen bir süre içinde 3 aylık prim ödeme veya çalışma yahut bir senelik ikamet şartlarından birinin yerine getiren korunan kimseler için teminat altına alınır.

Madde 44

42 nci maddeye göre yapılacak yardımların tutarı,

a) 66 ncı maddede belirtilen esaslara uygun olarak tespit edilecek bir erkek işçinin ücretinin % 3'ü ile korunan kimselerin çocukları sayısına çarpımına;

b) Veya bu ücretin % 1,5'u ile bütün mukimlerin çocukları sayısının çarpımına; eşit olmalıdır.

Madde 45

Periyodik ödemeler şeklinde yapılacak yardımlar, yardımı gerektiren halin devamı süresince sağlanır.

Bölüm VIII Analık Yardımları

Madde 46

Sözleşmenin bu bölümünü tatbik eden her üye, korunan kimselere bu bölümün aşağıdaki maddelerine uygun olarak analık yardımları yapılmasını teminat altına alır.

Madde 47

Yardım yapılacak hal, gebelik, doğum ve bunları doğurduğu neticelerle, mevzuatta belirttiği şekilde, bu sebeplerden dolayı kazancın muvakkaten durması halleridir.

Madde 48

Korunan kimseleri,

a) Bütün işçi ve hizmetlilerin % 50'sinden az olmamak üzere, mevzuatla tayin olunan işçi ve hizmetli kategorileri içindeki kadınlara, ana sağlık yardımlarına taallük eden hususlarda, bu kategorilere dahil erkeklerin karıları;

b) Veya bütün mukimlerin % 20'sinden az olmamak üzere mevzuatla tayin olunan faal nüfus kategorileri içindeki kadınlarla, analık, sağlık yardımlarına taallük eden hususlarda bu kategorilere dahil erkeklerin karıları,

c) Veya, 3 üncü maddeye göre bir beyanın yapılmış olması halinde, en az 20 kişi çalıştıran sını işyerlerindeki işçi ve hizmetlilerin % 50'sinden az olmamak üzere, mevzuatla tayin bulunan işçi ve hizmetli kategorilerine dahil kadınlar ile, analık, sağlık yardımlarına taallük eden hususlarda, bu kategorilere dahil erkeklerin karıları;

teşkil eder.

Madde 49

1. Gebelik, doğum ve bunlardan ileri gelen hastalık ve arızalar da yapılacak sağlık yardımları bu maddenin iki ve üçüncü paragrafında yazılı yardımlardır.

2. Sağlık yardımları en az şunlardır:

a) Doğumdan önce ve doğum esnasında ve doğumdan sonra hekim veya diplomalı ebe tarafında yapılan muayene ve tedaviler;

b) Gereken hallerde bir hastaneye yatırma.

3. Bu maddenin ikinci paragrafında belirtilen sağlık yardımları, korunan kadının sağlığını, çalışma gücünü ve şahsi ihtiyaçlarını görebilme kabiliyetini korumaya, iadeye veya artırmaya matuftur.

4. Analık, sağlık yardımlarını ifa ile görevli devlet daireleri veya müesseseler, korunan kadınları, amme idareleri tarafından veya yetkileri bu idarelerce kabul edilmiş diğer teşekküller tarafından kendi hizmetlerine arzolan umumi sağlık servislerine müracaat etmeye, uygun görülebilecek her türlü vasıtalarla teşvik ederler.

Madde 50

Gebelik, doğum ve bunlardan ileri gelen hastalık ve arızalar sonucu işgöremezlik hallerinde yapılacak yardım, 65 veya 66 nci maddeler hükümlerinin uygun olarak hesaplanacak periyodik ödemeler şeklindedir. Periyodik ödemelerin miktarı vak'ının devam ettiği süre içinde değişebilir; şu kadar ki, ortalama yardım miktarlarını yukarıda yazılı hükümlere göre hesaplanan miktara uygun olması şarttır.

Madde 51

49 ve 50 nci maddelerde belirtilen yardımlar, en az, korunan kimseler kategorisine dahil olur. Suistimali önlemek maksadiyle lüzumlu sayılabilecek bir staj süresini tamamlamış bulunan kadınlar için 49. madde de belirtilen yardımlar bu kategorilere dahil ve muayyen staj süresini tamamlamış erkeklerin karıları için de teminat altına alınmalıdır.

Madde 52

49 ve 50 nci maddelerde belirtilen yardımlar, yardımı gerektiren vak'ının devamı süresince sağlanır; ancak, periyodik ödemeler 12 hafta olarak tahdit olunabilir. Şu kadar ki, milli mevzuatta işten kalma halinin, daha uzun müddet devam etmesi lâzımgeleneği veya devam edebileceğine dair bir hüküm bulunduğu takdirde periyodik ödemeler süresi bu müddetten daha kısa olamaz.

Bölüm IX

Malûliyet Yardımları Tümü

Madde 53

Sözleşmenin bu bölümünü tatbik eden her üye, korunan kimseler, bu bölümün aşağıdaki maddelerine uygun olarak malûliyet yardımları yapılmasını teminat altına alır.

Madde 54

Yardım yapılacak hal, mesleki bir faaliyet icra edebilme gücünün, mevzuatla tayin olunan bir derecede ve muhtemelen daimi olarak kaybedilmesi veya hastalık ödeneğinin kesildiği tarihte işgöremezliğin devam etmesi halleridir.

Madde 55

Korunan kimseleri,

a) Bütün işçi ve hizmetlilerin % 50'sinden az olmamak üzere, mevzuatla tayin olunan işçi ve hizmetli kategorileri;

c) Veya, malûliyet devresindeki geçim kaynakları 67. madde hükümlerine uygun olarak mevzuatla tayin edilen hadleri aşmayan bütün mükimler;

d) Veya, 3. maddeye göre, bir beyanın yapılmış olması halinde, en az 20 kişi çalıştıran sınai işyerlerindeki bütün işçi ve hizmetlilerin % 50'sinden az olmamak üzere, mevzuatla tayin edilen işçi ve hizmetlileri.

teşkil eder.

Madde 56

Yapılacak yardım,

a) İşçi ve hizmetli kategorilerinin yahut faal nüfus kategorilerinin korunmuş olması halinde, 65 veya 66. maddeler hükümlerine göre;

b) Malûliyet devresindeki geçim kaynakları muayyen hadleri aşmayan bütün mükimlerin korunmuş olması halinde 67 madde hükümlerine göre;

hesaplanacak periyodik ödemeler şeklindedir.

Madde 57

1. 56. maddede belirtilen yardım, en az aşağıda yazılı kimseler için teminat altına alınmalıdır:

a) 15 yıllık prim ödeme veya çalışma süresi veyahut 10 yıllık ikâmet süresi şeklinde tesbit edilebilecek bir staj süresini tamamlayan kimselerin,

b) Prensip olarak bütün çalışanların korunması halinde, üç yıllık prim ödeme süresini tamamlayan ve çalışma devresi zarfından, kendi adına yıllık ortalama olarak, mevzuatla tayin olunan gün sayısı kadar prim ödenmiş olan kimseler;

2. Birinci paragrafta yazılı yardımın yapılması, asgari bir prim ödeme veya çalışma süresini tamamlanmış olması şartına bağlı olduğu takdirde, en az, aşağıda yazılı korunan kimselere indirimli yardım yapılması teminat altına alınır:

a) Mevzuatla tayin olunan esaslara uyum olarak 5 yıllık bir prim ödeme veya çalışma süresini tamamlamış olan kimseler;

b) Prensip olarak bütün çalışanların korunması halinde, üç yıllık bir prim ödeme süresini tamamlayan ve çalışma devresi tarafında kendi adına her yıl için ortalama olarak, bu maddenin birinci paragrafının (b) fıkrasında derpiş olunan ortalamanın yarısı kadar gün prim ödenmiş olan kimseler.

3. Mevzuatla tayin olunan esaslara uygun olarak, 5 yıllık prim ödeme veya çalışma veyahut ikâmet süresini tamamlamış olan korunan kimselere XI. Bölüm hükümlerine uygun fakat mezkûr bölüm ekli cetvelde gösterilen örnek -sigortalı veya hak sahibi kimseler için bu cetvelde yazılı nisbetten % 10 daha ek-sik bir yardım yapılması teminatı altına alınmış ise, bu maddenin birinci paragrafı hükmü yerine gelmiş sayılır.

4. Staj süresinin 5 yıllık prim ödeme veya çalışma süresinden fazla, fakat 15 yıllık prim ödeme veya çalışma süresinden az olması halinde, XI. Bölüm ekli cetvelde gösterilen nisbetlerden orantılı bir indirim yapılabilir. İş bu maddenin ikinci paragrafında uygun olarak indirimli yardım yapılabilir.

Madde 58

56 ve 57 nci maddelerde belirtilen yardımlar malûliyet halinin devamı süresince veya bu yardımın yerine ihtiyarlık yardımı kaim oluncaya kadar ödenir.

Bölüm X Ölüm Yardımları

Madde 59

Sözleşmenin bu bölümünü tatbik eden her üye, korunan kimselere, bu bölümün aşağıdaki maddelerine uygun olarak ölüm yardımı yapılmasını teminat altına alır.

Madde 60

1. Yardım yapılacak hal, aile reisinin ölümü ile dul kadının veya çocuklarının geçinme imkanlarının kaybolması halidir. Dul kadının yardıma hak kazanması, milli mevzuat hükümlerine göre kendi geçimini temine muktedir olamayacağını kabul edilmesi şartına bağlanabilir.

2. Milli mevzuat, yardıma hak kazanan kimsenin mevzuatla belirtilen, ücretli işlerde çalışması halinde yardımın durdurulacağına dahil hükümler ihtiva edebilir. Veya, primli sosyal güvenlik sistemlerinde, hak sahibinin kazancının mevzuatla tayin edilen bir haddi aşması halinde, primsiz sosyal güvenlik sistemlerinde ise, hak sahibinin kazancının veya diğer geçim kaynaklarının veya bunların toplamının mevzuatla tayin edilen bir haddi aşması halinde yardımlardan indirim yapılabilir.

Madde 61

Korunan kimseleri,

b) Bütün işçi ve hizmetlilerin % 50'sinden az olmamak üzere, mevzuatla tayin olunan işçi ve hizmetli kategorilerine dahil aile reislerinin karıları çocukları;

b) Veya, bütün mükimlerin % 20'sinden az olmamak üzere mevzuatla tayin olunan faal nüfus kategorilerine dahil aile reislerinin karıları ve çocukları;

c) Veya, aile reislerini kaybeden ve yardım yapılacak devredeki geçim kaynakları 67. madde hükümlerine uygun olarak mevzuatta tayin edilmiş hadleri aşmayan ve mükim vasfını haiz bulunan bütün bu kadınlar ile çocuklar;

d) Veya, üçüncü maddeye göre, bir beyanın yapılmış olması halinde, en az 20 kişi çalıştıran sanayi işyerlerindeki bütün işçi ve hizmetlilerin % 50'sinden az olmamak üzere mevzuatla tayin olunan işçi ve hizmetli kategorilerine mensup aile reislerinin karıları ve çocukları;

teşkil eder.

Madde 62

Yapılacak yardım

a) İşçi ve hizmetli kategorilerini yahut faal nüfus kategorilerinin korunması halinde, 65 ve 66 ncı maddeler hükümlerine uygun olarak;

b) Yardım yapılacak devredeki gelirleri muayyen hadleri aşmayan bütün mükimlerin korunması halinde, 67. madde hükümlerine uygun olarak; hesaplanacak periyodik ödemeler şeklindedir.

Madde 63

1. 62 nci maddede belirtilen yardım, en az, aşağıda yazılı kimseler için teminat altına alınmalıdır:

a) Aile reisleri tarafından, kanunla tespit edilmiş esaslar dahilinde, 15 yıllık prim ödeme veya çalışma süresi veyahut 10 yıllık ikâmet süresi tamamlanmış olan korunankimseler;

b) Prensip olarak, bütün çalışanların karılarıyla çocukların korunması halinde aile reisi tarafından, üç yıllık prim ödeme süresi tamamlanan ve çalıştığı devre zarfında aile reisi adına mevzuatla tayin olunan yıllık ortalama gün sayısı kadar prim ödemiş olan korunan kimseler.

2. Birinci paragrafta yazılı yardımların yapılması asgari bir prim ödeme veya çalışma süresi şartının yerine getirilmesine bağlı olduğu takdirde, en az aşağıda yazılı kimseler için sınırlı bir yardım yapılması teminat altına alınır:

a) Aile reisleri tarafından mevzuatla tayin olunan esaslar dahilinde 5 yıllık bir prim ödeme veya çalışma süresi tamamlanmış olan korunan kimseler;

b) Bütün çalışanların karı ve çocuklarının korunması halinde, aile reisleri tarafında üç yıllık bir prim ödeme süresi tamamlanmış olan ve çalıştığı devre zarfında bu aile reisi adına her yıl için ortalama olarak, bu maddenin birinci paragrafının (b) fıkrasında derpiş olunan ortalamanın yarısı kadar gün için prim ödemiş olan korunan kimseler;

3. Aile reisi tarafından, mevzuatla tayin olunan esaslara uygun olarak 5 yıllık bir prim ödeme veya çalışma veyahut ikâmet süresi tamamlanmış olan korunan kimselere, XI. Bölüm hükümlerine uygun ve fakat mezkûr bölüme ekli cetvelde gösterilen örnek- sigortası veya hak sahibi kimseler için bu cetvelde yazılı nisbetten % 10 eksik bir yardım yapılması teminat altına alınmış ise, bu maddenin birinci paragrafı hükmü yerine getirilmiş sayılır.

4. Staj süresinin 4 yıllık prim ödeme veya çalışma süresinden fazla, fakat 15 yıllık prim ödeme veya çalışma süresinden az olması halinde XI. bölüme ekli cetvelde gösterilen nisbetlerden orantılı bir indirim yapılabilir. İşbu maddenin ikinci paragrafına uygun olarak indirimli yardımlar yapılır.

5. Çocuksuz ve kendi geçimini sağlamağa muktedir olmadığı kabul edilen bir dul kadının ölüm yardımına hak kazanabilmesi için, asgari bir evlilik süresinin geçmiş olmasına lüzum görülebilir.

Madde 64

62 ve 63 üncü maddelerde belirtilen yardımlar, yardımı gerektiren halin devamı süresince sağlanır.

Bölüm XI

Periyodik Ödemelerde Uygulanacak Normlar

Madde 65

1. Bu madde gereğince yapılacak periyodik ödemenin miktarı ile bu ödemenin yapılmasını gerektiren halin devamı süresince verilecek aile yardımlarının toplamı kendisine veya hak sahibi kimselerine periyodik ödeme yapılan sigortalının eski kazancı ile örnek- sigortalı veya hak sahibi kimseler gibi aynı aile mesuliyetini haiz korunan bir kimseye ödenen aile yardımı toplamının bu ölüme bağlı cetvelde gösterilen yüzdesinden az olamaz.

2. Sigortalının eski kazancı mevzuatla tayin olunan usullere göre hesaplanır; korunan kimselerin veya aile reislerinin kazançlarına göre sınıflara ayrılmış olması halinde, eski kazançları, bu kimselerin evvelce dahil buldukları sınıfların esas kazançlarına göre hesaplanabilir.

3. Yardım tutarları veya yardımın hesabına esas tutulan kazançlar için mevzuatla azami bir had tayin olunabilir. Ancak, azami had öyle tespit olunmalıdır ki, sigortalının eski kazancının kalifiye bir erkek işçinin kazancına eşit veya bundan az olması halinde, bu maddenin 1 inci paragrafı hükümleri yerine gelmiş olsun.

4. Sigortalının eski kazancı, kalifiye erkek işçinin ücreti, yardım tutarı ve aile yardımları aynı zaman esasına göre hesaplanır.

5. Diğer sigortalı veya hak sahiplerine yapılacak yardımlar örnek sigortalı veya hak sahibi kimselere ait yardıma nazaran makul bir nispet dahilinde tesbit edilir.

6. Bu maddenin tatbikinde, kalifiye erkek işçi;

a) Elektrik makinelerinden gayri makina sanayiinde çalışan bir tesviyeci veya tornacı;

b) Veya, aşağıdaki paragraf hükümlerine göre, tayin olunan bir örnek kalifiye işçi;

c) Veya, mevzuatla tayin olunacak şekle göre, yıllık veya daha kısa bir devre esasına göre tespit edilen kazancın, bütün korunan kimselerin yüzde yetmiş beşinin kazancından yüksek veya buna eşit olan bir kimse;

dir

d) Veya, kazancı bütün korunan kimselerin ortalama kazancının yüzde 125'ine eşit olan bir kimse olarak kabul edilir.

7. Yukarıdaki paragrafın (b) fıkrasının tatbikinde, örnek kalifiye işçi, bahis konusu yardım koluna tabi olarak en çok sayıda erkek işçinin veya aile reisinin çalıştırıldığı ekonomik faaliyet bölümü içinde yine en çok sayıda korunan kimsenin veya aile reisinin çalıştırıldığı işkolları grubundan seçilir; bu maksatla, Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyinin 27 Ağustos 1948 tarihindeki 7. toplantısında kabul edilen ve işbu sözleşmeye eklenen "Bütün Ekonomik Faaliyetlerinin Milletlerarası Standart Tasnifi" kullanılır; bu tasnifte ileride yapılacak bütün tadiller de nazara alınır.

8. Yardım miktarının bölgeden bölgeye değişmesi halinde, kalifiye erkek işçi, bu maddenin 6 ve 7 nci paragrafları hükümlerine uygun olarak her bölge için ayrı ayrı tesbit edilebilir.

9. Kalifiye erkek işçinin ücreti, kollektif mukavelelerle veya uygulanması mümkün olan yerlerde, milli mevzuatla veya örf ve adetlere göre tespit olunan ve normal çalışma saati karşılığı olarak ödenen ücret esası üzerinden, varsa, hayat pahalılığı zamları da nazara alınarak tesbit olunur. Bu şekilde tespit olunan ücretlerin bölgeden bölgeye değişmesi ve 8. paragrafın tatbik olunmaması halinde medyan ücret esas alınır.

10. İhtiyarlık, iş kazaları ve meslek hastalıkları (geçici iş göremezlikleri ödenekler hariç) malûliyet veya aile reisinin ölümü sebebiyle yapılmakta olan periyodik ödemelere hayat pahalılığındaki esaslı değişiklikler yüzünden ücretlerin umumi seviyesinde vukua gelen önemli değişmelere göre ayarlanır.

Madde 66

1. Bu madde gereğince yapılacak periyodik ödemenin miktarı ile bu ödemenin yapılmasını gerektiren halin devamı süresince verilecek aile yardımlarının toplamı, alelâde kâhil bir erkek işçinin kazancı ile örnek sigortalı veya hak sahibi bir kimseye ödenen aile yardımı toplamının bu bölüme bağlı cetvelde gösterilen yüzdesinden az olamaz.

2. Kâhil erkek işçinin ücreti, yardım ve aile yardımları, aynı zaman esasına göre hesaplanır.

3. Diğer sigortalı veya hak sahibi kimselere yapılacak yardımlar, örnek-sigortalı veya hak sahibi kimselere ait yardıma nazaran makul bir nisbet dahilinde tespit edilir.

4. Bu maddenin tatbikinde kâhil erkek işçi;

a) Elektrik makinelerinden gayri makine sanayinde çalışan bir örnek işçi;

b) Veya, aşağıdaki paragrafın (b) fıkrasını tatbikinde örnek işçi bahis konusu yardım koluna tabi olarak en çok sayıda erkek işçinin veya aile reisinin çalıştırıldığı ekonomik faaliyet bölümü içinde yine en çok sayıda korunan kimsenin veya aile reisinin çalıştırıldığı iş kolları grubundan seçilir. Bu maksatla, Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyi 27 Ağustos 1948 tarihindeki yedinci toplantısında kabul edilen ve işbu sözleşmeye eklenen "Bütün Ekonomik Faaliyetlerin Milletlerarası Standart tasnifi" kullanılır; bu tasnifte ileride yapılacak bütün tadiller de nazara alınır.

6. Yardım miktarını bölgeden bölgeye değişmesi haline, kâhil erkek işçi, bu maddenin 4 ve 5 inci paragrafları hükümlerine uygun olarak, her bölge için ayrı ayrı tesbit edilebilir.

7. Kâhil erkek işçinin ücreti, kolektif mukavelelere veya, uygulanması mümkün olan yerlerde, milli mevzuatla veya örf ve adetlere göre tesbit olunan ve normal çalışma saati karşılığı olarak ödenen ücret esası üzerinde ve varsa, hayat pahalılığı zamları da nazara alınarak tesbit olunur. Bu şekilde tesbit olunan ücretlerin bölgeden bölgeye değişmesi ve 6. paragrafın tatbik olunması halinde medyan ücret esas alınır.

8 İhtiyarlık, iş kazası ve meslek hastalıkları (geçici iş göremezlik ödenekleri hariç) malûllük veya aile

reisinin ölümü sebebiyle yapılmakta olan periyodik ödemelere, hayat pahalılığındaki esaslı değişiklikler yüzünden ücretlerin umumi seviyesinde vukua gelen önemli değişmelere göre ayarlanır.

Madde 67.

Bu madde gereğince yapılacak periyodik ödemelerde:

a) Yardım tutarı, mevzuatla tayin edilen bir bareme göre veya, mevzuatla tayin olunmuş esaslar dahilinde, selâliyetli amme mercileri tarafından hazırlanan bir bareme göre tesbit olunur;

b) Bu yardım miktarında, ancak, sigortalı veya hak sahibinin ailesinin diğer geçim kaynakları mevzuatla tayin olunan, veya, mevzuatla tayin olunmuş esaslar dahilinde, selâhietli amme mercileri tarafında tesbit olunan miktarları aştığı ölçüde indirim yapılabilir;

c) Yardım ve diğer geçim kaynaklarının toplamından yukarıdaki (b) fıkrasında derpiş olunan indirimler yapıldıktan sonra kalan miktar, sigortalının veya hak sahibinin ailesini salık ve diğer bakımlardan uygun şartlar içinde yaşamasına yetecek kadar olmalı ve 66. madde hükümlerine göre hesaplanacak miktardan daha az olmamalıdır.

d) Bahis konusu bölüm mucibince ödenen yardımlar toplamının tutarı, 66. madde hükümlerini ve;

i) III. Bölüm için 151 inci maddenin (b) fıkrası:

ii) V. Bölüm için 27 nci maddenin (b) fıkrası:

iii) IX. Bölüm için 55 nci maddenin (b) fıkrası:

iv) X. Bölüm için 61 inci maddenin (b) fıkrası:

hükümlerini tatbik etmekle elde olunacak yardımlar toplamını en az yüzde otuz nisbetinde aştığı takdirde, yukarıdaki (c) fıkrası hükümleri yerine gelmiş sayılır.

(XI. Bölüme Ekli) Cetvel

Önek -Sigortalı veya Hak Sahibi Kimselere Ait Periyodik Yardımlar

Bölüm	Yardım Gerektiren	Örnek-sigortalı veya Haksabi kimseler	%-Nisbet
III	Hastalık	Evli ve iki çocuklu erkek	45
IV	İşsizlik	Evli ve iki çocuklu erkek	45
V	İhtiyarlık	İhtiyarlık aylığı bağlanacak yaşta olan erkek	40
VI	İş kazaları ve meslek hastalıkları: Geçici iş göremezlik	Evli ve iki çocuklu erkek	50
	Malûliyet	Evli ve iki çocuklu erkek	50
	Ölüm	İki çocuklu dul kadın	40
VIII	Analık	Kadın	45
IX	Malûliyet	Evli ve iki çocuklu erkek	40
X	Ölüm	İki çocuklu dul kadın	40

Bölüm XII Yabancılara Eşit Muamele

Madde 68

1. Yabancı uyruklu mükimler vatandaşlarla aynı haklara sahip olurlar. Şu kadar ki, mevzuat, tamamı veya mühim bir kısmı ~~amaç~~ fonlarından karşılanan yardımlar veyahut yardım kısımlarına taallük eden hususlarla geçici devre yardımlarına taallük eden hususlarda, yabancılara memleket uyruğunda olmakla beraber ~~uyruğunda~~ ülkesi dışında doğmuş olanlar hakkında, hususi hükümleri ihtiva edebilir.

2. İş ve hizmetleri ~~gibi~~ olan primli sosyal güvenlik sistemlerinde, Sözleşmenin ilgili bölümündeki mükellefiyetleri kabul etmiş bulunan diğer bir üye Devletin uyruğunda olan korunan kimseler, mezkûr bölüm tatbikatında vatandaşlarla aynı haklara sahip olurlar. Şu kadar ki, bu paragrafın tatbikatı, müttekabiliyet esasını derpiş eden iki veya çok taraflı anlaşmaların yapılmış olması şartına bağlanabilir.

Bölüm XIII

Müşterek Hükümler

Madde 69

İşbu sözleşmenin II-X uncu bölümlerinden herhangi birine göre korunan bir kimsenin hak kazandığı bir yardım, aşağıdaki hallerde ve mevzuatla tayin olunabilecek bir ölçüde durdurulabilir:

- a) İlgili Üye Devletin Ülkesi üzerinde bulunmadığı sürece;
- b) İlgili sahsın geçim masrafları âmme fonlarından veya bir sosyal güvenlik servisi veya kurumu tarafından karşılandığı sürece, şu kadar ki, yardım miktarı karşılanan masraflardan daha fazla ise aradaki fark sigortalının veya hak sahibinin geçindirmekle mükellef olduğu kimselere verilir;
- c) İlgilinin, aile yardımları hariç, diğer bir sosyal güvenlik kolundan nakdi yardım aldığı sürece ve aynı olay dolayısıyla üçüncü biri tarafından kendisine ödenek vermeye devam ettiği devre zarfında; şu kadar ki, yardımın durdurulan kısmı, üçüncü taraflarca ödenen yardım miktarından daha fazla olamaz;
- d) İlgilinin hile yoluyla bir yardım elde etmeye teşebbüs etmesi halinde;
- e) Yardımı gerektiren halin ilgili tarafından işlenen bir suç neticesi olarak meydana gelmesi halinde;
- f) Yardımı gerektiren halin, ilgilinin kasıtlı bir kusuru neticesi olarak meydana gelmesi halinde;
- g) İcabında ilgilinin, faydalanmasına arzolunan sağlık veya readaptasyon servislerinden faydalanmayı ihmal etmesi veya yardımı gerektiren halin mevcut olup olmadığının tevsiki yahut sigortalının veya hak sahiplerinin durumlarının tesbiti için mevzuatla tayin edilmiş olan usullere riayet etmemesi hallerinde;
- h) İşsizlik yardımı bahis konusu olduğunda ilgilinin, hizmetine arzolunan iş bulma servislerinden faydalanmakta kusur etmesi halinde,
- i) İşsizlik yardımı bahis konusu olduğunda, ilgilinin, bir mesleki ihtilaf neticesi olarak işin durması yüzünden işini kaybetmesi veya meşru bir mazeret olmaksızın ihtiyari olarak işi terketmesi hallerinde;
- j) Ölüm yardımları bahis konusu olduğunda, dul kadının başka bir erkekle karı-koca gibi yaşadığı sürece.

Madde 70

1. Yardım talebinin reddolunması veya yapılan yardımın miktar ve mahiyeti üzerinde ihtilafa düşülmesi halinde, hak iddia eden kimse, mahkemeye müracaat hakkına sahiptir.

2. İşbu Sözleşmenin tatbikatında, sağlık yardımlarının ifası kişinin parlamentoya karşı mesul bir devlet dairesinde tevdi edilmiş olması halinde, 1 inci paragrafta derpiş olunan mahkemeye müracaat hakkı yerine, yardımın yapılmadığı veya yapılan yardımın miktar ve mahiyeti hakkındaki şikayetlerin yetkili merci tarafından tetkik ettirilmesi hakkı tanınabilir.

3. Hak iddialarının, sosyal güvenlik meseleleriyle meşgul olmak üzere kurulmuş ve korunan kimselerin de temsil edildiği hususi mahkemelerce karar sağlanması halinde itiraz hakkı tanınmayabilir.

Madde 71

1- İşbu Sözleşme gereğince sağlanan yardımlarla bu yardımların ifası için gerekli idare giderleri, dar gelirli kimseleri ağır bir yük altında bırakmayacak şekilde ve üye Devletin ve korunan kimseler kategorilerinin ekonomik durumları da nazara alınmak suretiyle, prim veya vergi ile veyahut bu yolların her ikisini mezceden bir usulle kollektif olarak finanse edilir.

2. Korunan işçi hizmetlilerden alınacak sigorta primleri işçi ve hizmetlilerle bunların kari ve çocuklarına yapılacak yardımlara tahsis olunan kaynakların yüzde ellisini aşamaz. Bu şartın yerine getirilmiş olup olmadığının tayininde, aile yardımlarıyla, şayet ayrı bir branş olarak tatbik edilmekte ise, iş kazaları ve meslek hastalıkları yardımları hariç olmak üzere, sözleşme gereğince sağlanacak bircümle yardımlar bütün olarak nazara alınır.

3- Üye, işbu Sözleşme gereğince sağlanacak yardımların ifasından genel olarak sorumludur. Ve bu maksada ulaşmak için gerekli bütün tedbirleri alır. Üye, gerekirse, muvazene ile ilgili aktüaryel tetkik ve hesapların periyodik olarak yapılmasını ve yardımlarla sigorta prim nisbetlerinde veya bu yardımları karşılamaya tahsis olunan vergilerde herhangi bir değişiklik yapılmadan önce bu hesap ve tetkiklerin behermehal yapılmış olmasını temin eder.

Madde 72

1. Yardımların idaresi, parlamentoya karşı mes'ul bir devlet dairesine veya usul ve nizamları amme mercileri tarafından tesbit olunmuş bir müesseseye tevdi edilmediği takdirde, korunan kimselerin temsilcileri, doğrudan doğruya idareye iştirak edebilecekler gibi mevzuatla tayin olunan şartlar dahilinde istişari bir selâhiyetle de idareye katılabilirler. İşverenlerle amme mercileri temsilcilerinin idareye katılmaları da milli mevzuatta derpiş edilebilir.

2- Üye, bu Sözleşmenin tatbikatı ile ilgili hizmetlerle kurumların hüsnü idaresinden genel olarak sorumludur.

Bölüm XIV

Müteferrik Hükümler

Madde 73

Bu Sözleşme,

- a) Bahis konusu bölümün ilgili üye için yürürlüğe girmesinden önce vukua gelen olaylara,
 - b) Bahis konusu bölümün ilgili üye için yürürlüğe girmesinden sonra vukua gelen olaylarda da, yürürlük tarihinden önceki süreler dolayısıyla hak kazanılan yardımlara;
- uygulanmaz.

Madde 74

İşbu Sözleşme, mevcut sözleşmelerden herhangi birinin tadili mahiyetinde telâkki olunamaz.

Madde 75

İşbu Sözleşmede yer alan hususlardan bir veya birkaçı hakkında Çalışma Genel Konferansı'na sonradan kabul edilecek bir sözleşmede eski sözleşme hükümlerinin tatbik edilmeyeceğine dair bir hüküm bulunduğu takdirde, işbu sözleşmenin yeni sözleşmede belirtilecek olan hükümleri, yeni sözleşmeyi tasdik eden her üye için, mezkûr sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren uygulanamaz.

Madde 76

1- İşbu Sözleşmeyi tasdik eden her üye, Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı ana statüsünün 22. maddesi gereğince vermekle mükellef olduğu.....

- a) Sözleşme hükümlerinin tatbikini sağlayan mevzuat hakkında tam bilgi,
- b) Aşağıda yazılı maddelerde derpiş edilen ihşaf şartların yerine getirilmiş olduğunu gösteren deliller:
 - i) Korunan kimseler sayısı hakkında aşağıda yazılı maddeler:
9 a), b), c), veya d); 15 a), b) veya d), 21 a) veya c); 27 a) b), veya d); 33 a) veya b); 41 a), b) veya d); 43 a), b) veya c); 55 a), b) veya d) 61 a), b) veya d).
 - ii) Yardım miktarı hakkındaki 44, 65, 66 veya 67 nci maddeler;
 - iii) Hastalık ödenekleri süresi hakkındaki 18. maddenin ikinci paragrafının (a) fıkrası;
 - iv) İşsizlik yardımları süresi hakkında 24 ncü maddenin 2 nci paragrafı;
 - v) Korunan işçi ve hizmetlilerce ödenen sigorta primlerinin bütün mali kaynaklar toplamının nisbeti hakkındaki 71. maddesinin 2. paragrafı

..... temini maksadıyla bu bilgi ve deliller şekil bakımından, mümkün mertebe, Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı Heyetinin tavsiye ve telkinlerine uygun olarak hazırlanır.

2- İşbu Sözleşmeyi imzalayan her Üye Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne, İdare heyetine kararlaştırılan fasılalarla vereceği raporlarda Sözleşmenin II-X uncu bölümlerinde tasdik vesikasında veya dördüncü madde gereğince sonradan gönderilen bildirimlerde belirtilmemiş olan bölümlerle ilgili mevzuat ve tatbikatı hakkında bilgi verir.

Madde 77

1- İşbu Sözleşme denizcilerle deniz balıkçıları hakkında tatbik edilemez. Denizciler ve deniz balıkçılarının korunması hakkındaki hükümler, Çalışma Teşkilâtı Genel Konferansınca kabul edilen "denizcilerin sosyal güvenliği hakkında 1946 Sözleşmesi ile", "denizcilerin ihtiyarlık aylıkları hakkında 1946 Sözleşmesi'nde yer almıştır.....

Bölüm XV Son Hükümler

Madde 78

İşbu Sözleşmenin resmi tasdik vesikaları Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne tevdi ve Genel Müdür tarafından tescil olunur.

Madde 79

1- İşbu sözleşme yalnız, tasdik vesikası Umum Müdürlükçe tescil edilmiş olan Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı Üyeleri için bir mükellefiyet teşkil eder.

2- Sözleşme, iki üyenin tasdik vesikasının Genel Müdür tarafından tescil edildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girer.

3- Bunu takiben sözleşme, her üye için, kendi tasdik vesikasının tercihi tarihinden on iki ay sonra yürürlüğe girer.

Madde 80

1- Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı Ana Statüsünün 35 inci maddesini 2 nci paragrafı gereğince Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderilecek bildirimlerde;

a) İlgili üyenin Sözleşmeyi veya Sözleşmenin bazı bölümlerini aynen uygulamayı taahhüt ettiği ülkeler;

b) Üyenin Sözleşmeyi veya bazı bölümlerini tadilen uygulamayı taahhüt ettiği ülkeler ve bu tadillerin nelerden ibaret bulunduğu;

c) Sözleşmenin tatbikinin mümkün olmadığı ülkeler ve bu takdirde tatbik edilememesi sebepleri;

d) Durumu daha etraflı olarak tetkik ettikten sonra karara varma hakkını mahfuz tuttuğu ülkeler; belirtilir.

2- Bu maddenin 1 inci paragrafında a) ve b) fıkrlarında derpiş olunan taahhütler tasdik ayrılmaz cüz'ü sayılır ve aynı kuvvete haiz olur.

3- Her üye, bu maddenin 1 inci paragrafının b), c) ve d) fıkraları gereğince göndermiş olduğu bildirimlerde yazılı kayıtların tamamından veya bir kısmından, bilâhare yapacağı yeni bir bildiri ile vazgeçebilir.

4- Her üye 82 nci madde gereğince bu Sözleşmenin tatbikten kaldırılabilirliği süreler zarfında, Genel Müdüre daha evvelki bildirimlerde yazılı şartları herhangi bakımlardan değiştiren ve muyyan ülkelerdeki durumu belirten yeni bir bildiri gönderebilir.

Madde 81

1- Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı Ana Statüsünün 35 inci maddesini 4 ve 5 inci paragrafları gereğince Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdüre gönderilen bildirimlerde Sözleşmenin tamamının veya bildirim taallük ettiği bölümler hükümlerini, ülkede, aynen veya tadilen uygulanacağı belirtilir. Sözleşmenin veya bazı bölümlerinin tadilen uygulanacağı bildirildiği takdirde bu değişikliklerin nelerden ibaret olduğu tasrih edilir.

2- İlgili üye veya üyeler veya Milletlerarası merci, muahhar bir bildiri ile evvelce yapılmış bir bildirimde yazılı değişikliklerden faydalanma hakkında tamamen veya kısmen vazgeçebilirler.

3- İlgili üye veya üyeler veyahut Milletlerarası merci, 82. madde hükümlerine göre bu Sözleşmenin tatbikten kaldırılabilirliği süreler zarfında, Genel Müdüre evvelce gönderilmiş bir bildirimde yazılı şartları herhangi bir bakımdan değiştiren bu Sözleşmenin uygulanması bakımından durumu belirten yeni bir bildiri gönderebilirler.

Madde 82

1- Bu Sözleşmeyi tasdik eden her üye, Sözleşmenin ilk olarak yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 10 yıllık bir sürenin sonunda Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdüre gönderilecek ve Genel Müdür tarafından tescil edilecek bir tebliğ ile, Sözleşmenin tamamının veya II-X uncu bölümlerden bir veya birkaçının tatbikten kaldırılacağını bildirebilir. Tatbikten kaldırma keyfiyeti tescil tarihinden bir yıl sonra mu-teber olur.

2- Bu Sözleşmeyi tasdik etmiş olup da yukarıdaki paragrafta yazılı 10 yıllık devrenin sonundan itibaren bir yıl zarfında bu maddede derpiş edilen tatbikten kaldırma hakkını kullanmayan her üye, yendine 10 yıllık bir süre için bağlanmış olur. Ve bundan sonra Sözleşmeyi veya II-X uncu bölümlerde bir veya birkaçını her on yıllık devrenin sonunda bu maddede derpiş edilen şartlarla tatbikten kaldırabilir.

Madde 83

1- Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı Üyeleri tarafından kendisine gönderilerek tescil olunan bütün tasdik vesikalarını, bildirimleri ve yürürlükten kaldırma tebliğlerini Milletlerarası Çalışma teşkilâtının bütün üyelerine bildirir.

2- Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı Genel Müdürü, Sözleşmenin ikinci tasdik vesikasının tescil olduğunu teşkilat üyelerine bildirirken, Sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih üzerine üyelerin dikkatini çeker.

Madde 84

Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, yukarıdaki maddeler hükümlerine göre tescil edeceği

bütün tasdik vesikaları, bildirimleri ve yürürlükten kaldırma tebliğleri hakkında, Birleşmiş Milletler şartının 102 nci maddesi gereğince, tescil olunmak üzere, Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine tam bilgi verir.

Madde 85

Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu, lüzum göreceği zamanlarda Çalışma Genel Konferansına bu Sözleşmenin tatbikatı hakkında bir rapor verir ve Sözleşmenin tamamen veya kısmen değiştirilmesi konusunun konferans gündemine alınmasına lüzum olup olmadığını tetkik eder.

Madde 86

1- Konferansın, bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde, yeni Sözleşmede hilafına sarahat olmadıkça;

a) Yeni Sözleşmenin bir üye tarafından tasdiki üzerine, mezkûr Sözleşme yürürlüğe girmiş olmak şartıyla, yukarıdaki 82 nci madde nazara alınmaksızın işbu Sözleşme bütün hukukiyle ve derhal yürürlükten kalkar.

b) Yeni Sözleşmenin yürürlüğe girişi tarihinden itibaren işbu Sözleşme üyelerin tasdikine açık bulunmaz.

2- İşbu Sözleşmeyi tasdik eden ve fakat muaddel yeni sözleşmeyi tasdik etmeyen üyeler için, her halükarda, bu Sözleşme şekil ve muhteva bakımından yürürlükte kalır.

Madde 87

İşbu sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı derecede muteberdir.

(EK)

Bütün ekonomik faaliyetlerin, sanayi kolları itibariyle, Milletlerarası Standart tasnifi.

(Bölüm ve Büyük Grupların Listesi)

Bölüm 0, Ziraat, Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık,

01. - Ziraat ve hayvan yetiştirme

02.- Ormancılık ve tomrukçuluk,

03.- Avcılık, tuzakla avlama, av hayvanlarının üretilmesi,

04.- Balıkçılık

Bölüm 1. Madencilik ve Taşocakları

11.- Kömür madenciliği,

12.- Metal madenciliği,

13.- Ham petrol ve tabii gaz,

14.- Taş, kil ve kum ocaklarının işletilmesi,

19.- Başka tarafta tasnif olunmayan ve metalden gayri maddelerin istihracı

Bölüm 2. ve 3. İmalât sanayi

20.- Gıda maddeleri sanayi (İçki sanayi hariç),

12.- İçki sanayii,

22.- Tütün sanayii,

23.- Dokuma sanayii

24.- Kundura giyecek eşyası ve hazır dokuma veya imalatı,

25- Ağaç ve mantar sanayi, (Mobilya sanayii hariç)

26- Mobilya ve mefruşat sanayii

27- Kağıt sanayii ve kağıttan eşya imalatı,

- 28- Matbaacılık, neşriyatçılık ve bunlarla ilgili sanayii
- 29- Deri sanayii ve deriden eşya imalatı (kundura hariç)
- 30- Kauçuk sanayii
- 31- Kimya ve kimyevi mamuller sanayii
- 32- Petrol ve kömür müştakları sanayii
- 33- Başka tarafta tasnif edilmeyen, metalden gayri madeni mamuller sanayii (Petrol ve kömür müştakları hariç)
- 34- Metallerle müteallik esas endüstriler,
- 35- Madeni eşya imalatı (Makine ve taşıt malzemesi hariç)
- 36- Makine imalatı, (elektrik makinaları hariç)
- 37- Elektrik makine, cihaz ve malzemeleri imalatı,
- 38- Taşıt malzemeleri imalatı
- 39- Çeşitli imalat sanayii

Bölüm 4. İnşaat

- 40- İnşaat,

Bölüm 5. Elektrik, gaz, su ve sıhhi hizmetler

- 51- Elektrik, gaz ve buhar
- 52- Su ve sıhhi hizmetler

Bölüm 6. Ticaret, banka, sigorta ve gayrimenkul işleri

- 61- Toptan ve perakende ticaret,
- 62- Bankalar ve diğer mali müesseseler
- 63- Sigortalar,
- 64- Gayrimenkul işleri

Bölüm 7. Nakliyat, ardiyecilik ve ulaştırma

- 71- Nakliyat,
- 72- Adıye ve antepoculuk
- 73- Ulaştırma

Bölüm 8

- 81-Devlet hizmetleri
- 82- Belediye ve ticaret hizmetleri,
- 83- Eğlence hizmetleri,
- 84- Şahsi hizmetler

Bölüm 9. İyi tarif edilmemiş faaliyetler

- 90- İyi tarif edilmemiş faaliyetler

İŞ VE MESLEK BAKIMINDAN AYIRIM HAKKINDA 111 SAYILI SÖZLEŞME

İş ve Meslek Bakımından Ayırım Hakkında Sözleşme

Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından toplantıya çağrılarak Haziran 1958'de Cenevre'de kırkikinci toplantısını yapan,
Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Genel Konferansı,
Toplantı gündeminin dördüncü maddesini teşkil eden, iş ve meslek alanında ayırım ile ilgili çeşitli tekliflerin kabulünü ve

Bu tekliflerin bir milletlerarası sözleşme şeklinin alınmasına, karar vererek, ve
Filadelfiya beyannamesini; ırk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun, bütün insanları, hürriyet, şeref, ekonomik, güvenli ve eşit imkân şartları içinde kendi maddi refah ve manevi gelişmelerini gözetmek haklarını teyit ettiğini, ve
Ayırımın, insan Hakları Evrensel Beynamesinde belirtilen hakları ihlâl ettiğini,
Gözönünde tutarak,
Bindokuzyüz ellisekiz yılı Haziran ayının yirmibeşinci günü ayırım (iş ve meslek) sözleşmesi, 1958 adını taşıyacak olan aşağıdaki sözleşmeyi kabul eder

Madde 1

1. Bu sözleşme bakımından "ayırım" deyimi,
 - a) Irk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan ve iş veya meslek edinmeden veya edinilen iş veya meslekteki tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı,
 - b) İlgili üye memleketi, varsa, temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tesbit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı,ifade eder.
2. Belirli bir iş için, o işin mahiyeti icabı yapılan, herhangi bir ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma ayırım sayılmaz.
3. Bu sözleşme bakımından "iş" ve "meslek" terimleri, mesleki eğitime, bir işe, ve çeşitli mesleklere giremeyi ve çalışma şartlarını kapsar.

Madde 2

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

Madde 3

Bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu üye memleketler, ulusal şartlara ve tatbikata uygun metodlarla,
a) Sözü edilen politikanın kabulünün ve uygulanmasını teşvik için işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer

ilgili teşekküllerin işbirliğini temine gayret etmeyi,

b) Bu politikanın kabulünü ve uygulanmasını sağlayacak kanunları kabul ve eğitim programlarını teşvik etmeyi,

c) Bu politika ile bağdaşmayan her türlü kanuni hükümleri kaldırmayı ve idari talimat ve tatbikatı değiştirmeyi,

d) Bu politikayı istihdam konusunda milli bir makamın doğrudan doğruya kontrolü altında takip etmeyi,

e) Bu politikanın mesleğe yönelme, mesleki eğitim ve iş ve işçi bulma hizmetlerinde, milli bir makamın sevki idaresine uygulanmasını temin etmeyi;

f) Sözleşmenin uygulanması ile ilgili yıllık raporlarında, bu politikanın uygulanması konusunda alınan tedbirleri ve bu tedbirler yoluyla elde edilen sonuçları belirtmeyi;
taahhüt eder.

Madde 4

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

Madde 5

1. Milletlerarası Çalışma Konferansı'nda kabul edilmiş olan diğer Sözleşme veya Tavsiyelerle öngörülmüş bulunan özel koruma ve yardım tedbirleri ayırım sayılmaz.

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

Madde 6

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

Madde 7

Bu Sözleşmenin kesin onama belgeleri, tescil edilmek üzere, Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne gönderilir.

Madde 8

1. Bu Sözleşme, ancak onama belgesi Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü tarafından tescil edilmiş olan Milletlerarası Çalışma Teşkilatı üyelerini bağlar.

2. Sözleşme, iki üyenin onama belgelerini Genel Müdür tarafından tescilinden itibaren 12 ay sonra yürürlüğe girer.

3. Bundan sonra, bu Sözleşme, her üye hakkında, kendisini onama belgesini tescilinden itibaren oniki ay geçince yürürlüğe girer.

Madde 9

1. Bu Sözleşmeyi onayan üye memleketler, sözleşmenin ilk yürürlüğe giriş tarihinden itibaren on yıl geçtikten sonra, Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne yollayarak tescil ettirecekleri bir ihbarnama ile onamayı feshedebilir. Fesih, tescil tarihinden itibaren bir yıl sonra yürürlüğe girer.

2. Bu Sözleşmeyi onayan ve yukardaki fıkrada sözü edilen on yıllık devrenin bitiminden itibaren bir yıl içinde, bu madde gereğince kendisine tanınan fesih hakkını kullanmayan üye memleketler yeniden on yıllık bir devre için bağlanırlar ve bunlardan sonra bu sözleşmeyi her on yıllık devre sonunda, bu maddede öngörülen şartlarla feshedebilirler.

Madde 10

1. Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Teşkilat üyeleri tarafından kendisine bildirilen bütün onamaların ve fesih ihbarlarının tescilini, Milletlerarası Çalışma Teşkilatının bütün üyelerine tebliğ eder.

2. Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü kendisine gönderilen ikinci onama belgesinin tescilini, teşkilat üyelerine tebliğ ederken, bu sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih hakkında teşkilat üyelerinin dikkatini çeker.

Madde 11

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

Madde 12

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

Madde 13

1. Konferansın bu sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir sözleşme kabul etmesi, ve yeni sözleşmede aksine hüküm olmaması halinde;

a) yukarıdaki 9 uncu madde hükümleri nazara alınmaksızın, değişik yeni sözleşmenin yürürlüğe girmiş olması kayıt ve şartıyla, bu sözleşmenin derhal ve doğrudan doğruya feshini tazammun eder.

b) Değişik yeni sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren bu sözleşme üyelerin onamasına açık bir sözleşme olmaktan çıkar.

2. Bu sözleşme, onu onayıp da değişik sözleşmeyi onamamış bulunan üyeler için şimdiki şekli ve muhtevası ile muteber olmakta devam eder.

Madde 14

Bu sözleşmenin İngilizce ve Fransızca metinlerinin her ikisi de aynı şekilde muteberdir.

HİZMET İLİŞKİSİNE İŞVEREN TARAFINDAN SON VERİLMESİ HAKKINDA 158 SAYILI SÖZLEŞME

ILO Kabul Tarihi : 2 Haziran 1982

Kanun Tarih ve Sayısı : 9.6.1994/3999

Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı : 10.8.1994/21964

Bakanlar Kurulu Kararı ve Tarih ve Sayısı : 10.8.1994/94-5971

Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı : 12.10.1994/22078

Uluslararası Çalışma Teşkilatı Genel Konferansı Çalışma Bürosu Yönetim Kurulunca 2 Haziran 1982 tarihinde Cenevre'de Toplanmaya çağırılmış ve düzenlediği 88 inci oturumunda,

Hizmet İlişkisinin Sona Ermesi Hakkında Tavsiyede (1963) mevcut uluslararası normları not ederek, Hizmet ilişkisinin sona ermesi hakkında tavsiyenin (1963) kabulünden sonra birçok üye devletin mevzuatında ve uygulamasında alınan Tavsiye'de sözü edilen sorunlarla ilgili olarak meydana gelen önemli gelişmeleri not ederek,

Bu konuda özellikle şu son yıllarda bir çok ülkede meydana gelen ekonomik güçlükler ve teknolojik değişiklikler sonucunda bu alanda karşılaşılan sorunlar çerçevesinde yeni uluslararası normları kabul etmenin uygun olacağına dikkatte alarak,

Oturum gündeminde beşinci maddeyi teşkil eden "işverenin girişimiyle hizmet ilişkisinin sona ermesine" ilişkin çeşitli önerilerin kabulüne karar verdikten sonra,

Bu önerilerin uluslararası bir sözleşme şeklini almasına karar vererek,

Aşağıda Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Hakkında Sözleşme (1982) olarak adlandırılacak olan bu sözleşmeyi 1982 yılı Haziran ayının 22 nci gününde kabul edilmiştir.

Kısım 1.

Uygulama Metodları

Uygulama Alanları ve Tanımlar

Madde 1

Bu sözleşme hükümlerinin, toplu iş sözleşmeleri, hakem kararları veya mahkeme kararları ile veya ulusal uygulamaya uygun başka bir yöntemle geçerlik kazanmadığı hallerde, yürürlüğe girmesi ulusal mevzuatla sağlanır.

Madde 2

1- Bu sözleşme tüm ekonomik faaliyet alanlarına ve hizmet sözleşmesi ile istihdam olunanlara uygulanır.

2- Bir üye devlet hizmet ilişkisi içinde çalışanlardan aşağıdaki kategorilerde bulunanları iş bu sözleşme hükümlerinin tamamının veya bir kısmını uygulama alanı dışında bırakabilir;

a) Belirli süreli veya belirli bir işin tamamlanması ile ilgili hizmet sözleşmesiyle çalıştırılan işçiler,

b) Süresi önceden ve makul olarak belirlenmiş deneme süreli hizmet sözleşmesi ile çalışan işçilerden deneme süresi içinde bulunanlar,

c) Süreksiz hizmet ilişkisi içinde çalışan işçiler,

3) Bu sözleşmenin koruyucu hükümlerinden kaçınmak amacıyla belirli süreli hizmet sözleşmeleri yapılmasına karşı yeterli güvenceler alınmalıdır.

4- Kendilerine en az bu sözleşmedekilere eşit güvenceler sağlayan özel bir istihdam rejiminin kuralına tabi olarak çalışanların, gerektiğinde bu sözleşmenin tamamının veya bazı hükümlerinin kapsamı dışında bırakılması bir ülkedeki yetkili makamca veya uygun bir mekanizma aracılığıyla varsa işçi ve işveren kuruluşlarına danışıldıktan sonra kararlaştırılabilir.

5- İşçilerin özel istihdam şartları bakımından veya istihdam eden işletmenin büyüklüğü veya niteliği açısından esaslı sorunlar bulunan durumlarda hizmet sözleşmesiyle istihdam olunanlardan sınırlı bir kategori, gerektiği takdirde, bir ülkedeki yetkili makam veya uygun bir kuruluşça, varsa, işçi ve işveren kuruluşlarına danışıldıktan sonra bu Sözleşme hükümlerinin tamamı veya bazı hükümlerinin kapsamı dışında bırakabilir.

6- Bu sözleşmeyi onaylayan her üye devlet, Uluslararası Çalışma Teşkilatı Anayasasının 22 nci maddesi uyarınca, Sözleşmenin uygulanması üzerinde vereceği ilk raporunda, bu maddenin 4 üncü ve 5 inci bentleri çerçevesinde kapsam dışı bırakılan işçi kategorilerini gerekçe göstererek belirtir ve sonraki raporlarında bunları kapsam dışı bırakan mevzuat hükümleri ve uygulama hakkında, bu Sözleşmenin bu işçi kategorilerini de kapsamı için ne ölçüde etkili olduğunu veya etkili olmada ne gibi önerilerde bulunulduğunu belirterek, bilgi verir.

Madde 3

Bu sözleşmenin uygulanmasında, "son verme" ve "hizmet ilişkisine son verme" deyimleri hizmet ilişkisine işveren tarafından son verilmesi anlamına gelir.

Kısım II.

Genel Uygulama Standartları

Kesim A

Son Vermenin Haklı Nedene Dayandırılması

Madde 4

İşçinin kapasitesine veya işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son verme nedeni olmadıkça hizmet ilişkisine son verilemez.

Madde 5

Özellikle aşağıdaki hususlar son verme için geçerli bir neden teşkil etmezler:

- a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızasıyla çalışma saatlerinde sendikal faaliyetlere katılma,
- b) İşçi temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya işçi temsilciliğine talip olmak,
- c) İşvereni şikayet etmek veya işveren aleyhine mevzuata aykırılık iddiasıyla başlatılmış sürece katılım veya işveren aleyhine idari makamlar nezdinde müracaatta bulunmak,
- d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken,
- e) Doğum izni esnasında işe gelmeme.

Madde 6

- 1- Hastalık veya kaza nedeniyle geçici devamsızlık işten çıkarma için geçerli neden değildir.
- 2- Hangi hallerin geçici olarak işe gelmeme sayılacağı hangi hallerde tıbbi raporun gerekli olacağı ve bu maddenin 1 inci bendinin uygulanmasına getirilebilecek sınırlamalar, sözleşme'nin 1 inci maddesinde belirtilen uygulama yöntemlerine göre belirlenir.

Kesim B.

Son Vermeden Önce Veya Son Verme Sırasında İzlenecek Usuller

Madde 7

İşverenden makul ölçülere göre beklenemeyecek haller hariç, hakkındaki iddialara karşı savunma fırsatı verilmeden bir işçinin hizmet ilişkisi, o işçinin tutumu ve verimi ile ilgili nedenlerle sona erdirilemez.

Kesim C.

Son Vermeye Karşı İtiraz Usulü

Madde 8

- 1- Hizmet ilişkisine haksız olarak son verildiği kanısında olan bir işçinin mahkeme, iş mahkemesi, hakemlik kurulu veya hakem gibi tarafsız bir merci nezdinde itirazda bulunma hakkı vardır.
- 2- Son verme işlemine yetkili merci tarafından izin verilmesi halinde, bu maddenin 1 inci bendi, ulusal mevzuat veya uygulamaya göre değişik şekillerde uygulanabilir.
- 3- Bir işçi hizmet ilişkisine son verme işlemine karşı makul bir süre içinde itirazda bulunmamışsa bu hakkını kullanmaktan vazgeçmiş sayılır.

Madde 9

- 1- 8 inci maddede belirtilen merciler, son verme nedenlerini ve davayla ilgili diğer vakaları incelemeye ve son vermenin haklı olup olmadığına dair bir karar vermeye yetkili kılınacaklardır.
- 2- İşçinin, son verme işlemine ilişkin ispat yükünü tek başına üstlenmemesi için, bu sözleşmenin 1 inci maddesinde belirtilen uygulama yöntemleri aşağıdaki olanaklardan birini veya her ikisini sağlamalıdır.

a) Bu Sözleşme'nin 4 üncü maddesinde tanımlandığı üzere, geçerli bir nedeninin bulunduğunu ispat yükü işverene ait olmalıdır.

b) Bu Sözleşme'nin, 8 inci maddesinde belirtilen merciler, taraflarca getirilen kanıtlar ve ulusal mevzuat ve uygulamaların öngördüğü usuller çerçevesinde son verme nedeni üzerinde bir sonuca varmaya yetkili kılınmalıdırlar.

3- Son verme işleminin, işletmenin, işyerinin veya hizmetin yürütümü gereklerine dayandığının ileri sürülmesi halinde, bu Sözleşme'nin 8 inci maddesinde belirtilen merciler son vermenin gerçekten bu nedenlere bağlı olup olmadığını belirlemeye yetkilidirler, bununla beraber bu sebeplerin söz konusu sona erdirmeyi haklı kılıp kılmadığına karar vermeye ne ölçüde yetkili kılınacakları işbu Sözleşme'nin 1 inci maddesindeki uygulama yöntemlerine göre belirlenecektir.

Madde 10

Bu Sözleşme'nin 8 inci maddesinde belirtilen merciler son verme işlemini haksız bulurlarsa ve son verme işlemini iptale veya işçinin işe iadesini öngörmeye ya da önermeye ulusal mevzuat ve uygulamalara göre yetkili değilse veya bunları uygulanabilir bulmazlarsa yeterli bir tazminat veya uygun addolunan bir diğer telafi biçimini kararlaştırmaya yetkili kılınacaklardır.

Kesim D.

Bildirim Süresi

Madde 11

Hizmet ilişkisine son verilecek bir işçi, ciddi bir hizmet kusuru yani işverenin kendisini bildirim süresi zarfında çalıştırmaya devam etmesini istemenin makul sayılamayacağı türden bir hizmet kusuru atfedilmedikçe, makul bir bildirim süresine veya onun yerine bir tazminata hak kazanacaktır.

Kesim E.

Kıdem Tazminatı ve Gelirin Korunmasına İlişkin Diğer Şekiller

Madde 12

1- Hizmet ilişkisine son verilen bir işçi, ulusal mevzuat ve uygulamaya uygun olarak aşağıdaki haklardan yararlanır;

a) Miktarı, diğer unsurların yanı sıra, hizmet süresine ve ücret seviyesine göre belirlenecek ve doğrudan işveren tarafından veya işverenlerin katkısıyla oluşturulmuş bir fondan ödenecek bir kıdem tazminatı veya işten ayrılma nedeniyle doğan başka haklar, veya

b) Tabii oldukları koşullar çerçevesinde, işsizlik sigortası veya yardımından doğan haklar veya yaşlılık yahut malullük gibi diğer sosyal güvenlik türleri yahut;

c) Bu tazminat ve ödeneklerin birleşimi.

2- Genel kapsamlı bir rejimde, bir işçi işsizlik sigortasından veya yardımlarından yararlanmak için aranan koşulları taşıyor ise salt 1 inci bendin (b) ait bendinde işsizlik haklarından yararlanamaması nedeniyle aynı bendin (a) alt bendindeki tazminat ve hakları ödenmesi gerekmez.

3- Ciddi hizmet kusuru nedeniyle hizmet ilişkisine son verilme durumunda bu maddenin 1 inci bendinin (a) alt bendinde bahsedilen tazminat veya haklardan yoksun kalınmaması bu sözleşmenin 1 inci maddesindeki uygulama yöntemleri ile öngörülebilir.

Kısım III.
Ekonomik, Teknolojik, Yapısal Veya Benzer Nedenlerle
Hizmet İlişkilerine Son Verme Hakkında Ek Hükümler

Kesim A.
İşçi Temsilcilerine Danışma

Madde 13

1- Ekonomik, teknolojik, yapısal veya benzer nedenlerle hizmet ilişkilerine son vermeyi düşünen işveren:

a) İlgili işçi temsilcilerine, düşünülen son verme işlemlerinin nedenleri, bu işlemde etkilenecek işçi sayısı ve grupları ve son verme işlemlerinin ne kadarlık bir zaman diliminde gerçekleştirileceği de dahil olmak üzere gerekli tüm bilgileri zamanında sağlar.

b) İlgili işçi temsilcilerine, ulusal mevzuat ve uygulamaya uygun olarak, mümkün olduğunca önceden, ilgili işçiler için her nevi son verme işlemini önlemek veya asgariye indirmek amacıyla alınacak önlemleri ve bu işlemlerin işçiler üzerindeki olumsuz etkilerini, başka iş bulmak gibi önlemlerle hafifletmek amacıyla alınacak önlemleri danışma fırsatı tanır.

2- Bu maddenin 1 inci bendinin uygulanması, bu Sözleşmenin 1 inci maddesinde belirtilen uygulama yöntemleriyle, hizmet ilişkisine son verilmesi düşünülen işçi sayısının, en azından belirli bir sayıya veya personel sayısının belirli bir yüzdesine ulaştığı hallerde sınırlandırılabilir.

3- Bu maddenin uygulanmasında "İLGİLİ İŞÇİ TEMSİLCİLERİ" deyimi, İşçi Temsilcileri Hakkında 1971 tarihli Sözleşme'ye uygun olarak ulusal mevzuat ve uygulamada benimsendiği şekliyle işçi temsilcileri anlamına gelir.

Kesim B.
Yetkili Makama Bildirim

Madde 14

1- İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzer nedenlerle hizmet ilişkilerine son vermeyi düşündüğünde, ulusal mevzuat ve uygulamaya uygun olarak, son verme işlemlerini mümkün olduğu kadar önceden yetkili makama bildirir ve bildirimde söz konusu son verme işlemlerinin yazılı gerekçeleri dahil bu işlemlerden etkilenecek işçi sayısı ve kategorileri ve son vermenin uygulanacağı süre hakkında bilgiler verir.

2- Ulusal mevzuat, bu maddenin 1 inci bendinin uygulanmasını, hizmet ilişkisine son verilmesi düşünülen işçi sayısının en azından belirli bir sayıya veya personel sayısının belirli bir yüzdesine ulaştığı hallerde sınırlandırabilir.

3- İşveren, yetkili makamı, bu maddenin 1 inci bendinde belirtilen son vermelerden, son verme işlemlerine başlanmadan ve ulusal mevzuatla belirlenecek asgari bir süre öncesinden haberdar eder.

Kısım IV. Son Hükümler

Madde 15

Bu sözleşme'nin kesin onama belgeleri Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderilir ve onun tarafından kaydedilir.

Madde 16

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

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

3- Daha sonra bu Sözleşme onu onaylayan her üye için, onama belgesi kaydedildiği tarihten oniki ay sonra yürürlüğe girer.

Madde 17

1- Bu Sözleşmeyi onayan her üye onu ilk yürürlüğe girdiği tarihinden itibaren on yıllık bir süre sonunda Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne göndereceği ve bu Müdürün kaydedeceği bir belge ile feshedebilir. Fesih, kayıt tarihinden ancak bir yıl sonra geçerli olur.

2- Bu Sözleşmeyi onaylamış olup da, onu bundan önceki fıkrada sözü edilen on yıllık devrenin bitiminden itibaren bir yıl süresince bu madde gereğince feshetme seçeneğini kullanmayan her üye yeniden on yıllık bir süre için bağlanmış olur ve bundan sonra bu sözleşmeyi, her on yıllık süre bitince, bu maddenin içerdiği koşullar içinde feshedebilir.

Madde 18

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

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

Madde 19

Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, yukarıdaki maddeler gereğince, kaydetmiş olduğu bütün onama ve fesihlere ilişkin tüm bilgileri, Birleşmiş Milletler Antlaşmasının 102 nci maddesi uyarınca tescil edilmek üzere, Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine ulaştırır.

Madde 20

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

Madde 21

1- Konferansın bu Sözleşme'yi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde ve yeni sözleşme aksini öngörmediği takdirde;

a) Değiştirici yeni sözleşme'nin bir üye tarafından onanması durumu, yukarıdaki 16 ncı madde dikkate alınmaksızın ve değiştirici yeni Sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartı ile, bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini gerektirecektir.

b) Değiştirici yeni sözleşme'nin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren bu sözleşme üyelerin onamasına artık açık bulundurulamaz.

2- Bu Sözleşme, onu onayıp da değiştirici sözleşme'yi onamamış bulunan üyeler için, herhalde şimdiki şekil ve içeriğiyle geçerli olmakta devam eder.

Madde 22

Bu Sözleşme'nin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı derecede geçerlidir.

AVRUPA SOSYAL ŞARTI

MİLLETLERARASI ANTLAŞMA

(Resmi Gazete, 14 Ekim 1989, Sayı: 20312, s. 1-14)

Bu Şart'ı imzalayan Avrupa Konseyi Üyesi Hükümetler;

Avrupa Konseyi'nin 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 Özgürlüklerinin Korunması Avrupa Sözleşmesiyle 20 Mart 1952 tarihinde Paris'te imzalanan ek protokolde 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

Akit taraflar, ulusal ve uluslararası tüm uygun yolları izleyerek aşağıdaki hak ve ilkelere etkin biçimde gerçekleştirebileceği koşullara ulaşmayı politikalarının amacı sayar:

- 1- Herkesin, özgürce edinebildiği bir işle yaşamını sağlama fırsatı olacaktır.
- 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, kendilerine ve ailelerine yeterli bir yaşama düzeyi sağlamak için adil 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 imkanları 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- Özürlü 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 getirci herhangi bir merkezi işte çalışma hakkına sahiptir.

19- Bir Akit Taraf göçmen işçiler ve aileleri ve herhangi bir başka Akit Tarafın ülkesinde korunma ve yardım hakkına sahiptir.

Bölüm II

Akit Taraflar, III. Bölümde belirtildiği gibi, müteakip madde ve fıkralarda konmuş olan yükümlülerle bağlı kalmayı taahhüt ederler.

Madde 1- Çalışma Hakkı

Akit 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 bir 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- Adil Çalışma Koşulları Hakkı

Akit Taraflar adil 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- Güvenlik ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Hakkı

Akit 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- Gerekliğinde iş güvenliğini ve sağlığını geliştirmeyi amaçlayan önlemler konusunda çalıştırılanların ve çalışanların örgütlerine danışmayı taahhüt ederler.

Madde 4- Adil Bir Ücret Hakkı

Akit Taraflar, adil 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 zamli 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 hakem kararıyla saptanmış koşullar ve ölçüler içinde kesinti yapılmasına izin vermeyi;

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

Madde 5- Örgütlenme Hakkı

Akit Taraflar, çalışanların ve çalıştıranların 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

Akit 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;
4. Menfaat uyuşmazlığı durumunda çalışanların ve çalıştıranların, bir önceki toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülükler saklı kalmak üzere grev hakkı dahil, ortak hareket hakkını tanıyarak;

Madde 7- Çocukların ve Gençlerin Korunma Hakkı

Akit Taraflar, çocukların ve gençlerin korunma hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

1. Çocukların sağlık, ahlak ve eğitimleri için zararlı olmayacağı belirlenen hafif işlerde çalıştırılmaları durumu harici 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 adil 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 hakkı 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 kontrolü 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

Akit Taraflar, çalışan kadınların korunma hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

1. Kadınların doğumdan önce ve sonra, ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlik yardımı veya kamu kaynaklarından yararlandırma yoluyla toplam en az 12 haftalık izin sağlamayı;

2. Çalışanların, 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, gerektiğinde özürsüzler 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

Akit Taraflar, mesleki eğitim hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

1. Gerektiğinde, özürsüzler 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 bahsetmeyi;

2. Kız ve erkek tüm gençlerin çeşitli işlerde çalışırken eğitilmeleri için bir çıraklık sistemiyle diğer sistemli düzenlemeleri sağlamayı ve geliştirmeyi;

3. Gerektiğinde;

a) Çalışan yetişkinler için yeterli ve kolayca ulaşılabilir eğitim olanaklarıyla;

b) Teknolojik gelişmelerin veya yeni çalıştırma 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 imkanların tam kullanılmasını teşvik etmeyi;

taahhüt ederler.

Madde 11- Sağlığın Korunması Hakkı

Akit 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 mevzi ve başka hastalıkları olabildiğince önlemek üzere tasarlanmış uygun önlemler almayı taahhüt ederler.

Madde 12- Sosyal Güvenlik Hakkı

Akit 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 Akit ülkeler arasında ne suretle olursa olsun yer değiştirmeleri sırasında diğer Akit Taraf vatandaşları ile sosyal güvenlik mevzuatından doğan yardımların muhafazası dahil sosyal güvenlik hakları itibarıyla kendi vatandaşları ile eşit muamele görmelerini;
 - b) Akit Taraflardan herbirinin yasalarına göre tamamlanan sigorta ve çalışma sürelerinin birleştirilmesi yoluyla güvenlik haklarının verilmesi, korunması ve yeniden tanınmasını; sağlamak için girişimlerde bulunmayı taahhüt ederler.

Madde 13- Sağlık ve Sosyal Yardım Hakkı

Akit 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 Akit Tarafların uyruklarını kendi uyruklarıyla eşit tutarak 11 Aralık 1953'te Paris'te imzalanmış olan Sosyal ve Tıbbi Yardım Avrupa Sözleşmesiyle üstlendiği yükümlülükler uyarınca uygulamayı; taahhüt ederler.

Madde 14 - Sosyal Refah Hizmetlerinden Yararlanma Hakkı

Akit 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 özendirilmeyi;
- taahhüt ederler.

Madde 15 - Bedensel ya da Zihinsel Özürlülerin Mesleki Eğitimi, Mesleğe ve Topluma Yeniden İntibak Hakkı

Akit Taraflar, bedensel veya zihinsel bakımdan özürlü 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. Özürlüleri işe yerleştirmek için uzmanlaşmış iş bulma hizmetleri ve korunmalı çalışma olanakları gibi yeterli önlemleri ve çalıştıranların özürlüleri işe kabul etmelerini teşvik edici tedbirler almayı; taahhüt ederler.

Madde 16- Ailenin Sosyal, Yasal ve Ekonomik Korunma Hakkı

Akit 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

Akit 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 Akit Tarafların Ülkelerinde Gelir Getirici Bir İş Edinme Hakkı

Akit Taraflar, öteki Akit 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 tanır.

Madde 19- Çalışan Göçmenlerin ve Ailelerinin Korunma ve Yardım Hakkı

Akit Taraflar çalışan göçmenlerin ve ailelerinin bir başka Akit 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 düzenlemelerin 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 işbirliği geliştirmeyi;
4. Kendi ülkesinde yasal olarak bulunan bu tür çalışanlar için, yasalar veya mevzuatla düzenlenmesi 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 tınnandan daha elverişsiz davranılmamasını sağlamayı,

6. Ülkede yerleşmesine izin verilmiş yabancı bir çalışanın ailesi ile yeniden birleşmesini, imkanlar 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 ahlaka aykırı bir fiilde bulunmadıkça sınır dışı 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 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 bağı saymayı;

c) Bir önceki bend uyarınca seçtiği maddelere ek olarak, kendisini bağı saydığı toplam madde sayısı 10'dan veya numaralanmış fıkra sayısı 45'ten az olmamak koşuyulya, İşbu Şart'ın II. bölümünde yer alan maddelerden veya numaralanmış fıkralardan seçeceği kadarıyla kendisini bağı saymayı;

taahhüt eder.

2. Bu maddenin 1. fıkrasının b ve c bendleri uyarınca seçilen madde veya fıkralar, ilgili Akit tarafca veya kabul belgesi tevdi edilirken Avrupa Konseyi Genel Sekreterine bildirilir.

3. Akit Taraflardan herhangi biri, daha sonraki bir tarihte Genel Sekretere bildirimde bulunarak, Şart'ın II. bölümünde belirtilen ve bu maddenin 1. fıkrası hükümlerine göre daha önce kabul ettiklerinin dışında kalan maddeler veya numaralanmış fıkralarla kendisini bağı saydığını bildirebilir. Daha sonraki bu 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, Şart'ın bu Bölümü gereğince almış olduğu herhangi bir bildirimini duyurur.

Bölüm IV

Madde 21- Kabul Edilmiş Hükümlere İlişkin Raporlar

Akit 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

Akit Taraflar, Bakanlar Komitesi'nce istenilen ve uygun aralıklarla Genel Sekretere, onaylamaları 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 ışığında ve hangi biçimde verileceğini belirler.

Madde 23- Örneklerin Gönderilmesi

1. Akit Taraflardan herbiri 21 ve 22. maddelerde atıfta bulunan raporların örneklerini Hükümetler Sosyal Komitesi'nin Alt Komitesi toplantılarında temsil edilmek üzere 27. maddenin 2. fıkrasına göre davet edilecek uluslararası işveren örgütleri ve sendika örgütlerinin üyeleri olan kendi ulusal heyetlerine gönderir.

2. Akit Taraflar, adı geçen raporlar üzerinde bu ulusal örgütlerden alınan görüşleri, bu örgütler tarafından istendiği takdirde, Genel Sekretere iletir.

Madde 24- Raporların İncelenmesi

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, Akit Taraflarca aday gösterilen ve üstün karakterli ve uluslararası sosyal alanlardaki 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 örgütüyle 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 temsiline 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 muhaberatı diğer Akit Taraflara ve Uluslararası Çalışma Bürosunun Genel Direktörüne bildirir.

Madde 31- Kısıtlamalar

1. I. Bölümünde 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 kısıtlamaya veya sınırlanmaya 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 şartın hükümleri, yürürlükte bulunan veya yürürlüğe konabilecek olan ve korunan kişilere daha uygun koşullar sağlayan iç hukukun veya ikili veya çok taraflı anlaşma sözleşme ve anlaşma hükümlerine hanel 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 çalıştırılanlar veya çalıştırılan örgütleriyle çalışanların örgütleri arasındaki sözleşmelere bırakılan konular olduğu veya normal olarak yasadaki başka yollarla uygulandığı üye devletlerle 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 söz konusu 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 Akit 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 Akit 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 adigeçen 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 adı geçen 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 Akit 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 Sekreteri'ne verilir.

2. Bu Şart, beşinci Onay ve Kabul belgesinin veriliş tarihinden sonraki otuzuncu günden itibaren yürürlüğe girer.

3. Daha sonra onaylanan bir imzacı Hükümet bakımından İşbu Şart, onay veya kabul belgesinin veriliş tarihinden sonraki otuzuncu günden itibaren yürürlüğe girer.

4. Genel Sekreter, Avrupa Konseyi'nin tüm üyelerine ve Uluslararası Çalışma Bürosunun Genel Direktörüne, bu Şart'ın yürürlüğe girişini, onaylayan veya kabul eden Akit Tarafların adlarını ve daha sonraki onay veya kabul belgelerinin verilişini bildirir.

Madde 36- Tadiller

Avrupa Konseyinin herhangi bir üyesi, Avrupa Konseyi Genel Sekreteri'ne yapacağı bir duyuruyla İşbu 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 Akit 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. Akit Taraflardan herhangi biri ancak, kendisi için yürürlüğe giriş tarihinden başlayarak beş yıllık bir sürenin sonunda veya onu izleyen iki yıllık dönemler sonunda ve her halükarda 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. Akit Taraf sayısının beşten aşağı düşmemesi koşuluyla, bu tür fesihler Şart'ın diğer Akit Taraflar bakımından geçerliliğini etkilemez.

2. Akit Taraflardan herhangi biri, önceki fıkranın hükümleri uyarınca Şart'ın II. Bölümünün kabul etmiş olduğu maddelerinden veya fıkralarından herhangi birini fesh edebilir. Ancak, bu Akit tarafın kendisini bağlı saydığı madde sayısı 10'dan, fıkra sayısıysa 45'den az olamaz ve bu madde ve fıkralar 20.

maddenin 1. fıkrasının b bendinde özel olarak değinilenler arasında Akit tarafın seçtiği maddeleri kapsamaya devam edecektir.

3. Akit Taraflardan herhangi biri, bu maddenin 1. fıkrasında belirlenen koşullar uyarınca İşbu 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-

Ek

Bu şart'ın eki, onun ayrılmaz bir parçasıdır.

Gereğince yetkili kılınmış olan aşağıdaki imzası bulunanlar yukarıdaki hükümleri kabul ederek bu Şart'ı imzalamıştır.

Bu şart, her iki metin de eşit şekilde geçerli olmak ve tek kopya olarak Avrupa Konseyi arşivine konmak üzere Fransızca İngilizce dillerinde 1961 Ekiminin 18'inci günü Torino'da akdedilmiştir. Genel Sekreter, imzacıların her birine onaylı örnekleri gönderir.