

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
Yayın No: 08

TÜRKİYE TARAFINDAN ONAYLANAN
ILO SÖZLEŞMELERİ

Editör
Dr. Fazıl AYDIN

Yayına Hazırlayan
Nurettin ALBAYRAK
YİH Uzman Yardımcısı

Ankara, 2014

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

Bu kitap, bilgilendirme amacıyla hazırlanmış olup Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın resmi görüşlerini yansıtmamaktadır. En son 15 Eylül 2013 tarihine kadar açıklanan bilgi ve veriler dikkate alınarak hazırlanmıştır.

www.csgeb.gov.tr
isg@csgeb.gov.tr

Her türlü hakkı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na aittir.
Kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili
Birimince hazırlanan bu kitap
ÇASGEM tarafından bastırılmıştır.

Hazırlayan Birim
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü

ISBN: 978-605-4971-03-9

Tasarım-Baskı
Kayıhan Ajans
Tuğçe Gür
Hoşdere Cad. 201/9 Çankaya-Ankara
Tel: 0312 442 72 72
www.kayihanajans.com

SUNUŞ



Bakanlığımızın Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO) ile olan ilişkileri 1927 yılına dayanmaktadır. Bugüne kadar Bakanlığımız tarafından Birleşmiş Milletler bünyesinde faaliyet gösteren ILO ile birlikte çok sayıda ortak çalışma gerçekleştirilmiştir. Ülkemiz tarafından bugüne kadar ILO'nun 56 Sözleşmesi onaylanmıştır. Bakanlığımız ILO nezdinde ülkemizi en iyi şekilde temsil etmekte olup, gelişmeler heyetlerimiz tarafından yakinen takip edilmektedir. Ülkemiz tarafından onaylanan ILO sözleşmeleri kanun hükmü özelliğine sahiptir. Bu nedenle ILO sözleşmeleri çalışma dünyasında büyük bir öneme sahip bulunmaktadır. Bu nedenle paydaşlarımızın ILO sözleşmelerini takip etmeleri ve bu konuda bilgi sahibi olmaları gerekmektedir. Bu kitap bu amaç ile hazırlanmıştır. Kitabı hazırlayan çalışma arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Faruk ÇELİK
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı



Ülkemiz, 1932 yılında ILO'ya üye olmuş ve çeşitli tarihlerde asil ve yardımcı ülke sıfatıyla Yönetim Kurulu çalışmalarına katılmıştır. Türkiye, uluslararası çalışma sözleşmelerinden, aralarında temel çalışma haklarına ilişkin sekiz “temel” sözleşmenin de yer aldığı toplam 57 sözleşmeyi onaylayarak ulusal mevzuatına katmıştır. Bu sözleşmelerden halen 52'si yürürlüktedir. Ülkemiz, sözleşmelerin yaklaşık üçte birini 2000 yılından sonra onaylamıştır.

Ülkemiz, onayladığı sözleşmelerden bazılarının uygulanması ile ilgili konularda zaman zaman Standartların Uygulanması (Aplikasyon) Komitesi'nin gündemine alınmakta ve sözlü açıklamada bulunmaya davet edilmektedir. Son yıllarda çalışma hayatına yönelik mevzuatımızda önemli değişiklikler yapılmıştır. 2003 yılından bu yana ülkemiz sadece 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi ile 98 sayılı Örgütlenme ve Topluk Pazarlık Hakkı Sözleşmesinden gündeme alınmaktadır. Bu durum, ulusal mevzuatımızın ILO standartlarına uyumu konusunda geçmişe nazaran giderek artan bir iyileşmeyi göstermektedir.

Bu yayının, ilgilienlere katkı sağlaması ümidiyle, hazırlanmasında emeği geçen herkese teşekkür ederim.

Halil ETYEMEZ
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Bakan Yardımcısı

ÖNSÖZ



21. yüzyıl gelişimin ve teknolojinin çok hızlı geliştiği bir zaman dilimidir. Bu bakımdan Uluslararası Kuruluşlar'ın önemi her geçen gün daha da artmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne(ILO) üye 185 ülkeden birisi olarak Ülkemiz, her yılın Haziran ayında yapılan ve üç hafta süren Genel Konferans'ta çalışmalarına katılmaktadır.

1919 yılında kurulan ILO; bugüne kadar 189 sözleşme ve 202 tavsiye kararını yayımlamıştır.

ILO'nun temel haklara ilişkin 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 ve 182 sayılı sözleşmeleri Ülkemiz onaylamıştır. Anayasamızın 90'ıncı maddesine göre, Ülkemiz tarafından onaylanan ILO sözleşmeleri kanun hükmünü taşımaktadır. ILO ile ilişkiler Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı koordinasyonu ve temsilî aracılığı ile yürütülmektedir. Kitapta, Bakanlığımızın ILO ile olan ilişkileri, ILO'nun genel yapısı, kuruluş amaçlarına yönelik yayınladığı en önemli bildireleri ve Türkiye'nin onayladığı 56 sözleşmelere yer verilmiştir. Kitabın hazırlanmasını temin eden çalışma arkadaşlarıma teşekkür eder, kitabın tüm okuyuculara faydalı olmasını temenni ederim.

Fatih ACAR
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Müsteşarı

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ	5
ÖNSÖZ	9
KISALTMALAR	13
TABLolar	13
GİRİŞ	15
BÖLÜM I - TÜRKİYE TARAFINDAN ONAYLANAN ILO SÖZLEŞMELERİ	17
1. İŞSİZLİK SÖZLEŞMESİ – C 2	22
2. ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ (TARIM) SÖZLEŞMESİ – C 11	24
3. HAFTALIK DİNLENME (SANAYİ) SÖZLEŞMESİ – C 14	26
4. ASGARİ YAŞ (TRİMCİLER VE ATEŞÇİLER) SÖZLEŞMESİ – C 15	29
5. ASGARİ ÜCRET BELİRLEME YÖNTEMİ SÖZLEŞMESİ – C 26	32
6. ZORLA ÇALIŞTIRMA SÖZLEŞMESİ – C 29	35
7. ÜCRETLİ İŞ BULMA BÜROLARI SÖZLEŞMESİ – C 34	44
8. İŞÇİNİN TAZMİNİ (MESLEK HASTALIKLARI) SÖZLEŞMESİ (REVİZE) – C 42	47
9. YERALTI İŞLERİ (KADINLAR) SÖZLEŞMESİ – C 45	50
10. TİCARET GEMİLERİNDE ÇALIŞAN KAPTANLAR VE GEMİ ZABİTLERİNİN MESLEKİ YETERLİLİKLERİNİN ASGARİ İCAPLARINA İLİŞKİN SÖZLEŞME – C53	52
11. GEMİ ADAMLARININ HASTALANMASI, YARALANMASI YA DA ÖLÜMÜ HALİNDE ARMATÖRÜN SORUMLULUĞUNA İLİŞKİN SÖZLEŞME – C 55	56
12. ASGARİ YAŞ (DENİZ) SÖZLEŞMESİ (REVİZE) – C 58	61
13. ASGARİ YAŞ (SANAYİ) SÖZLEŞMESİ (REVİZE) – C 59	64
14. GEMİLERDE MÜRETTEBAT İÇİN İAŞE VE YEMEK HİZMETLERİNE İLİŞKİN SÖZLEŞME – C 68	68
15. GEMİ AŞÇILARININ MESLEKİ EHLİYET DIPLOMATLARINA İLİŞKİN SÖZLEŞME – C 69	73
16. GEMİ ADAMLARININ SAĞLIK MUAYENESİNE İLİŞKİN SÖZLEŞME – C 73	76
17. GENÇLERİN TIBBİ MUAYENESİ (SANAYİ) SÖZLEŞMESİ – C 77	80
18. SON MADDELERİN REVİZYONU SÖZLEŞMESİ – C 80	85
19. İŞ TEFTİŞİ SÖZLEŞMESİ – C 81	88
20. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ VE SENDİKALAŞMA HAKKININ KORUNMASI SÖZLEŞMESİ – C 87	97
21. İŞ VE İŞÇİ BULMA SERVİSİ KURULMASI SÖZLEŞMESİ – C 88	102
22. MÜRETTEBATIN GEMİDE BARINMASINA İLİŞKİN SÖZLEŞME – C 92	108
23. ÇALIŞMA ŞARTLARI (KAMU SÖZLEŞMELERİ) SÖZLEŞMESİ – C 94	120
24. ÜCRETLERİN KORUNMASI SÖZLEŞMESİ – C 95	126
25. ÜCRETLİ İŞ BULMA BÜROLARI SÖZLEŞMESİ (REVİZE) – C 96	132
26. ÖRGÜTLENME VE TOPLU PAZARLIK HAKKI SÖZLEŞMESİ – C 98	138
27. ASGARİ ÜCRET TESPİT MEKANİZMASI (TARIM) SÖZLEŞMESİ – C 99	142
28. EŞİT ÜCRET SÖZLEŞMESİ – C 100	146

29. SOSYAL GÜVENLİK (ASGARİ STANDARTLAR) SÖZLEŞMESİ – C 102	150
30. ZORLA ÇALIŞTIRMANIN KALDIRILMASI SÖZLEŞMESİ – C 105.....	175
31. GEMİ ADAMLARI ULUSAL KİMLİK KATLARINA İLİŞKİN SÖZLEŞME – C 108	178
32. AYIRIMCILIK (İŞ VE MESLEK) SÖZLEŞMESİ – C 111	182
33. RADYASYONDAN KORUNMA SÖZLEŞMESİ – C 115	185
34. SON MADDELERİN REVİZYONU SÖZLEŞMESİ – C 116.....	190
35. MUAMELE EŞİTLİĞİ (SOSYAL GÜVENLİK) SÖZLEŞMESİ – C 118.....	192
36. MAKİNALARIN KORUNMA TERTİBATI İLE TEÇHİZİ SÖZLEŞMESİ – C 119.....	197
37. İSTİHDAM POLİTİKASI SÖZLEŞMESİ – C 122	203
38. ASGARİ YAŞ (YERALTI İŞLERİ) SÖZLEŞMESİ – C 123.....	206
39. AZAMİ AĞIRLIK SÖZLEŞMESİ – C 127.....	209
40. MÜRETTEBATIN GEMİDE BARINDIRILMASINA İLİŞKİN SÖZLEŞME (İLAVE HÜKÜMLER) – C 133	212
41. İŞ KAZALARININ ÖNLENMESİNE (GEMİ ADAMLARI) İLİŞKİN SÖZLEŞME – C 134	220
42. İŞÇİ TEMSİLCİLERİ SÖZLEŞMESİ – C 135	224
43. ASGARİ YAŞ SÖZLEŞMESİ – C 138	227
44. İNSAN KAYNAKLARININ GELİŞTİRİLMESİ SÖZLEŞMESİ – C 142.....	233
45. ÜÇLÜ DANIŞMA (ULUSLARARASI ÇALIŞMA STANDARTLARI) SÖZLEŞMESİ – C 144..	236
46. GEMİ ADAMLARININ YILLIK ÜCRETLİ İZİNİNE İLİŞKİN SÖZLEŞME – C 146	239
47. ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ (KAMU HİZMETİ) SÖZLEŞMESİ – C 151.....	244
48. LİMAN İŞLERİNDE SAĞLIK VE GÜVENLİĞE İLİŞKİN SÖZLEŞME – C 152	248
49. KARAYOLLARI TAŞIMACILIĞINDA ÇALIŞMA SAATLERİ VE DİNLENME SÜRELERİNE İLİŞKİN SÖZLEŞME – C 153	260
50. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ VE ÇALIŞMA ORTAMINA İLİŞKİN SÖZLEŞME – C 155	265
51. HİZMET İLİŞKİSİNE SON VERİLMESİ SÖZLEŞMESİ – C 158.....	272
52. MESLEKİ REHABİLİTASYON VE İSTİHDAM (SAKATLAR) SÖZLEŞMESİ – C 159.....	278
53. SAĞLIK HİZMETLERİNE İLİŞKİN SÖZLEŞME – C 161	282
54. GEMİ ADAMLARININ SAĞLIĞININ KORUNMASI VE TIBBİ BAKIMINA İLİŞKİN SÖZLEŞME – C 164	287
55. GEMİ ADAMLARININ ÜLKELERİNE GERİ GÖNDERİLMESİNE İLİŞKİN SÖZLEŞME – C 166	294
56. EN KÖTÜ BİÇİMLERDEKİ ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİN YASAKLANMASI VE ORTADAN KALDIRILMASINA İLİŞKİN ACİL EYLEM SÖZLEŞMESİ – C 182.....	299
BÖLÜM II - ILO ANAYASASI.....	303
ILO (ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ) ANAYASASI	305
BÖLÜM III - ILO BİLDİRGELERİ.....	321
1. Filadelfiya Bildirgesi (1944).....	323
2. Temel İlke ve Haklar Bildirgesi (1998).....	325
3. Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesi (2008)	328

KISALTMALAR

BM	Birleşmiş Milletler
ILO	International Labour Organization
UÇÖ	Uluslararası Çalışma Örgütü
T.B.M.M.	Türkiye Büyük Millet Meclisi

TABLolar

Tablo I.	ILO Temel Sözleşmeleri.....	14
Tablo II.	Türkiye Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri.....	15
Tablo III.	ILO Üyesi Ülkelerde Meslek Hastalıkları.....	48
Tablo IV.	Örnek – Sigortalı veya Hak Sahibi Kimselere ait Periyodik Yardımlar.....	199

GİRİŞ

Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization - ILO) 1919 yılında Versailles Barış Antlaşması ile kurulmuştur.

ILO'ya üye 185 ülke bulunmaktadır. Birleşmiş Milletler (BM) Teşkilatına üye olan ülkeler ILO Ana Sözleşmesinden doğan yükümlülükleri kabul ettiklerini bildirmeleri halinde üye olabilmektedirler. Birleşmiş Milletlere üye olmayan bir ülke ise ancak ILO Genel Konferansı kararıyla üyeliğe alınmaktadır. Üyelikten çekilme ise ILO Genel Müdürü'ne yapılacak bir bildirimle mümkün olabilmektedir.

Merkezi Cenevre'de bulunan ILO, her yıl Haziran ayında yapılan ve karar organı niteliği taşıyan Uluslararası Çalışma Konferansı, yürütme organı niteliğindeki Yönetim Kurulu ve Teşkilatın sekretarya hizmetlerini yürüten Uluslararası Çalışma Bürosu'ndan oluşmaktadır.

Uluslararası Çalışma Konferansı, her bir üye ülkenin 2 Hükümet, 1 İşçi ve 1 İşveren temsilcisinden oluşmaktadır. Bu temsilcilere Konferans gündemindeki konulara göre teknik danışmanlar da refakat etmektedir.

Uluslararası Çalışma Konferansı, çalışma yaşamıyla ilgili güncel sorunları tartışır. Sözleşme ve Tavsiye Kararlarından oluşan uluslararası çalışma standartlarını tespit eder ve bu standartların üye ülkelerde uygulanmasını denetler. Anılan Konferans, üye ülkelerin katkılarıyla finanse edilen iki yıllık ILO bütçesini kabul eder, iki yıllık ILO faaliyet programını belirler ve her üç yılda bir Yönetim Kurulu üyelerini seçer. Konferans çalışmaları, oluşturulan Komiteler aracılığı ile yürütülmektedir.

Yönetim Kurulu, ILO'nun yürütme organıdır. Teşkilatın bütün faaliyetlerinde belirleyici bir role sahip olan Yönetim Kurulu, Konferans gibi üçlü yapıya sahiptir. Yönetim Kurulu, yılda üç kez toplanmakta ve 28 Hükümet, 14 işçi ve 14 İşveren olmak üzere toplam 56 üyeden oluşmaktadır. Ayrıca, ILO belli başlı endüstri alanlarını kapsayan üçlü yapıda sektörel ve teknik komiteler oluşturmakta, bölgesel ve teknik konferanslar düzenlemektedir. ILO bünyesinde, ayrıca, bir İdare Mahkemesi, Araştırma Merkezi ve İtalya'nın Torino şehrinde faaliyet gösteren Eğitim Merkezi bulunmaktadır.

ILO'nun temel amacı, asgari ve evrensel uluslararası standartlar belirlenmesi suretiyle üye ülkelerdeki çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesidir. Bu standartlar uluslararası çalışma sözleşmeleri ve tavsiye kararları şeklinde oluşmaktadır. ILO'nun kuruluşundan bugüne kadar 189 Sözleşme ve 202 Tavsiye Kararı kabul edilmiştir. Sözleşmeler, usulünce onaylanması halinde onaylayan ülke için bağlayıcı hale gelmektedir. Tavsiye Kararları için ise onaylama söz konusu olmayıp bu metinlerde yer alan ilkeler yol gösterici veya Sözleşmeyi tamamlayıcı niteliktedir.

Üye ülkelerin onayladıkları sözleşmelerle ilgili olarak ulusal mevzuat ve uygulamaları hakkında belirli aralıklarla ILO'ya gönderdikleri raporlara dayanan denetim sistemine göre, bu raporlar ilk olarak Uzmanlar Komitesi tarafından incelenmekte ve belirlenen aykırılıklar bir rapor halinde Konferansa sunulmaktadır. Konferansta oluşturulan Aplikasyon Komitesi ise bu raporda yer alan ülkelerden bir kısmını Komitede sözlü savunma yapmaya davet etmektedir. Aplikasyon Komitesi'nde söz konusu ülkenin yaptığı savunma ve bunu izleyen tartışmalar ile Komite kararı Konferans raporu içinde yayınlanmaktadır. Ciddi aykırılıkların tespit edilmesi halinde ise ilgili ülkelerdeki duruma "özel paragraf" içinde dikkat çekilmektedir.

Şikayetlere dayanan denetim usulüne göre, şikayet konusu, ilgili olduğu Sözleşmeye göre Sendikal Özgürlükler Komitesi'nde incelenmekte veya Yönetim Kurulu'nda oluşturulan üçlü yapıda özel bir komitede ele alınmaktadır.

Türkiye'nin ILO ile ilişkileri 1927 yılına dayanmaktadır. Ülkemiz Milletler Cemiyeti'nin üyesi olmadığı için o yıllarda ILO çalışmalarına gözlemci statüsüyle katılmıştır. 1932 yılında Milletler Cemiyeti'ne üye olduğunda ise ILO'nun da üyeliğini kazanmıştır. Ülkemiz, o tarihten bugüne kadar ILO çalışmalarına üye ülke sıfatıyla katılmıştır.

Ülkemiz, ILO Yönetim Kurulu'nda 1948-1951, 1954-1957 ve son olarak 1996-1999 dönemlerinde Asil Üye, 1975-1978, 1987-1990 ve 2002-2005 dönemlerinde de "Yardımcı Üye" sıfatıyla yer almıştır.

Üye ülkelerin ILO bütçesine katkı payları BM'nin bütçe değerlendirme esasları çerçevesinde belirlenmekte olup Ülkemizin 2014-2015 yılları için katkı payı ILO bütçesinin % 1.329 oranındadır.

Türkiye, aralarında temel çalışma haklarına ilişkin sekiz sözleşmenin de bulunduğu uluslararası çalışma sözleşmelerinden 56'sını onaylayarak ulusal mevzuatına katmıştır.

ILO sözleşme ve tavsiye kararlarının, gerek konferans görüşmeleri öncesinde soru belgelerinin cevaplandırılması ve konuyla ilgili Ülkemiz mevzuatı hakkında bilgi verilmesi yoluyla metinlerinin oluşması sürecine, gerekse iki yıl devam eden konferans çalışmaları sırasında kaleme alınması ve kabulü sürecine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından etkin biçimde katkıda bulunmaktadır. Bu sözleşme ve tavsiye kararlarının konferans tarafından kabulünden sonra ise ILO Ana sözleşmesinin 19'uncu maddesi gereğince T.B.M.M.'ye bilgi sunulmakta ve bu bilgilendirme hakkında ILO'ya rapor gönderilmektedir.

Onayladığımız her sözleşmeye ilişkin olarak ILO'ya düzenli aralıklarla ulusal uygulama raporları sunulmaktadır. Uzmanlar Komitesi'nin eleştirileri ve olağan rapor dönemi haricinde yıllık rapor talepleri nedeniyle her yıl çok sayıda sözleşmeye ait raporlar hazırlanarak ILO'ya gönderilmektedir. Ülkemiz aleyhine ILO'ya yapılan şikâyetlere karşı savunma yazıları da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanmaktadır.

ILO ile Ülkemiz arasındaki ilişkiler, ILO'nun Ankara'da 12 Eylül 2001 tarihinde açılışı yapılan "Enformasyon Merkezi"nin hizmete girmesi ile yeni bir ivme kazanmıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve sosyal tarafların katkılarıyla inşa edilen söz konusu merkez, aynı zamanda ILO'nun Türkiye temsilciliğini de barındırmakta ve çok amaçlı olarak kullanılmaktadır.

BÖLÜM I

TÜRKİYE TARAFINDAN ONAYLANAN ILO SÖZLEŞMELERİ



BÖLÜM I

TÜRKİYE TARAFINDAN ONAYLANAN ILO SÖZLEŞMELERİ

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun temel sözleşmeleri aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo I. ILO Temel Sözleşmeleri

No: 29	Zorla Çalıştırma Sözleşmesi (1930)
	Sözleşme zorla ya da zorunlu çalıştırmanın her tür biçimine son verilmesini öngörmektedir. Ancak, askerlik hizmeti, mahkumların belirli bir denetime göre çalıştırılmaları, bu arada savaş, yangın ve deprem gibi olağanüstü durumlarda gerek duyulan çalışma biçimleri için istisna tanınmaktadır.
No: 87	Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi (1948)
	Bütün işçi ve işverenlerin, önceden izin almaksızın ve serbestçe kendi örgütlerini kurma ve bu örgütleme katılma haklarını güvence altına almakta ve bu örgütlerin resmi görevlilerin müdahalelerinden bağımsız serbestçe işlev görebilmelerini sağlayacak güvenceler getirmektedir.
No: 98	Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi (1949)
	Sözleşme zorla ya da zorunlu çalıştırmanın her tür biçimine son verilmesini öngörmektedir. Ancak, askerlik hizmeti, mahkumların belirli bir denetime göre çalıştırılmaları, bu arada savaş, yangın ve deprem gibi olağanüstü durumlarda gerek duyulan çalışma biçimleri için istisna tanınmaktadır.
No:100	Eşit Ücret Sözleşmesi (1951)
	Erkek ve kadınların, eşit işlerde eşit ücret ve sosyal haklara sahip olmalarını öngörmektedir.
No:105	Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması Sözleşmesi (1957)
	Zorla ya da zorunlu çalıştırmanın herhangi bir biçiminin siyasal zorlama ve eğitime, siyasal ya da ideolojik görüşlerin açıklanması nedeniyle cezalandırma, işgücünü harekete geçirme, çalışma disiplini sağlama, ayrımcılık ve grevi katılanları cezalandırma aracı olarak kullanılmasını yasaklamaktadır.
No:111	Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi (1958)
	İş verme, eğitim ve çalışma koşullarının düzenlenmesinde ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal kimlik ve sosyal köken temelinde ayrımcılık yapılmasının ulusal politikalarla önlenmesi, fırsat ve uygulama alanında eşitliği geliştirme çabısında bulunmaktadır.
No:138	Asgari Yaş Sözleşmesi (1973)
	İşe kabulde asgari yaştan zorunlu temel eğitimin tamamlandığı yaştan daha düşük olamayacağı öngörerek çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasını amaçlamaktadır.
No:182	Çocuk İşçiliğinin En kötü Biçimleri Sözleşmesi (1999)
	Çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin acilen ve etkili biçimde ortadan kaldırılmasını sağlayacak önlemlerin alınmasını öngörmektedir. Çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri arasında kölelik ve benzeri koşullarda çalıştırılma, silahlı çatışmalarda kullanılmak üzere zorla askere alınma, fuhuş ve pornografi amaçlarıyla ve yasa dışı işlerde kullanılma ve bu arada çocukların sağlığına, güvenliğine ve ahlaki değerlerine zarar verecek işler yer almaktadır.

Türkiye tarafından onaylanmış olan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo II. Türkiye Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri

No	Sözleşme Adı	Onay Tarihi
C 2	İşsizlik Sözleşmesi	14.07.1950
C 11	Örgütlenme Özgürlüğü (Tarım) Sözleşmesi	29.03.1961
C 14	Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi	27.12.1946
C 15	Asgari Yaş (Trimmeciler ve Ateşçiler) Sözleşmesi*	29.09.1959
C 26	Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi	29.01.1975
C 29	Zorla Çalıştırma Sözleşmesi	30.10.1998
C 34	Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi**	27.12.1946
C 42	İşçinin Tazmini (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesi (Revize)	27.12.1946
C 45	Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi	21.04.1938
C 53	Ticaret Gemilerinde Çalışan Kaptanlar ve Gemi Zabıtlarının Mesleki Yeterliliklerinin Asgari İcaplarına İlişkin Sözleşme	22.04.2005
C 55	Gemi adamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin Sözleşme	17.03.2005
C 58	Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi (Revize)*	29.09.1959
C 59	Asgari Yaş (Sanayi) Sözleşmesi (Revize)*	12.07.1993
C 68	Gemilerde Mürettebat İçin İaşe ve Yemek Hizmetlerine İlişkin Sözleşme	17.03.2005
C 69	Gemi Aşçılarının Mesleki Ehliyet Diplomalarına İlişkin Sözleşme	17.03.2005
C 73	Gemi adamlarının Sağlık Muayenesine İlişkin Sözleşme	17.03.2005
C 77	Gençlerin Tıbbi Muayenesi (Sanayi) Sözleşmesi	02.11.1984
C 80	Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi	13.07.1949
C 81	İş Teftişi Sözleşmesi	05.03.1951
C 87	Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi	12.07.1993
C 88	İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi	14.07.1950
C 92	Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşme	17.03.2005
C 94	Çalışma Şartları (Kamu Sözleşmeleri) Sözleşmesi	29.03.1961
C 95	Ücretlerin Korunması Sözleşmesi	29.03.1961
C 96	Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi (Revize)	23.01.1952
C 98	Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi	23.01.1952

* 30.10.1998 tarihinde fesholmuştur.

** 23.01.1952 tarihinde fesholmuştur.

Türkiye Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri

C 99	Asgari Ücret Tespit Mekanizması (Tarım) Sözleşmesi	23.06.1970
C 100	Eşit Ücret Sözleşmesi	19.07.1967
C 102	Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi	29.01.1975
C 105	Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi	29.03.1961
C 108	Gemi adamları Ulusal Kimlik Katlarına İlişkin Sözleşme	07.02.2005
C 111	Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi	19.07.1967
C 115	Radyasyondan Korunma Sözleşmesi	15.11.1968
C 116	Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi	02.09.1968
C 118	Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi	25.06.1974
C 119	Makinaların Korunma Tertibatı ile Teçhizi Sözleşmesi	13.11.1967
C 122	İstihdam Politikası Sözleşmesi	13.12.1977
C 123	Asgari Yaş (Yeraltı İşleri) Sözleşmesi	08.12.1992
C 127	Azami Ağırlık Sözleşmesi	13.11.1975
C 133	Mürettebatın Gemide Barındırılmasına İlişkin Sözleşme (İlave Hükümler)	17.03.2005
C 134	İş Kazalarının Önlenmesine (Gemi adamları) İlişkin Sözleşme	17.03.2005
C 135	İşçi Temsilcileri Sözleşmesi	12.07.1993
C 138	Asgari Yaş Sözleşmesi	30.10.1998
C 142	İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi	12.07.1993
C 144	Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi	12.07.1993
C 146	Gemi adamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşme	28.07.2005
C 151	Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi	12.07.1993
C 152	Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşme	17.03.2005
C 153	Karayolları Taşımacılığında Çalışma Saatleri ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Sözleşme	17.03.2005
C 155	İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme	22.04.2005
C 158	Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi	04.01.1995
C 159	Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Sakatlar) Sözleşmesi	26.06.2000
C 161	Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme	22.04.2005
C 164	Gemi adamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımına İlişkin Sözleşme	17.03.2005
C 166	Gemi adamlarının Ülkelerine Geri Gönderilmesine İlişkin Sözleşme	17.03.2005
C 182	En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi	02.08.2001

1. İŞSİZLİK SÖZLEŞMESİ – C 2

ILO Kabul Tarihi: 29 Ekim 1919

Kanun Tarih ve Sayısı: 16.02.1950 / 5543

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 18.02.1950 / 7346

Amerika Birleşik Devletleri Hükümeti tarafından 29 Ekim 1919 da Washington’a davet olunan Milletler Cemiyetinin Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Genel Konferansı,

Washington Toplantısı gündeminin ikinci maddesini teşkil eden “İşsizliği önleme ve onun sonuçlarına bir çare bulma araçlarına müteallik” bazı tekliflerin kabulünü ve

Bu tekliflerin Milletlerarası bir sözleşme şeklinde kaleme alınmasını ve kararlaştırıldıktan sonra, Milletlerarası Çalışma Teşkilatı üyeleri tarafından, 28 Haziran 1919 tarihli Versay ve 10 Eylül 1919 tarihli Sen-Jermen Antlaşmalarının çalışmaya ait kısmı hükümleri gereğince onanmak üzere, aşağıdaki Sözleşme tasarısını kabul eder.

Madde 1

Bu sözleşmeyi onayan her üye, üç ayı geçmemesi gereken, mümkün mertebe kısa fasıllarla, işsizliğe karşı savaşma hususunda alınmış ve alınacak tedbirlere dair her türlü bilgiler dahil, işsizliğe müteallik olarak elde mevcut bütün malumat, istatistik ve saireyi, Milletlerarası Çalışma Bürosuna gönderecektir. Buna imkan bulunduğu her defa, bu malumat, onların taalluk ettiği devreyi takip eden üç ay zarfında gönderilmeleri kabil olacak şekilde toplanılmalıdır.

Madde 2

Bu Sözleşmeyi onayan her üye, merkezi bir makamın kontrolüne tabi bir resmi parasız iş bulma büro sistemi kurulmalıdır. Patron ve işçilerin temsilcilerini de ihtiva eylesmesi gereken komiteler tayin edilecek ve bu büroların işlemesine müteallik her hususta mütalaaları alınacaktır.

Parasız resmi ve özel iş bulma büroları aynı zamanda mevcut olduğu takdirde, bu büroların işlerinin milli bir plan dahilinde koordine edilmesi için tedbirler alınmalıdır. Türlü milli sistemlerin işleme tarzları, ilgili memleketlerle mutabık kalınmak suretiyle, Milletlerarası Çalışma Bürosu tarafından koordine edilecektir.

Madde 3

Bu Sözleşmeyi onamış olup da, işsizliğe karşı bir sigorta sistemi kurmuş bulunan Milletlerarası Çalışma Teşkilatı üyeleri, ilgili üyelerle anlaşmak suretiyle, tespit edilecek şartlar içinde, bu üyelere birinin uyuşu olan işçilerden kendi toprağı içinde çalışanlara, kendi uyuşu işçilerin aldıkları miktara eşit sigorta ödeneğı almak imkanını verecek tedbirler sağılamalıdır.

Madde 4

Bu Sözleşmenin 28 Haziran 1919 tarihli Versay ve 10 Eylül 1919 tarihli Sen-Jermen Antlaşmalarının 13 üncü kısmında derpiş edilen şartlar içinde kesin şekilde onanmalarına müteallik belgeler, Milletler Cemiyeti Genel Sekreterliğine gönderilecek ve onun tarafından tescil edilecektir.

Madde 5

Bu Sözleşmeyi onayan Milletlerarası Çalışma Teşkilatının her üyesi, onu kendi kendisini idare etmeyen sömürgelerine veya hakimiyetlerine tabi, yahut himayeleri altındaki memleketlere, aşağıdaki ihtirazi kayıtlarla uygulamayı taahhüt eder.

- a. Sözleşme hükümleri, mahalli şartlar yüzünden uygulanamaz halde bulunmalıdır.
- b. Sözleşmeyi mahalli şartlara uydurmak için lüzumlu olan değişiklikler bu Sözleşmede yapılabilmelidir.

Her üye kendi kendini tamamen idare etmeyen sömürgeleri veya hakimiyetlerine tabi, yahut himayeleri altındaki memleketler hakkındaki kararını Milletlerarası Çalışma Bürosuna bildirmelidir.

Madde 6

Milletlerarası Çalışma Teşkilatının üç üyesinin onama belgeleri Sekreterlikte tescil edilmesi akabinde, Milletler Cemiyeti Genel Sekreteri keyfiyeti, Milletlerarası Çalışma Teşkilatının bütün üyelerine tebliğ edecektir.

Madde 7

Bu Sözleşme, Milletler Cemiyeti Genel Sekreteri tarafından bu tebliğin yapıldığı tarihte yürürlüğe girecektir. Sözleşme, ancak onama belgelerini Sekreterlikte tescil ettiren üyeleri bağlayacaktır.

Daha sonra; bu Sözleşme, diğer herhangi bir üye hakkında bu üyenin onama belgesi Sekreterlikte tescil edildiği tarihte yürürlüğe girecektir.

Madde 8

Bu Sözleşmeyi onayan her üye, onun hükümlerini en geç, 1 Temmuz 1921 de uygulamayı ve bu hükümlerin fiil alanına geçmesi için gerekli tedbirleri almayı taahhüt eder.

Madde 9

Bu Sözleşmeyi onayan her üye, onun ilk yürürlüğe giriş tarihinden itibaren on yıl geçtikten sonra, Milletler Cemiyeti Genel Sekreterliğine göndereceği ve bu sekreterliğin tescil edeceği bir ihbarname ile feshedilebilir. Fesih, Sekreterlikte tescilinden ancak bir yıl sonra muteber olur.

Madde 10

Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulunun, en az her on yılda bir defa. Bu Sözleşmenin uygulanma durumu hakkında Genel Konferansa bir rapor vermesi ve Sözleşmenin yeniden gözden geçirilmesi veya tadili meselesinin konferans gündemine alınıp alınmaması gerektiği hususunda bir karar alması lazımdır.

Madde 11

Bu Sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinlerinin her ikisi muteber olacaktır.

2. ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ (TARIM) SÖZLEŞMESİ – C 11

ILO Kabul tarihi: 25 Ekim 1921

Kanun Tarih ve Sayısı: 24.10.1960 / 110

Resmî Gazete Yayımlı Tarih ve Sayısı: 28.10.1960 / 10641

Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından vaki davet üzerine 25 Ekim 1921 tarihinde Cenevre’de 3’üncü toplantısını yapan Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Genel Konferansı, toplantı gündeminin 4’üncü maddesine dahil bulunan Tarım İşçilerinin Dernek Kurma ve Birleşme Haklarına mütallik tekliflerin kabulüne ve

Bu tekliflerin Milletlerarası bir sözleşme şeklini almasına karar verdikten sonra,

Milletlerarası Çalışma Teşkilatının üyeleri tarafından, Milletlerarası Çalışma Teşkilatının statüsü hükümleri gereğince onanmak üzere, (Tarımda) dernek kurma hakkına müteallik 1921 Sayılı Sözleşmesi adını taşıyacak olan aşağıdaki sözleşmeyi kabul eder.

Madde 1

Milletlerarası Çalışma Teşkilatının bu Sözleşmeyi onayan her üyesi, tarımda çalışan bilimum şahıslara, sanayi işçilerinde olduğu gibi, dernek kurma ve birleşme haklarını aynen sağlamayı tarım işçileri bakımından bu hakları tahdit edici kanuni veya sair hükümleri ilga etmeyi taahhüt eder.

Madde 2

Bu Sözleşmenin, Milletlerarası Çalışma Teşkilatının statüsünde belirtilen şartlar dahilindeki kesin onama belgeleri Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderilecek ve onun tarafından tescil edilecektir.

Madde 3

- Bu Sözleşme Milletlerarası Çalışma Teşkilatı üyelerinden ikisinin onama belgelerinin Genel Müdür tarafından tescil edildiği tarihte mer’iyete girecektir.
- Sözleşme ancak onama belgeleri Milletlerarası Çalışma Bürosunca, tescil edilmiş üyeleri bağlayacaktır.
- Bundan sonra bu Sözleşme, her bir üye hakkında, kendisinin onama belgesinin Milletlerarası Çalışma Bürosunca tescil edildiği tarihte mer’iyete girecektir.

Madde 4

Milletlerarası Çalışma Teşkilatı üyelerinden ikisinin onam belgelerinin tescili akabinde, Milletlerarası Çalışma Bürosunca Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü keyfiyeti Milletlerarası Çalışma Teşkilatının bütün üyelerine tebliğ edecektir. Teşkilatın diğer üyeleri tarafından daha sonra gönderilecek onama belgelerinin tescil edildiğini de onlara tebliğ edecektir.

Madde 5

Bu Sözleşmeyi onayan her üye 3'üncü madde hükümleri mahfuz kalmak şartıyla, 1 inci madde hükümlerini en geç 1 Ocak 1924 tarihinden itibaren tatbik etmeyi ve bu hükümleri muasır kılmak için gerekli olan tedbirleri almayı taahhüt eder.

Madde 6

Bu Sözleşmeyi onayan Milletlerarası Çalışma Teşkilatının her üyesi Sözleşmeyi müstemlekelelerinde, idaresi ve himayesi altındaki ülkelerde Milletlerarası çalışma Teşkilatının Statüsününün 35'inci maddesine uygun olarak tatbik etmeyi taahhüt eder.

Madde 7

Bu Sözleşmeyi onayan her üye, onu ilk yürürlüğe giriş tarihinden itibaren on yıllık bir devre sonunda; Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne göndereceği ve bu Genel Müdüre tescil edilecek bir ihbarname ile feshedebilir. Fesih, keyfiyetin Milletlerarası Çalışma Bürosu tarafından tescil tarihinden itibaren bir sene sonra muteber olacaktır.

Madde 8

Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu en az on senede bir bu Sözleşmenin tatbikatı hakkında genel konferansa bir rapor sunacak onun yeniden gözden geçirilmesi veya tadili meselesinin konferans gündemine konulması lüzumu hakkında karar verecektir.

Madde 9

Bu Sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı derecede muteberdir.

3. HAFTALIK DİNLENME (SANAYİ) SÖZLEŞMESİ – C 14

ILO Kabul Tarihi: 25 Ekim 1921

Kanun Tarih ve Sayısı: 11 Şubat 1946 / 4865

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 16 Şubat 1946 / 4634

Milletlerarası İş Bürosu idari Meclisi tarafından vaki davet üzerine Cenevre'de 25.10.1921 de 3 üncü toplantısını yapan Milletler Cemiyeti Milletlerarası İş Teşkilatı Genel konferansı, Gündemin 7'nci maddesini teşkil eden, sanayide hafta tatili meselesi hakkında bazı tekliflerin kabulünü ve;

Bu tekliflerin bir Milletlerarası İş Sözleşmesi şeklini almasını kararlaştırdıktan sonra,

Versay Antlaşmasınının 14'üncü kısmında ve diğer barış antlaşmalarının mütenazir kısımlarında mevcut hükümler gereğince, Milletlerarası İş Teşkilatı üyelerinde onanmak üzere, aşağıdaki Sözleşme Projesini kabul etmiştir:

Madde 1

Bu Sözleşmenin uygulanması bakımından;

- Maden ve taş ocakları ile herhangi bir maddeyi topraktan çıkartmak;
- Maddelerin malı, tadili, temizlenmesi, tamiri, süslenmesi, ikmali, satış için hazırlanması ve yıkma işleri, gemi inşası, elektrik ve genel olarak her türlü muharrir kuvvet, istihsal, tahvil ve nakil işleri dahil, maddelerin şekillerinin kısmen ve ya tamamen değiştirilmesi;
- Her nevi bina, demiryolu, tramvay, liman, dok, dalga kıran, kanal, nehirlerde sefer tesisatı, yol, tünel, köprü, su bendi, ana ve adi lağım, kuyu, telefon, telgraf, elektrik tesisatı, havagazi, su tesisatı ve tevzi ve diğer yapı işleri ile bunlara ait tamir, bakım, tadil, yıkma, hazırlama ve temel işleri;
- Dok, rıhtım, iskele ve antrepolarda eşyanın boşaltılıp yüklenmesi, taşınması ve işlenmesi dahil el ile taşıma işleri hariç, insan ve eşyanın kara, demiryolu ile nehirlerde nakli işleri;

Yukarıdaki sayım, sını müesseselerde çalışma müddetinin günde sekiz ve haftada kırk sekiz saat olarak tahdidini istihdaf eden Washington Sözleşmesinde, her Hükümet tarafından kabulü derpiş edilen istisnalar bu Sözleşmeye uygulanmaları kabil olduğu derecede nazara alınmak kayıt ve şartı altında yapılmıştır.

Yukarıdaki sayımdan başka, her üye, lüzum gördüğü taktirde, bir taraftan sanayi ve diğer taraftan tarım ve ticaret arasındaki hududu tayin edebilir.

Madde 2

Resmi veya hususi herhangi bir sını müessesede veya onun müştemilatında çalışan bütün şahıslar, bundan sonraki maddelerde derpiş olunan istisnalar nazara almak şartıyla, her 7 günlük bir devre içinde fasilasız en az 24 saat zarfında istirahatten istifade edeceklerdir.

Bu istirahat, imkan dairesinde bir müessesenin bütün mensuplarına aynı zamanda verilecektir.

İstirahat mümkün meritebe, memleket veya bölge gelenek ve adetlerinde yer alan günlere rastlayacaktır.

Madde 3

Her üye, münhasıran aynı bir aile efradının çalıştığı, sınai müesseselere mensup şahısları 2' nci madde hükmünden istisna edebilir.

Madde 4

Her üye, hal icaplarına uygun türlü iktisadi ve insani mülahazaları bilhassa göz önünde tutmak suretiyle işverenlerle işçilerin yetkili cemiyetleri mevcut olan yerlerde bu cemiyetlerle istişareden sonra, 2' nci madde hükümleri hakkında tam veya kısmi istisnalar (istirahatin kaldırılması veya azaltılması dahil) kabul edebilir.

Bu istişare, yürürlükte olan mevzuatın uygulanması suretiyle kabul edilmiş bulunan istisnalar halinde mecburi olmayacaktır.

Madde 5

Her üye 4' üncü madde gereğince tamamen kaldırılan veya azaltılan dinlenmeleri telafi edici istirahatlerin esasen mahalli anlaşmalar yahut örfü adetlerle derpiş edilmiş bulunması müstesna, diğer hallerde bu şekilde telafi edici dinlenme zamanları tespit eden hükümler koymayı mümkün mertebe sağlayacaktır.

Madde 6

Her üye, bu Sözleşmenin 3 ve 4' üncü maddeleri gereğince kabul edilen istisnaların bir listesini yaparak bunu Milletlerarası İş Bürosuna gönderecektir. Her üye bundan sonra her iki senede bir defa bu listede yapacağı değişiklikleri bildirecektir.

Milletlerarası İş Bürosu bu husus için Milletlerarası Genel İş Konferansına bir rapor verecektir.

Madde 7

Bu sözleşme hükümlerinin uygulanmasını kolaylaştırmak için, her patron, müdür veya vekili aşağıdaki mükellefiyetlere tabi olacaktır.

- Haftalık dinlenme bütün şahıslara toplu bir halde veriliyorsa toplu istirahat gün ve saatlerini, müessesede içinde veya başka munasip bir yerde göze çarpacak afişler asmak suretiyle veyahut Hükümetçe munasip görülecek diğer herhangi bir şekilde bildirmek,
- Haftalık dinlenme bütün şahıslara toplu bir halde veriliyorsa, memleket kanunlarının veyahut yetkili makamlarca yapılan Tüzüğün tarifi dahilinde hazırlanmış bir deftere hususi bir dinlenme rejimine tabi tutulan işçi veya hizmetlileri ve bu rejimi bildirmek.

Madde 8

Bu Sözleşmenin, Versay Antlaşmasının 13' üncü kısmında ve diğer Barış Antlaşmalarının mütenazır tutumlarında derpiş edilen şartlar içinde kati şekilde onandığına ait belge Milletler Cemiyeti Genel Sekreterliğine gönderilecek ve bu onanma Genel Sekreterlikçe tescil edilecektir.

Madde 9

Milletlerarası İş Teşkilatının iki üyesinin onamaları Genel Sekreterlikçe tescil edildiği tarihten itibaren bu Sözleşme yürürlüğe girecektir.

Bu Sözleşme, ancak onamaları Sekreterlikçe tescil edilen üyeleri bağlayacaktır.

Daha sonra, bu Sözleşme, her üye hakkında onaması Sekreterlikçe tescil edildiği tarihten itibaren yürürlüğe girecektir.

Madde 10

Milletlerarası İş Teşkilatı üyelerinden ikisinin onamaları Sekreterlikçe tescil edilmesi akabinde, Milletler Cemiyeti Genel Sekreteri keyfiyeti Milletlerarası İş Teşkilatının bütün üyeleri tarafından kendisine sonradan tebliğ edilecek onamaları da keza bütün üyelere bildirecektir.

Madde 11

Bu Sözleşmeyi onayan her üye onun 1, 2, 3, 4, 5, 6 ve 7'nci maddeleri hükümlerini en geç 1.1.1924'e kadar uygulamayı ve bu hükümlerin fiil alanına geçmesi için gerekli tedbirleri almayı taahhüt eder.

Madde 12

Bu Sözleşmeyi onayan her üye, onu Versay Antlaşmasının 421'inci maddesi ve diğer Barış Antlaşmalarının mütenazır maddeleri hükümleri gereğince, bütün müstemleke, müstamare ve himayesi altındaki memleketlerde uygulamayı taahhüt eder.

Madde 13

Bu Sözleşmeyi onayan her üye, onu, yürürlüğe girmeye başladığı tarihten 10 sene geçtikten sonra Milletler Cemiyeti Genel Sekreterliğine yapacağı ve bu Sekreterliğin tescil edeceği bir ihbarname ile feshedebilir. Fesih, Sekreterlikçe tescili tarihinden bir sene sonra muteber olur.

Madde 14

Milletlerarası İş Bürosu İdare Meclisi, en az her on senede bir defa bu Sözleşmenin uygulanma durumu hakkında Genel Konferansa bir rapor vermekle ve Konferans gündemi içine, sözleşmenin yeniden gözden geçirilmesi veya tadili meselesinin konulup konulmaması gerektiği hususunda bir karar almakla ödevlidir.

Madde 15

Bu Sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinlerinin her ikisi de muteber

4. ASGARİ YAŞ (TRİMCİLER VE ATEŞÇİLER) SÖZLEŞMESİ – C 15

ILO Kabul Tarihi: 29 Ekim 1921

Kanun Tarih ve Sayısı: 25 Mayıs 1959 / 7292

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 2 Haziran 1959 / 10220

Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından vaki davet üzerine, 25 Ekim 1921 tarihinde Cenevre’de yapılan, Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Genel Konferansının 3 üncü toplantısında Toplantı gündeminin 8’inci maddesini teşkil eden 18 yaşından aşağı bilimüm şahısların Trimci ve Ateşçi sıfatıyla gemilerde işe alınmalarının men’ine dair muhtelif tekliflerine kabulüne, Bu tekliflerin Milletlerarası bir Sözleşme şeklinde kaleme alınmasına, Karar verildikten sonra, Milletlerarası Çalışma Teşkilatı statüsü hükümlerine uygun olarak, Milletlerarası Çalışma Teşkilatı üyelerince tasdik edilmek üzere, Trimci ve Ateşçilerin asgari yaş haddine dair 1921 tarihli Sözleşme adını alacak olan aşağıdaki Sözleşme kabul edilmiştir:

Madde 1

İşbu Sözleşmenin tatbikatı bakımından "Gemi" tabiri, harp gemileri müstesna, denize sefer yapan büyük, küçük, ne olursa olsun, hususi mülkiyete veya amme mülkiyetine ait bilimüm gemileri ifade eder.

Madde 2

18 yaşından aşağı kimseler, trimci veya ateşçi sıfatıyla, gemilerde çalıştırılmaz.

Madde 3

İkinci madde hükümleri:

- Amme makamlarınca tasvip edilmek ve onların murakabesi altında bulunmak şartıyla, mektep gemilerinde genç yaştaki kimseler tarafından görülen işlerde;
- Esas kuvvei muharrekesi buhar kuvveti olmayan gemilerdeki işlerde;
- Japonya veya Hindistan’da en ziyade temsil kabiliyetini haiz işçi ve işveren teşekkülleri ile istişare edilerek hazırlanacak nizamnamelerdeki kayıtlar mahfuz kalmak şartıyla, münhasıran bu memleketlerin sahillerinde sefer yapan gemilerde çalıştırılacak olan ve bedeni kabiliyetlerinin müsait olduğu tıbbi bir muayene neticesinde kabul edilmiş bulunan en az 16 yaşındaki kimselerin yaptığı işlerde, tatbik edilmeyecektir.

Madde 4

Bir limanda bir trimci veya ateşçi almak mecburiyeti hasıl olduğu takdirde, eğer oradaki bu sınıf işçiler arasında en az on sekiz yaşında işçi bulunması mümkün olmazsa on sekiz yaşından küçük fakat on altı yaşından büyük genç işçiler bu işlere alınabilirler. Böyle bir hal vukuunda, hizmetine ihtiyaç duyulan bir trimci veya ateşçinin yerine bu gençlerden iki kişinin işe alınması zaruridir.

Madde 5

Bu Sözleşme hükümlerinin tatbikatının kontrolünü imkanı temin sadedinde, her kaptan veya işveren, gemide çalışan ve yaşları on sekizden küçük olan bu nevi şahısları doğum tarihleri ile birlikte gösteren bir kayıt defteri veya mürettebat listesi tutmakla mükelleftir.

Madde 6

Gemi mürettebatını iş mukaveleleri işbu Sözleşme hükümlerinin bir hülâsasını ihtiva edecektir.

Madde 7

İş bu Sözleşmenin Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Statüsüyle vaaz edilmiş şartlar dahilinde, resmen tasdik edildiğini mübeyyin belgeler, Milletlerarası Çalışma Bürosu Umum Müdürüne gönderilecek ve tasdik keyfiyeti umum Müdür tarafından tescil olunacaktır.

Madde 8

- Bu Sözleşme, Milletlerarası Çalışma Teşkilatı üyelerinden ikisinin tasdiki ve tasdikini Umum Müdür tarafından tescili ile mer'î yete girecektir.
- Bu Sözleşme ancak Milletlerarası Çalışma Bürosunca tasdikleri tescil edilmiş üyeleri bağlar.
- Bundan sonra Sözleşme, tasdik keyfiyetini Milletlerarası Çalışma Bürosuna tescil ettiren her üye hakkında tescilinin yapıldığı tarihte mer'iyete girecektir.

Madde 9

İşbu Sözleşmenin Milletlerarası Çalışma Teşkilatı üyelerinden ikisi tarafından tasdik edilmesi ve tasdikini Milletlerarası Çalışma Bürosunca tescili akabinde Milletlerarası Çalışma Bürosu Umum Müdürü durumu Milletlerarası Çalışma Teşkilatının bütün üyelerine tebliğ edecektir. Milletlerarası Çalışma Teşkilatının diğer üyeleri tarafından daha sonra bildirilmiş olan tasdiklere ait tesciller için de aynı şekilde tebligat yapılacaktır.

Madde 10

Sözleşmeyi tasdik eden her üye 8'inci madde hükmü mahfuz kalmak şartıyla 1,2,3,4,5 ve 6'ncı maddelerde yazılı hükümleri, en geç 10 Ocak 1924 tarihinden itibaren tatbik etmeyi ve bu hükümlerin tatbiki hususunda gerekli tedbirleri almayı taahhüt eder.

Madde 11

İş bu Sözleşmeyi tasdik eden her üye, Sözleşme hükümlerini müstemlekelerde, İdaresi veya hi-mayesi altındaki ülkelerde Milletlerarası Çalışma Teşkilatı statüsünün 35 inci maddesi gereğince tatbik etmeyi taahhüt eder.

Madde 12

Bu Sözleşmeyi tasdik eden her üye, onu, ilk yürürlüğe giriş tarihinden itibaren on yıllık bir devre sonunda, Milletlerarası Çalışma Bürosu Umum Müdürüne göndereceği ve müdürün tescil edeceği bir

ihbarname ile feshedebilir. Fesih, tescilin Milletlerarası Çalışma Bürosu tarafından ifasından bir sene sonra muteber olacaktır.

Madde 13

Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu, en az 10 senede bir işbu Sözleşmenin tatbikatı hakkında genel konferansa bir rapor arz edecek ve icap ettiği takdirde konferansın gündemine bu Sözleşmenin yeniden gözden geçirilmesi ve ya tadili ile ilgili meseleleri ithal edecektir.

Madde 14

İşbu Sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı derecede muteberdir.

5. ASGARİ ÜCRET BELİRLEME YÖNTEMİ SÖZLEŞMESİ – C 26

ILO Kabul Tarihi: 30 Mayıs 1928

Kanun Tarih ve Sayısı: 25 Haziran 1973 / 1769

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 3 Temmuz 1973 / 14583

Bakanlar Kurulu Kararı Tarihi ve Sayısı: 1 Temmuz 1974 / 7- 8585

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 2 Eylül 1974 / 14994

Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Yönetim Kurulu tarafından Cenevre'ye davet edilerek orada 30 Mayıs 1928 tarihinde on birinci toplantısını yapan Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Genel konferansı,

Toplantı gündeminin birinci maddesini teşkil eden asgari ücret tespit usulleri ihdasına dair muhtelif tekliflerin kabulünü ve, bu tekliflerin bir Milletlerarası Sözleşme şeklini almasını kararlaştırdıktan sonra:

Bin dokuz yüz yirmi sekiz yılı Haziran ayının işbu on altıncı günü, Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Statüsü hükümlerine uygun olarak, Milletlerarası Çalışma Teşkilatı üyelerince onaylanmak üzere, asgari ücret tespit usulleri ihdasına dair 1928 tarihli Sözleşme şeklinde adlandırılacak olan aşağıdaki Sözleşmeyi kabul eder.

Madde 1

- Milletlerarası Çalışma Teşkilatının bu Sözleşmeyi onaylayan her üye devleti, toplu sözleşme yoluyla veya başka bir yolla etkili bir ücret tespiti usulünün bulunmadığı veya o ücretlerin istisnai şekilde düşük olduğu işlerde veya işlerin bölümlerinde (özellikle evde yapılan işlerde) asgari ücret tespitine imkan veren usulleri ihdas veya muhafazayı taahhüt eder.
- Bu Sözleşme uyarınca “İşler” deyimini imalat ve ticaret işlerini kapsar.

Madde 2

Bu Sözleşmeyi onaylayan bir üye belirli bir iş veya işin bölümü için, varsa söz konusu iş veya işin bölümüyle ilgili işveren ve işçi teşekküllerine danıştıktan sonra 1 inci maddede öngörülen asgari ücretlerin tespit usullerinin hangi işlere veya işlerin bölümlerine ve özellikle evde yapılan işlerin veya bölümlerinin hangilerine uygulanacağına karar vermekte serbesttir.

Madde 3

- Sözleşmeyi onaylayan her üye, asgari ücretlerin tespit usullerini ve bunların uygulama şekillerini tayinde serbesttir.
- Ancak:
 - a. Bir işe ve ya işin belirli bir bölümüne asgari ücret tespit usullerinin uygulanmasından önce, ilgili işveren ve işçi temsilcilerine, varsa onlara ait teşekküllerin temsilcileri de dahil olmak üzere, yetkili makam tarafından meslekleri veya görevleri itibari ile kendilerine başvurulması uygun görülen vasıfta bütün kimselere danışılacaktır.
 - b. İlgili işveren ve işçiler milli mevzuatın tayin edeceği şekilde ve ölçüde fakat herhalde eşit sayıda ve şartlarla asgari ücret tespit usullerinin uygulanmasına katılacaklardır.

- c. Tespit edilen asgari ücretlere, ilgili işveren ve işçiler uymak zorunda olacak, gerek ferdi anlaşmayla gerekse, yetkili makamın genel veya özel izni hariç, toplu sözleşmeyle, bir indirme yapamayacaklardır.

Madde 4

- Sözleşmeyi onaylayan her üye, bir yandan ilgili işveren ve işçilerin yürürlükteki asgari ücretlerden haberdar olması ve öte yandan fiilen ödenen ücretlerin uygulanacak asgari miktarların altına düşmemesi için, bir kontrol ve müeyyide sistemi ihdas etmek suretiyle gerekli tedbirleri alacaktır.
- Her işçi, uygulanması gereken asgari ücret miktarlarının altında bir ücret ödenmesi halinde milli mevzuatla tespit edilecek bir süre içerisinde, mahkeme veya diğer kanuni bir yolla kendisine borçlu kalınan meblağı talep hakkına sahip olacaktır.

Madde 5

Sözleşmeyi onaylayan her üye, her yıl Milletlerarası Çalışma Bürosuna, asgari ücret tespit usullerinin uygulandığı işlerin veya işlerin bölümlerinin bir listesini ihtiva eden ve bu usullerin uygulama şekil ve sonuçlarını gösterir genel bir rapor verecektir. Bu rapor, asgari ücret tespit usul ve şekillerine tabi işçilerin yaklaşık olarak adedini, tespit edilen asgari ücretin miktarlarını ve icabında asgari ücretle ilgili en önemli tedbirleri kısaca belirtecektir.

Madde 6

Bu Sözleşmenin Milletlerarası Çalışma Teşkilatı statüsünde öngörülen şartlar içinde resmen onaylandığına dair belgeler Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderilecek ve onun tarafından tescil edilecektir.

Madde 7

- Bu Sözleşme ancak onaylama belgeleri Milletlerarası Çalışma Bürosu tarafından tescil edilmiş olan Milletlerarası Çalışma Teşkilatı üyelerini bağlayacaktır.
- Bu Sözleşme, iki üyenin onaylama belgesi Genel Müdür tarafından tescil edildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.
- Daha sonra bu sözleşme, onu onaylayan her üye için onaylama belgesi tescil edildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.

Madde 8

Milletlerarası Çalışma Teşkilatının iki üyesinin onaylama belgeleri Milletlerarası Çalışma Bürosunda tescil edilmesini müteakip, Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, keyfiyeti Milletlerarası Çalışma Teşkilatının bütün üyelerine tebliğ edecektir. Genel Müdür Teşkilatının bütün diğer üyeleri tarafından daha sonra bildirilmiş olan onaylamalara ait tesciller için de aynı şekilde tebligat yapacaktır.

Madde 9

- Bu Sözleşmeyi onaylayan her üye, onu ilk yürürlüğe giriş tarihinden itibaren on yıllık bir devre geçtikten sonra, Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne göndereceği ve onun tescil

edeceği bir ihbarname ile feshedebilir. Fesih, Milletlerarası Çalışma Bürosunda tescilden ancak bir yıl sonra muteber olur.

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

Madde 10

Gerekli gördüğü her defasında, Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu bu Sözleşmenin uygulanması hakkındaki bir raporu Genel konferansa sunacak ve onun tamamen veya kısmen değiştirilmesi keyfiyetinin konferans gündemine konulması lazım gelip gelmediği hakkında karar verecektir.

Madde 11

Bu Sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı şekilde muteberdir.

6. ZORLA ÇALIŞTIRMA SÖZLEŞMESİ – C 29

ILO Kabul Tarihi: 6 Haziran 1930

Kanun Tarih ve Sayısı: 23 Ocak 1998 / 4333

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

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

Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı: 23 Haziran 1998 / 23381

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

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

Bu tekliflerin Uluslararası bir Sözleşme şekline almasına karar verdikten sonra,

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

Madde 1

- Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bu Sözleşmeyi onaylayan her üyesi mümkün olduğu kadar kısa bir sürede her ne şekil altında olursa olsun cebri veya mecburi çalıştırmanın kaldırılmasını taahhüt eder.
- Cebri veya mecburi çalıştırmanın tamamen kaldırılması amacıyla, cebri veya mecburi çalıştırmaya, geçici bir müddet için, sadece kamu yararı ve istisnai önlem olarak aşağıdaki maddelerde belirtilen şartlarda ve garantilerle başvurulabilir.
- Bu Sözleşmenin yürürlüğe girmesinden itibaren beş senelik bir sürenin sonunda ve Uluslararası Çalışma Örgütü Yönetim kurulunun aşağıdaki 31'inci maddede öngörülen raporunu hazırlaması sırasında Uluslararası Çalışma Örgütü her ne şekil altında olursa olsun yeni bir geçiş süresi tanınmaksızın cebri veya mecburi çalıştırmanın kaldırılması ihtimalini tetkik edecek ve Konferans gündemine bu konunun alınıp alınmaması hususuna karar verecektir.

Madde 2

- Bu Sözleşmenin amaçları için, “Cebri veya Mecburi Çalıştırma” ifadesi herhangi bir kişinin ceza tehdidi altında ve bu kişinin tam isteği olmadan mecbur edildiği tüm iş veya hizmetleri ifade eder.
- Ancak “Cebri veya Mecburi Çalıştırma” ifadesi bu Sözleşme bağlamında aşağıdakileri kapsamaz:
 - a. Mecburi askerlik hizmeti hakkındaki kanunlar gereğince mecbur tutulan ve sadece askeri bir mahiyet taşıyan işlere hasredilen bir çalışma veya hizmet;
 - b. Bizzat kendi kendini yöneten bir memleketin vatandaşlarının olağan kamu hizmeti yükümlülüklerinin bir parçasını teşkil eden bir iş veya hizmet,
 - c. Çalışma veya hizmetin bir kamu makamının nezaret ve kontrolü altında icra edilmesi ve söz konusu ferdin özel kişilerin, şirketlerin veya özel-tüzel kişilerin hizmetine bırakılmaması veya verilmemesi şartıyla, bir mahkemenin verdiği mahkumiyet kararının sonucu olarak yapmaya mecbur edildiği bir iş veya hizmet;

- d. Olağanüstü hallerde, yani harp, felaketler veya yangın, su baskını, açlık, yer sarsıntıları, salgın hastalıklar ve şiddetli hayvan salgınları, hayvanların ve mahsule zarar veren böcek veya parazitlerin hastalık yaymaları durumunda ve genel olarak halkın bütünü veya bir kısmının normal yaşama şartlarını veya hayatını tehlikeye koyan tehlikeli veya zarar verici her türlü şartlarda yapılması mecburi bir iş veya hizmet;
- e. Küçük çaplı toplumsal hizmetler, yani toplum fertleri tarafından doğrudan doğruya toplum menfaatine yapılan işler, bizzat toplumun fertleri veya doğrudan doğruya temsilcilerinin bu çalışmaların gerekli olduğunu beyan etmeleri hakkının tanınması şartıyla toplum üyelerine düşen olağan kamu hizmeti mükellefiyetleri olarak mütalaa edilecektir.

Madde 3

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

Madde 4

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

Madde 5

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

Madde 6

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

Madde 7

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

Madde 8

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

Madde 9

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

- a. Verilecek hizmetin onu icra etmesi talep edilen toplum için önemli ve doğrudan doğruya toplum menfaatine olduğuna,
- b. Bu hizmet veya işin hali hazır veya yakın gelecek zarurete haiz olduğuna;
- c. İlgili ülkede benzeri iş veya hizmetler için geçerli olanlardan düşük olmayan ücret ve çalışma şartları önerilmesine rağmen bu hizmetin yerine getirilmesi veya işin yapılması için gönüllü iş gücü temini mümkün olmadığına ve
- d. İş veya hizmetin, mevcut işgücü ve onun söz konusu işi yapma kabiliyeti göz önüne alınarak, söz konusu halka çok ağır bir yük teşkil etmediğine kani olduğu takdirde ancak bu çalışma şekline müsaade etmelidir.

Madde 10

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

Madde 11

- Sadece 18'den yukarı ve 45'den aşağı yaşlarda bulunan sağlam yetişkin erkekler cebri veya mecburi çalıştırmaya tabi olabilirler. Bu sözleşmenin 10'uncu maddesinde öngörülen iş türleri hariç, aşağıdaki tedbirler ve şartlar dikkate alınmalıdır.
 - a. Mümkün olan her halükarda, konulan işi yapacak ilgililerin bulaşıcı bir hastalığının olmadığını, bedeni kabiliyetlerinin yapılacak iş ve icra edileceği şartlara uygunluğunun idarece tayin edilen bir doktor tarafından önceden tespit edilmesi.
 - b. Öğretmenler öğrenciler ve genel olarak idari personelin muaf tutulması;
 - c. Her toplumda aileyi ve sosyal yaşam için zorunlu yetişkin ve sağlam erkek miktarının bırakılması
 - d. Karı-koca ve aile bağlarına saygı gösterilmesi,

Yukarıdaki paragrafın (c) alt paragrafının uygulamasında, bu Sözleşmenin 23'üncü maddesinde öngörülen düzenlemeler, belirli sayıda nüfustan bir seferde alınabilecek daimi nüfusun erkek ve sağlam fert nispetini tespit eder, ancak bu nispet hiç bir şekilde bu nüfusun %25 ini geçemez. Bu nispeti tespit ederken yetkili makamlar nüfus yoğunluğunu bu nüfusun sosyal ve fiziki kalkınmışlığını, mahallinde ve kendi hesaplarına ilgililer tarafından icra edilecek işlerin durumunu ve yılın hangi devresinde olacağını dikkate almalıdırlar ve genel olarak ilgili toplumun normal yaşamının iktisadi ve sosyal ihtiyaçlarına saygı göstermelidirler.

Madde 12

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

Madde 13

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

Madde 14

- Bu Sözleşme'nin 10'uncu maddesinde öngörülen cebri veya mecburi çalıştırma haricinde, ne şekilde olursa olsun, cebri veya mecburi çalıştırmanın ücreti nakit olarak ödenmeli ve bu ücret aynı tür işler için işçilerin istihdam edildikleri bölgede yürürlükte olanlardan ve ne de işçilerin işe alındıkları bölgede yürürlükte olanlardan daha aşağı olmamalıdır.
- İdari vecibelerinin icrasında şefler tarafından konulan çalıştırılma halinde mümkün olan en kısa sürede, ücretlerin ödenmesinin önceki paragrafta öngörülen şartlarda yerine getirilmesi uygulamasına geçilecektir.
- Ücretler, kabile şefine veya başka herhangi bir makama değil, her işçiye ferdan ödenmelidir.

- İşyerine gidiş ve gelişler için geçen yolculuk günleri ücretlerin ödenmesinde iş günü olarak kabul edilmelidir.
- Bu madde, işçiye verilen ücretten işçinin mutlak günlük yiyeceğinin karşılığı kesilecektir şeklinde anlaşılmalıdır; ama ücretlerden mükellefiyetlerinin yerine getirilmesi, işlerinin özel şartları dolayısıyla işlerine devam etmelerini sağlamak için işçilere verilen özel yemek, elbise ve lojman ve ne de alet temini gayesiyle hiç bir kesinti yapılmaz.

Madde 15

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

Madde 16

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

Madde 17

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

- İşçilerin sağlığının korunması ve onlara gerekli her türlü tıbbi bakımın deruhte edilmesi ve özellikle:
 - a. Bu işçilerin işe başlamadan evvel ve çalışma süresince belirli aralıklarla doktor tetkikinden geçirilmesi;
 - b. Bütün ihtiyaçları karşılamak için gerekli materyal, hastaneler, hasta bakıcılar, dispanserler ve yeterli sağlık personelinin var olması ve
 - c. İşyerlerindeki sıhhi şartların, işçilerin su, yiyecek, içecek maddelerinin temin edilmesi ve işyerinin mutfak materyali ile teçhizinin iyi bir şekilde sağlanması ve gerektiğinde de lojman ve kıyafet yardımının tatminkâr durumda olması;

İşçinin isteği veya rızası üzerine, emin bir usulle işçinin ücretinin bir kısmının işçi ailesinin geçiminin sağlanması için uygun tedbirler alınmalıdır;

İşçilerin çalışma mahalline gidiş gelişleri yol masrafları ve sorumluluğu idarece sağlanmalıdır ve idare mevcut bütün nakliyat vasıtalarından mümkün olduğu kadar geniş ölçüde faydalanarak bu yolculukları kolaylaştırmalıdır.

Belirli bir süre iş göremezliğe sebebiyet veren iş kazası veya hastalık halinde işçinin kendi memleketine dönmesiyle ilgili masrafları idare tarafından karşılanmalıdır.

Cebri veya mecburi çalışma süresinin hitamında, gönüllü işçi olarak kalmak isteyen her işçiye iki senelik bir müddet zarfında bedava memleketine dönme hakkını kaybetmeden bu isteğini yerine getirmesine izin verilir.

Madde 18

- Hamal veya kayıkçıların işi gibi, şahısların veya malların taşınması için baş vurulan cebri veya mecburi çalışma mümkün olduğu kadar kısa bir sürede kaldırılmalıdır. Yetkili makamlar bu sırada, özellikle şu hususları tespit eden yönetmelikleri yayımlamalıdır:
 - a. Bu çalıştırmanın sadece idare memurlarının görevleri sırasındaki yer değiştirmeleri veya hükümet kurumlarının nakli veya mutlaka acil bir zorunluluk halinde diğer şahısların ve memurların nakli için kullanılması mükellefiyeti,
 - b. Bu işte kullanılacak işçilerin bu işte bedenen uygun olduğu, mümkün olan yerlerde önceden bir doktor muayenesiyle belgelendirme mükellefiyeti; Böyle bir muayenenin mümkün olmadığı hallerde bu işgücünü istihdam eden şahsın, istihdam edilen işçilerin istenilen bedeni kabiliyete haiz oldukları ve bulaşıcı bir hastalıktan mustarip olmadıklarından emin olma mükellefiyeti;
 - c. İşçiler tarafından taşınacak azami yük;
 - d. Bu işçilerin oturdukları mahalden götürülecekleri azami mesafe;
 - e. Dönüş yolculuk günleri de dahil olmak üzere, bu işçilerin mecbur tutuldukları aylık veya başka bir müddet için görevlendirilebilecekleri azami gün sayısı;
 - f. Cebri veya mecburi çalıştırmanın bu şeklini talep etme hakkına sahip kimseler ve onların cebri çalıştırmaya ne ölçüde müracaat etme haklarının olduğu.

Önceki paragrafın (c), (d) ve (e) harfleri altında bahis konusu olan üst sınırları tespit ederken yetkili makamlar, dikkate alınacak muhtelif faktörleri, özellikle işçilerin toplandığı nüfusun bedensel kabiliyetini, kat edilecek yolun mahiyetini ve iklim şartlarını dikkate almalıdır.

Yetkili makam ayrıca bu taşıyıcı işçilerin normal günlük seyahatlerinin ortalama 8 saatlik bir iş gününe tekabül eden bir mesafeden daha fazla olmamasını teminen gerekli düzenlemeleri yapacaktır. Bu düzenlemelerle esas olarak sadece taşınacak ağırlık ve kat edilecek mesafe değil, aynı zamanda yolun mahiyeti, mevsim ve diğer tüm unsurlar ve günlük normal seyahatleri aşan seyahatlerde bunlar için normal saat ücretinden yüksek ücret ödeneceği anlaşılmalıdır.

Madde 19

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

Madde 20

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

Madde 21

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

Madde 22

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

Madde 23

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

Madde 24

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

Madde 25

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

Madde 26

- Bu Sözleşmeyi onaylayan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün her üyesi, bu Sözleşmeyi egemenlik, yargı yetkisi, himaye, hükmetme, vesayet veya otoritesi altında olan topraklarda, iç hukukuna ait konulardaki yükümlülüklerini de yerine getirme hakkına sahip olarak, uygulamayı taahhüt eder. Bununla beraber eğer bu üye Uluslararası Çalışma Teşkilatı Anayasası'nın 35inci maddesinin

hükümlerinden yararlanmak isterse; onaylamasına aşağıdaki bölgeleri tanıtan bir beyanı eklemek zorunda kalacaktır.

- İşbu Sözleşme hükümlerini herhangi bir değişiklik olmadan uygulamayı planladığı yerler;
- İşbu Sözleşme hükümlerini değişikliklerle uygulamayı planladığı yerler, bu durumda bu değişiklikler de beyana eklenecektir;
- Hakkında kararı saklı tuttuğu yerler.

Yukarıda mezkur beyan onay işleminin ayrılmaz bir parçası olacak ve aynı geçerliliğe haiz olacaktır. Böyle bir beyanı kaleme alan her üye yapacağı yeni bir beyan ile bu maddenin (2) ve (3) üncü alt paragrafları gereğince, ilk beyanındaki çekinceleri tamamen veya kısmen iptal etme hakkına sahip olacaktır.

Madde 27

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

Madde 28

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

Madde 29

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

Madde 30

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

Madde 31

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

Madde 32

- Konferansın bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde:
 - a. Tadil edici yeni Sözleşme'nin bir üye tarafından onanması keyfiyeti, yukarıdaki üçüncü madde nazara alınmaksızın ve tadil edici yeni Sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartıyla, bu Sözleşme'nin derhal ve kendiliğinden feshini gerektirecektir.
 - b. Tadil edici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren bu Sözleşme üyelerin onaylanmasına artık açık bulundurulmayacaktır.

Bu Sözleşme, onu onayıp da tadil edici Sözleşmeyi onaylamamış bulunan üyeler için, herhalde şimdiki şekil ve içeriğiyle geçerli olmakta devam edecektir.

Madde 33

Bu Sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı derecede geçerlidir.

7. ÜCRETLİ İŞ BULMA BÜROLARI SÖZLEŞMESİ – C 34

Aynı konudaki 96 sayılı sözleşmenin onaylanması sonucu yürürlükten kalkmıştır

ILO Kabul Tarihi: 8 Haziran 1933

Kanun Tarih ve Sayısı: 11 Şubat 1946 / 4866

Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı: 16 Şubat 1946 / 6234

Milletlerarası İş Bürosu idare Meclisi tarafından vaki davet üzerine, Cenevre’de 8 Haziran 1933 de on yedinci toplantısını yapan Milletler Cemiyeti Milletlerarası İş Teşkilatı Genel Konferansı;

Gündemin birinci maddesini teşkil eden, ücretli iş bulma meselesi hakkında, bazı tekliflerin kabulünü ve

Bu tekliflerin bir Milletlerarası Sözleşme şeklini almasını kararlaştırdıktan sonra;

Versay Antlaşmasının 13’üncü kısmında ve diğer Barış Antlaşmalarının mütenazir kısımlarında mevcut hükümler gereğince Milletlerarası İş Teşkilatı üyelerince onanmak üzere, aşağıdaki Sözleşme Projesini kabul eder;

Madde 1

- Bu Sözleşme bakımından “Ücretli İş bulma Büroları” tabiri şu manayı ifade eder:
 - a. Kazanç gayesi takip eden İş bulma Büroları, yani doğrudan doğruya veya dolayısıyla taraflardan herhangi birinden maddi bir menfaat temini hedefiyle, bir işçiye iş veya hizmet verene işçi bulmak hususunda tavassut eyleyen her şahıs, şirket, müessese, acente veya diğer bir teşekkül; bu tarif, münhasıran veya esas itibarıyla işsizlik mevzuu işverenlerle işçiler arasında tavassuttan ibaret olanlar hariç, gazetelere ve diğer yayın vasıtalarına şamil değildir.
 - b. Kazanç gayesi takip etmeyen İş bulma Büroları, yani maddi bir menfaat gütmemekle beraber, işverenden veya işçiden, servisleri için duhuliyeye, aidat veya başka herhangi bir nam altında para alan şirket, müessese, acente veya diğer teşekküllerin iş bulma servisleri.

Bu Sözleşme gemi adamları hakkında uygulanmaz.

Madde 2

- (Birinci maddenin 1. a) fıkrasında yazılı, kazanç gayesiyle çalışan Ücretli İş bulma Büroları, bu Sözleşme’nin her üye için yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren 3 sene zarfında kapatılacaklardır.
- Bu kapatmadan evvelki mühlet zarfında;
 - a. Yeniden kazanç gayesiyle çalışan Ücretli İş bulma Bürosu açılmayacaktır.
 - b. Kazanç gayesiyle çalışan Ücretli İş bulma Büroları, yetkili makamın kontrolü altında konulacak ve bu makamca onanmış bir tarifede yazılı ücret ve masraflardan başka para almayacaklardır.

Madde 3

- Bu Sözleşmenin 2’nci maddesinin 1’inci fıkrasından inhirafa, ancak ilgili patron ve işçi temsilcilerinin fikri alındıktan sonra ve istisnai şekillerde olmak üzere yetkili makamca müsaade edilebilir.
- Bu madde gereğince müsaade edilen inhiraf, ancak milli kanunlarla sarih şekilde tespit edilip iş bulma keyfiyetinin hususi şartlar içinde ve inhirafı haklı gösterecek surette cereyan ettiği sanat ve mesleklerle mensup işçi zümrelerine iş bulmakla işsizlik eden bürolar hakkında uygulanacaktır.
- 2’nci maddede yazılı 3 aylık mühlet bittikten sonra, bu maddeye istinaden, yeni Ücretli İş bulma Büroları açılmasına müsaade edilemez.

- Bu madde gereğince, kendilerine inhiraf müsaadesi verilen her Ücretli İş bulma Bürosu:
 - a. Yetkili makamın kontrolü altına konulacaktır.
 - b. Yetkili makamın tensibi ile azami on yıl zarfında, her sene yenilecek bir yıllık ruhsatname almaya mecbur olacaktır.
 - c. Ancak, yetkili makamca onanmış bir tarifede yazılı ücret ve masrafları alabilecektir.
 - d. Ancak ruhsatnamesinde müsaade edilmiş olmak ve ilgili memleketler arasında mevcut bir anlaşmayı uygulamak şartıyla yabancı memleketlere veya memleketlerden işçi tedarik edebilecektir.

Madde 4

(1'inci maddenin 1/b) fıkrasında yazılı kazanç gayesi takip etmeyen İş bulma Büroları;

- a. Yetkili makamdaki izin almak mecburiyetinde olacak ve onun kontrolü altında bulunacaklardır.
- b. Yapılan masraflar iyice nazara alınmak suretiyle yetkili makamca tesbit edilecek bir tarifeden daha yüksek para alamayacaktır.
- c. Ancak yetkili makamca müsaade edilmek ve ilgili memleketler arasında mevcut bir anlaşmayı uygulamak şartıyla yabancı memleketlere veya memleketlerden işçi tedarik edebilecektir.

Madde 5

Gerek bu Sözleşme'nin 1'inci maddesinde yazılı Ücretli İş bulma Büroları, gerek parasız da olsa, iş bulmayı mutad meşgale ittihih etmiş olan her şahıs, şirket, müessese, acente veyahut teşekkül, yetkili makama bir beyanname vermeye ve bunda ücretli mi, ücretsiz mi çalıştıklarını bildirmeye mecburdurlar.

Madde 6

Gerek bundan evvelki maddelere, gerek onların yerine getirilmesine ait diğer hükümlere muhalif hareketlere karşı, milli kanunlar, bu Sözleşmede derpiş edilen ruhsatname veya müsaadelerin geri alınmasını da ihtiva eden cezaları tayin edeceklerdir.

Madde 7

Versay Antlaşması'nın 408'inci ve diğer Barış Antlaşmalarının mütenazır maddelerinde derpiş edilen yıllık raporlar, 3'üncü madde gereğince müsaade edilen inhirafı hakkında gereken malumatı havi olacaklardır.

Madde 8

Bu Sözleşme'nin, Versay Antlaşması'nın 13'üncü kısmında ve diğer Barış Antlaşmalarının mütenazır kısımlarında derpiş edilen şartlar içinde kat'i şekilde onandıma ait belge Milletler Cemiyeti Genel Sekreterliğine gönderilecek ve bu onanma Genel Sekreterlikçe tescil edilecektir.

Madde 9

Bu Sözleşme, ancak onamaları Sekreterlikte tescil edilmiş olan üyeleri bağlayacaktır. Sözleşme, iki üyenin onamaları Genel Sekreterlerde tescil edildikleri tarihten 12 ay sonra yürürlüğe girecektir.

Bundan sonra bu Sözleşme her üye için, onaması tescil edilmesinden 12 ay sonra yürürlüğe girecektir.

Madde 10

Milletlerarası İş Teşkilatı üyelerden ikisinin onamaları Sekreterlikte tescil edilmesi akabinde, Milletler Cemiyeti Genel Sekreteri keyfiyeti Milletlerarası İş Teşkilatının bütün üyelerine bildirecektir. Sekreter, Teşkilatın başka üyeleri tarafından kendisine sonradan tebliğ edilecek onamaları da keza bütün üyelere bildirecektir.

Madde 11

Bu Sözleşmeyi onayan her üye, onu, yürürlüğe girmeye başladığı tarihten on sene geçtikten sonra, Milletler Cemiyeti Genel Sekreterliğine yapacağı ve bu Sekreterliğin tescil edeceği bir ihbarname ile feshedebilir.

Fesih, Sekreterlikte tescili tarihinden bir sene sonra muteber olur.

Bu Sözleşmeyi onamış olup ta onu, bundan evvelki fıkrada yazılı 10 yıllık devrenin geçmesinden bir yıl sonra, bu madde gereğince feshetmek ihtiyarını kullanmayan her üye, yeniden 10 yıllık bir müddet için bağlanmış olacak ve bundan sonra bu Sözleşmeyi, bu maddede derpiş edilen şartlar içinde her 10 yıllık devre bittikçe feshedilebilecektir.

Madde 12

Bu Sözleşmenin yürürlüğe girmesinden itibaren geçecek her 10 yıllık devrenin sonunda, Milletlerarası İş Bürosu İdare Meclisi, onun uygulanması durumu hakkında Genel Konferansa bir rapor vermekle ve Konferansın gündemi içine onun tamamen veya kısmen tadili meselesinin konulup konulmaması gerektiği hususunda bir karar almakla ödevlidir.

Madde 13

Konferans, bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen tadil eden yeni bir Sözleşme kabul ettiği takdirde, bu yeni Sözleşmede başka türlü hükümler bulunması hali müstesna;

- a. Tadil edici yeni Sözleşme'nin bir üye tarafından onanması keyfiyeti yukarıdaki 11 inci maddeye bakılmaksızın tadil edici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmesi kayıt ve şartı ile, şimdiki bu Sözleşme'nin kendiliğinden ve derhal feshini intaç edecektir.
- b. Tadil edici yeni Sözleşme'nin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren, şimdiki bu Sözleşme üyelerinin onamasına açık bulundurulmayacaktır.

Şimdiki bu Sözleşme, onu onamış ve tadil edici Sözleşmeyi ise onamamış olan üyeler için eski metin ve şekli ile yürürlükte kalmaya devam edecektir.

Madde 14

Bu Sözleşme'nin Fransızca ve İngilizce metinlerinin her ikisi muteber olacaktır.

8. İŞÇİNİN TAZMİNİ (MESLEK HASTALIKLARI) SÖZLEŞMESİ (REVİZE) – C 42

ILO Kabul Tarihi: 4 Haziran 1934

Kanun Tarih ve Sayısı: 11 Şubat 1946 / 4864

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 16 Şubat 1946 / 6234

Milletlerarası İş Bürosu İdare Meclisi tarafından vaki davet üzerine Cenevre’de 4 Haziran 1934’de 18’inci toplantısını yapan Milletler Cemiyeti Milletlerarası İş Teşkilatı Genel Konferansı;

Konferansın 7’inci toplantısında Mesleki Hastalıklar hakkında kabul edilmiş olan Sözleşme projesinin kısmen tadiline taalluk edip, bu toplantının 7’inci maddesini teşkil eyleyen meseleye dair bazı tekliflerin kabulünü kararlaştırdıktan ve

Bu tekliflerin Milletlerarası bir Sözleşme projesi şeklini alması gerektiğini nazara aldıktan sonra,

Bin dokuz yüz otuz dört yılı Haziran ayının yirmi birinci günü, Mesleki Hastalıklar Sözleşmesi (muaddele) 1934, unvanını alacak olan aşağıdaki Sözleşme projesini kabul eder:

Madde 1

- Milletlerarası İş Teşkilatının bu Sözleşmeyi onayan her üyesi, mesleki hastalıklara uğrayanlar ile bunların hak sahipleri varislerine, iş kazalarının tazminini hakkındaki özel mevzuatındaki genel esaslar dahilinde tazminat sağlamayı taahhüt eder.
- Bu tazminatın miktarı, milli mevzuatta iş kazaları neticesinde ödenecek olandan az olmamalıdır. Bu cihet mahfuz tutulmak şartıyla her üye mevzuatında bahse konu olan hastalıklar tazminatının ödeme şartlarına müteallik hükümlerin tespitinde, ve bu hastalıklara, iş kazaları hakkındaki mevzuatını tatbikinde zaruri gördüğü tadil ve intibakları yapmakta serbesttir.

Madde 2

Milletlerarası İş Teşkilatının her üyesi, aşağıdaki tabloda mevcut olup, hizalarında yazılı sanayi ve mesleklerde olmak üzere kanuna tabi işyerlerinde çalışan işçilerin duçar oldukları hastalıkları meslek hastalığı saymayı taahhüt eder.

Tablo III: ILO Üyesi Ülkelerde Meslek Hastalıkları

Hastalıkların ve Zehirli Maddelerin Listesi	İlgili Meslek, Sanat veya Usullerin Listesi
Kurşun veya halitaları ve mürekkebatı ile zehirlenmeler ve bundan mütevellit arızalar	Kurşun ihtiva eden cevherlerin ve çinko imalathanelerinde kurşunlu küllerin manipülasyonu.
	Eski çinkoların, kurşunla beraber eritilerek karıştırılması.
	Kurşundan veya hal italarından eşya imali.
	Matbaa hurufatı dökmeçiliği ve müretteplik.
	Kurşun mürekkebatının fabrikasyonu akümülatör imal ve tamiiri.
	Kurşun ihtiva eden sırların hazırlanması.
	Kurşun talaşı veya tozu ile cilacılık. Kurşunu ihtiva eden, cila, macun ve boyaların hazırlanması ve manipülasyonu icabettiren boyacılık işleri.
Civa, civa amalgamı veya mürekkebatı ile zehirlenmeler ve bundan mütevellit arızalar.	Civa cevherlerinin manipülasyonu.
	Civa mürekkebatı imalatı.
	Civalı ölçü ve sair laboratuvar aletlerinin imali.
	Şapka imalinde kullanılan maddelerinin ihzarı.
	Civa ile yaldızcılık.
	Civalı tahliye pompaları vasıtasıyla enkandesan lambalar imali.
	Fulminat dö merkür ile kapsül mali.
Şarbon Hastalığı	Şarbonlu hayvanlar ile temas eden işçiler.
	Yün, tiftik, deri, kıl, kemik ve boynuz gibi hayvani maddelerin manipülasyonu.
	Emtianın tahmil ve tahliyesi ve nakli işleri.
Silis tozlarından mütevellit ve ciğer veremi ile müterafik olan veya olmayan silikoz hastalığı (silikozun ölümün veya işgörmezliğinin asıl sebebi olması şartıyla)	Silikoz tehlikesine maruz bıraktığı milli mevzuatta tayin edilen bütün işler.
Fosfor veya mürekkebatı ile zehirlenme ve bundan mütevellit arızalar	Fosfor veya mürekkebatının istihsal, intişar veya istimalini icap ettiren her türlü işler.
Arsenik veya mürekkebatı ile zehirlenme ve bundan mütevellit arızalar.	Arsenik veya mürekkebatının istihsal, intişar veya istimalini icap ettiren her türlü işler.
Benzin veya müşabitleri ve bunların nitratlı veya amilli müştekkatı ile zehirlenmeler ve bundan mütevellit arızalar.	Benzin veya müşabihleri ve bunların nitratlı veya aminli müştekkatının istihsal, intişar veya istimalini icap ettiren her türlü işler.
Mevaddi şahmiye sınıfına dahil olan idrokarbürlerin halojenli halojenli müştekkatı ile zehirlenme.	Mevaddi şahmiye sınıfına dahil idrokarbürlerin halojenli müştekkatının istihsal, intişar veya istimalinin gerektiği ve milli mevzuatta yer almış bulunan her türlü işler.
Radyum ve radyoaktif maddelerden veya röntgen şuaından mütevellit patolojik arızalar.	Radyum radyoaktif maddelere veya röntgen şuaına maruz bakan bilimum işler.
İptidai deri epiteliyoması.	Katran ve huy ile bunların taktirinden hasil olan katran ruhu, zift, madeni yağ, parafin ve bu mevaddın mürekkebatı, mahsul-leri ve artıklarının kullanılmasını gerektiren her türlü işler.

Madde 3

Bu Sözleşmenin kati şekilde onandığı keyfiyeti Milletler Cemiyeti Genel Sekreterliğine bildirilecek ve onun tarafından tescil edilecektir.

Madde 4

- Bu Sözleşme, ancak onamaları Genel Sekreterce tescil edilmiş olan Milletlerarası İş Teşkilatı üyelerini bağlayacaktır.
- Bu Sözleşme, iki üyenin onamalarının Genel Sekreterlikçe tescil edilmelerinden on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.
- Daha sonra, bu Sözleşme, her üye için, onanmasının tescil edilmesinden on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.

Madde 5

Milletlerarası İş Teşkilatı üyelerinin ikisinin onamaları Sekreterlikte tescil edilmesi akabinde, Milletler Cemiyeti Genel Sekreteri keyfiyeti Milletlerarası İş Teşkilatının bütün üyelerine bildirecektir. Sekreter, teşkilatın başka üyeleri tarafından kendisine sonradan tebliğ edilecek onamaları da keza bütün üyelere bildirecektir.

Madde 6

- Bu Sözleşmeyi onayan her üye, onu yürürlüğe girmeye başladığı tarihten itibaren beş sene geçtikten sonra, Milletler Cemiyeti Genel Sekreterliğine yapacağı ve bu Sekreterliğin tescil edeceği bir ihbarnama ile feshedebilir. Fesih, Sekreterlikçe tescili tarihinden bir sene sonra muteber olur.
- Bu Sözleşmeyi onamış olup da, onu bundan evvelki fıkra yazılı beş yıllık mühletin geçmesinden bir yıl sonra, bu madde gereğince feshetmek ihtiyarını kullanmayan her üye, yeniden beş yıllık bir müddet için bağlanmış olacak ve bundan sonra bu Sözleşmeyi, bu maddede derpiş edilen şartlar içinde her beş yıllık devre bitince feshedebilecektir.

Madde 7

Bu Sözleşmenin yürürlüğe girmesinden itibaren geçecek her 10 yıllık devrenin sonunda, Milletlerarası İş Bürosu İdare Meclisi, onun uygulanması durumu hakkında Genel Konferansa bir rapor vermekle ve Konferansın gündemi içine onun tamamen veya kısmen tadili meselesinin konulup konulmaması gerektiği hususunda bir karar almakla ödevlidir.

Madde 8

Konferans bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen tadil eden yeni bir Sözleşme kabul ettiği takdirde, bu yeni Sözleşmede başka türlü hükümler bulunması hali müstesna;

- a. Tadil edici yeni Sözleşmenin bir üye tarafından onanması keyfiyeti, yukarıdaki 6 ncı maddede bakılmaksızın, tadil edici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmesi kayıt ve şartı ile, şimdiki bu Sözleşmenin kendiliğinden ve derhal feshini intaç edecektir.
- b. Tadil edici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren, şimdiki bu Sözleşme üyelerin onanmasına açık bulundurulmayacaktır.

Şimdiki bu Sözleşme, onu onamış ve tadil edici Sözleşmeyi ise onanmamış olan üyeler için eski hal ve şekliyle yürürlükte kalmaya devam edecektir.

Madde 9

Bu Sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinlerinin her ikisi muteber olacaktır.

9. YERALTI İŞLERİ (KADINLAR) SÖZLEŞMESİ – C 45

ILO Kabul Tarihi: 4 Haziran 1935

Kanun Tarih ve Sayısı: 9 Haziran 1937 / 3229

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 23 Haziran 1937 / 3638

Milletlerarası İş Bürosu İdare Meclisi tarafından vaki davet üzerine, Cenevre'de 4 Haziran 1935 tarihinde 19'uncu inikat halinde toplanan Milletlerarası İş Teşkilatı Umumi Konferansı, inikat ruznamesinin ikinci maddesini teşkil eden her nevi maden ocaklarında yeraltında kadınların çalıştırılmasına ait bulunan mesele hakkında muhtelif tekliflerin kabulünü,

Bu tekliflerin Milletlerarası bir mukavele projesi şeklini almasını kararlaştırdıktan sonra,

Bin dokuz yüz otuz beş senesi Haziran ayının yirmi bir tarihinde (Yeraltı İşleri Mukavelesi "Kadınlar" 1935) adını taşıyacak olan aşağıdaki mukavele projesini kabul eder:

Madde 1

Bu mukavelelerin tasdiki için "Maden Ocağı" tabiri, gerek amme, gerekse hususi vasfını haiz ve yeraltında mevcut maddelerin iftiracını istihdaf eden her nevi teşebbüslere şamildir.

Madde 2

Kadın cinsinden hiç bir şahıs, yaşı ne olursa olsun maden ocaklarında yeraltı işlerinde çalıştırılmaz.

Madde 3

Milli kanunlarla yukarıda yazılı memnuniyetten şu kimseler istisna edilebilirler:

- Sevki idare vazifesi ile mükellef olup, bedenen çalışmayan şahıslar,
- Sihhi ve sosyal hizmetlerde çalışan şahıslar,
- Mesleki bilgilerini tamamlamak maksadıyla bir maden ocağında yeraltı işlerinde staj görmelerine müsaade edilen tahsildeki şahıslar,
- Bedenen çalışma mahiyetinde olmayan bir sanatın icrası için bir maden ocağının yeraltı kısımlarına tesadüfi olarak inmesine lüzum görülen diğer bütün şahıslar.

Madde 4

Bu mukavelelerin resmi tasdiknameleri Akvam Cemiyeti Umumi Katibine tevdi olunacak ve muamele tarafından tescil edilecektir.

Madde 5

- Bu mukavele, ancak, Umumi Katip tarafından tasdiknamesi tescil edilmiş olan Milletlerarası İş Azasını bağlayacaktır.
- Mukavele, Umumi Katip tarafından iki azamın tasdiknamelerinin tescilinden itibaren 12 ay sonra mer'iyete girecektir.

- Bundan sonra da mukavele, her aza için kendi tasdiknamesinin tescilinden itibaren 12 ay sonra mer'iyete girecektir.

Madde 6

Milletlerarası İş Teşkilatı azasından ikisinin tasdiknamesi tescil edilir edilmez, Akvam Cemiyeti Umumi Katibi, Milletlerarası İş Teşkilatının bütün azasına keyfiyeti iş'ar edecektir.

Keza, teşkilat azası tarafından kendisine daha sonra tevdi olunacak tasdiknamelerin tescilini de bütün azaya tebliğ eyleyecektir.

Madde 7

- Bu mukaveleyi tasdik etmiş olan her aza mukavelenin mer'iyeti mebbe tarihinden itibaren 10 sene zarfında, onu Akvam Cemiyeti Umumi Katibine göndereceği ve mumaileyhin tescil edeceği bir mektupla feshedilebilir. Feshin hükmü tescilden itibaren bir sene sonra cari olacaktır.
- Bu mukaveleyi tasdik etmiş olan her aza birinci fıkrada adı geçen on senelik müddetin hitamını takip eden bir senelik müddet zarfında, bu maddede derpiş edilen feshes ait ihtiyarını kullanmadığı takdirde, yeniden 10 senelik bir devre için bağı kalacak ve bundan sonra mukaveleyi, bu maddede yazılı şartlar içinde her on senelik devrenin hitamında feshedebilecektir.

Madde 8

Bu mukavelenin mer'iyete girmesinden itibaren her 10 senelik devrelerin hitamında Milletlerarası İş Bürosu İdare Meclisi, onun tatbikine ait bir raporu umumi Konferansa tevdi edecek ve onun tamamen veya kısmen tadili meselesini Konferans ruzmamesine koyup koymama hususunda bir karar alacaktır.

Madde 9

- Konferans, bu mukaveleyi tamamen ve ya kısmen tadil eden yeni bir mukavele kabul ettiği takdirde, yeni mukavelede hilafına bir hüküm olmadıkça,
 - a. Tadili muhtevi yeni mukavelenin bir aza tarafından tasdiki, onun mer'iyete girmiş olması kayıt ve şartı altında, yukarıdaki 7'nci madde nazarı itibare alınmaksızın, hali hazırdaki mukavelenin tabi bir şekilde derhal feshini tazammun edecektir.
 - b. Tadili havi yeni mukavelenin mer'iyete girmesi tarihinden itibaren, halihazır mukavelesi artık azanın tasdikine açık bulundurulmayacaktır.

Bu mukavele, onu tasdik edip te tadili havi mukaveleyi tasdik etmeyecek aza için şimdiki şekil ve metni ile mer'i olmakta devam edecektir.

Madde 10

Bu mukavelenin Fransızca ve İngilizce metinlerinin her ikisi de muteberdir.

10. TİCARET GEMİLERİNDE ÇALIŞAN KAPTANLAR VE GEMİ ZABİTLERİNİN MESLEKİ YETERLİLİKLERİNİN ASGARİ İCAPLARINA İLİŞKİN SÖZLEŞME – C53

ILO Kabul Tarihi: 6 Ekim 1936

Kanun Tarih ve Sayısı: 25.6.2003 / 4906

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 01.07.2003 / 25155

Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı: 30.10.2003 / 6378

Resmi Gazete Yayımlı Tarih ve Sayısı: 12.12.2003 / 25314

Uluslararası çalışma Bürosu Yönetim Kurulunun daveti üzerine 6 Ekim 1936 tarihinde Cenevre’de yaptığı yirmi birinci oturumunda;

Toplantı gündeminin dördüncü maddesinde yer alan, denizci ülkelerin ticaret gemilerinde çalışan kaptanlar, nöbetçi güverte ve makine zabıtlarının meslekî yeterliliklerinin asgarî icaplarına ilişkin bazı önerilerin kabulüne karar vererek;

Bu önerilerin bir Uluslararası sözleşme şeklini alması gerektiğine hükmederek,

Gemi Zabıtlarının Yeterlilik Belgeleri Sözleşmesi, 1936, şeklinde adlandırılacak olan aşağıdaki sözleşmeyi bin dokuz yüz otuz altı yılı Ekim ayının işbu yirmi dördüncü gününde kabul etmiştir.

Madde 1

- Bu sözleşme, sözleşmenin yürürlükte olduğu ülkede tescilli yapılmış olan gemilerle aşağıda belirtilen gemiler dışında tüm açık deniz gemilerine uygulanır.
 - a. Savaş gemileri,
 - b. Ticaretle kullanılmayan devlete veya kamuya ait gemiler,
 - c. Yelken direkli düz karinalı ağaç gemilerUlusal yasalar veya yönetmelikler, kayıtlı tonajı 200 tonilatodan küçük olan gemileri kısmen veya tamamen kapsam dışında bırakabilir.

Madde 2

Bu sözleşmenin uygulanması bakımından aşağıdaki deyimler kendilerine burada verilen anlama sahiptirler:

- a. “Kaptan veya süvari” gemiyi sevk ve idare eden kişi,
- b. “Nöbetçi güverte zabiti” kılavuz kaptan dışında, geminin seyrüseferinden veya hareketinden sorumlu kişi,
- c. “Çarkçbaşı” geminin mekanik şevkenden daimi olarak sorumlu kişi,
- d. “Nöbetçi çarkçı” gemiyi yürüten marinaların çalışmasından belirli sürelerle fiilen sorumlu kişi,

Madde 3

- Hiç kimse, bu sözleşmenin uygulandığı bir gemide kaptan, nöbetçi güverte zabiti, Çarkçbaşı, nöbetçi çarkçı gibi işlerde, bu geminin kayıtlı olduğu ülkenin yetkili makamınca verilen veya onaylanan ve bu işler için yeterli olduğunu gösteren bir belge olmadan ise alınmaz veya çalıştırılmaz.
- Bu madde hükümlerine ancak zorunlu hallerde istisnalar getirilebilir.

Madde 4

- Hiçbir kimseye;
 - a. İlgili belgenin verilmesi için öngörülen yasa ulaşmamışsa,
 - b. İlgili belgenin verilmesi için öngörülen asgari meslekî deneyim süresini tamamlamamışsa ve
 - c. Talip olunan belgelerin karşılığı olan görevlerin yerine getirilmesi bakımından gerekli niteliklere sahip olup olmadığını belirlemek amacıyla yetkili makam tarafından düzenlenen ve denetlenen sınavlarda başarılı olmamışsa, yeterlilik belgesi verilmez.

Ulusal yasalar veya yönetmelikler;

- a. Her dereceden yeterlilik belgesi almak üzere başvuran adaylar tarafından ulaşılmaması gereken asgari bir yaş ve tamamlanması gereken bir asgari meslekî deneyim süresi öngörme-lidir.
- b. Yeterlilik belgesi almak üzere başvuran adayların, talep ettikleri belgelerin karşılığı olan görevlerin yerine getirilmesi için gerekli olan niteliklere sahip olup olmadıklarını ölçmek amacıyla, yetkili makam tarafından düzenlenen ve denetlenen bir veya daha çok sınav yapılmasına imkân tanınmalıdır.

Örgüte üye her ülke, onay tarihinden itibaren üç yıllık süre içinde;

- a. İlgili belgenin karşılığı olan görevler için yeterli pratik deneyimi olan; ve
- b. Bunlarla ilgili olarak herhangi bir ciddi teknik hata kaydı bulunmayan, bu Maddenin 2 (a) paragrafına istinaden düzenlenen sınavlara katılmamış kişilere de yeterlik belgeleri verebilir.

Madde 5

- Sözleşmeyi onaylayan her üye, etkin bir denetim sistemi kurarak sözleşmenin gerektiği biçimde uygulanmasını sağlar.
- Ulusal yasalar veya yönetmelikler, bir üyenin yetkili makamlarının, sözleşme hükümlerinin ihlali nedeniyle ülkede kayıtlı gemileri seferden alıkoyabilecekleri durumları belirler.
- Bu sözleşmeyi onaylayan bir üyenin yetkili makamları, aynı şekilde sözleşmeyi onaylamış bir başka üye ülkede kayıtlı bir gemide sözleşme hükümlerinin ihlali edildiğini belirlemesi durumunda ülkesinde o geminin kayıtlı olduğu üyenin konsolosu ile temasa geçebilirler.

Madde 6

- Ulusal yasalar veya yönetmelikler, Sözleşmeye uyulmaması halinde uygulanacak olan disiplin cezalarını veya cezaî yaptırımları belirler.
- Disiplin cezaları veya cezaî yaptırımlar özellikle, aşağıda belirtilen durumlar için öngörülür;
 - a. Armatörün veya onun görevlendirdiği kişinin, kaptanın veya süvarinin, bu sözleşmenin gerekli kıldığı yeterlilik belgesi bulunmayan bir kişiyi işe alması,
 - b. Kaptan veya süvarinin sözleşmenin 2. maddesinde tanımlanan işlerin, bu işlerin gerektirdiği ya da üstün bir yeterlilik belgesi bulunmayan bir kişiye gördürülmesine izin vermesi,
 - c. Bir kişinin gerekli belgelere sahip olmamasına rağmen hile veya sahte evraklarla söz konusu 2. maddede tanımlanan işlerden herhangi birini ifa etmek üzere işe girmesi,

Madde 7

- Uluslararası çalışma Örgütü (ILO) Anayasası'nın 35. maddesinde atıf yapılan topraklara ilişkin olarak; bu sözleşmeyi onaylayan her ILO üyesi, onay belgesine;
 - a. İlgili üyenin sözleşme hükümlerinde hiçbir değiştirme yapmaksızın uygulamayı taahhüt ettikleri toprakları,
 - b. Sözleşme hükümlerinde değişme yapılacak topraklarla ilgili taahhütleriyle birlikte sözü edilen değişikliklerin detaylarını,
 - c. Bu Sözleşmeye göre uygulama yapılamayacak toprakları ve bu durumlarda uygulanamama nedenlerini,
 - d. Kendi kararını kendi verecek topraklar konusunda beyanlarını ekleyeceklerdir.

Bu maddenin birinci paragrafının (a) ve (b) bentlerinde atıfta bulunulan yükümlülükler, onaylanan bir parçası olarak kabul edilecek ve onaylamayla aynı şekilde geçerli olacaktır.

Her bir Üye, müteakip bir beyanla bu maddenin birinci paragrafının (b), (c) ve (d) bentleri uyarınca belirttiği çekinceleri tamamen ya da kısmen iptal edebilir.

Madde 8

Bu Sözleşmenin kesin onama belgeleri Uluslararası çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderilir ve onun tarafından tescil edilir.

Madde 9

- Bu sözleşme, sadece onama belgesi Genel Müdür tarafından tescil edilen Uluslararası çalışma Örgütü üyesi ülkeler için bağlayıcıdır.
- Bu sözleşme, iki üyenin onay belgelerinin Genel Müdür tarafından tescil tarihinden on iki ay sonra yürürlüğe girer.
- Bu sözleşme, daha sonra, onu onaylayan her üye için, onay belgesinin tescil edildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girer.

Madde 10

İki ILO üyesinin onay belgeleri Genel Müdür tarafından tescil edildiğinde, keyfiyet derhal Genel Müdür tarafından tüm ILO üyelerine bildirilir. Diğer üyelerin onay belgelerinin sonradan tescili de yine bütün üyelere bildirilir.

Madde 11

- Bu sözleşmeyi onayan her üye, onu ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıllık bir süre sonunda Uluslararası çalışma Bürosu Genel Müdürüne göndereceği ve Genel Müdürtin tescil edeceği bir belge ile feshedebilecektir. Fesih, tescil tarihinden ancak bir yıl sonra hüküm ifade edecektir.
- Bu sözleşmeyi onamış olup da, onu bundan önceki fıkrada sözü edilen on yıllık sürenin bitiminden itibaren bir yıl zarfında bu maddede öngörüldüğü şekilde feshetmeyen her üye, yeniden on yıllık bir müddet için bağlanmış olur ve bundan sonra bu sözleşmeyi, her on yıllık süre bitiminde, bu maddede öngörülen şartlar içinde feshedebilir.

Madde 12

Bu sözleşmenin yürürlüğe girmesinden itibaren, her 10 yıllık devrenin sonunda, Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu, bu sözleşmenin uygulanması Hakkındaki bir raporu Genel Konferansa sunar ve konferansın gündemine sözleşmenin tamamen veya kısmen tadili konusunun konulup konulmaması hususunu inceler.

Madde 13

- Konferansın, bu sözleşmeyi tamamen veya kısmen tadil eden yeni bir sözleşme kabul etmesi halinde ve bu yeni sözleşme aksini öngörmediği takdirde;
 - a. Tadil edici yeni sözleşmenin bir üye tarafından onanması durumu, yukarıdaki 11 inci madde dikkate alınmaksızın ve tadil edici yeni sözleşme yürürlüğe girmiş olmak Kayıt ve şartıyla, bu sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini gerektirir.
 - b. Tadil edici yeni sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren, bu sözleşme üyelerin onamasına artık açık bulundurulamaz.

İşbu sözleşme, sözleşmeyi onaylayan fakat tadil edici sözleşmeyi onaylamayan üyeler için, mevcut şekil ve kapsamı ile yürürlükte kalacaktır.

Madde 14

Bu Sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinlerinin her ikisi de eşit derecede geçerlidir.

11. GEMİ ADAMLARININ HASTALANMASI, YARALANMASI YA DA ÖLÜMÜ HALİNDE ARMATÖRÜN SORUMLULUĞUNA İLİŞKİN SÖZLEŞME – C 55

ILO Kabul Tarihi: 6 Ekim 1936

Kanun Tarih ve Sayısı: 15.7.2003 / 4942

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 22.07.2003 / 25176

Bakanlar Kurulu Kararı Tarihi ve Sayısı: 13.11.2003 / 6470

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 17.12.2003 / 25319

Uluslararası çalışma Bürosu Yönetim Kurulunun daveti üzerine 6 Ekim 1936 tarihinde Cenevre’de yaptığı yirmi birinci oturumunda;

Toplantı gündeminin ikinci maddesinde yer alan, gemi adamlarının hastalanması, yaralanması ya da ölümü halinde armatörün sorumluluğuna ilişkin bazı önerilerin kabulüne karar vererek;

Bu önerilerin bir Uluslararası sözleşme seklini alması gerektiğine hükmederek,

Armatörün Sorumluluğu (Hastalanan veya Yaralanan Gemi adamları) Sözleşmesi, 1936 olarak adlandırılacak olan aşağıdaki sözleşmeyi bir dokuz yüz otuz altı yılı Ekim ayının işbu yirmi dördüncü günü kabul etmiştir.

Madde 1

- Bu sözleşme, Savaş gemilerinin dışında, bu sözleşmenin yürürlükte olduğu ülkede kayıtlı ve sey-rüsefer halinde bulunan bir gemide istihdam edilen herkese uygulanır.
- Ancak, Uluslararası çalışma Örgütü üyesi bir ülke, gerekli gördüğü durumda, kendi ulusal yasa veya yönetmeliklerinde aşağıdaki kişiler açısından istisnalar getirebilir;
 - a. İstihdam edilen kişiler;
 - i. Kamuya ait olup ticarete kullanılmayan gemilerde;
 - ii. Kıyı balıkçılığı yapan teknelerde;
 - iii. Yük kapasitesi 25 tonilatodan az olan teknelerde;
 - iv. Ağaçtan yapılan ilkel yelkenli gemilerde;
 - b. Armatör dışındaki bir işveren tarafından gemide istihdam edilen kişiler;
 - c. Sadece limanlarda gemilerin tamiri, temizliği, yükleme-boşaltma işlerinde istihdam edilen kişiler;
 - d. Armatörün aile fertleri;
 - e. Kılavuz kaptanlar.

Madde 2

1. Armatör;
 - a. İşe başlama tarihi olarak is Sözleşmesi maddelerinde belirtilen tarih ile isin sona erdiği tarih arasında meydana gelen hastalık ve yaralanmadan;
 - b. Bu hastalık ya da yaralanma sonucunda meydana gelen ölümden,sorumludur.

2. Ancak, ulusal yasalar veya yönetmelikler, kişilerin;
 - a. gemideki hizmeti dışında yaralanması;
 - b. hastalanan ya da yaralanan kimsenin kasten hatalı ya da kusurlu davranışı yüzünden yaralanması veya hastalanması;
 - c. işe giriş tarihinde hastalığını veya sakatlığını bilerek gizlemesi; gibi durumlar için istisnalar öngörebilir.
3. Ulusal yasalar veya yönetmelikler, istihdam edilen kişinin işe başlama tarihinde sağlık muayenesini reddetmesi halinde hastalık ya da hastalığa bağlı meydana gelen ölümden dolayı armatörün sorumlu tutulmamasını öngörebilir.

Madde 3

Bu sözleşme açısından armatörlerce yapılan tıbbî bakım ve maişet harcamaları :

- a. tıbbî tedavi ve yeterli teçhizat ile yeterli ilaç ve tedavi gereçleri,
- b. iâşe ve ibate, giderlerini kapsar.

Madde 4

- Armatör, hasta ya da yaralı olan kimse iyileşinceye veya hastalığı ya da işgöremezliği sürekli olarak kabul edilinceye kadar tıbbî bakım ve maişet ihtiyaçlarını karşılamakla sorumludur.
- Ancak, ulusal yasalar veya yönetmelikler, armatörün tıbbî bakım ve maişet ihtiyaçlarını karşılama sorumluluğunu hastalığın başlangıcından ya da yaralanma tarihinden itibaren 16 haftadan az olmayacak bir süre ile sınırlanabilir.
- Ayrıca, geminin kayıtlı olduğu ülkede, gemi adamlarına zorunlu hastalık sigortası, zorunlu kaza sigortası veya kazalar için çalışanlara tazminat verilmesini öngören bir sigorta sisteminin yürürlükte olması şartıyla ulusal yasalar veya yönetmelikler:
 - a. Armatörün sorumluluğunun, hasta ya da yaralı olan kimse açısından bu kişinin sigorta veya tazminat sistemine göre tıbbî yardım almaya hak kazandığı tarihten itibaren sona ermesini,
 - b. Armatörün sorumluluğunun, sigorta veya tazminat rejimi uyarınca, bu rejimlerden yararlanan kişilere tıbbî yardım sağlanması için yasanın öngörülen tarihten itibaren, yabancı işçileri veya geminin kayıtlı olduğu ülkede ikamet etmeyen işçileri etkileyen sınırlamalar nedeniyle bu rejim dışında kalma hali hariç, hasta veya yaralı kişi söz konusu rejime tâbi olmasa dahi, sona ermesini öngörebilir.

Madde 5

- Hastalık ya da yaralanma iş göremezlikle sonuçlanırsa, armatör;
 - a. hasta olan ya da yaralanan kimseye gemide kaldığı sürece tam ücret ödemekle;
 - b. eğer hasta ya da yaralı olan kimsenin bakmakla yükümlü olduğu kimseler varsa, bu kimse, karaya çıktığı andan iyileşinceye veya bu hastalığı ya da iş göremezliği sürekli olarak kabul edilinceye kadar ücretin tamamını veya bir kısmını ulusal yasalar veya yönetmeliklerle belirlenen şekilde ödemekle; sorumludur.

Ancak, ulusal yasalar veya yönetmelikler, armatörün artık gemide bulunmayan kişi bakımından ücretin tamamını veya bir kısmını ödeme sorumluluğunu, yaralanma veya hastalığın başlangıç gününden itibaren on altı haftadan az olmayacak bir süreyle sınırlandırabilir.

Ayrıca, geminin kayıtlı olduğu ülkede gemi adamlarına zorunlu hastalık sigortası, zorunlu kaza sigortası veya kazalar için çalışanlara tazminat verilmesini öngören bir sigorta sisteminin yürürlükte olması şartıyla ulusal yasalar veya yönetmelikler:

- a. Armatörün sorumluluğunu, hasta ya da yaralı olan kimse açısından, bu kişi sigorta veya tazminat sistemine göre nakdi yardım almaya hak kazandığı tarihten itibaren sona erdirebilir.
- b. Armatörün sorumluluğu, sigorta veya tazminat rejimi uyarınca, bu rejimlerden yararlanan kişilere nakdi yardım sağlanması için yasayla öngörülen tarihten itibaren özellikle yabancı işçileri veya geminin kayıtlı olduğu ülkede ikamet etmeyen işçileri etkileyen sınırlamalar nedeniyle, bu rejim dışında kalma hali hariç hasta veya yaralı kişi söz konusu rejime tâbi olmasa dahi, sona erer.

Madde 6

- Armatör, yolculuk sırasında hastalık ya da yaralanma sonucu karaya çıkan her hasta ya da yaralının ülkesine iade masrafları karşılamakla sorumludur.
- Hasta ya da yaralı kimsenin geri gönderileceği liman:
 - a. ise alındığı liman; veya
 - b. yolculuğun başladığı liman; veya
 - c. kendi ülkesinin bir limanı veya tâbi olduğu ülke; veya
 - d. yetkili makamın onayı alınmak kaydıyla armatör veya gemi kaptanı ile birlikte kendisinin kararlaştıracığı bir başka liman olmalıdır.

Ülkesine iade masrafları, hasta ya da yaralının ulaşım ve yolculuk sırasındaki yiyecek ve konaklama masraflarını ve hareket gününe kadar olan masrafları kapsar.

Eğer hasta ya da yaralı iş yapabilecek durumda ise armatör, bu maddenin ikinci paragrafında söz edilen yerlerden birisine yönelmiş bir gemide ona uygun bir iş sağlayarak ülkesine iade sorumluluğunu yerine getirebilir.

Madde 7

- Armatör, ölümün gemide meydana geldiği durumlarda, armatör hesabına sağlık ve bakım hizmetlerinden yararlanma hakkına sahip olan kişinin kazada öldüğü durumlarda defin masraflarını karşılamakla sorumludur.
- Ulusal yasalar veya yönetmelikler, sosyal sigorta veya çalışanlara tazminat ödenmesi ile ilgili yasa veya yönetmeliklere göre ölen kişiye cenaze yardımı ödeniyorsa armatör tarafından karşılanan defin masraflarının bir sigorta kurumu tarafından kendisine geri ödenmesini öngörebilir.

Madde 8

Ulusal yasalar veya yönetmelikler, bu sözleşmenin uygulandığı hasta, yaralı ya da vefat eden kişilerin gemide kalan eşyalarının Korunması için armatörün ya da temsilcisinin önlem almasını zorunlu kılar.

Madde 9

Ulusal yasalar veya yönetmelikler, armatörün bu sözleşmeden doğan sorumlulukları ile ilgili anlaşmazlıkların hızlı ve masrafsız çözümünü sağlamak için hüküm koyabilir.

Madde 10

Armatör, bu sözleşmenin, 4, 6 ve 7'inci maddelerinde öngörülen sorumluluklarından, bu sorumluluklar kamu makamları tarafından üstlendiği ölçüde muaf tutulabilir.

Madde 11

Bu sözleşme ve bu sözleşme kapsamındaki yardımlarla ilgili ulusal yasalar veya yönetmelikler, tüm gemi adamlarına milliyet, ikamet yeri ve ırka bakılmaksızın eşit muamele yapılmasını sağlayacak şekilde yorumlanır ve uygulanır.

Madde 12

Bu Sözleşmedeki hiçbir hüküm, armatörler ile gemi adamları arasındaki bu sözleşmenin sağladığı koşullardan daha iyisini sağlayan yasa, karar, teamül ya da anlaşmayı etkilemez.

Madde 13

- Uluslararası çalışma Örgütü (ILO) Anayasasının 35'inci maddesinde atıf yapılan topraklara ilişkin olarak bu sözleşmeyi onaylayan her ILO üyesi, onay belgesine;
 - a. İlgili üyenin, sözleşme hükümlerinde hiçbir değiştirme yapmaksızın uygulamayı taahhüt ettikleri toprakları,
 - b. Sözleşme hükümlerinde değişme yapılacak topraklarla ilgil taahhütleriyle birlikte sözü edilen değişikliklerin detaylarını,
 - c. Bu sözleşmeye göre uygulama yapılmayacak toprakları ve bu durumlarda uygulanamama nedenlerini,
 - d. Kendi kararını kendi verecek topraklar konusunda beyanlarını ekleyebilirler.

Bu Maddenin 1'inci paragrafının (a) ve (b) bentlerinde sözü edilen taahhütler, onamanın ayrılmaz kısımları sayılacak ve onama gücüne sahip olacaktır.

Her üye bu maddenin 1'inci paragrafının (b), (c) ve (d) bentleri gereğince daha önce yapmış olduğu bildirimlerin hepsinden veya bir kısmından, yeni bir bildirimle vazgeçebilir.

Madde 14

Bu sözleşmenin kesin onama belgeleri Uluslararası çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderilir ve onun tarafından tescil edilir.

Madde 15

- Bu sözleşme, sadece onama belgesi Genel Müdür tarafından tescil edilen Uluslararası çalışma Örgütü üyesi ülkeler için bağlayıcıdır.

- Bu sözleşme, iki üyenin onay belgeleri Genel Müdür tarafından tescil tarihinden on iki ay sonra yürürlüğe girer.
- Bu sözleşme, daha sonra, onu onaylayan her üye için, onay belgesinin tescil edildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girer.

Madde 16

İki ILO üyesinin onay belgeleri Genel Müdür tarafından tescil edildiğinde, keyfiyet derhal Genel Müdür tarafından tüm ILO üyelerine bildirilir. Diğer üyelerin onay belgelerinin sonradan tescili de yine bütün üyelere bildirilir.

Madde 17

- Bu sözleşmeyi onayan her üye, onu ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıllık bir süre sonunda Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne göndereceği ve Genel Müdürlüğün tescil edeceği bir belge ile feshedebilir. Fesih, tescil tarihinden ancak bir yıl sonra hüküm ifade edecektir.
- Bu sözleşmeyi onanmış olup da, onu bundan önceki fıkrada sözü edilen on yıllık sürenin bitiminden itibaren bir yıl zarfında bu maddede öngörüldüğü şekilde feshetmeyen her üye, yeniden on yıllık bir müddet için bağlanmış olur ve bundan sonra bu sözleşmeyi, her on yıllık süre bitiminde, bu maddede öngörülen şartlar içinde feshedebilir.

Madde 18

Bu sözleşmenin yürürlüğe girmesinden itibaren, her 10 yıllık devrenin sonunda, Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu, bu sözleşmenin uygulanması Hakkındaki bir raporu Genel Konferansa sunar ve konferansın gündemine sözleşmenin tamamen veya kısmen tadili konusunun konulup konulmaması hususunu inceler.

Madde 19

- Konferansın, bu sözleşmeyi tamamen veya kısmen tadil eden yeni bir sözleşme kabul etmesi halinde ve bu yeni sözleşme aksini öngörmediği takdirde;
 - a. Tadil edici yeni sözleşmenin bir üye tarafından onanması durumu, yukarıdaki 17' inci madde dikkate alınmaksızın ve tadil edici yeni sözleşme yürürlüğe girmiş olmak Kayıt ve şartıyla, bu sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini gerektirir.
 - b. Tadil edici yeni sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren, bu sözleşme üyelerin onaylanmasına artık açık bulundurulamaz.

İşbu sözleşme, sözleşmeyi onaylayan fakat tadil edici sözleşmeyi onaylamayan üyeler için, mevzuatı ve kapsamı ile yürürlükte kalacaktır.

Madde 20

Bu sözleşmenin İngilizce ve Fransızca metinlerinin her ikisi de eşit derecede geçerlidir.

12. ASGARİ YAŞ (DENİZ) SÖZLEŞMESİ (REVİZE) – C 58

ILO Kabul Tarihi: 22 Ekim 1936

Kanun Tarih ve Sayısı: 25 Mayıs 1959 / 7293

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 2 Haziran 1959 / 10220

Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından vaki davet üzerine, 22 Ekim 1936 tarihinde Cenevre’de yapılan Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Genel Konferansının 22’nci toplantısında;

İşbu toplantı gündemindeki, Konferansın ikinci toplantısında kabul edilmiş olan deniz işlerinde çalıştırılacak çocukların asgari yaş haddinin tespitine dair Sözleşmenin kısmen tadili ile ilgili muhtelif tekliflerin kabulüne,

Bu tekliflerin Milletlerarası bir Sözleşme şeklinde kaleme alınmasına,

Karar verildikten sonra, deniz işlerinde çalıştırılacakların asgari yaş haddine dair 1936 tarihli (Muaddel) Sözleşme adını alacak olan aşağıdaki Sözleşme bugünkü yirmi dört Ekim bin dokuz yüz otuz altı tarihinde kabul edilmiştir.

Madde 1

İşbu Sözleşmenin tatbikatı bakımından "Gemi" tabiri harp gemileri müstesna, denizde sefer yapan büyük, küçük ne olursa olsun hususi mülkiyete veya amme mülkiyetine ait bilumum gemileri ifade eder.

Madde 2

- Münhasıran aynı aile efradının çalıştığı gemiler hariç, diğer gemilerdeki işlerde on beş yaşından aşağı çocuklar çalıştırılmaz.
- Bununla beraber, on beş yaşından aşağı bir çocuğa iş verilmesinde çocuğun menfaatinin bahis mevzuu olduğuna dair bir mektep idaresi yahut milli mevzuatla tespit edilmiş bir makam, çocuğun bedeni durumu ile sıhhatini ve verilmesi melhuz işin halen olduğu kadar istikbalde de çocuğa sağlayacağı menfaatleri göz önünde bulundurmak suretiyle bir kanaate vardığı takdirde, milli mevzuatla asgari 14 yaşındaki çocuklara çalışma belgeleri verilebilmesi derpiş olunabilir.

Madde 3

Amme makamınca tasvip edilmek ve onun murakabesi altında bulunmak şartıyla mektep gemilerinde çocuklar tarafından yapılan işler hakkında ikinci madde hükümleri tatbik edilmez.

Madde 4

İşbu Sözleşme hükümlerinin tatbikatını kontrol saadetinde, her kaptan veya işveren gemide çalışan ve yaşları 16’dan küçük olan bütün şahısları doğum tarihleriyle birlikte gösteren bir kayıt defteri veya mürettebat listesi tutmakla mükelleftir.

Madde 5

İşbu Sözleşme Sanayi işlerinde çalışacak çocuklar için asgari yaş tespiti (1919) ve sinai mahiyet arz etmeyen işlerde çalışacak çocuklar için asgari yaş tespiti (1932) hakkındaki Milletlerarası Sözleşme-

leri tadil edecek sözleşmelerin Milletlerarası Çalışma Konferansı tarafından kabulünden sonra mer'i yet mevkiine girecektir.

Madde 6

İşbu Sözleşmenin resmen tasdik edildiğini mabeyin belgeler Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Umum Müdürlüğüne gönderilecek ve tasdik keyfiyeti onun tarafından tescil olunacaktır.

Madde 7

- İşbu Sözleşme, ancak tasdikleri Milletlerarası Çalışma Bürosu Umum Müdürünce tescil edilmiş olan üyeleri bağlayacaktır.
- Yukarıdaki 5'inci madde hükümleri mahfuz kalmak şartıyla, bu Sözleşme, ancak, iki üyenin tasdiklerinin Umum Müdür tarafından tescilinden itibaren on iki ay sonra mer'iyete girecektir.
- Bundan sonra, bu Sözleşme her üye hakkında, tasdik tescilinden itibaren on iki ay sonra mer'iyete girecektir.

Madde 8

İşbu Sözleşmenin Milletlerarası Çalışma Teşkilatı üyelerinden ikisi tarafından tasdik edilmesi ve tasdiklerin tescili akabinde Milletlerarası Çalışma Bürosu Umum Müdürü durumu Milletlerarası Çalışma Teşkilatının diğer bütün üyelerine tebliğ edecektir. Milletlerarası Çalışma Teşkilatının diğer üyeleri tarafından daha sonra bildirilmiş olan tasdiklere ait tesciller için de aynı şekilde tebliğ yapacaktır.

Madde 9

- Bu Sözleşmeyi tasdik eden her üye, onu, ilk yürürlüğe giriş tarihinden itibaren on yıllık bir devre sonunda, Milletlerarası Çalışma Bürosu Umum Müdürüne göndereceği ve bu Müdürün tescil edeceği bir ihbarname ile feshedebilir. Fesih, tescilin Milletlerarası Çalışma Bürosu tarafından ifasından bir sene sonra muteber olacaktır.
- Yukarıdaki paragrafta zikredilen 10 senelik müddetin hitamından itibaren bir sene içinde bu maddede derpiş edilmiş olan fesih hakkını kullanmayan işbu Sözleşmeyi tasdik etmiş her üye, yeniden on senelik bir müddetle bağlı kalır. Ve bundan sonra işbu maddede yazılı şartlar dahilinde her 10 senelik müddetin hitamında işbu Sözleşmeyi feshedebilir.

Madde 10

İşbu Sözleşmenin ilk mer'iyete girdiği tarihten itibaren on senelik bir müddetin hitamında Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu işbu Sözleşmenin tatbikatı hakkında genel Konferansa bir rapor arz edecek ve icabet ettiği takdirde Konferansın gündemine Sözleşmenin kısmen veya tamamen tadili ile ilgili meseleleri ithal edecektir.

Madde 11

- Konferansa, işbu Sözleşmenin kısmen veya tamamen tadili hakkında yeni bir Sözleşmenin kabul halinde ve yeni Sözleşme başkaca bir hüküm derpiş etmediği takdirde:

- a. Tadili ihtiva eden bu yeni Sözleşmenin, bir üye tarafından tasdiki ve mer'iyete girmesi, yukarıdaki 9'uncu maddeye rağmen, işbu Sözleşmenin derhal kendiliğinden ortadan kalkmasını intaca eder.
- b. İşbu Sözleşme, tadili ihtiva eden yeni Sözleşmenin mer'iyete girdiği tarihten itibaren artık üyelerin tasdikine açık kalmaz.

İşbu Sözleşmeyi tasdik eden üyeler, bunu tadil eden Sözleşmeyi tasdik etmedikleri takdirde, tasdik edilmiş Sözleşme eski hal ve şekli ile meriyette kalacaktır.

Madde 12

İşbu Sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı derecede muteberdir.

13. ASGARİ YAŞ (SANAYİ) SÖZLEŞMESİ (REVİZE) – C 59

ILO Kabul Tarihi: 3 Haziran 1937

Kanun Tarih ve Sayısı: 26 Kasım 1992 / 3849

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 12 Aralık 1992 / 21433-Mükerrer

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

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

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı, Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu'nun daveti üzerine 3 Haziran 1937 tarihinde Cenevre'de yaptığı Yirmi üçüncü Oturumunda,

Oturum gündeminin altıncı maddesini teşkil eden, konferansın Birinci Oturumunda kabul edilmiş olan sanayi işyerlerine alınacak çocuklar için asgari yaşı tespit eden Sözleşmenin kısmen düzeltilmesi hakkında bazı tekliflerin kabulünü kararlaştırarak,

Bu tekliflerin Uluslararası bir Sözleşme şeklini alması gerektiğini düşünerek,

Bin dokuz yüz otuz yedi senesinin yirmi iki Haziran günü 1937 tarihli Asgari Yaş (Sanayi) Sözleşmesi (düzeltilmiş) adı verilecek olan aşağıdaki Sözleşmeyi kabul etmiştir.

BÖLÜM I GENEL HÜKÜMLER

Madde 1

- İşbu Sözleşmede sanayi işletmeleri” terimi özellikle şunları içermektedir:
 - a. Madenler, taş ocakları ve topraktan her türlü maden çıkarma faaliyetleri,
 - b. Malların imal edildiği, tadil edildiği, temizlendiği, onarıldığı, donatıldığı, tamamlanıp satışa hazır hale getirildiği, parçalandığı veya imha edildiği sanayiler veya gemi inşası ve elektrik ile diğer her türlü muharrik gücün üretimi, transformasyonu ve dağıtımı dahil olmak üzere maddelerin bir değişime uğradıkları sanayiler,
 - c. Tüm bina, demiryolu, tramvay, liman, depo, dalgakıran, kanal, iç su yolu, karayolu, tünel, köprü, viyadük, kanalizasyon, kuyu, telefon veya telgraf tesisatı, elektrik şebekesi, gaz şebekesi, su şebekesi veya diğer inşaat yapımı, yenilenmesi, bakımı, onarımı, tadili, veya yıkımı, yada bu inşaat faaliyetleri öncesinde yapılan hazırlık ve temel çalışmaları,
 - d. Elle taşımacılık hariç olmak üzere, depo, iskele, rıhtım ve antrepolarda yükleme, boşaltma işlerini de içerecek şekilde karayolu, demiryolu ve iç suyuyla yolcu ve mal taşımacılığı,

Her ülkenin yetkili makâmı, sanayi ile ticaret ve tarımı ayıran sınırı tespit edecektir.

Madde 2

- On beş yaşın altındaki çocuklar kamu ve özel sektör sanayi işletmelerinde ya da bunların alt birimlerinde istihdam edilemez veya çalıştırılmazlar.
- Ancak, tabiatı icabı veya çalışma şartlarından dolayı orada istihdam edilen kişilerin hayatı, sağlığı veya ahlaki bakımından tehlike arz eden işler hariç olmak üzere, milli mevzuat bu çocukların sadece işvereninin aile üyelerinin çalıştığı işletmelerde çalışmasına izin verebilir.

İşbu Sözleşmenin hükümleri, çalışmaları kamu makamlarınca onaylanıp denetlenmek şartıyla, teknik okullarda çocuklar tarafından yapılan işlere uygulanmaz.

Madde 4

İşbu Sözleşme hükümlerinin uygulanmasını kolaylaştırmak amacıyla her sanayi işletmesi işvereni, istihdam ettiği on sekiz yaşın altındaki kişiler için doğum tarihlerini de gösterir bir kayıt tutar.

Madde 5

- Tabiatı icabı veya çalışma şartlarından dolayı orada istihdam edilenlerin hayatı, sağlığı veya ahlaki bakımından tehlike arz eden işler için, milli mevzuat:
 - a. Genç kişilerin veya yetişkinlerin bu işlere kabul edilebilmesi için on beş yaşın üstünde bir yaş veya yaşları tespit eder veya
 - b. Genç kişilerin veya yetişkinlerin bu işlere kabul edilebilmesi için on beş yaşın üstünde bir yaş veya yaşları tespit etmek üzere uygun bir makamı görevlendirir.
- Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasasının 22'nci maddesi gereğince sunulacak yıllık raporlar, duruma göre, önceki fıkranın (a) bendine uygun olarak milli mevzuatça belirlenen yaş veya yaşlar hakkındaki ya da önceki fıkranın (b) bendine uygun olarak kendisine yetki verilen makam tarafından bu yetkiye istinaden alınan tedbirler hakkındaki bütün bilgileri ihtiva etmelidir.

BÖLÜM II BAZI ÜLKELER İÇİN ÖZEL HÜKÜMLER

Madde 6

- Japonya için, bu madde hükümleri İşbu Sözleşmenin 2'nci ve 5'inci maddelerinin hükümleri yerine geçer.
- On dört yaşın altındaki çocuklar, herhangi bir kamu veya özel sanayi işletmesinde veya bunlara bağlı herhangi bir işyerinde istihdam edilemez veya çalıştırılmazlar: Milli mevzuatın bu yaştaki çocukların sadece işverenin aile fertlerinin istihdam edildiği işletmelerde çalıştırılmasına izin verdiği durumlar bu hükmün kapsamı dışındadır.
- On altı yaşın altındaki çocuklar, maden ocakları veya fabrikalarda, milli mevzuatta tehlikeli veya sağlığa zararlı olarak belirtilen işlerde istihdam edilemez veya çalıştırılmazlar.

Madde 7

- 2'nci, 4'üncü ve 5'inci maddelerin hükümleri Hindistan için geçerli değildir. Ancak, Hindistan yasama meclisi aşağıdaki maddelerin uygulamasına dair kanun çıkardığı takdirde bu maddeler bütün bölgelerde uygulanır.
- On iki yaşın altındaki çocuklar, elektrik enerjisiyle çalışan ve 10'dan fazla işçi çalıştıran fabrikalarda istihdam edilemez veya çalıştırılmazlar.
- On üç yaşın altındaki çocuklar demiryoluyla yolcu veya mal, veya posta nakli işlerinde ya da dok, iskele veya rıhtımlarda mal yükleme-boşaltma işlerinde (el ile taşıma hariç) istihdam edilemez veya çalıştırılmazlar.
- On beş yaşın altındaki çocuklar, aşağıda belirtilen işlerde istihdam edilemez veya çalıştırılmazlar.
 - a. Maden ocakları, taş ocakları ve topraktan maden çıkarmayla ilgili diğer işler:

- b. Yetkili makam tarafından tehlikeli ve sağlığa zararlı olarak nitelenen ve bu maddenin kapsamına giren meslekler.

Tibben çalışabilirliği belgelenmedikçe aşağıda belirtilen kişilerin yine aşağıda belirtilen işlerde çalışmalarına izin verilemez:

- a. On iki yaşına girmiş fakat on yedi yaşın altında olanların elektrik enerjisiyle çalışan ve 10'dan fazla işçi istihdam eden fabrikalarda çalıştırılmasına izin verilemez.
- b. On beş yaşına girmiş fakat on yedi yaşın altında olanların maden ocaklarında çalıştırılmalarına izin verilemez.

Madde 8

- Çin için, bu madde hükümleri İşbu Sözleşmenin 2'nci ve 5'inci maddelerinin hükümleri yerine geçer.
- On iki yaşın altındaki çocuklar, motor gücüyle çalışan makinaların kullanıldığı ve düzenli olarak 30 veya daha fazla işçi çalıştıran fabrikalarda istihdam edilemez veya çalıştırılmazlar.
- On beş yaşın altındaki çocuklar aşağıda belirtilen işlerde istihdam edilemez veya çalıştırılmazlar:
 - a. Düzenli olarak 50 veya daha fazla işçi istihdam eden maden ocaklarında veya
 - b. Motor gücüyle çalışan makinaların kullanıldığı ve düzenli olarak 30 veya daha fazla işçi istihdam eden fabrikalarda milli mevzuat tarafından tehlikeli veya sağlığa zararlı olarak belirlenen işlerde.

Bu madde kapsamına giren işletmelerdeki işverenler istihdam ettikleri on altı yaşın altındaki tüm kişilerin kayıtlarını tutacaklardır. Bu kayıtların yanında, yetkili makam tarafından talep edilen ve kişilerin yaşlarını gösteren birer belge bulundurulur.

Madde 9

- Uluslararası Çalışma konferansı, bu konunun gündeme alındığı herhangi bir oturumunda, İşbu Sözleşmenin yukarıda yer alan II. Bölümünün maddelerinden herhangi biri veya birden fazlasıyla ilgili olarak üçte iki çoğunlukla değişiklik tasarıları kabul edebilir.
- Bu tür bir değişiklik tasarısında, değişiklik kapsamına giren üye ülke veya ülkeler belirtilir ve Konferans oturumunun kapanışını takip eden bir yıl içinde veya istisnai hallerde 18 ay içinde bu değişiklik tasarıları değişiklik kapsamına giren üye ülke veya ülkeler tarafından, bu konuda kararın çıkarılması veya diğer ilgili işlemlerin yapılması için kendi yetkili makam veya makamlarına iletilir.
- Bu kapsama giren her üye ülke, bu konuda yetkili makam veya makamlarının muvafakatini alması halinde, değişiklik ile ilgili resmi onay belgesini tescil edilmek üzere Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderir.
- Bu tür bir değişiklik tasarısı, değişiklik tasarısı kapsamına giren üye ülke veya ülkeler tarafından İşbu Sözleşmenin onaylanmasında "kabul edilmiş bir değişiklik" olarak yürürlüğe girer.

BÖLÜM III SON HÜKÜMLER

Madde 10

İşbu Sözleşmeye ait resmi onay belgeleri Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Direktörüne iletilecek ve onun tarafından tescil edilecektir.

Madde 11

- İşbu Sözleşme, sadece onay belgeleri, Genel Direktör tarafından tescil edilmiş olan Uluslararası Çalışma Teşkilatı üyelerini bağlayacaktır.
- İşbu Sözleşme, iki üyenin onay belgeleri Genel Direktör tarafından tescil edildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.
- Daha sonra, işbu Sözleşme, onaylayan her ülke için, onay belgesinin Genel Direktör tarafından tescil tarihinden on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.

Madde 12

Uluslararası Çalışma Teşkilatı üyesi iki ülkenin onay belgeleri tescil edilir edilmez, Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Direktörü bu durumu bütün üye ülkelere bildirecektir. Genel Direktör, aynı şekilde, Teşkilatın diğer üyeleri tarafından kendisine daha sonra ulaştırılacak onay belgelerinin tescil işlemini de bütün üye ülkelere bildirecektir.

Madde 13

- İşbu Sözleşmeyi onaylayan her üye ülke, Sözleşmenin ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 10 yıllık bir devre sonunda Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Direktörüne göndereceği ve onun tarafından tescil edilecek bir bildirim ile Sözleşmeyi feshedebilir. Fesih, tescil tarihinden ancak bir yıl sonra yürürlüğe girer.
- İşbu Sözleşmeyi onaylamış olup da, bundan evvelki fıkrada sözü edilen 10 yıllık devrenin bitiminden itibaren bir yıl zarfında bu madde gereğince fesih hakkını kullanmayan her üye ülke yeniden 10 yıllık bir müddet için bağlanmış olur ve bundan sonra işbu Sözleşmeyi, her 10 yıllık devre bitiminde bu maddede belirtilen şartlar içerisinde feshedebilir.

Madde 14

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu, gerekli gördüğü her sefer, işbu Sözleşmenin uygulanması hakkında Genel Konferansa bir rapor sunacak ve Sözleşmenin tamamen veya kısmen düzeltilmesi konusunun konferans gündemine alınmasına gerek bulunup bulunmadığını inceleyecektir.

Madde 15

- Genel Konferansın, bu Sözleşmenin tamamını veya bir kısmını değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde ve bu yeni Sözleşmede aksine bir hüküm bulunmadığı takdirde:
 - a. Değişiklik getiren yeni Sözleşmenin bir üye tarafından onaylanması, bu yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmiş olması kaydıyla, yukarıdaki 13'üncü madde hükümleri göz önünde tutulmaksızın, işbu Sözleşmenin derhal feshi neticesini doğuracaktır.
 - b. Değişiklik getiren yeni Sözleşmenin yürürlüğe giriş tarihinden itibaren, işbu Sözleşme üye ülkelerin onayına artık açık tutulmayacaktır.

İşbu Sözleşmeyi onaylamış bulunan ve değişiklik getiren Sözleşmeyi onaylamayacak olan ülkeler açısından işbu Sözleşme aynı muhteva ve biçimde yürürlükte kalacaktır.

Madde 16

Bu Sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinlerinden biri veya diğeri eşdeğerde geçerlidir.

14. GEMİLERDE MÜRETTEBAT İÇİN İAŞE VE YEMEK HİZMETLERİNE İLİŞKİN SÖZLEŞME – C 68

ILO Kabul Tarihi: 6 Haziran 1946

Kanun Tarih ve Sayısı: 15.7.2003 / 4943

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 22.07.2003 / 25176

Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı: 30.10.2003 / 6386

Resmi Gazete Yayımlı Tarih ve Sayısı: 12.12.2003 / 25314

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulunun daveti üzerine 6 Haziran 1946 tarihinde Seattle’de yaptığı yirmi sekizinci oturumunda;

Toplantı gündeminin dördüncü maddesinde yer alan, gemilerde mürettebat için iâşe ve yemek hizmetlerine ilişkin bazı önerilerin kabulüne karar vererek;

Bu önerilerin bir uluslararası sözleşme şeklini alması gerektiğine hükmederek,

“Gemilerde İâşe ve Yemek Hizmetlerine İlişkin” (Gemi Mürettebatı) 1946 tarihli sözleşme olarak adlandırılacak aşağıdaki sözleşmeyi bin dokuz yüz kırk altı yılının Haziran ayının işbu yirmi yedinci gününde kabul etmiştir.

Madde 1

- Bu sözleşmenin yürürlükte olduğu Uluslararası çalışma Örgütü üyesi her ülke, bu sözleşmenin yürürlükte olduğu ülkede kayıtlı, yük veya yolcu taşıyan kamuya ait veya özel mülkiyet altında bulunan ticarî amaçlı her açık deniz gemisi mürettebatının iâşesinin ikmali ve yemek hizmetleri için uygun bir standardı geliştirmekle yükümlüdür.
- Ulusal yasalar veya yönetmelikler veya bu tür yasa veya yönetmeliklerin bulunmaması halinde, işçi ile işveren arasındaki toplu sözleşmeler, bu sözleşme bakımından açık deniz gemileri olarak kabul edilecek gemileri veya gemi sınıflarını belirler.

Madde 2

Toplu sözleşmeler uyarınca layıkıyla yerine getiriliyor olması dışında, aşağıda belirtilen işler yetkili makam tarafından ifa edilir:

- a. Yiyecek ve su ikmali, yemek hizmetleri ile kiler ve soğutma bölümleri dahil gemideki mutfak ve Diğer yemek yeme yerlerinin yapımı, yeri, havalandırılması, ısıtılması, aydınlatılması ve su tesisatının kurulması, donanımı ile ilgili yönetmeliklerin hazırlanması ve uygulanması;
- b. Gemideki yiyecek ve su ikmali, yatacak yerlerin, yiyeceklerin saklanması, kullanılması ve hazırlanması ile ilgili düzenlemelerin ve teçhizatın Teftişi;
- c. Yiyecek bölümü personelinin sahip olmaları gereken vasıfların belgelendirilmesi,
- d. Düzgün bir iâşe ve yemek hizmetleri sağlama yöntemleri hakkında araştırma ve buna ilişkin eğitim ve propaganda çalışması;

Madde 3

- Yetkili Makam, gemi adamları ve armatör örgütleri, yiyecek ve sağlık sorunlarıyla ilgilenen ulusal ve yerel makamlarla yakın bir işbirliği içinde çalışır ve gerektiği hallerde bu makamların sunduğu hizmetlerden yararlanabilir.

- Bu Makamların faaliyetleri yetki çatışmalarının veya belirsizliğinin önlenmesini sağlayacak şekilde uygun biçimde koordine edilir.

Madde 4

Yetkili Makam, müfettişler de dahil olmak üzere yetmiş süreklî personel bulundurur.

Madde 5

- Her üye 1'inci Maddede belirtilen gemilerdeki mürettebatın sağlık ve rahatlığını sağlamak amacıyla yiyecek temini ve yemek hizmetlerine ilişkin yasaları ve yönetmelikleri hazırlar.
- Bu yasa veya yönetmelikler;
 - a. Miktarı, besleyici değeri, kalitesi ve çeşitliliği bakımından mürettebatın büyüklüğü, yolculuğun niteliği ve süresi ile uyumlu erzak ve su sağlanmasını,
 - b. Her gemideki yiyecek bölümünün, mürettebata düzgün yemek hizmetleri sunulmasını sağlayacak şekilde düzenlenmesi ve teçhiz edilmesini, öngörmelidir.

Madde 6

Ulusal yasalar veya yönetmelikler, yetkili makam tarafından;

- a. Erzak ve su stoklarını,
- b. Erzak ve suyun saklanması ile kullanımında yararlanılan bütün mekanları ve teçhizatını,
- c. Mutfak ve yemeklerin hazırlanmasında ve sunulmasında kullanılan Diğer teçhizatı, ve
- d. Yemek bölümünde görevli mürettebatın bu yasa ve yönetmeliklerin öngördüğü vasıflara sahip olup olmadıklarını, teftiş edecek bir sistemi öngörmelidir.

Madde 7

- Ulusal yasalar veya yönetmelikler veya bu yasaların veya yönetmeliklerin bulunmadığı hallerde işverenler ve işçiler arasındaki toplu iş Sözleşmeleri;
 - a. Erzak ve su stoklarını
 - b. Erzak ve suyun saklanmasında ve kullanımında yararlanılan tüm mekanlar ve teçhizat ile mutfak ve yemeklerin hazırlanmasında ve sunulmasında yararlanılan Diğer teçhizatın, Kaptan veya onun bu amaçla görevlendireceği bir başka zabıt tarafından yiyecek bölümünden bir mürettebat ile birlikte açık denizde belirli aralıklarla denetlenmesini öngörmelidir.

Bu tür denetimlerin her birinin sonucu kaydedilir.

Madde 8

Geminin kayıtlı bulunduğu ülkenin yetkili makamlarının temsilcileri, ulusal yasalar veya yönetmelikler tarafından belirtilen sayıdaki veya orandaki mürettebat veya gemi adamları veya armatörlerin tanınmış bir örgütünün yazılı şikâyeti üzerine, özel bir denetim yapmakla yükümlüdür. Bu şikâyetler geminin kalkışını geciktirmek bakımından, mümkün olan en erken bir zamanda ve geminin limandan ayrılış saatinden en az yirmi dört saat öncesinde yapılır.

Madde 9

- Müfettişler, gemi kaptanına veya armatöre veya Diğer sorumlu kişiye, yiyecek hizmetlerinin düzeyini geliştirme konusunda tavsiyelerde bulunma yetkisine sahiptirler.
- Ulusal yasa veya yönetmelikler;
 - a. Yürürlükteki yasaların veya yönetmeliklerin gereklerini yerine getirmeyen armatör, kaptan, mürettebat ve Diğer sorumlu kişi, ile
 - b. Bir müfettişin görevini yerine getirmesini engelleme teşebbüsü hakkında cezaî yaptırımlar getirir.

Müfettişler, çalışmaları ve sonuçları hakkında belli bir forma uygun olarak hazırlayacakları raporları düzenli olarak sunarlar.

Madde 10

- Yetkili Makam, bir yıllık rapor hazırlar.
- Yıllık rapor ait olduğu yıl bitimini izleyen olabildiğince en erken bir zamanda hazırlanır ve ilgili tüm kuruluşlar ve kişilerin istifadesine hazır bulundurulur.
- Bir yıllık Rapor örnekleri Uluslararası çalışma Bürosuna gönderilir.

Madde 11

- Açık deniz gemilerinin yiyecek bölümünde çalışacaklar için mesleki eğitim kursları, ya onaylanmış okullar tarafından ya da hem armatörler hem de gemi adamları örgütleri tarafından kabul edilip benimsenen Diğer düzenlemeler vasıtasıyla sağlanır.
- Daha önce eğitilmiş olan kişilerin teorik ve pratik bilgi ve yeteneklerini güncelleştirmeyi amaçlayan “tazeleyici kurslar” için kolaylıklar sağlanır.

Madde 12

- Yetkili Makam, gemideki yiyecek hizmetlerinin gereklerini özellikle göz önüne alarak, yiyeceklerin satın alınması, depolanması, Korunması ve yemeklerin hazırlanması ve sunulmasına ilişkin güncel bilgileri derler.
- Bu bilgiler genellikle, gemiler için yiyecek maddeleri ve donanımı üreten ve satan tüccarların, gemi kaptanlarının, aşçıların ve kamarotlarının, armatörlerin, gemi adamlarının ve onların örgütlerinin kullanımına bedava veya makul bir ücret karşılığında sunulur. Bu amaçla, el kitapları, broşürler, afişler, grafikler veya mesleki dergiler gibi uygun yayın araçları kullanılır.
- Yetkili makam, yiyecek israfını önlemek, uygun bir hijyen düzeyinin korunmasını sağlamak amacıyla tavsiyelerde bulunur.

Madde 13

Yetkili makam, yiyecek bölümü personeline yeterlilik belgesi verilmesi, bilgi toplanması ve yayınlanması ile ilgili görevlerin tamamını veya bir kısmını, genel olarak gemicilerle ilgili benzer faaliyetleri yürüten bir merkezi kurma veya makama devretmek suretiyle yerine getirebilir.

Madde 14

Bu sözleşmenin kesin onama belgeleri Uluslararası çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne gönderilir ve onun tarafından tescil edilir.

Madde 15

- Bu sözleşme sadece, onay belgeleri Genel Müdür tarafından tescil edilen Uluslararası çalışma Örgütü Üyesi ülkeler için bağlayıcıdır.
- Bu sözleşme, içlerinde her biri en az 1 milyon tonilatoluk kayıtlı nakliye gemisi filosuna sahip 5 ülkenin yer alacağı ülkelerden (ABD, Arjantin Cumhuriyeti, Avustralya, Belçika, Brezilya, Kanada, Sili, Çin, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Birleşik Krallık, Yunanistan, Hindistan, İrlanda, İtalya, Hollanda, Norveç, Polonya, Portekiz, İsveç, Türkiye ve Yugoslavya) 9'unun onay belgelerinin tescil edildiği tarihten 6 ay sonra yürürlüğe girer. Bu hükme, sözleşmenin üye ülkeler tarafından kısa zamanda onaylanmasını kolaylaştırmak ve teşvik etmek amacıyla yer verilmiştir.
- Daha sonrasında bu sözleşme herhangi bir üye ülke için, onay belgesinin tescil edildiği tarihten 6 ay sonra yürürlüğe girer.

Madde 16

- Bu sözleşmeyi onayan her üye, onu ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıllık bir süre sonunda Uluslararası çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne göndereceği ve Genel Müdürlüğün tescil edeceği bir belge ile feshedebilecektir. Fesih, tescil tarihinden ancak bir yıl sonra hüküm ifade edecektir.
- Bu sözleşmeyi onamış olup da, onu bundan evvelki fıkrada sözü edilen on yıllık sürenin bitiminden itibaren bir yıl zarfında bu maddede öngörüldüğü şekilde feshetmeyen her üye, yeniden on yıllık bir müddet için bağlanmış olur ve bundan sonra bu sözleşmeyi, her on yıllık süre bitiminde, bu maddede öngörülen şartlar içinde feshedebilir.

Madde 17

1. Uluslararası çalışma Bürosu Genel Müdürlüğü, Örgüt üyeleri tarafından kendisine bildirilen bütün onama ve fesihlerin kaydedildiğini Uluslararası çalışma Örgütütünün bütün üyelerine duyurur.
2. Genel Müdür, kendisine gönderilen sözleşmenin ikinci onama belgesinin kaydedildiğini örgüt üyelerine duyururken bu sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih hakkında örgüt üyelerinin dikkatini çeker.

Madde 18

Uluslararası çalışma Bürosu Genel Müdürlüğü, yukarıdaki maddeler gereğince, kaydetmiş olduğu bütün onama ve fesihlere ilişkin tüm bilgileri, Birleşmiş Milletler Antlaşmasınının 102 nci maddesi uyarınca kaydedilmek üzere, Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine ulaştırır.

Madde 19

Bu sözleşmenin yürürlüğe girmesinden itibaren, her 10 yıllık devrenin sonunda, Uluslararası çalışma Bürosu Yönetim Kurulu, bu sözleşmenin uygulanması Hakkındaki bir raporu Genel Konferansa sunar ve konferansın gündemine sözleşmenin tamamen veya kısmen tadili konusunun konulup konulmaması hususunu inceler.

Madde 20

- Konferansın, bu sözleşmeyi tamamen veya kısmen tadil eden yeni bir sözleşme kabul etmesi halinde ve bu yeni sözleşme aksini öngörmediği takdirde;
 - a. Tadil edici yeni sözleşmenin bir üye tarafından onanması durumu, yukarıdaki 16 enci madde dikkate alınmaksızın ve tadil edici yeni sözleşme yürürlüğe girmiş olmak Kayıt ve şartıyla, bu sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini gerektirir.
 - b. Tadil edici yeni sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren, bu sözleşme üyelerin onamasına artık açık bulundurulamaz.

İşbu sözleşme, sözleşmeyi onaylayan fakat tadil edici sözleşmeyi onaylamayan üyeler için, mevcut şekil ve kapsamı ile yürürlükte kalacaktır.

Madde 21

Bu sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinlerinin her ikisi de eşit derecede geçerlidir.

15.GEMİ AŞÇILARININ MESLEKİ EHLİYET DİPLOMATLARINA İLİŞKİN SÖZLEŞME – C 69

ILO Kabul Tarihi: 6 Haziran 1946

Kanun Tarih ve Sayısı: 15.7.2003 / 4944

Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı: 22.07.2003 / 25176

Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı: 13.11.2003 / 6471

Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı: 17.12.2003 / 25319

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulunun daveti üzerine 6 Haziran 1946 tarihinde Seattle'de yaptığı yirmi sekizinci oturumunda;

Toplantı gündeminin dördüncü maddesinde yer alan, gemi aşçıların mesleki ehliyet diplomalarına ilişkin bazı önerilerin kabulüne karar vererek;

Bu önerilerin bir uluslararası sözleşme şeklini alması gerektiğine hükmederek,

Gemi aşçıların mesleki ehliyet diplomaları Sözleşmesi 1946, olarak adlandırılacak olan aşağıdaki sözleşmeyi bin dokuz yüz kırk altı yılı Haziran ayının işbu yirmi sekizinci gününde kabul etmiştir.

Madde 1

- Bu sözleşme, kamu veya özel şahıslar mülkiyeti altında bulunup, ticaret maksadıyla yük veya insan taşımaya tahsis edilmiş ve bu sözleşmenin yürürlükte olduğu bir ülkede kayıtlı olan her deniz aşırı sefer yapan gemiye uygulanır.
- Ulusal yasa ve yönetmelikler, bunların yokluğu halinde, işverenlerle işçiler arasında akdedilmiş müşterek mukaveleler hangi gemilerin yahut gemi kategorilerinin bu sözleşme bakımından deniz aşırı sefer yapan gemi sayılacağını tarif edecektir.

Madde 2

Bu sözleşme bakımından "gemi aşçısı" tabiri, tayfanın yemeklerini hazırlamaktan doğrudan doğruya sorumlu olan kimseyi ifade eder.

Madde 3

- Gemi açılışı yapabilecek ehliyetine dair aşağıdaki maddeler uyarınca verilmiş bir diplomaya sahip bulunmadıkça, bu sözleşmenin uygulandığı bir gemide, hiçbir kimse gemi aşçısı olarak istihdam edilemez.
- Bununla beraber, kendi mütalaasına diplomalı gemi aşçısı açığı mevcut olduğu takdirde, yetkili makam, yukarıdaki hüküm için istisnalara müsaade edebilir.

Madde 4

- Yetkili makam, mesleki sınavlar yapılması ve ehliyet belgeleri verilmesi için gerekli düzenlemeleri yapar.
- Hiç kimseye,
 - a. Yetkili makamca tespit edilecek asgari bir yaş haddine varmadıkça,

- b. Yetkili makamca tespit edilecek bir müddet zarfında denizde hizmet etmiş olmadıkça,
- c. Yetkili makamca emredilen bir sınavı başarı ile geçmiş olmadıkça, bir ehliyet belgesi verilmaz.

Öngörülen sınav, adayın yemek pişirme hususundaki kabiliyeti hakkında pratik bir denemeyi ve aynı zamanda gıda maddelerinin besleyici değeri, çeşitli ve dengeli yemek listesi hazırlama ile gemide erzakın işlenmesi ve muhafaza edilmesi hakkında testleri ihtiva etmelidir.

Öngörülen sınav, doğrudan doğruya yetkili makam tarafından tertip edilebilip, diploma verilebileceği gibi, bu görevler yetkili makamın denetimi altında tanınmış bir aşçılık okulu yahut herhangi bir müessesese tarafından da yerine getirilebilir.

Madde 5

Bu Sözleşmenin 3'üncü maddesi, geminin kayıtlı bulunduğu ülke için, bu sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren üç yılı aşmamak üzere bir süre geçtikten sonra hüküm ifade eder: Bununla beraber, yukarıda yazılı süre sona ermeden evvel aşçı sıfatıyla 2 yıl memnuniyet verici şekilde hizmet etmiş olan bir gemici için, ulusal yasalar, bu hizmetin bir ehliyet diplomasına eş değer olduğuna dair bir sertifikanın tanınmasını sağlayabilir.

Madde 6

Yetkili makam, başka ülkelerde verilmiş bulunan diplomaların tanınmasını sağlayabilir.

Madde 7

Bu Sözleşme'nin kesin onama belgeleri Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderilir ve onun tarafından tescil edilir.

Madde 8

- Bu Sözleşme sadece, onay belgeleri Genel Müdür tarafından tescil edilen Uluslar arası Çalışma Örgütü Üyesi ülkeler için bağlayıcıdır.
- Bu Sözleşme, içlerinde her biri en az 1 milyon tonilatoluk kayıtlı nakliye gemisi filosuna sahip 5 ülkenin yer alacağı ülkelerden (ABD, Arjantin Cumhuriyeti, Avustralya, Belçika, Brezilya, Kanada, Şili, Çin, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Birleşik Krallık, Yunanistan, Hindistan, İrlanda, İtalya, Hollanda, Norveç, Polonya, Portekiz, İsveç, Türkiye ve Yugoslavya) 9'unun onay belgelerinin tescil edildiği tarihten 6 ay sonra yürürlüğe girer. Bu hükme, Sözleşmenin üye ülkeler tarafından kısa zamanda onaylanmasını kolaylaştırmak ve teşvik etmek amacıyla yer verilmiştir.
- Bu Sözleşme, daha sonra, onu onaylayan her üye için, onay belgesinin tescil edildiği tarihten altı ay sonra yürürlüğe girer.

Madde 9

- Bu Sözleşmeyi onayan her üye, onu ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıllık bir süre sonunda Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne göndereceği ve bu Genel müdürün tescil edeceği bir belge ile feshedebilir. Fesih, tescil tarihinden ancak bir yıl sonra geçerli olur.
- Bu Sözleşmeyi onamış olup da, onu bundan önceki fıkrada sözü edilen on yıllık sürenin bitiminden itibaren bir yıl zarfında bu maddede öngörüldüğü şekilde feshetmeyen her üye, yeniden on

yıllık bir müddet için bağlanmış olur ve bundan sonra bu Sözleşmeyi, her on yıllık süre bitiminde, bu maddede öngörülen şartlar içinde feshedebilir.

Madde 10

- Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Örgüt üyeleri tarafından kendisine bildirilen bütün onama ve fesihlerin kaydedildiğini Uluslararası Çalışma Örgütünün bütün üyelerine duyurur.
- Genel Müdür, Sözleşmenin yürürlüğe girmesini sağlamak için gerekli olan son onamanın tescilini, Örgüt üyelerine tebliğ ederken, bu sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih hakkında örgüt üyelerinin dikkatini çeker.

Madde 11

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

Madde 12

Bu Sözleşmenin yürürlüğe girmesinden itibaren, geçecek her 10 yıllık devrenin sonunda, Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu, bu sözleşmenin uygulanması hakkındaki bir raporu Genel Konferansa sunar ve onun tamamen veya kısmen değiştirilmesi konusunun Konferans gündemine alınıp alınmaması gereği hakkında karar verir.

Madde 13

- Konferans, bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde ve bu yeni Sözleşme aksini öngörmediği takdirde;
 - a. Değiştirici yeni Sözleşmenin bir üye tarafından onanması durumu, yukarıdaki 9' uncu madde dikkate alınmaksızın ve değiştirici yeni Sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartıyla, bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini gerektirir.
 - b. Değiştirici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren, bu Sözleşme üyelerin onamasına artık açık bulundurulamaz.

Bu Sözleşme, onu onayıp da değiştirici Sözleşmeyi onamamış bulunan üyeler için, her halükarda şimdiki şekil ve içeriği ile geçerli olmakta devam eder.

Madde 14

Bu sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metnlerinin her ikisi de aynı şekilde geçerlidir.

16. GEMİ ADAMLARININ SAĞLIK MUAYENESİNE İLİŞKİN SÖZLEŞME – C 73

ILO Kabul Tarihi: 6 Haziran 1946

Kanun Tarih ve Sayısı: 25.6.2003 / 4908

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 01.07.2003 / 25155

Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı: 24.10.2003 / 6370

Resmi Gazete Yayımlı Tarih ve Sayısı: 17.12.2003 / 25319

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulunun daveti üzerine 6 Haziran 1946 tarihinde Seattle'de yaptığı yirmi sekizinci toplantıda;

Toplantı gündeminin beşinci maddesinde yer alan, gemi adamlarının sağlık muayenesine ilişkin bazı önerilerin kabulüne karar vererek;

Bu önerilerin bir uluslararası sözleşme şeklini alması gerektiğine hükmederek,

Sağlık Muayenesi (Gemi adamları) Sözleşmesi, 1946 olarak adlandırılacak aşağıdaki sözleşmeyi bin dokuz yüz kırk altı yılı Haziran ayının işbu yirmi dokuzuncu gününde kabul etmiştir.

Madde 1

- Bu sözleşme, ticari amaçlı yük ve yolcu taşımacılığında kullanılan ve bu Sözleşmenin yürürlüğe girdiği ülkede kayıtlı kamu veya özel mülkiyetteki her açık deniz gemisine uygulanır.
- Gemilerin hangi hallerde açık deniz gemisi sayılacağı ulusal yasa ve yönetmeliklerle belirlenir.
- Bu Sözleşme:
 - a. kayıtlı tonajı 200 tonilatodan az olan gemilere;
 - b. yelken direkli, düz karinalı ağaç gemilere;
 - c. balıkçı gemilerine;
 - d. nehir tipi gemilere uygulanmaz.

Madde 2

Bu Sözleşme, aşağıda belirtilen kişilerin sağlıklı olmalarını sağlamak için alınan ve gemideki diğer kişilerin sağlığını tehlikeye düşürecek nitelikte olmayan önlemler saklı kalmak kaydıyla gemide herhangi bir görevde çalışan

- a. kılavuz kaptan (mürettebat olmayan);
- b. bir telsiz telgraf şirketinin emrinde çalışan telsiz haberleşme yetkilisi veya operatörü hariç, gemi sahibi dışında bir işveren tarafından gemide istihdam edilen kişiler;
- c. mürettebat olmayan seyyar yükleme- boşaltma işçileri;
 - o devamlı denizde istihdam edilmeyen liman işçileri; hariç herkese uygulanır.

Madde 3

- Bu sözleşmenin uygulandığı kişilerden hiçbiri, bir pratisyen doktorun imzaladığı ve o kişinin denizde çalışacağı işe uygunluğunu onaylayan bir rapor veya özellikle görme bozukluğuna ilişkin bir rapor söz konusu ise, yetkili makam tarafından yetki verilen bir şahıs tarafından imzalanan bir raporu ibraz edememesi halinde bu Sözleşmenin uygulandığı bir gemide istihdam edilemez.

- Ancak, bir şahıs önceki 2 yıl içerisinde bu Sözleşmenin uygulandığı bir açık deniz gemisinde çalıştırıldığına dair bir kanıt sunabildiği takdirde, bu Sözleşmenin ilgili ülke bakımından yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 2 yıllık süre ile aynı şekilde çalıştırılabilir.

Madde 4

- Yetkili makam, armatörlerin ve gemi adamlarının ilgili kuruluşlarına danıştıktan sonra, yapılacak tıbbi muayenenin niteliğini ve sağlık raporunda yer alacak hususları koyar.
- Muayenenin niteliği belirlenirken, muayene edilen kişinin yaşı ve yapılacak işin özelliği dikkate alınır.
- Sağlık raporu özellikle;
 - a. kişinin duyma, görme ve (yaptıkları işe uygunluklarının renk körlüğü nedeniyle etkilenme ihtimali bulunmayan bazı uzman personel hariç) güverte bölümünde çalışacak kişi bakımından renk seçme yeteneklerinden hepsinin uygun olduğunu; ve
 - b. denizdeki çalışmasından dolayı ağırlaşacak veya işe uygun olmayan bir duruma düşecek veya gemideki diğer kimselerin sağlığını tehdit edecek herhangi bir hastalığı bulunmadığını belirtir.

Madde 5

- Sağlık raporu, verildiği tarihten itibaren 2 yıldan daha uzun olmayan bir süre için geçerli olur.
- Sağlık raporu renk seçiciliği ile ilgili ise verildiği tarihten itibaren 6 yıldan daha uzun olmayacak bir süre için geçerlidir.
- Raporun geçerlilik süresi yolculuk sırasında sona ererse, rapor yolculuğun sonuna kadar geçerli sayılır.

Madde 6

- Yetkili makam, bir şahsın, acil durumlarda önceki maddelerdeki koşulları yerine getirmese de, tek bir yolculuk için istihdam edilmesine izin verebilir.
- Bu durumlarda istihdam süresi ve koşulları, aynı kategoride bulunan ve bir sağlık raporuna sahip olan gemi adamları için öngörülenlerle aynı şekilde olur.
- Bu maddeye göre yapılan istihdam, daha sonra hiçbir şekilde 3'üncü madde hükümlerince aranan önceki istihdam gibi değerlendirilmez.

Madde 7

Yetkili makam, sağlık raporu yerine, belirlediği şekilde bir raporun verilmesini kabul edebilir.

Madde 8

Muayene sonucunda sağlık raporu verilmeyen bir şahıs için, herhangi bir armatörden veya armatörler veya gemi adamları kuruluşlarından bağımsız bir hakem hekim ya da hekimler tarafından bir başka tetkik yapılmak üzere başvuruda bulunabilmesine olanak sağlayacak düzenlemeler yapılır.

Madde 9

Yetkili makamın bu Sözleşme kapsamındaki görevlerinden herhangi biri, armatörler ve gemi adamları kuruluşlarına danışıldıktan sonra, işin tamamı veya bir kısmı genel olarak gemi adamlarıyla ilgili benzer görevleri yürüten bir makama ya da kuruluşa devredilmesi suretiyle ifa edilebilir.

Madde 10

Bu Sözleşme'nin kesin onama belgeleri Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne gönderilir ve onun tarafından tescil edilir.

Madde 11

- Bu Sözleşme sadece, onay belgeleri Genel Müdür tarafından tescil edilen Uluslar arası Çalışma Örgütü Üyesi ülkeler için bağlayıcıdır.
- Bu Sözleşme, içlerinde her biri en az 1 milyon tonilatoluk kayıtlı nakliye gemisi filosuna sahip 4 ülkenin yer alacağı ülkelerden (ABD, Arjantin Cumhuriyeti, Avustralya, Belçika, Brezilya, Kanada, Şili, Çin, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Birleşik Krallık, Yunanistan, Hindistan, İrlanda, İtalya, Hollanda, Norveç, Polonya, Portekiz, İsveç, Türkiye ve Yugoslavya) 7'sinin onay belgelerinin tescil edildiği tarihten 6 ay sonra yürürlüğe girer. Bu hükme, Sözleşmenin üye ülkeler tarafından kısa zamanda onaylanmasını kolaylaştırmak ve teşvik etmek amacıyla yer verilmiştir.
- Bu Sözleşme, daha sonra, onu onaylayan her üye için, onay belgesinin tescil edildiği tarihten altı ay sonra yürürlüğe girer.

Madde 12

- Bu Sözleşmeyi onayan her üye, onu ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıllık bir süre sonunda Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne göndereceği ve bu Genel Müdürlüğün tescil edeceği bir belge ile feshedebilir. Fesih, tescil tarihinden ancak bir yıl sonra geçerli olur.
- Bu Sözleşmeyi onamış olup da, onu bundan evvelki fıkrada sözü edilen on yıllık sürenin bitiminden itibaren bir yıl zarfında bu maddede öngörüldüğü şekilde feshetmeyen her üye, yeniden on yıllık bir müddet için bağlanmış olur ve bundan sonra bu Sözleşmeyi, her on yıllık süre bitiminde, bu maddede öngörülen şartlar içinde feshedebilir.

Madde 13

- Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Örgüt üyeleri tarafından kendisine bildirilen bütün onama ve fesihlerin kaydedildiğini Uluslararası Çalışma Örgütünün bütün üyelerine duyurur.
- Genel Müdür, kendisine gönderilen Sözleşmenin ikinci onama belgesinin kaydedildiğini örgüt üyelerine duyururken bu sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih hakkında örgüt üyelerinin dikkatini çeker.

Madde 14

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

Madde 15

Bu Sözleşmenin yürürlüğe girmesinden itibaren, her 10 yıllık devrenin sonunda, Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu, bu sözleşmenin uygulanması hakkındaki bir raporu Genel Konferansa sunar ve onun tamamen veya kısmen değiştirilmesi konusunun Konferans gündemine alınmaması gereği hakkında karar verir.

Madde 16

- Konferans, bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde ve bu yeni Sözleşme aksini öngörmediği takdirde;
 - a. Değiştirici yeni Sözleşmenin bir üye tarafından onanması durumu, yukarıdaki 12 inci madde dikkate alınmaksızın ve değiştirici yeni Sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartıyla, bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini gerektirir.
 - b. Değiştirici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren, bu Sözleşme üyelerin onamasına artık açık bulundurulamaz.

Bu Sözleşme, onu onayıp da değiştirici Sözleşmeyi onamamış bulunan üyeler için, her halükarda şimdiki şekil ve içeriği ile geçerli olmakta devam eder.

Madde 17

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

17. GENÇLERİN TIBBİ MUAYENESİ (SANAYİ) SÖZLEŞMESİ – C 77

ILO Kabul Tarihi: 19 Eylül 1946

Kanun Tarih ve Sayısı: 16.08.1983 / 2878

Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 18.08.1983 / 18139

Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı: 11.07.1984 / 84-8284

Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 15.08.1984 / 18490

Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından Montreal'e davet edilerek, orada 19 Eylül 1946 tarihinde Yirmi Dokuzuncu toplantısını yapan, Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Genel Konferansı, Toplantı gündeminin üçüncü maddesini teşkil eden çocukların ve gençlerin sanayide istihdama elverişlilikleri ile ilgili sağlık muayenesine tabi tutulmaları hakkında bazı tekliflerin kabulüne ve bu tekliflerin bazılarının uluslararası bir sözleşme haline gelmesine karar vererek, bin dokuz yüz kırk altı yılı Ekim ayının işbu dokuzuncu günü, Gençlerin Sanayide Sağlık Muayenesine tabi tutulmalarına dair 1946 Sözleşmesi şeklinde adlandırılacak olan aşağıdaki Sözleşmeyi kabul eder.

BÖLÜM I GENEL HÜKÜMLER

Madde 1

- Bu Sözleşme, kamusal veya özel sınai işyerlerinde veya bu işyerleriyle ilgili işlerde çalıştırılan veya çalışılan çocuklarla gençlere uygulanır.
- Bu Sözleşmenin uygulanmasında:
 - a. Maden ve taş ocakları ile her türlü maddenin topraktan çıkarılmasıyla ilgili işyerleri,
 - b. Maddelerin imal ve tadil edildiği, temizlendiği, onarıldığı, süslendiği, tamamlandığı, satış için hazırlandığı işyerleriyle, gemi yapımı, elektrik ve genel olarak her türlü itici güç üretme, tahvil ve ileme işleri dahil, maddelerin şekillerinin değiştirildiği işyerleri,
 - c. Yapım, onarım, bakım, değişim ve yıkım işleri dahil bina yapımı ve bayındırlık işleriyle ilgili müesseseler,
 - d. Dok, ritim, iskele, antrepo ve uçak alanlarında eşyanın elle taşınması dahil, kara, demir yolu, nehir, kanal ve göllerde veya hava yolu ile yapılan insan ve eşya nakliyatıyla uğraşan müesseseler, <Sanayi işyerlerinden> sayılır.

Yetkili makam, bir taraftan sanayi ve diğer taraftan tarım, ticaret ve sanayiden sayılmayan diğer işler arasındaki hududu tayin eder.

Madde 2

- Çocuklar ve 18 yaşından aşağı olan gençler, ancak çalıştırılacakları, işe elverişli oldukları esası bir sağlık muayenesi sonucunda kabul edildiği takdirde, sınai bir müessese tarafından işe alınabilirler.
- İşe elverişliliği tayin ile ilgili sağlık muayenesi, yetkili makamca tensip edilmiş kalifiye bir hekim tarafından yapılacak bir sağlık belgesi ile yahut çalışma iznine veya karnesine kaydedilmek suretiyle tevsih olunur.

- İşe elverişliliği tayin yönünden sağlık muayenesine ilişkin mevzuatın uygulanmasından sorumlu bulunan makam tarafından bir grup halinde tasnif edilen ve sağlıkla ilgili benzer tehlikeler arz eden belirli bir iş veya meslek grupları için verilebilecektir.
- Milli mevzuat işe elverişliliği tevsik eden belgeyi tanzimle yükümlü yetkili makamı tayin edecek ve bu belgenin tanzim ve verilme usul ve şartlarını belirleyecektir.

Madde 3

- Çocukların ve gençlerin işe elverişli bulunup bulunmadıkları, on sekiz yaşına kadar sürdürülen bir sağlık kontrolüne tabi tutulmalarını gerektirecektir.
- 18 yaşından küçük bir çocuğun yahut gencin sürekli olarak çalıştırılması, ancak bir yılı geçmeyen aralıklarla sağlık muayenesinin yenilenmesi şartına bağlı olabilecektir. Milli Güvenlik Konseyi (S. sayısı 636)
- Milli mevzuatın:
 - a. İşin arz ettiği tehlikelerle ve çocuğun yahut gencin evvelki muayenelerle açıklanmış bulunan sağlık durumu ile ilgili kontrolün tesirli olmasını sağlamak için, ya sağlık muayenesinin hangi özel şartlar dahilinde yıllık muayeneye ilaveten yapılması yahut daha sık olarak yenilenmesi gerektiğini öngörmesini, yahut,
 - b. Sağlık muayenesinin istisnai durumlarda yenilenmesinde yetkili makamı görevli kılmasını gerektirecektir.

Madde 4

- Sağlık bakımından büyük tehlikeler arz eden mesleklerde işe elverişliliği tespit etmek bakımından sağlık muayenesi ve bu muayenenin yenilenmesi en az yirmi beş yaşına kadar yapılmalıdır.
- Milli mevzuatın, işe elverişliliği tayin bakımından sağlık muayenesinin en az yirmi bir yaşına kadar yapılmasına matuf işleri veya iş kategorilerini ya tayin etmesi veya tayin etme yetkisini uygun bir makama tevdi gerekecektir.

Madde 5

Yukarıdaki maddelerde öngörülen gerekli sağlık muayenelerinin çocuklar, gençler veyahut aileleri için hiçbir masrafı gerektirmemelidir.

Madde 6

- İşe elverişsizlikleri veya bedeni eksiklik ve aksaklıkların bulunduğu sağlık muayenesince tespit edilen çocuklarla gençlerin yeniden yönetilmesi ve yeniden bedeni ve mesleki intibakı için yetkili makam tarafından gerekli her türlü tedbir alınacaktır.
- Bu tedbirlerin nitelik ve kapsamı yetkili makamca tespit olunacak; bu amaçla konuyla ilgili çalışma, eğitim, sosyal ve sıhhi servisler arasında bir işbirliği kurulması ve bu tedbirlerin uygulanması için bu servisler arasında tesirli irtibatın idame ettirilmesi gerekecektir.
- Milli mevzuat, işe elverişliliği açıkça kabul edilmemiş olan çocukları gençlere:
 - a. Bitiminde genç işçinin yeni bir muayeneye tabi tutulacağı bir devre için geçerli, geçici iş permileri yahut sağlık belgeleri:
 - b. Özel mahiyette çalıştırma şartları koyan permiler yahut belgeler verilmesini zorunlu kılabilecektir.

Madde 7

- İşverenin, mevzuat ile konulacak hükme göre, işe elverişliliğe aykırı bir cihet bulunmadığını tevşik eden sağlık karnesini yahut çalışma permitisini veya karnesini dosyalayarak bunu iş teftiş sırasında tetkike amade tutması gerekecektir.
- Milli mevzuat, bu Sözleşmenin sıkı bir şekilde uygulanmasını sağlayabilecek diğler denetim metotlarını tayin eder.

BÖLÜM II

BAZI ÜLKELER İÇİN ÖZEL HÜKÜMLER

Madde 8

- Bir üye ülkenin toprakları, nüfusunun dağımıklığı yahut gelişme seviyesi bakımından bu Sözleşme hükümlerinin yetkili makamca uygulanmasına imkan görülmediğı geniş bölgeleri ihtiva ettiğı hallerde, bu makam, söz konusu bölgeleri ya genel bir şekilde yahut bazı müesseseler veya bazı işler hakkında gerekli gördüğü istisnalarla Sözleşmeyi uygulamaktan muaf tutulabilir.
- Her üye Milletlerarası Çalışma Teşkilatı statüsünün 22 nci maddesi gereğince bu Sözleşmenin uygulanması hakkında vereceğı ilk yıllık raporda bu madde hükümlerine başvurmayı tasarladığı herhangi bir bölgeyi belirtmelidir. Sonradan hiçbir üye bu suretle belirtilmiş olduğı bölgelerden başka bölgeler dışında bu madde hükümlerine başvuramaz.
- Bu madde hükümlerine başvuran her üye, daha sonraki yıllık raporlarında hangi bölgeler için bu hükümlere başvurmak hakkından vazgeçtiğini belirtmelidir.

Madde 9

- Bu Sözleşmenin onaylanmasını mümkün kılan mevzuatın kabul edildiğı tarihten önce, çocukların ve gençlerin sanayide çalıştırılmaya elverişliliklerini tayin bakımından sağlık muayenesiyle ilgili mevzuatı olmayan her üye, onaylama belgesine ek bir beyan ile 2 nci ve 3'üncü maddelerde öngörülen on sekiz yaş yerine hiçbir şekilde on altı yaştan aşağı olmamak üzere yirmi bir yaştan aşağı bir yaş haddi koyabilir.
- Böyle bir beyanda bulunmuş olan her üye, onu, daha sonraki bir beyan ile her zaman iptal edebilir.
- Hakkında bu maddenin 1'inci paragrafına uygun suretle yapılmış bir beyan yürürlükte olan her üye, her yıl, bu Sözleşmenin uygulanmasıyla ilgili yıllık raporunda Sözleşme hükümlerinin tam olarak uygulanması yolunda ne ölçüde ilerleme gerçekleştirildiğini belirtmelidir.

Madde 10

1. Bu Sözleşmenin 1'inci Bölümünün hükümleri, bu maddede öngörülen hüküm değişikliklerle Hindistan'a uygulanır.
 - a. Söz konusu hükümler, Hindistan mevzuatının uygulamaya yetkili kıldığı bütün topraklarda uygulanır.
 - b. <Sinai müessesesi> kavramı aşağıdakileri kapsar:
 - i. <Hindistan Fabrika Kanunu> kapsamına giren fabrikalar,
 - ii. <Hindistan Maden Ocakları Kanunu> kapsamına giren maden ocakları,
 - iii. Demiryolları
 - iv. Çocukların çalıştırılması hakkındaki 1938 tarihli kanun kapsamına giren bütün işler.

- c. 2'nci ve 3'üncü maddeler çocuklara ve on altı yaşından aşağı olan gençlere uygulanır.
 - d. 4'üncü maddedeki <on dokuz yaş> ibaresi, <yirmi bir yaş>ın yerine kullanılacaktır.
 - e. 6'ncı maddenin 1'inci ve 2'nci paragrafları Hindistan'a uygulanmaz.
2. Bu maddenin 1'inci paragrafındaki hükümler aşağıdaki usulle tadil edilebilecektir:
- a. Milletlerarası Çalışma Konferansı, konunun gündeminde bulunduğu herhangi bir toplantıda üçte iki çoğunlukla, bu maddenin 1'inci paragrafı hakkında tadil tasarıları kabul edebilir.
 - b. Böyle bir tadil tasarısı, konferans toplantısının kapanmasından itibaren bir yıllık yahut olağanüstü durumlarda, 18 aylık bir müddet içinde Hindistan'da bu tadil tasarısını kanun haline getirmek yahut başka yoldan tedbirler almak maksadıyla konu itibarıyla yetkisi dahiline giren makama yahut makamlara sunulur.
 - c. Hindistan, yetkili makamın yahut makamların olurlarını aldığı takdirde; tadilini, kesin onaylama belgesini tescil edilmek üzere, Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderir.
 - d. Hindistan tarafından onaylanan böyle bir tadil tasarısı, bu Sözleşmenin tadili olarak yürürlüğe girer.

BÖLÜM III

Son Hükümler

Madde 11

Bu Sözleşmenin hiçbir hükmü, onda derpiş olunanlardan daha elverişli şartlar sağlayan hiçbir kanun, karar, adet yahut işverenlerle işçiler arasındaki mevcut anlaşma hükümlerine halel getiremez.

Madde 12

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

Madde 13

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

Madde 14

- Bu Sözleşmeyi onaylayan her üye, onu, ilk yürürlüğe giriş tarihinden itibaren on yıl geçtikten sonra Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne yollayacağı ve bu Müdürün tescil edeceği bir ihbarname ile feshedilebilir. Fesih tescil tarihinden bir yıl sonra geçerli olur.
- Bu Sözleşmeyi onayıp da onu bundan evvelki fıkrada yazılı on yıllık mühletin geçmesinden itibaren bir yıl zarfında, bu madde gereğince feshetmek hakkını kullanmayan her üye, yeniden on yıllık bir müddet için bağlanmış olacak ve bundan sonra bu Sözleşmeyi her on yıllık devre bitince, bu madde de öngörülen şartlar içinde feshedilebilecektir.

Madde 15

- Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü Teşkilat üyeleri tarafından kendisine bildirilen bütün onaylama ve fesihlerin tescil edildiklerini Milletlerarası Çalışma Teşkilatının bütün üyelerine yazıyla bildirir.
- Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, kendisine gönderilen ikinci onaylama belgesinin tescil edildiğini, Teşkilat üyelerine yazıyla bildirirken bu Sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih hakkında Teşkilat üyelerinin dikkatini çeker.

Madde 16

Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Genel Müdürü yukarıdaki maddeler gereğince tescil etmiş olduğu bütün onaylama ve fesihlerle ilgili ayrıntılı bilgileri Birleşmiş Milletler Antlaşmasının 102'nci maddesi uyarınca tescil edilmek üzere, Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine tevdi eder.

Madde 17

Bu Sözleşmenin yürürlüğe girmesinden itibaren her on yıllık bir devre sonunda Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu, bu Sözleşmenin uygulanması hakkındaki bir raporu genel Konferansa sunar ve onun tamamen veya kısmen değiştirilmesi keyfiyetinin Konferans gündemine konulması lüzumu hakkında karar verir.

Madde 18

- Konferansın bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen ve yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde ve yeni Sözleşme başka hükümleri ihtiva etmediği takdirde;
 - a. Tadil edici yeni sözleşmenin her üye tarafından onaylanması keyfiyeti, yukarıdaki 14'üncü madde nazara alınmaksızın tadil edici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmiş olması kayıt ve şartıyla, bu Sözleşmenin derhal ve doğrudan doğruya feshini gerektirecektir.
 - b. Tadil edici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girme tarihinden itibaren, bu Sözleşme üyelerin onaylamasına artık açık bulundurulmayacaktır.

Bu Sözleşme, onu onaylayıp da tadil edici Sözleşmeyi onaylamamış bulunan üyeler için, herhalde şimdiki şekil ve muhtevası ile geçerli olmakta devam edecektir.

Madde 19

Bu Sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinlerinin her ikisi de aynı şekilde geçerlidir.

18. SON MADDELERİN REVİZYONU SÖZLEŞMESİ – C 80

ILO Kabul Tarihi: 19 Eylül 1946

Kanun Tarih ve Sayısı: 24.05.1949 / 5393

Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı: 28.05.1949 / 7218

Milletlerarası Çalışma Bürosu yönetim Kurulunca Montréal'e davet edilip orada 19 Eylül 1946 da yirmi dokuzuncu toplantısını akdeden Milletlerarası Çalışma Teşkilatının Genel Konferansı.

İlk yirmi sekiz toplantısında kabul edilen Sözleşmelerle, Milletler Cemiyeti Genel Sekreterine verilen bazı kayıt ve tescil görevlerinin bundan sonra yerine getirilmesini sağlamak ve Milletler Cemiyetinin feshi Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Statüsünün tadili dolayısıyla, bu hususta bazı tamamlayıcı değişiklikler yapmak maksadıyla, anılan Sözleşmelerde kısmi şekilde tadiller icrası hakkında olup, toplantı gündeminin ikinci maddesini teşkil eden meseleye mütealâk bulunan bir takım tekliflerin kabulünü kararlaştırdıktan sonra;

Bu tekliflerin, bir milletlerarası Sözleşme şeklini alması lazım geldiği mütalaasında bulunarak;

Bin dokuz yüz kırk altı yılı Ekim ayının dokuzuncu günü, son maddelerin değiştirilmesine ait 1946 Sözleşmesi adını taşıyacak olan Sözleşmeyi kabul eder:

Madde 1

- Milletlerarası Çalışma Konferansınca, ilk yirmi beş toplantısında kabul edilen Sözleşmelerin metinlerinin herhangi bir yerinde bulunan, < Milletler Cemiyeti Genel Sekreteri> kelimeleri yerine, <Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü> kelimeleri, <Genel Sekreter> kelimeleri yerine <Genel Müdür> kelimeleri ve <Sekreterlik> kelimesi yerine, <Milletlerarası Çalışma Bürosu> kelimeleri konulmuştur.
- Konferansça, ilk yirmi beş toplantısında kabul edilen Sözleşmeler'de derpiş edilen, Sözleşmelerin değişikliklerin onanmalarının, bozma belgelerinin ve beyanatın, Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü tarafından tescil edilmesi keyfiyeti ile, zikredilen onanmaların, bozma belgelerinin ve beyanatın anılan sözleşmelerin asıl metinlerin hükümleri gereğince, Milletler Cemiyeti Genel Sekreteri tarafından tescil edilmiş olmaları keyfiyeti, her hususta, aynı hükmü ifade edecektir.
- Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, bu onamaların bozma belgelerinin ve beyanatın Konferansça, ilk yirmi beş toplantısında kabul edilen Sözleşmelerin, bu maddenin bundan evvelki hükümleri ile değiştirilmiş bulunan hükümleri gereğince, kendi tarafından tescil edilmelerine dair bütün malûmatı, Birleşmiş Milletler Antlaşmasının 102'nci maddesine göre tescil edilmek üzere Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine gönderecektir.

Madde 2

Konferansça, ilk on sekiz toplantısında kabul edilmiş bulunan Sözleşmelerin her birinin mukaddemesinin ilk fıkrasındaki <Milletler Cemiyeti> kelimeleri kaldırılmıştır.

- Konferansça ilk on yedi toplantısında kabul edilmiş bulunan Sözleşmelerin mukaddemelerinde yazılı <Versay Antlaşmasının XIII üncü kısmı ile diğer barış antlaşmalarının mütenazır kısımları gereğince> kelimeleri ile bu formülün değişmiş şekilleri yerine, <Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Statüsü hükümleri gereğince> kelimeleri konulmuştur.

- Konferanşça, ilk yirmi beş toplantısında kabul edilmiş bulunan Sözleşmelerin bütün maddelerindeki <Versey Antlaşmasının XIII'üncü kısmı ile diğer barış antlaşmalarının mütenazır kısımlarında derpiş edilen şartlar içinde>kelimeleriyle bu formülün değişmiş bütün şekilleri yerine, <Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Statüsünde tespit edilen şartlar içinde> kelimeleri konulmuştur.
- Konferanşça, ilk yirmi beş toplantısında kabul edilmiş bulunan Sözleşmelerin bütün maddelerindeki <Versay antlaşmasının 408'inci maddesi ve diğer barış antlaşmalarının mütenazır maddeleri> kelimeleri ve bu formülün bütün değişmiş şekilleri yerine, <Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Statüsünün 22'nci maddesi> kelimeleri konulmuştur.
- Konferanşça, ilk yirmi beş toplantısında kabul edilmiş bulunan Sözleşmelerin bütün maddelerindeki <Versay Antlaşmasının 421'inci maddesi ve diğer barış antlaşmalarının mütenazır maddeleri> kelimeleri yerine, <Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Statüsünün 35'inci maddesi> kelimeleri konulmuştur.
- Konferanşça, ilk yirmi beş toplantısında kabul edilmiş bulunan Sözleşmelerin mukaddemelerinde ve bütün maddelerinde yazılı<Sözleşme Tasarısı>tabiri yerine <Sözleşme> kelimesi konulmuştur.
- Konferanşça, ilk yirmi sekiz toplantısında kabul edilmiş bulunan Sözleşmelerin, Milletlerarası Çalışma Bürosu Müdüründen bahseden bütün maddelerindeki <Müdür> unvanı yerine <Genel Müdür> unvanı konulmuştur.
- Konferanşça, ilk on yedi toplantısında kabul edilmiş bulunan herhangi bir Sözleşmede <adı verilecek olan> kelimeleri mukaddemeye ders olunacak ve bunu bahis mevzuu Sözleşmeyi ifade etmek üzere Milletlerarası Çalışma Bürosunca kullanılacak olan muhtasar unvan takip edecektir.
- Konferanşça, ilk on dört toplantısında kabul edilmiş bulunan herhangi bir Sözleşmede, birden fazla fıkra ihtiva eden maddelerin numaralanmamış fıkraları, numaralanacaktır.

Madde 3

Konferanşça, ilk yirmi sekiz toplantısında kabul edilmiş bulunan bir Sözleşmenin kesin şekilde onanmasına ait bir belgeyi şimdiki bu Sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra, Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdüre görecek olan Teşkilatın her üyesi, anılan Sözleşmeyi, şimdiki bu sözleşme ile değiştirilmiş şekli ile onanmış sayılacaktır.

Madde 4

Bu Sözleşmenin iki nüshası, konferans Başkanı ile Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü tarafından imzalanacaktır. Bu nüshalardan birisi, Milletlerarası Çalışma Bürosu arşivine konulacak, diğeri Birleşmiş Milletler Antlaşmasının 102'nci maddesi gereğince tescil edilmek üzere, Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine verilecektir. Genel Müdür bu Sözleşmenin tasdikli bir nüshasını, Milletlerarası Çalışma Teşkilatı üyelerinden her birine yollayacaktır.

Madde 5

- Bu Sözleşmenin kesin şekilde onanmalarına ait belgeler, Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdüre gönderilecektir.
- Bu Sözleşme, onun Milletlerarası Çalışma Teşkilatı üyelerinden ikisi tarafından onanmasına ait belge, Genel Müdür tarafından alındığı tarihte yürürlüğe girecektir.
- Bu Sözleşmenin yürürlüğe girmesi ve bunu müteakiben onun yeni onanmalarına ait belgelerin alınması akabinde, Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, keyfiyeti, Milletlerarası Çalışma Teşkilatının bütün üyelerine ve Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine bildirecektir.

- Bu Sözleşmeyi onayan teşkilatın her üyesi, bununla, Sözleşmenin ilk yürürlüğe girmesiyle, bizzat kendi tarafından onanması tarihi arasındaki fasıla zarfında, bu Sözleşme gereğince yapılan herhangi bir hareketin muteber bulunduğunu tanımış olur.

Madde 6

Bu Sözleşme yürürlüğe girer girmez, Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Konferanşça ilk yirmi sekiz toplantısında kabul edilmiş bulunan Sözleşmelerin, bu Sözleşme hükümleri gereğince değiştirilmiş şeklindeki resmi metinlerini, kendi tarafından usulü dairesinde imzalı ve iki asıl nüsha olmak kaydı üzere hazırlayarak, bunlardan bir tanesi Milletlerarası Çalışma Bürosu arşivine konulacak ve diğeri Birleşmiş Milletler Antlaşmasınının 102 nci maddesine göre tescil olunmak için, Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine verecektir; Genel Müdür, bu metinlerin tasdikli nüshalarını, teşkilat üyelerinin her birine gönderecektir.

Madde 7

Konferanşça, ilk yirmi sekiz toplantısında kabul edilmiş bulunan Sözleşmelerde mevcut herhangi bir hükme bakılmaksızın, şimdiki, bu Sözleşmenin her üye tarafından onanması, anılan Sözleşmelerden herhangi birinin tabiatıyla feshini tazammun etmeyecek ve bu Sözleşmenin yürürlüğe girmesinin, adı geçen Sözleşmeleri yeni onamalara kapalı tutmak gibi bir sonucu olmayacaktır.

Madde 8

- Bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşmenin konferanşça kabulü halinde, yeni Sözleşmenin aksine hükümleri ihtiva etmemesi şartıyla,
 - a. Yeni Sözleşmenin bir üye tarafından onanması, bu yeni Sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kaydı ve şartıyla; şimdiki bu Sözleşmenin tabiatıyla bozulmasını tazammun edecektir;
 - b. Bu Sözleşmeyi değiştiren yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren, şimdiki bu Sözleşme, artık üyelerin onamalarına açık bulundurulmayacaktır.
- Bu Sözleşme, onu onamış ve bunu değiştiren Sözleşmeyi onamamış olan bütün üyeler hakkında aynen yürürlükte kalmaya devam edecektir.

Madde 9

Bu sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinlerinin her biri aynı şekilde muteberdir.

19. İŞ TEFTİŞİ SÖZLEŞMESİ – C 81

ILO Kabul Tarihi: 19 Haziran 1947

Kanun Tarih ve Sayısı: 13.12.1950 / 5690

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 22.12.1950 / 17689

Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Yönetim Kurulu tarafından Cenevre’ye davet edilerek orada 19 Haziran 1947 tarihinde 30’uncu toplantısını yapan Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Genel konferansı,

Toplantı gündeminin 4’üncü maddesini teşkil eden Sanayi ve Ticaret te İş Teftişi meselesine dair muhtelif tekliflerin kabulüne,

Bu tekliflerin bir Milletlerarası Sözleşme şeklini almasına karar verdikten sonra,

Bin dokuz yüz kırk yedi yılı temmuz ayının on birinci günü,

İş Teftişi hakkında 1947 Sözleşmesi adını taşıyacak olan aşağıdaki Sözleşmeyi kabul eder:

BÖLÜM I SANAYİDE İŞ TEFTİŞİ

Madde 1

Hakkında bu Sözleşmenin yürürlükte bulunduğu Milletlerarası Çalışma Teşkilatının her üyesinin sınav işyerlerinde bir teftiş sistemi buldurması lazımdır.

Madde 2

- Sınai işyerlerinde iş teftiş sistemi çalışma şartlarına ve işçilerin işleriyle meşgul oldukları sırada korunmalarına dair konulan kanuni hükümlerin uygulanmasını sağlamakla iş müfettişlerinin vazifeli oldukları bütün işyerleri hakkında uygulanır.
- Millî mevzuat, maden ve ulaştırma işletmelerini veya bu gibi işletmelerin bazı kısımlarını bu Sözleşmenin uygulanmasından istisna edebilir.

Madde 3

- İş teftiş sisteminin vazifeleri şunlar olacaktır:
 - a. Çalışma müddetleri, ücretler, iş emniyeti, işçilerin sağlığı ve refahı, çocuk ve gençlerin çalıştırılması ve bunlarla ilgili diğer hususlar gibi, çalışma şartlarına ve işçilerin işleriyle meşgul oldukları sırada korunmalarına dair kanuni hükümlerin mezkûr hükümlerin tatbikini temin etmekle iş müfettişlerinin vazifeli oldukları nispette uygulanmasını sağlamak;
 - b. İşverenlere ve işçilere, kanuni hükümlere riayet etmeyi sağlayacak en müessir yollar hakkında teknik malumat vermek ve tavsiyelerde bulunmak,
 - c. Mevcut kanuni hükümlerin sarıh şekilde derpiş etmemiş olduğu kusur veya suiistimalleri yetkili makamın dikkatine arz etmek;

İş müfettişlerine tevdi edilebilecek diğer vazifelerin, esas vazifelerini ifaya mani olmaması veya işverenler ve işçilerle olan münasebetlerinde müfettişler için zaruri bulunan nüfuz ve tarafsızlığa halel vermemeleri lazımdır.

Madde 4

- İş teftişi üye memleketin idari usulleriyle kabili telif olduğu nispette, merkezi bir makamı nezaret ve murakabesine tabi bulunacaktır.
- Federal bir devlet bahis mevzuu olduğu takdirde, “merkezi makam” tabiri, ya federal bir makamı veya federasyonu teşkil eden bir hükümetin merkezi makamını ifade edebilir.

Madde 5

Yetkili makam, aşağıda yazılı hususları kolaylaştırmak için uygun tedbirler alacaktır:

- a. Bir taraftan teftiş servisleri, diğer taraftan benzeri faaliyetlerde bulunan hükümetin diğer servisleri de resmi ve hususi kurumlar arasında müessir bir işbirliği yapılması,
- b. İş teftişi servisinin memurlarıyla işveren ve işçiler veya bunların teşekkülleri arasında iş beraberliği yapılması.

Madde 6

Teftiş personeli, memuriyette istikrarlarını ve hükümet değişikliklerini ve yerinde olmayan harici tesislere tabi bulunmalarını sağlayacak şekilde bir statü ve hizmet şartlarından faydalanan amme memurlarından tereküp edecektir.

Madde 7

- Amme hizmetlerine alınmak için milli mevzuatın tespit edeceği şartlar mahfuz kalmak kaydı ile iş müfettişleri yalnız görecekları vazifeleri ifa edebilmek için gereken ehliyet göz önünde tutularak tayin edileceklerdir.
- Bu ehliyetlerin tahkiki yolları yetkili makam tarafından tayin edilecektir.
- İş müfettişlerinin vazifelerini ifa edebilmeleri için münasip şekilde yetiştirilmeleri lazımdır.

Madde 8

Gerek erkekler, gerek kadınlar iş müfettişi tayin edilebileceklerdir; icap ettiği takdirde erkekle kadın müfettişlere özel vazifeler verilebilecektir.

Madde 9

Her üye işleriyle meşgul oldukları esnada sağlık ve emniyetlerinin korunmasına dair olan kanuni hükümlerin uygulanmasını sağlamak ve kullanılan usullerin, malzemenin ve çalışma şekillerinin işçilerin sağlık ve emniyeti üzerindeki etkilerini incelemek maksadyla, tababet, makina, elektrik ve kimya alanlarındaki mütehassıslar da dahil olmak üzere, hakkıyla ehliyetli eksper ve teknisyenlerin milli şartlara göre en münasip sayılabilecek tarzda teftiş faaliyetlerine iştiraklerini temin etmek için lüzumlu olan tedbirleri alacaktır.

Madde 10

İş müfettişleri iş teftişi vazifesini müessir bir şekilde ifasına yetecek sayıda olacak ve bu sayı, aşağıdaki hususlar hakkıyla göz önünde tutularak tespit edilecektir.

- a. Müfettişlerin ifa etmek mecburiyetinde oldukları vazifelerin önemi hususiyetle:

- i. Teftiştir tabi işyerlerinin sayı, mahiyet, büyüklük ve mevkii,
 - ii. Bu gibi işyerlerinde istihdam edilen işçilerin sayı ve neveleri,
 - iii. Uygulanmasının sağlanması gereken kanuni hükümlerin sayısı ve tenevvü,
- b. Müfettişlerin emrine verilmiş olan maddi vasıtalar;
- c. Teftişlerin müessir bir şekilde icrası için bunların tabi olacağı ameli şartlar.

Madde 11

- Yetkili makam, iş müfettişlerine aşağıdaki hususların temin edilmesi için lüzumlu olan tedbirleri alacaktır:
 - a. Teftiş servisinin ihtiyaçlarına göre münasip şekilde teçhiz edilmiş ve ilgili bütün şahıslara açık bulundurulmuş mahalli bürolar;
 - b. Münasip amme taşıt kolaylıklarının mevcut olmadığı hallerde, müfettişlerin görevlerini ifa edebilmeleri için lüzumlu olan taşıt kolaylıkları,

Yetkili makam, iş müfettişlerinin vazifelerini ifa edebilmeleri için lüzumlu olabilecek seyahat vesaire masaralarının kendilerine tediyesi için gerekli tedbirleri alacaktır.

Madde 12

- Hüviyetlerini bildiren belgeleri hamil iş müfettişleri aşağıdaki yetkileri haizdir:
 - a. Teftiştir tabi herhangi bir işyerine günün veya gecenin herhangi bir saatinde serbestçe ve önceden haber vermeksizin girmek,
 - b. Teftiştir tabi olduklarına hükmetmek için makul bir sebep görebilecekleri bütün mahallere gündüz girmek;
 - c. Kanuni hükümlere hakikatten riayet edilip edilmediğine kanaat getirmek maksadıyla, lüzumlu görebilecekleri her türlü tetkik, kontrol ve tahkikatta bulunmak ve bilhassa:
 - i. Kanuni hükümlerin uygulanmasıyla ilgili her hususta işverene veya işletme personeline yalnız veya şahitler huzurunda sorular tevcih etmek;
 - ii. Çalışma şartlarına dair olan milli mevzuatın tutulmasını emrettiği her türlü defterlerin, kayıtların veya diğer vesikaların kanuni hükümlere uygun olup olmadıklarını tetkik etmek ve suretlerini çıkarmak veya bunlardan hulasalar maksadıyla, adı geçen vesikaların ibraz edilmesini talep etmek;
 - iii. Asılması kanunen mecburi olan ilanların asılmasını istemek;
 - iv. Tahvil etmek maksadıyla, kullanılan veya işlenen malzeme ve maddelerden numuneler almak ve bunları götürmek; şu şartla ki bu maksatla herhangi bir numune veya maddenin alınıp götürüldüğü işveren veya vekiline haber verilecektir.

Müfettişler teftiştir geldiklerini, işveren veya vekiline haber verirler; meğer ki bu tarzda haber vermenin, vazifelerinin ifasına halel getirebileceğini mülhaza etmiş olsunlar.

Madde 13

- Tesislerde, tertiplerde veya çalışma usullerinde tespit ettikleri ve işçilerin sağlık emniyeti bakımından bir tehlike teşkil edeceğine kani olmak için makul bir sebep gördükleri eksikliklerin tamamlanması maksadıyla tedbirler aldıkları hususunda iş müfettişlerine yetki verilecektir.
- Müfettişlerin bu gibi tedbirleri aldıklarını mümkün kılmak üzere, adli veya idari makama her türlü itiraz için milli mevzuatın tanıdığı hak mahfuz kalmak şartıyla, kendileri aşağıda yazılı hususlarda emir vermek veya vermemek yetkisine malik bulunacaklardır.

- a. İşçilerin sağlık ve emniyetine dair olan kanuni hükümlerin tamamıyla uygulanmasını sağlamak için, tesislerde lüzumlu görülebilecek olan değişikliklerin tespit edilecek bir zaman zarfında yapılması;
- b. İşçilerin sağlık ve emniyeti bakımından yakın bir tehlike mevcut olduğu takdirde, derhal tatbik olunmak üzere tedbirler alınması.

Fıkra 2'de derpiş olunan usul, üyenin, adli veya idari usulleriyle kabili telif olmadığı hallerde, müfettişler, emirlerin verilmesi veya derhal tatbik edilmek üzere tedbirlerin alınması için yetkili makama müracaat yetkisine malik bulunacaklardır.

Madde 14

İş teftiş servisinin, milli mevzuatın emredeceği hallerde ve tarzlarda iş kazaları ve meslek hastalığı haberdar edilmesi lazımdır.

Madde 15

Milli mevzuatın koyabileceği istisnalar mahfuz kalmak kaydıyla, iş müfettişleri:

- a. Murakabeleri altındaki işletmelerle doğrudan doğruya veya dolayısıyla herhangi bir alakaları olmak kaydını haiz bulunmayacaklardır.
- b. Vazifelerin ifası sırasında, imalat, ticaret sırları veya işletme usulleri hakkında öğrendiklerini, hizmetten ayrıldıktan sonra dahi ifşa etmemek mecburiyetinde olacaklar ve bu mecburiyet münasip cezalar veya disiplin tedbirlerinin müeyyidesi altında bulundurulacaktır.
- c. Tesislerde bir eksiklik bulunduğunu veya kanuni hükümlerin ihlal edildiğini kendilerine haber veren herhangi bir şikâyet membaimi mutlak suretle gizli tutacaklar ve teftişin bir şikâyet üzerine yapıldığını işveren veya vekiline bildirmekten çekineceklerdir.

Madde 16

İşyerlerinin ilgili kanuni hükümlerin müessir bir şekilde uygulanmasını temin etmenin lüzumlu kılacağı kadar sık ve itinalı bir şekilde teftiş edilmesi lazımdır.

Madde 17

- Uygulanması iş müfettişleri tarafından sağlanan kanuni hükümleri ihlal veya ihmal edecek şahıslar hakkında önceden ihtar edilmeksizin derhal kanuni tatbikata geçilecektir, şu kadar ki, noksanların ikmalı veya önleyici tedbirlerin uygulanması için önceden ihtarda bulunulması gereken hallerde dair milli mevzuat tarafından istisnalar kabul edilebilecektir.
- Tatbikata geçmek veya geçilmesini tavsiye etmek yerine, ihtar veya tavsiyede bulunma keyfiyeti iş müfettişlerinin takdirine bırakılır.

Madde 18

Uygulanması iş müfettişlerinin kontrolüne tabi olan kanuni hükümleri ihlal ve vazifelerini ifada iş müfettişlerine engel çıkarmak hallerine karşı münasip cezai müeyyideler milli mevzuat tarafından derpiş edilecek ve müessir bir şekilde tatbik olunacaktır.

Madde 19

- İcabına göre, ya iş müfettişleri veya mahalli teftiş büroları, teftiş faaliyetlerinin neticeleri hakkında merkezi teftiş makamına genel mahiyette muntazam devre raporları vermekle mükellef tutulacaklardır.
- Bu raporlar zaman zaman, merkezi makam tarafından tespit olunan tarzda hazırlanacak ve bu makam tarafından tespit edilen konuları ihtiva edecektir.

Madde 20

- Merkezi teftiş makamı, kontrolü altında bulunan teftiş servislerinin çalışmalarına dair umumi mahiyette bir senelik rapor yayımlayacaktır.
- Bu senelik raporlar, ait oldukları senenin hitamından sonra makul bir devre zarfında ve her halde 12 ay içinde yayımlanacaktır.
- Senelik raporların suretleri, yayımlandıktan sonra makul bir devre zarfında her halde üç ay içinde Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne gönderilecektir.

Madde 21

Merkezi teftiş makamı tarafından yayınlanan senelik rapor aşağıdaki konuları ve adı geçen makamın kontrolüne tabi olan diğer ilgili hususları ihtiva edecektir.

- a. Teftiş servisinin faaliyetiyle ilgili kanunlar ve tüzükler;
- b. İş teftiş servisinin personeli;
- c. Teftişe tabi işyerlerinin istatistikleri ve buralarda çalıştırılan işçilerin sayısı;
- d. Teftiş ziyaretlerinin istatistikleri;
- e. İşlenen suçlara ve verilen cezalara dair istatistikler;
- f. İş kazaları istatistikleri;
- g. Meslek hastalıkları istatistikleri.

BÖLÜM II TİCARETTE İŞ TEFTİŞİ

Madde 22

Hakkında bu Sözleşmenin bu kısmının yürürlükte bulunduğu Milletlerarası Çalışma Teşkilatının her üyesinin ticari işyerlerinde bir iş sistemi bulundurulması lazımdır.

Madde 23

Ticari işyerlerinde iş teftiş sistemi, çalışma şartlarına ve işçilerin işleriyle meşgul oldukları sırada korunmalarına dair olan kanuni hükümlerin uygulanmasını sağlamakla iş müfettişlerinin vazifeli oldukları işyerleri hakkında uygulanır.

Madde 24

Ticari işyerlerinde iş teftiş sistemi, bu Sözleşmenin 3-21'inci maddeleri hükümlerinin, uygulanabildikleri nispette yerine getirilmesini sağlamalıdır.

BÖLÜM III MUHTELİF TEDBİRLER

Madde 25

- Milletlerarası Çalışma Teşkilatının bu Sözleşmeyi onayan her üyesi onama belgesine ekleyeceği bir beyanla Sözleşmeyi kabulünde II'nci kısmı müstesna tutabilir.
- Bu şekilde beyanda bulunmuş her üye, müteakip bir beyanla evvelki beyanını herhangi bir zamanda iptal edebilir.
- Bu maddenin birinci paragrafına göre yapılmış olan beyanın kendisi hakkında yürürlükte bulunduğu her üye Sözleşmenin tatbikine dair yıllık raporunda Sözleşmenin II'nci kısmının hükümleri hakkında kendi kanunun ve tatbikatının durumunu bildirecek ve adı geçen hükümlerin ne dereceye kadar tatbik mevkiine konduğunu veya konulmasını tasavvur edildiğini açıklayacaktır.

Madde 26

Herhangi bir işyerinin veya işyeri kısmının yahut servisinin, bu Sözleşmenin şümulüne girdiği muhakkak surette belli olmadığı takdirde, meselenin hali yetkili makama ait olacaktır.

Madde 27

Bu Sözleşmede “Kanuni Hükümler” tabiri kanun ve tüzüklerden başka, kanun kuvvetini haiz bulunan ve uygulanmasını sağlamak iş müfettişlerinin vazifesi olan hakem kararlarını ve genel sözleşmeleri de içine alır.

Madde 28

Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Statüsünün 2'nci maddesi gereğince verilecek olan senelik raporlara bu Sözleşme hükümlerini tatbik mevkiine koyan bütün kanunlar ve tüzükler hakkında mufassal malumat derce dilecektir.

Madde 29

- Bir üyenin ülkesi geniş bölgeleri ihtiva edip de bu bölgelerdeki nüfusun dağılımı ve gelişme safhası dolayısıyla yetkili makam bu Sözleşme hükümlerinin buralarda uygulanmasının kabil olmayacağını mülahaza ettiği takdirde, adı geçen makam, bu bölgeleri bu Sözleşmenin uygulanmasından ya tamamiyle veyahut muayyen işletmeler veya işler hakkında münasip göreceği istisnalar kabul etmek suretiyle kısmen muaf tutabilir.
- Her üye, Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Statüsünün 22'nci maddesi gereğince bu Sözleşmenin uygulanmasına dair vereceği ilk raporunda, hakkında bu madde hükümlerine müracaat niyetinde olduğu bölgeleri ve hükümlere müracaat niyetinde olmasının sebeplerini göstermelidir; hiç bir üye, daha sonra bu suretle göstermiş bulunduğu bölgelerden maadasi için bu madde hükümlerine müracaat edemez.
- Bu madde hükümlerine müracaat eden her üye, müteakip yıllık raporlarında, hangi bölgeler için bu madde hükümlerine müracaat hakkından vazgeçtiğini göstermelidir.

Madde 30

- Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Statüsünün 1946 yılında tadil edilen metnin 35'inci maddesinde zikrolunan ülkeler hususunda bu suretle tadil edilmiş olan adı geçen maddenin 4 ve 5'inci fıkralarında yazılı ülkeler hariç, bu Sözleşmeyi onayan her teşkilat üyesi, aşağıdaki hususları bildiren bir beyanı Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne, onanmasından sonra, mümkün olan en kısa müddet içinde göndermelidir:
 - a. Haklarında Sözleşme hükümlerinin hiç bir değişiklik yapılmadan uygulanmasını taahhüt ettiği ülkeler;
 - b. Haklarında Sözleşme hükümlerinin değişikliklerle uygulanmasını taahhüt ettiği ülkeler ve bu değişikliklerin nelerden ibaret olduğu;
 - c. Haklarında Sözleşmenin uygulanamayacağı ülkeler ve bu gibi hallerde Sözleşmenin uygulanmamasının sebepleri,
 - d. Haklarında kararını sonraya bıraktığı ülkeler,
- Bu maddenin birinci paragrafının a ve b bentlerinde zikrolunan taahhütler, onanmanın ayrılmaz kısımları olarak sayılacak ve aynı sonuçları doğuracaktır.
- Her üye bu maddenin 1'inci paragrafının b, c ve d bentleri gereğince daha önce yapmış olduğu beyanda mevcut ihtirazi kayıtların hepsinden yahut bir kısmından, yeni bir beyan ile vazgeçebilecektir.
- Her üye 34'üncü madde hükümlerine uygun olarak, bu Sözleşmenin feshedilebileceği devreler zarfında Genel Müdüre, daha evvelki herhangi bir beyanın hükümlerini herhangi başka bir bakımdan değiştiren ve belirli ülkelerdeki durumu bildiren yeni bir beyan gönderebilecektir.

Madde 31

- Bu Sözleşme konusunda dahil bulunan meseleler, anavatan dışı bir ülkenin makamlarının bizzat kendi yetkisi çerçevesi içine girdiği zaman, o ülkenin milletlerarası münasebetlerinden sorumlu olan üye, adı geçen ülkenin hükümetiyle mutabık olarak, Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne, o ülke adına, bu sözleşmedeki vebiceleri kabul ettiğine dair bir beyan gönderebilecektir.
- Bu Sözleşmedeki vebicelerin kabulü hakkındaki bir beyan Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne;
 - a. Müşterek otoriteleri altında bulunan bir ülke için iki veya daha fazla teşkilat üyesi;
 - b. Birleşmiş Milletler Antlaşması hükümleri yahut o ülke hakkında yürürlükte olan diğer bir hüküm gereğince, o ülkenin idaresinden sorumlu bulunan Milletlerarası her makam tarafından gönderilebilir.

Bu maddenin yukarıdaki paragrafları hükümleri uyarınca, Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderilen beyanlar, Sözleşme hükümlerinin ilgili ülkede değişikliklerle mi yoksa değişiklik yapılmadan mı uygulanacağını bildirmelidir; beyan Sözleşme hükümlerinin değişiklikler kaydıyla uygulandığını bildirdiği zaman, adı geçen değişikliklerin nelerden ibaret olduğunu belirtmelidir.

Üye, Üyeler veya ilgili uluslararası mercii daha sonradan bildirmek kaydıyla herhangi bir zamanda daha önceki herhangi bir beyanında belirtilen herhangi değişikliğe rücu etme hakkından kısmen veya tamamen feragat

Üye, Üyeler veya ilgili uluslararası mercii 34 üncü madde hükümlerine uygun olarak, Sözleşmenin feshedilebileceği devreler zarfında Genel Müdüre, daha evvelki beyanın hükümlerinin herhangi başka bir bakımdan değiştiren ve bu Sözleşmenin uygulanması hususundaki durumu belirten yeni bir beyan gönderebilecektir

BÖLÜM IV SON HÜKÜMLER

Madde 32

Bu sözleşmenin kesin onama belgeleri, Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne gönderilecek ve onun tarafından tescil edilecektir.

Madde 33

- Bu Sözleşme ancak onama belgeleri Genel Müdür tarafından tescil edilmiş olan Milletlerarası Çalışma Teşkilatı üyelerini bağlayacaktır.
- Bu Sözleşme iki üyenin onama belgelerinin Genel Müdür tarafından tescil edilmesi tarihinden on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.
- Daha sonra bu Sözleşme her üye hakkında, kendisini onama belgesinin tescilinden itibaren on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.

Madde 34

- Bu Sözleşmeyi onayan her üye, onu, ilk yürürlüğe giriş tarihinden itibaren on yıllık bir devre sonunda, Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne göndereceği ve bu müdürlüğün tescil edeceği bir ihbarname ile feshedilebilir. Fesih, tescil tarihinden ancak bir yıl sonra muteber olacaktır.
- Bu sözleşmeyi onamış olup da onu bundan önceki fıkrada yazılı on yıllık devrenin bitiminden itibaren bir yıl zarfında bu madde gereğince feshetmek ihtiyatını kullanmayan her üye, yeniden on yıllık bir müddet için bağlanmış olacak ve bundan sonra bu Sözleşmeyi, her on yıllık devre bitince, bu maddede derpiş edilen şartlar içinde feshedebilecektir.

Madde 35

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

Madde 36

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

Madde 37

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

Madde 38

- Konferansın bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde ve yeni Sözleşme başkaca hükümler ihtiva eylemediği takdirde:
 - a. Tadil edici yeni Sözleşmenin bir üye tarafından onanması keyfiyeti, yukarıdaki 34 üncü madde nazara alınmaksızın fakat tadil edici yeni Sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartı ile, bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini tazammun edecektir.
 - b. Tadil edici Sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren, bu Sözleşme, üyelerin onanmasına artık açık bulundurulmayacaktır.

Bu Sözleşme onu onayıp da tadil edici Sözleşmeyi onamamış bulunan üyeler için, herhalde şimdiki şekil ve muhtevasıyla muteber olmakta devam edecektir.

Madde 39

Bu Sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı şekilde muteberdir.

20. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ VE SENDİKALAŞMA HAKKININ KORUNMASI SÖZLEŞMESİ – C 87

ILO Kabul Tarihi: 17 Haziran 1948

Kanun Tarih ve Sayısı: 25 Kasım 1992 / 3847

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

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

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

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından San Francisco'da toplantıya çağrılarak orada 17 Haziran 1948'de otuz birinci toplantısını yapan Uluslararası Çalışma Örgütü büyük Genel Konferansı, Toplantı gündeminin yedinci maddesini oluşturan sendika özgürlüğü ve örgütlenme hakkının korunması konusu ile ilgili çeşitli önerilerin bir sözleşme şeklinde kabulüne karar verdikten sonra,

Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasasının Dibaçe kısmının, çalışanların durumunun iyileştirilmesini ve barışın sağlanmasını mümkün kılacak yollar arasında "örgütlenme özgürlüğü ilkesinin" vurgulamasını da açıklamış olduğunu, Filadelfiya beyannamesinin ifade ve dernek kurma özgürlüğünün devamlı bir ilerlemenin gerekli bir koşulu olduğunu yeniden vurgulamış ve duyurmuş bulunduğunu,

Uluslararası Çalışma Konferansının otuzuncu toplantısında, Uluslararası düzenin esaslarını oluşturması gereken ilkeleri oybirliği ile kabul ettiğini,

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun, ikinci toplantısında, bu ilkeleri kendisine mal ettiğini ve Uluslararası Çalışma Örgütünü bir veya bir kaç Uluslararası Sözleşmenin kabulüne olanak sağlayacak şekilde çabalarını sürdürmeye davet ettiğini,

Göz önünde tutarak bin dokuz yüz kırk sekiz yılı Temmuz ayının İşbu dokuzuncu günü sendika özgürlüğüne ve örgütlenme hakkının korunmasına ilişkin 1948 Sözleşmesi adını taşıyacak olan aşağıdaki Sözleşmeyi kabul eder.

BÖLÜM I ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ

Madde 1

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

Madde 2

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

Madde 3

- Çalışanların ve işverenlerin örgütleri tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptirler.

- Kamu makamları bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden sakınılmalıdır.

Madde 4

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

Madde 5

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

Madde 6

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

Madde 7

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

Madde 8

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

Madde 9

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

Madde 10

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

BÖLÜM II ÖRGÜTLENME HAKKININ KORUNMASI

Madde 11

Hakkında bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütünün her üyesi, çalışanların ve işverenlerin örgütlenme hakkını serbestçe kullanmalarını sağlamak amacıyla gerekli ve uygun bütün önlemleri almakla yükümlüdür.

BÖLÜM III ÇEŞİTLİ HÜKÜMLER

Madde 12

- Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası 1946 değişiklik belgesi ile değiştirilmiş bulunan Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasasının 35'inci maddesinde sözü edilen fakat bu suretle değiştirilmemiş adı geçen maddenin 4'üncü ve 5'inci fıkralarında yazılı ülkeler dışında kalan ülkelerle ilgili olarak, bu Sözleşmeyi onayan örgütün her üyesi, aşağıdaki hususları bildiren bir açıklamayı onama belgesi ile birlikte veya onanmasından sonra mümkün olan en kısa bir süre içinde Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne gönderecektir:
 - a. Hakkında Sözleşme hükümlerinin hiç bir değişiklik yapılmadan uygulanacağını taahhüt ettiği ülkeler
 - b. Sözleşme hükümlerinin değişikliklerle uygulanacağını taahhüt ettiği ülkeler ve bu değişikliklerin nelerden ibaret olduğu;
 - c. Sözleşmenin uygulanamayacağı ülkeler ve bu gibi hallerde sözleşmenin uygulanmamasının nedenleri;
 - d. Haklarındaki kararını saklı tuttuğu ülkeler.
- Bu maddenin birinci paragrafının (a) ve (b) bentlerinde sözü edilen taahhütler, onamanın ayrılmaz kısımları sayılacak ve onama kuvvetine sahip olacaktır.
- Her üye bu maddenin 1 inci paragrafının (b),(c) ve (d) bentleri gereğince daha önce yapmış olduğu açıklamada mevcut çekincelerin hepsinden veya bir kısmından, yeni bir açıklama ile vazgeçebilecektir.
- Her üye 16'ncı madde hükümlerine uygun olarak bu Sözleşmenin feshedilebileceği süreler zarfında Genel Müdürlüğe, daha önceki herhangi bir açıklamanın hükümlerini başka herhangi bir bakımdan değiştiren ve belirli ülkelerdeki mevcut durumu bildiren yeni bir açıklama gönderebilecektir.

Madde 13

- Bu Sözleşmede ele alınan konular anavatan dışı bir ülkenin makamlarının bizzat kendi yetkisi çerçevesi içine girdiği zaman o ülkenin uluslararası ilişkilerinden sorumlu olan üye, adı geçen ülkenin hükümetiyle uyularak Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne, o ülke adına bu Sözleşmedeki yükümlülükleri kabul ettiğine ilişkin bir açıklama gönderebilecektir.
- Bu sözleşmedeki yükümlülüklerin kabulünü bildiren bir açıklama Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne:
 - a. Ortak otoriteleri altında bulunan bir ülke için Örgütün iki veya daha fazla üyesi;

- b. Birleşmiş Milletler antlaşması hükümleri yahut 0 ülke hakkında yürürlükte olan herhangi bir diğer hüküm gereğince o ülkenin yönetiminden sorumlu bulunan uluslararası bir makam tarafından gönderilebilir.
- Bu maddenin yukarıdaki paragraflarındaki hükümler uyarınca Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderilen açıklamalar Sözleşme hükümlerinin ilgili ülkede değişiklik yapılmadan mı yoksa değişikliklerle mi uygulanacağını bildirecektir; açıklama Sözleşme hükümlerinin değişiklikler kaydıyla uygulanacağını bildirdiği zaman, bu değişikliklerin nelerden ibaret olduğunu açık olarak gösterecektir.
 - ilgili üye, üyeler veya uluslararası makam, daha önceki bir açıklamayla bildirilen değişikliğe baş vurma hakkından daha sonraki bir açıklamayla tamamen veya kısmen yaz geçebilecektir.
 - ilgili üye, üyeler ve ya uluslararası makam, 16'ncı madde hükümlerine uygun olarak bu Sözleşmenin feshedilebileceği devreler süresince Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne daha önceki herhangi bir açıklamanın hükümlerinin başka herhangi bir bakımdan değiştiren ve Sözleşmenin uygulanması bakımından mevcut durumu belirten yeni bir açıklama gönderebilecektir.

BÖLÜM IV SON HÜKÜMLER

Madde 14

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

Madde 15

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

Madde 16

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

Madde 17

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

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

Madde 18

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

Madde 19

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

Madde 20

- Konferansın bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde ve yeni sözleşme aksini öngörmediği takdirde:
 - a. Değiştirici yeni sözleşmenin bir üye tarafından onanması durumu yukarıdaki 16' ncı madde dikkate alınmaksızın ve değiştirici yeni Sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartı ile bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini gerektirir.
 - b. Değiştirici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren bu Sözleşme üyelerin onamasına artık açık bulundurulamaz.
- Bu sözleşme, onu onayıp da Değiştirici Sözleşmeyi onamamış bulunan üyeler için, herhalde şimdiki şekli ve içeriği olmakta devam eder.

Madde 21

Bu Sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı şekilde geçerlidir.

21. İŞ VE İŞÇİ BULMA SERVİSİ KURULMASI SÖZLEŞMESİ – C 88

ILO Kabul Tarihi: 17 Haziran 1948

Kanun Tarih ve Sayısı: 30.11.1949 / 5448

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 7.12.1949 / 7373

Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından San Francisco'ya davet edilerek orada 17 Haziran 1948 de otuz birinci toplantısını yapan Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Genel Konferansı,

Toplantı gündeminin dördüncü maddesine dahil bulunan İş ve İşçi Bulma Servisi kurulması meselesine dair muhtelif tekliflerin kabulüne,

Bu tekliflerin bir Milletlerarası Sözleşme şekli almasına karar verdikten sonra,

1948 yılı Temmuz ayının dokuzuncu günü, İş ve İşçi Bulma Servisi hakkında 1948 sözleşmesi adını taşıyacak olan aşağıdaki sözleşmeyi kabul eder.

Madde 1

- Hakkında bu Sözleşmenin yürürlükte olduğu Milletlerarası Çalışma Teşkilatının her üyesi, bir amme ve parasız İş ve İşçi Bulma Servisi buldurmalı veya buldurulmasını sağlamalıdır.
- İş ve İşçi Bulma Servisinin esas görevi icap ettiği takdirde ilgili diğer amme- teşekkülleri ve hususi teşekküllerle işbirliği yaparak tam çalışmanın sağlanmasına ve idamesine müstahsil kaynakların geliştirilmesine ve bunlardan istifade edilmesine -matuf milli programın ayrılmaz bir parçası olarak, iş piyasasını mümkün mertebe en iyi şekilde teşkilatlandırmayı gerçekleştirmek olmalıdır.

Madde 2

İş ve İşçi Bulma Servisi, milli bir makamın denetimi altında milli bir iş ve işçi bulma büroları teşkilatından tereküp etmelidir.

Madde 3

- Bu teşkilat, memleketin her coğrafi bölgesinde hizmet etmeye yetecek sayıda işveren ve işçiler için elverişli yerlerde mahalli bürolardan ve lüzumu halinde bölge ve bürolarından mürekkep bir şebekeyi ihtiva etmelidir.
- Şebeke Teşkilatı;
 - a. Aşağıdaki hallerde genel bir incelemeye tabi tutulmalıdır;
 - i. İktisadi faaliyetin ve faal nüfusun dağılışı tarzında mühim değişiklikler vuku bulduğunda,
 - ii. Yetkili makam, bir deneme devresi zarfında elde edilen tecrübe hakkında bir takdirde bulunabilmek için, şebeke teşkilatını yeniden gözden geçirmeyi munasip gördüğünde,
 - b. Böyle bir incelemenin lüzumlu kıldığı hallerde tadil edilmelidir.

Madde 4

- İş ve İşçi Bulma Servisinin kurulma ve işleminde İş ve İşçi Bulma servisi politikasının gelişmesinde işverenler ve işçiler temsilcilerinin işbirliğinin sağlanması için, danışma komisyonları vasıtasıyla munasip tedbirler alınmalıdır.

- Bu tedbirler, bir veya daha fazla milli danışma komisyonlarıyla, lüzumlu hallerde, bölge komisyonlarının ve mahalli komisyonların kurulmasını derpiş etmelidir.
- Bu komisyonlardaki işveren ve işçi temsilcileri, şayet mevcut iseler, işverenleri ve işçileri temsil eden teşekküllere danışıldıktan sonra, eşit sayıda tayin olunmalıdır.

Madde 5

İş ve İşçi Bulma Servisinin, işçilerin mevcut işlere sevkı hususundaki genel politikası, 4 üncü maddede derpiş olunan danışma komisyonları vasıtasıyla işverenlerin ve işçilerin temsilcilerine danışıldıktan sonra tespit edilmelidir.

Madde 6

İş ve İşçi Bulma Servisi, işçilerin müessir bir şekilde tedarikini ve işe yerleştirilmesini sağlayacak tarzda teşkilatlandırılmalıdır. Servis, bu maksatla, şu hususları yerine getirmelidir:

- a. Elverişli bir iş bulabilmek için işçilere ve müesseselerine, uygun işçi bulabilmek için de işverenlere yardım etmek ve bilhassa milli ölçüde tespit olunan hükümler uyarınca;
 - i. İş talebinde bulunanları tescil ve bunların mesleki vasıflarını, tecrübe ve arzularını not etmek, işe konulmaları için onlara sualler sormak, icap ederse, bedeni ve mesleki kabiliyetlerini yoklamak, mahal varsa mesleki yöneltme, mesleki yetiştirme veya yeniden mesleki intibak hususlarında onlara yardımda bulunmak,
 - ii. İşverenlerden, servise haber verdikleri münhallere ve bu münhallere almak üzere aradıkları işçilerin haiz bulunmaları icap eden şartlara dair sarıh malumat elde etmek,
 - iii. İstenilen bedeni ve mesleki kabiliyeti haiz talipleri münhal işlere sevk etmek,
 - iv. Kendisine ilk defa danışılan büro, talipleri uygun şekilde işe yerleştirecek, yahut boş yerleri uygun şekilde doldurabilecek durumda bulunmadığı veya daha başka olayların lüzumlu kıldığı hallerde, iş arz ve taleplerini bir bürodan başka bir büroya havale etmek suretiyle işleri düzenlemek,
- b. Aşağıdaki hususların sağlanması için münasip tedbirler almak;
 - i. İş arzını muhtelif mesleklerdeki iş imkanlarına göre ayarlamak maksadıyla meslekler arasında seyyali yeti kolaylaştırmak,
 - ii. İşçilerin uygun iş imkanları bulunan bölgelere nakillerine yardım maksadıyla coğrafi seyyali yeti kolaylaştırmak,
 - iii. İşçi arz ve talebindeki mahalli ve geçici dengesizliği giderme çaresi olarak, işçilerin bir bölgeden diğerine geçici şekilde nakillerini kolaylaştırmak,
 - iv. İşçilerin bir memleketten diğerine, ilgili hükümetlerce tasvip olunacak hareketlerini kolaylaştırmak,
- c. İcap ederse, diğer makamlara işverenler ve işçi sendikalarıyla işbirliği yaparak, gerek bütün memleketteki, gerek muhtelif sanayi, meslek ve bölgelerdeki iş piyasası durumu hakkında mevcut bütün malumatı toplayıp tahlil etmek ve bu malumatı, sistemli olarak ve süratle ilgili amme makamlarıyla işveren ve işçi teşekküllerinin ve umumun emrine hazır bulundurmak,
- d. İşsizlik sigortası ve yardımı dairesinde ve işsizlere yardımı istihdaf eden diğer tedbirlerin uygulanmasında işbirliği yapmak,
- e. Lüzumu halinde, müsait bir çalıştırma durumunun sağlanmasına matuf sosyal ve ekonomik planların hazırlanmasında diğer amme teşekküllerine ve hususi teşekküllere yardıma etmek.

Madde 7

Aşağıdaki hususlar için tedbirler alınmalıdır;

- Tarım ve ihtisasın faydalı olabileceği herhangi diğer bir faaliyet kolu için, muhtelif iş ve işçi bulma büroları dahilinde meslek ve sanayi itibarı ile ihtisas bölümlerinin bulunmasını kolaylaştırmak;
- Sakat şahıslar gibi, iş için müracaat eden muayyen işçi kategorilerinin ihtiyaçlarına memnuniyet verici bir şekilde cevap vermek.

Madde 8

İş ve İşçi Bulma ve Mesleki Yönelme Servislerinin çerçevesi içinde gençler için özel tedbirler alınmalı ve geliştirilmelidir.

Madde 9

- İş ve İşçi Bulma Servisi personeli, kendilerinin her türlü hükümet değişikliklerine ve yolsuzluk harici tesirlere tabi olmamalarını ve servisin ihtiyaçlarının icapları hariç, memuriyette istikrarlarını sağlayacak bir statü ve hizmet şartlarından faydalanan amme memurlarından teşekkül etmelidir.
- Milli mevzuatın, amme hizmetine alınacak memurlar hakkında derpiş ettiği şartlar mahfuz kalmak kaydıyla, İş ve İşçi Bulma Servisinin personeli, yalnız bir adaydan göreceği görevi yerine getirmek için aranan ehliyet göz önünde tutularak tayin edilmelidir.
- Bu ehliyetlerin tahkiki yolları yetkili makam tarafından tayin olunmalıdır.
- İş ve İşçi Bulma Servisi personeli, görevlerini ifa edebilmeleri için münasip şekilde yetiştirilmelidir.

Madde 10

İş ve İşçi Bulma Servisi ve icap ederse diğer amme makamları, işverenlerin ve işçilerin teşekkülleri ve diğer ilgili teşekküllerle işbirliği halinde, işverenlerle işçilerin ihtiyarı esas üzerinde İş ve İşçi Bulma Servisinin imkanlarından istifade etmelerini teşvik etmek için mümkün olan bütün tedbirleri almalıdırlar.

Madde 11

Yetkili makamlar, amme İş ve İşçi Bulma Servisiyle, kazanç gayesi takip etmeyen hususi iş ve işçi bulma büroları arasında müessir bir işbirliği sağlamak için lüzumlu her türlü tedbirler almalıdırlar.

Madde 12

- Bir üyenin ülkesi geniş bölgeleri ihtiva edip de bu bölgelerdeki nüfusun dağınlığı veya gelişme safhası dolayısıyla yetkili makam, bu sözleşme hükümlerinin buralarda uygulanmasının kabil olmayacağını mülahaza ettiği takdirde, adı geçen makam, bu bölgeleri bu Sözleşmenin uygulanmasından ya tamamıyla veyahut muayyen işletmeler veya işler hakkında münasip göreceği istisnalar kabul etmek suretiyle kısmen muaf tutabilir.
- Her üye, Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Statüsünün 22'nci maddesi gereğince bu sözleşmenin uygulanmasına dair vereceği ilk yıllık raporunda, hakkında bu madde hükümlerine müracaat niyetinde olduğu bölgeleri ve bu hükümlere müracaat niyetinde olmasının sebeplerini göstermeli-

dir. Hiçbir üye daha sonra, bu suretle göstermiş bulunduğu bölgelerden maadası için bu madde hükümlerine müracaat edemez.

- Bu madde hükümlerine müracaat eden her üye, müteakip yıllık raporlarında, hangi bölgeler için bu madde hükümlerine müracaat hakkından vazgeçtiğini göstermelidir.

Madde 13

- Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Statüsünün 1946 yılında tadil edilen metninin 35'inci maddesinde zikrolunan ülkeler hususunda, bu suretle tadil edilmiş olan adı geçen maddenin 4 ve 5'inci fıkralarında yazılı ülkeler hariç, bu sözleşmeyi onayan her teşkilat üyesi, aşağıdaki hususları bildiren bir beyanı Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne, onamasından sonra mümkün olan en kısa müddet içinde göndermelidir;
 - a. Haklarında sözleşme hükümlerinin hiçbir değişiklik yapılmadan uygulanmasını taahhüt ettiği ülkeler,
 - b. Haklarında sözleşme hükümlerinin değişikliklerle uygulanmasını taahhüt ettiği ülkeler ve bu değişikliklerin nelerden ibaret olduğu,
 - c. Haklarında sözleşmenin uygulanamayacağı ülkeler ve bu gibi hallerde sözleşmenin uygulanamamasının sebepleri,
 - d. Haklarında kararını sonraya bıraktığı ülkeler.

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

Her üye, bu maddenin 1'inci paragrafının (b), (c) ve (d), bentleri gereğince daha evvel yapmış olduğu beyanda mevcut ihtirazı kayıtların hepsinden yahut bir kısmından yeni bir beyan ile vazgeçebilecektir.

Her üye 17'inci madde hükümlerine uygun olarak, bu Sözleşmenin feshedilebileceği devreler zarfında Genel Müdüre, daha evvelki herhangi bir beyanın hükümlerini herhangi başka bir bakımdan değiştiren ve belirli ülkelerdeki durumu bildiren yeni bir beyan gönderebilecektir.

Madde 14

- Bu sözleşme konusuna dahil bulunan meseleler, anavatan dışı bir ülkenin makamlarının bizzat kendi yetkisi çerçevesi içine girdiği zaman, o ülkenin milletlerarası münasebetlerinden sorumlu olan üye, adı geçen ülkenin hükümetiyle mutabık olarak, Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne, o ülke adına bu Sözleşmedeki vebibeleri kabul ettiğine dair bir beyan gönderebilecektir.
- Bu Sözleşmedeki vebibelerin kabulü hakkındaki bir beyan Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne;
 - a. Müşterek otoriteler altında bulunan bir üye için iki veya daha fazla teşkilat üyesi,
 - b. Birleşmiş Milletler Antlaşması hükümleri yahut o ülke hakkında yürürlükte olan herhangi diğer bir hüküm gereğince o ülkenin idaresinden sorumlu bulunan milletlerarası her makam tarafından gönderilebilir.

Bu maddenin yukarıdaki paragrafları hükümleri uyarınca Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne gönderilen beyanlar sözleşme hükümlerinin ilgili ülkede değişikliklerle mi yoksa değişiklik yapılmadan mı yapılacağını bildirmelidir; beyan sözleşme hükümlerinin değişiklikler kaydıyla uygulandığını bildirdiği zaman adı geçen değişikliklerin nelerden ibaret olduğunu belirtmelidir.

İlgili üye yahut üyeler veya Milletlerarası makam, daha evvelki bir beyanda bildirilen değişikliği ile ri sürmek hakkından, daha sonraki bir beyanla tamamen veya kısmen vazgeçebilecektir.

İlgili üye yahut üyeler veya Milletlerarası makam 17'nci madde hükümlerine uygun olarak, sözleşmenin feshedilebileceği devreler zarfında, Genel Müdüre daha evvelki bir beyanın hükümlerini herhangi

başka bir bakımdan değiştiren ve bu sözleşmenin uygulanması hususundaki durumu belirten yeni bir beyan gönderebilecektir.

Madde 15

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

Madde 16

- Bu Sözleşme, ancak onama belgeleri Genel Müdür tarafından tescil edilmiş olan Milletlerarası Çalışma Teşkilatı üyelerini bağlayacaktır.
- Bu Sözleşme, iki üyenin onama belgelerinin Genel Müdür tarafından tescil edilmesi tarihinden on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.
- Daha sonra, bu sözleşme, her üye hakkında, kendisinin onama belgesinin tescilinden itibaren on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.

Madde 17

- Bu Sözleşmeyi onayan her üye, onu, ilk yürürlüğe giriş tarihinden itibaren on yıllık bir devre sonunda, Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne göndereceği ve bu Müdürün tescil edeceği bir ihbarname ile feshedebilir. Fesih tescil tarihinden ancak bir yıl sonra muteber olacaktır.
- Bu Sözleşmeyi onamış olup da, onu bundan evvelki fıkra yazılı on yıllık devrenin bitiminden itibaren bir yıl zarfında bu madde gereğince feshetmek ihtiyarını kullanmayan her üye yeniden on yıllık müddet için bağlanmış olacak ve bundan sonra bu sözleşmeyi, her on yıllık devre bitince, bu maddede derpiş edilen şartlar içinde feshedebilecektir.

Madde 18

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

Madde 19

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

Madde 20

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

Madde 21

- Konferansın bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir sözleşme kabul etmesi halinde ve yeni sözleşme başkaca hükümleri ihtiva etmediği takdirde;
 - a. Tadil edici yeni sözleşmenin bir üye tarafından onanması keyfiyeti, yukarıdaki 17' nci maddede nazara alınmaksızın ve fakat tadil edici yeni sözleşmenin yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartı ile, bu Sözleşmenin derhal ve doğrudan doğruya feshini tazammum edecektir.
 - b. Tadil edici yeni sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren bu Sözleşme, üyelerin onamasına artık açık bulundurulmayacaktır.

Bu Sözleşme, onu onayıp da tadil edici sözleşmeyi onamamış bulunan üyeler için, herhalde şimdiki şekil ve muhtevasıyla muteber olmakta devam edecektir.

Madde 22

Bu Sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı şekilde muteberdir.

22. MÜRETTİBATIN GEMİDE BARINMASINA İLİŞKİN SÖZLEŞME – C 92

ILO Kabul Tarihi: 8 Haziran 1949

Kanun Tarih ve Sayısı: 25.6.2003 / 4907

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 01.07.2003 / 25155

Bakanlar Kurulu Kararı Tarihi ve Sayısı: 11.11.2003 / 6457

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 17.12.2003 / 25319

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulunun daveti üzerine 8 Haziran 1949 tarihinde Cenevre'de yaptığı otuz ikinci Oturumunda,

Oturum gündeminin on ikinci maddesinde yer alan, 1946 yılındaki Konferansın 28. Oturumunda kabul edilmiş bulunan Mürettebatın Barınması Hakkındaki Sözleşmenin kısmen değiştirilmesine ilişkin çeşitli önerilerin kabulüne karar vererek,

Bu önerilerin uluslararası bir sözleşme şeklinde olması gerektiğine hükmederek,

Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşme, 1949 olarak adlandırılacak olan aşağıdaki Sözleşmeyi (revize), bin dokuz yüz kırk dokuz yılının on sekiz Haziran gününde kabul etmiştir.

I. BÖLÜM GENEL HÜKÜMLER

Madde 1

- Bu Sözleşme, mekanik olarak hareket eden, kamu veya özel mülkiyetteki, ticari amaçlı yük veya yolcu taşıyan ve işbu Sözleşmenin yürürlükte olduğu bir ülkede kayıtlı her türlü gemiye uygulanır.
- Ulusal yasalar veya yönetmelikler bir geminin bu Sözleşmenin uygulanması bakımından ne zaman açık deniz gemisi olarak kabul edileceğini belirler.
- Bu Sözleşme;
 - a. 500 tonilatodan küçük gemilere;
 - b. Esas itibarıyla yelkenle hareket eden ancak, ek bir makine donanımına sahip gemilere;
 - c. Balık avlamaya, balına avcılığına veya benzeri işlerde kullanılan gemilere;
 - d. Römorklara;

uygulanmaz.

Bununla birlikte, bu Sözleşme, makul ve uygulanabilir olduğu ölçüde:

- a. 200 ila 500 tonilatoluk gemilere,
- b. Balina avcılığı veya benzeri işlerde kullanılan olağan açık deniz gemilerde çalışan kişilerin barınma yerleri için uygulanır.

Bu Sözleşmenin III'üncü Bölümünde yer alan yükümlülüklerden bazıları, yapılacak değişikliklerin genel koşullar itibarıyla Sözleşme hükümlerinin tam olarak uygulanması durumunda elde edilebilecek sonuçtan daha az lehte olmayacak eşdeğer avantajlar sağlayacağına yetkili makamın kanaat getirmesi halinde, her türlü gemi ile ilgili olarak armatör örgütlerinin veya armatörlerin ve yasal olarak tanınmış gemi adamları örgütlerinin görüşleri alınarak değiştirilebilir. Bu değişikliklerin ayrıntıları, ilgili üye tarafından Uluslararası Çalışma Örgütü üyelerini bilgilendirecek olan Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne bildirilir.

Madde 2

Bu Sözleşmenin uygulanması çerçevesinde:

- a. "gemi" terimi, Sözleşmenin uygulandığı her türlü gemiyi ifade eder;
- b. "tonilato" terimi, kayıtlı brüt hacim tonilatoshunu ifade eder;
- c. "yolcu gemisi" terimi, gerek yürürlükte bulunduğu süre içinde Denizde Yaşamın Güvenliğine İlişkin Uluslararası Sözleşme hükümlerine uygun olarak düzenlenmiş bir güvenlik belgesine, gerekse yolcu belgesine sahip olan her türlü gemiyi ifade eder;
- d. "zabit" terimi, ulusal yasalar veya yönetmelikler veya ilgili yasaların veya yönetmeliklerin bulunmaması halinde, toplu sözleşmeler veya gelenek tarafından kaptan dışında dışındaki zabitan dışındaki tüm mürettebatı ifade eder;
- e. "ast" terimi, zabitan dışındaki tüm mürettebatı ifade eder;
- f. "ast zabitan" idari veya özel sorumluluğu olan bir görev yürüten ve ulusal yasalar veya yönetmelikler veya ilgili yasa veya yönetmeliklerin bulunmaması halinde toplu sözleşme veya gelenek tarafından ast zabitan olarak tanımlanan her türlü ast personeli ifade eder;
- g. "mürettebatın barınacağı yer" terimi, mürettebatın kullanımına ayrılan kamaraları, yemekhaneleri, temizlenme bölümlerini, revirleri ve dinlenme yerlerini kapsar;
- h. "zorunlu kılınan" terimi, ulusal yasalar veya yönetmelikler veya yetkili makam tarafından zorunlu kılınmayı ifade eder,
- i. "onaylanmış" terimi, yetkili makam tarafından onaylanmayı ifade eder,
- j. "yeniden kayıt" terimi, geminin kayıtlı olduğu ülke ve mülkiyetinde eş zamanlı olarak meydana gelen bir değışiklik vesilesiyle yapılan yeniden kaydı ifade eder.

Madde 3

- Bu Sözleşmeyi onaylayan her Üye, Sözleşmenin II, III ve IV'üncü Bölümlerinde yer alan hükümlerin uygulanmasını sağlayacak yasaları ve yönetmelikleri hazırlamayı kabul eder.
- Söz konusu yasa ve yönetmelikler:
 - a. Yetkili makamı, bu yasa veya yönetmelikleri ilgili tüm kişilere duyurmakla yükümlü kılar;
 - b. Bunlara uymayı sağlamaktan sorumlu kişileri tanımlar;
 - c. Bunlara aykırı davranışlara karşı cezaları belirler;
 - d. Etkin bir denetim sağlayacak yeterlikte bir teftiş sistemi kurulmasını öngörür;
 - e. Yetkili makamı, yönetmeliklerin hazırlanması hususunda armatör örgütlerinin ve/veya armatörlerin ve gemi adamlarının gerçekten temsil eden tanınmış örgütlerin görüşlerini almak ve bu yönetmeliklerin yürütümünde uygulanabilir olduğu ölçüde bu kesimlere işbirliği yapmak hususunda yükümlü kılar.

II. BÖLÜM MÜRETTEBATIN BARINACAKLARI YERLERİN PLANLARININ YAPILMASI VE KONTROLÜ

Madde 4

- Geminin yapımına başlanmasından önce mürettebatın barınacakları yerlerin konumu ve genel düzenlemeleri belirli bir ölçekte gösteren plan, yetkili makamın onayına sunulur.
- Mürettebatın barınacakları yerlerin inşasına veya mevcut bir gemideki mürettebat barınaklarının değıştirilmesine veya yeniden inşasına başlanmadan önce, bir mekânın tahsis amacını, mobilya

ve eklentilerin tanzimini, havalandırma, aydınlatma ve ısıtma araçları ile düzenlemelerini ve banyo-tuvalet düzenini belirli bir ölçekte ve belirli bir ayrıntıda gösteren planlar ve bilgiler onay için yetkili makama sunulur. Bununla birlikte, acil durumlarda veya kayıtlı olduğu ülkenin dışında gerçekleştirilen geçici yenileme veya değişiklik hallerinde bu hükmün uygulanması bakımından planların yetkili makamın onayına daha sonra sunulması yeterli olacaktır.

Madde 5

Yetkili makam:

- a. Bir geminin ilk kaydı veya yeniden kaydı yapılırken;
- b. Mürettebatın barınacakları yerler önemli ölçüde değiştirilirken veya yeniden inşa edilirken;
- c. Bir gemi mürettebatının bir kısmını veya tamamını gerçekten temsil eden tanınmış bir gemi adamları örgütü, belli bir sayıda veya orandaki mürettebat tarafından yetkili makama öngörüldüğü şekilde ve gemiye vaki olabilecek her türlü gecikmeyi önlemek için zamanında, mürettebatın barınacağı yerlerin Sözleşme hükümlerine uygun olmadığı konusunda şikâyetle bulunduğu;

Gemiyi denetler ve mürettebatın barınacakları yerlerin, yasaların ve yönetmeliklerin icaplarına uygunluğunu sağlar.

III. BÖLÜM

MÜRETTEBATIN BARINACAKLARI YERLERE İLİŞKİN GEREKLİLİKLER

Madde 6

- Mürettebatın barınacakları yerlerin diğer mahallere göre konumu, giriş-çıkış yolları, yapılışı ve tanzimi yeterli düzeyde güvenlik, kötü hava ve denize karşı koruma ve sıcak, soğuk, uygunsuz gürültü ve kokulara veya geminin diğer kısımlarından gelen sızıntılara karşı yalıtım sağlayacak şekilde olacaktır.
- Kamaralara, geminin yük ve makine bölümlerinden veya mutfaklardan, kandil ve boya odalarından veya makine dairesinden, güverteden ve diğer ambarlardan, kurutma odalarından, genel yıkanma yerleri veya tuvaletlerden doğrudan giriş-çıkış olmaz. Bu yerler, kamaralardan ve dış bölmelerden, gaz ve su geçirmez çelikten veya onaylanmış başka bir maddeden yapılır.
- Kamaraların ve yemekhanelerin dış duvarları yeterli düzeyde yalıtılır. Tüm makine kapları ve mutfak ve ısı yayan diğer alanların tüm sınır bölmeleri bitişik barınacak yerlerde veya geçitlerde ısı artışına neden olma olasılığı bulunduğu hallerde yeterli düzeyde yalıtılır. Aynı şekilde, buhar ve sıcak su borularının ısı etkilerine karşı koruma sağlanır.
- İç bölmeler, haşarata barındırmayacak onaylanmış bir maddeden olur.
- Kamaralar, yemekhaneler, dinlenme salonları ve mürettebatın barınacağı yerlerdeki geçitler, yoğunlaşma veya aşırı sıcaklığı önleyecek şekilde ve yeterli düzeyde tecrit edilir.
- Ana buhar, vinç ve benzeri kaldırma araçlarının egzoz boruları mürettebatın barındıkları yerlerden ve teknik olarak mümkünse, bu yerlere giden geçitlerden geçirilmez, geçirilecek olduğu takdirde yeterli düzeyde yalıtılır ve kaplanır.
- Lambripler ve kaplamalar, yüzeyinin kolayca temiz tutulabileceği bir maddeden yapılır. Geçmeli ve oluklu döşemeler veya hasarata barındırma riski taşıyan her türlü yapı malzemesi kullanılmaz.
- Yetkili makam, mürettebatın barındığı yerlerin yapımı sırasında, yangın önlemeye veya yangının yayılmasını geciktirmeye ilişkin önlemlerin hangi ölçüde kullanılacağına karar verir.

- Kamaraların ve yemekhanelerin iç duvarları ve tavanları kolayca temiz tutulabilecek şekilde ve eğer boyanmışlarsa, açık renkte olur, kireçli sıva kullanılmaz
- Duvar yüzeyleri gerektiğinde yenilenir veya tamir edilir.
- Mürettebatın barındığı yerlerdeki güverteler onaylanmış malzemeden ve yapıda olur, nem geçirmez ve temiz tutulması kolay bir yüzey sağlanır.
- Döşemeler yekpare değilse duvarlarla birleştikleri yerler aralık bırakmayacak şekilde yuvarlaklaştırılır.
- Yeterli drenaj yapılır.

Madde 7

- Kamaralar ve yemekhaneler yeterli düzeyde havalandırılır.
- Havalandırma sistemi havayı istenilen koşullarda muhafaza edecek ve her türlü hava ve iklim koşullarında yeterli hava akımını sağlayacak şekilde kontrol altında tutulur.
- Tropik bölgelerde veya İran Körfezinde düzenli olarak yolculuk yapan gemiler, hem mekanik havalandırma hem de elektrikli vantilatörlerle donatılır. Bununla birlikte, bu araçlardan birinin yeterli havalandırmayı sağlayacağı mekâna yerleştirilmesi yeterlidir.
- Tropik bölgeler dışında seyretmeye tahsis edilmiş gemiler, mekanik havalandırma veya elektrikli vantilatörlerden biri ile donatılır. Yetkili makam, normal olarak kuzey veya güney yarımkürenin soğuk denizlerinde seyreden gemileri bu yükümlülüğün muaf tutabilir.
- 3. ve 4. Paragraflarda öngörülen havalandırma sistemlerini çalıştırmak için gerekli enerji mümkün olduğu ölçüde, mürettebatın gemide kaldığı veya çalıştığı zamanlarda ve koşullar gerektirdiği sürece hizmete hazır tutulur.

Madde 8

- Sadece tropik bölgelerde veya İran Körfezinde yolculuk yapan gemiler dışında, mürettebatın barındıkları yerler için yeterli bir ısıtma sistemi sağlanır.
- Isıtma sistemi, mümkün olduğu ölçüde, mürettebat gemide kaldığı veya çalıştığı zamanlarda ve koşullar gerektirdiği sürece çalıştırılır.
- Bir ısıtma sisteminin bulunması gereken her gemide ısıtma buhar, sıcak su, sıcak hava veya elektrikle sağlanır.
- Isıtmanın soba ile yapıldığı gemilerde bunun, yeterli boyutlarda olması, uygun bir şekilde yerleştirilmesi ve korunması, havanın kirlenmemesi için gerekli tedbirler alınır.
- Isıtma sistemi, geminin seyir sırasında karşılaşılabileceği normal hava ve iklim koşullarında mürettebatın barındığı yerlerdeki ısıyı yeterli düzeyde tutacak şekilde olur, yetkili makam, sağlanması gereken standardı belirler.
- Radyatörler ve diğer ısıtma gereçleri, bu yerlerde bulunanlar için yangın riskini önleyecek ve bir tehlike ve rahatsızlık kaynağı oluşturmayacak biçimde yerleştirilir ve gerekiyorsa korumalı tutulur.

Madde 9

- Yolcu gemilerinde uygulanması mümkün olabilen özel düzenlemeler saklı kalmak koşuluyla, kamaralar ve yemekhaneler doğal ışıkla tam olarak aydınlatılır ve yeterli bir suni aydınlatma sağlanır.
- Mürettebatın kullandığı tüm mekânlar yeterli şekilde aydınlatılır. Oturma odalarındaki doğal aydınlatma en azından normal görüşe sahip bir kimsenin açık havada ve gün ortasında, sıradan basılı bir gazetesini dolaşıma açık her bir noktada okunmasına olanak sağlayacak şekilde olur. Ye-

terli bir doğal aydınlatma sağlanmasının olanaksız olduğu hallerde yukarıda belirtilen standartta bir suni aydınlatma sistemi sağlanır.

- Bütün gemilerde, mürettebatın barındıkları yerlerin elektrikle aydınlatılması sağlanır. Eğer gemide, birbirinden bağımsız iki elektrik üretim kaynağı bulunmuyorsa, acil durumlar için muntazam şekilde yerleştirilmiş lamba veya aydınlatma araçları yardımıyla, ek bir aydınlatma sağlanır.
- Suni aydınlatma, kabinde bulunanlara azami fayda sağlayacak bir şekilde yerleştirilir.
- Kamaralarda, her yatağın başucuna elektrikli bir okuma lambası takılır.

Madde 10

- Kamaralar, geminin ortasında veya kıç tarafta, su batım çizgisinin üzerinde yer alır.
- Yetkili makam, geminin tipi, boyutları veya tahsis edildiği hizmet ile diğer her türlü yerleşimi uygunsuz ve uygulanamaz kılıyorsa, istisnai hallerde kamaraların bordo bölümünün daha ötesinde olmak kaydıyla baş tarafına yerleştirilmesine izin verebilir.
- Yetkili makam, aydınlatma ve havalandırma için yeterli önlemlerin alınmış olması koşuluyla, yolcu gemilerinde kamaraların hiçbir durumda koridorların hemen altında olmamak kaydıyla su batım çizgisinin altına yerleştirilmesine izin verebilir.
- Mürettebata ayrılmış her kamaranın kişi başına yüzölçümü:
 - a. 800 tonilatodan küçük gemilerde, 1,85 metrekaresinin (veya 20 ayak kare);
 - b. 800 tonilatodan daha büyük, ancak 3000 tonilatodan küçük gemilerde, 2,35 metrekaresinin (veya 25 ayak kare);
 - c. 3000 tonilatodan daha büyük gemilerde, 2,87 metrekaresinin (veya 30 ayak kare) altında olmaz.

Bununla birlikte, dörtten fazla mürettebatın aynı kamarada yattığı yolcu gemilerinde, kişi başına düşen asgari yüzölçümü 2,22 metrekaresine (24 ayak kare) olabilir.

Yetkili makam olması gerekenden belirgin bir şekilde daha fazla ast rütbeli gemicinin istihdam edilmesinin zorunlu olduğu hallerde, bu gruplar için:

- a. Bu grup veya gruplara tahsis edilen toplam kamara alanının mevcudun bu şekilde artmaması durumunda tahsis edilecek olandan daha az olmaması;
- b. Kamaraların taban alanının kişi başına en az:
 - i. 3000 tonilatodan küçük gemiler için, 1,67 metrekaresine (20 ayak kare);
 - ii. 3000 tonilato veya daha büyük gemiler için, 1,85 metrekaresine (20 ayak kare) ; olması koşuluyla kişi başına düşen kamara taban alanını azaltabilir.
- c.

Taban yüzölçümünün hesabına, ranzaların, dolapların, komodinlerin ve koltukların kapladığı alanlar dahil edilir. Dolaşmak için kullanılan alanı gerçekten artırmayan dar veya şekilsiz alanlar ile eşya bile konamayacak yerler bu hesaba dahil edilmez.

Mürettebat kamaralarının tepe yüksekliği, 1,90 metre (6 ayak 3 inç)'den daha az olamaz.

Kamara sayısı her mürettebat sınıfına ayrı bir kamara veya kamaralar sağlayacak yeterlikte olur. Bununla birlikte, yetkili makam küçük gemiler için bu yükümlülüğü yumuşatabilir.

Her bir kamarada kalmalarına izin verilenlerin sayısı aşağıdaki üst sınırı geçmez:

- a. Servis şefleri, nöbetçi güverte görevlileri ve nöbetçi çarkçıbaşılar, haberleşme amirleri: her kamaraya bir kişi;
- b. Diğer zabitan: Mümkün olduğu ölçüde her kamaraya bir kişi ve hiç bir durumda aynı kamarada iki kişiden fazlası;
- c. Ast zabitan: Hiçbir durumda iki kişiden fazla olmamak kaydıyla her kamaraya bir veya iki kişi;
- d. Diğer mürettebat: Hiçbir durumda dörtten fazla olmamak kaydıyla, mümkünse her kamaraya iki veya üç kişi.
- e.

Yetkili makam, armatör örgütleri veya armatörlere ve yasal olarak tanınan gemi adamı örgütlerine danışarak yeterli ve daha rahat barınma olanağı sağlamak amacıyla, belirli yolcu gemilerinde her kamaradan en çok on kişinin kalmasına izin verebilir.

Her kamarada kalabilecek azami kişi sayısı okunaklı ve silinmeyecek bir şekilde, o kamarada kolayca görülebilecek bir yere asılır.

Her mürettebata ayrı ranza sağlanır.

Ranzalar, birine ulaşabilmek için diğerinin üstünden geçmek zorunda kalmamak şeklinde yan yana yerleştirilmezler.

İkiden fazla ranza üst üste konulmaz. İki ranzanın duvar kenarına yerleştirilmesi durumunda ranzaların sadece birinin üzerinde lomboz bulunur.

İki katlı ranzada alttaki ranza tabandan 30 santimden (12 inç) aşağıya yerleştirilmelidir; Üstteki ranza yaklaşık olarak alttaki yatağın altı ile tavan girişlerinin ortasında bir yere yerleştirilir.

Bir ranzanın asgari iç boyutları 1,90'a 0,68 metre (6 ayak 3 inç-2 ayak 3 inç)'dir.

Bir ranzanın ana iskeleti, varsa yatak başlığı onaylanmış bir maddeden sert, düz, bozulmaz olur ve haşere barındırmaz.

Ranzaların ana iskeleti borulardan yapılmışsa, tamamen kapalı olacak ve haşerenin girebileceği delikler bulunmayacaktır.

Her ranzaya yaylı bir altı düğmeli yaylı bir somya ve onaylanmış bir maddeden yapılmış yatak monte edilir. Yatağın doldurulmasında saman veya haşerenin barınmasına elverişli diğer maddeler kullanılmaz.

Bir ranza diğerinin üzerine yerleştirilmiş ise, üstteki ranzanın somyasının altına tahta, çadır bezi veya başka uygun bir maddeden yapılmış toz geçirmez bir altlık takılır.

Kamaralar kullananlar için makul düzeyde bir konfor sağlayacak ve temizliği kolaylaştıracak tarzda düzenlenecek ve teçhiz edilecektir.

Mobilya olarak her kişi için bir elbise dolabı bulunur. Bu dolabın yüksekliği 1,52 metre (5 ayak), iç genişliği 19,30 desimetrekare (300 inç)'dir ve bir raf ve bir asma kilit köprüsü donanımına sahip olur. Asma kilit dolabı kullanacak kişi tarafından temin edilir,

Her kamarada, sabit, katlanabilir veya sürmeli bir masa veya yazı masası ile yeteri kadar rahat oturma ünitesi bulundurulur.

Mobilya eğilip bozulmayan sert ve düz bir maddeden yapılır.

Her kamara sakini, bir çekmeceye veya hacmi en az 0.056 metreküplük (2 ayak küp) olan muadil bir alana sahip olur.

Kamaraların lombozlarına perde takılır.

Kamaralarda, bir ayna, tuvalet malzemeleri için küçük dolaplar, bir kitap etajeri ve yeterli sayıda askı çengeli bulunur.

Mürettebatın yatış düzeni uygulanabilir olduğu ölçüde, nöbetçilerin ayrı tutulduğu ve gündüz çalışanlarla nöbetçilerin aynı kamarayı paylaşmayacakları bir şekilde düzenlenir.

Madde 11

- Bütün gemilerde yeterli sayıda yemekhane bulundurulur.
- 1000 tonilatodan küçük gemilerde;
 - a. Kaptan ve zabitan;
 - b. Ast zabitan ve diğer ast mürettebat içinayrı yemekhaneler bulundurulur.

1000 tonilato veya büyük gemilerde:

- a. Kaptan ve zabitan;
- b. Ast güverte zabitanı ve diğer ast mürettebat;
- c. Makine dairesi ast zabitanı ve diğer ast mürettebat;

İçin ayrı yemekhaneler bulundurulur. Bununla birlikte:

- i. Ast zabitan ve diğer ast mürettebatın iki yemekhanesinden biri, ast zabitan ve diğeri diğer ast mürettebata tahsis edilebilir;
- ii. Armatör örgütleri veya armatörler ve ilgili, yasal olarak tanınan gemi adamı örgütlerinin böyle bir düzenlemeyi tercih ettiklerini bildirmeleri halinde güverte ve makine dairesi ast zabitanı ile diğer ast mürettebat için tek bir yemekhane bulundurulabilir.

Yiyecek bölümü personeli için ya ayrı bir yemekhane ya da diğer gruplar için tahsis edilen yemekhaneleri kullanma hakkı vererek yeterli yemek yeme yeri sağlanır; 5 veya daha çok yiyecek bölümü personeli olan 5000 tonilato veya daha büyük gemilerde, bu amaçla ayrı bir yemekhane imkanı sağlanmasına önem verilir.

Her yemekhanenin boyutları ve donanımı, yemekhaneyi ayrı zamanda kullanacak muhtemel kişi sayısı bakımından yeterli olur.

Yemekhaneler, yemekhaneyi aynı zamanda kullanacak muhtemel kişi sayısı bakımından yeterli olacak sayıda masa ve onaylanmış oturma üniteleri ile donatılır.

Yetkili makam, yolcu gemilerinde mevcut özel koşulların gereğini yerine getirmek için, yemekhanelerle ilgili yukarıdaki hükümlere istisnalar getirilmesine izin verebilir.

Yemekhaneler, yatakhanelerden uzak, mutfağa mümkün olduğu ölçüde yakın koşullandırılırlar.

Mevcut kilerlerden mutfağa geçiş bulunmuyorsa, mutfak malzemeleri için yeterli dolaplar ve bu malzemenin yıkanacağı donanım sağlanır.

Masa ve sandalyelerin üstü, neme dayanıklı, çatlaksız ve kolayca silinecek bir malzemenin olur.

Madde 12

- Her gemide, mürettebatın çalışmadıkları zamanlarda gidebilecekleri ve geminin ve mürettebatın büyüklüğüne göre yeterli alana sahip bir mekan veya mekanlar açık güvertede bulundurulur.
- Zabitan ve diğer ast mürettebat için, uygun bir şekilde koşullandırılan ve ihtiyaca cevap verecek bir tarzda döşenmiş dinlenme yerleri sağlanır. Bu tür yerler yemekhanelerden ayrı olamıyorsa, yemekhaneler bu amaca hizmet etmek üzere planlanarak döşenir ve tefriş edilir.

Madde 13

- Her gemide, lavabolar, banyo veya duşların da yer aldığı yeterli temizleme yerleri bulundurulur.
- En az aşağıda belirtilen sayıda tuvalet bulundurulur:
 - a. 800 tonilatodan küçük gemilerde: Üç;
 - b. 800 tonilato veya daha büyük ancak 3000 tonilatodan küçük gemilerde: Dört;

- c. 3000 tonlato veya daha büyük gemilerde: Altı;
- d. Haberleşme zabitanı veya teknisyenlerin çok ayrı (izole) bir yerde kaldığı gemilerde, bu yerlerin yakınında veya bitişiğinde temizlenme yerleri bulundurulur.

Ulusal yasalar veya yönetmelikler, bu maddenin 4'üncü paragrafındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla tuvaletlerin çeşitli mürettebat kategorileri için nasıl tahsis edileceğini öngörür.

Özel bir temizlenme yeri olan kamaralarda kalmayan mürettebat için temizlenme yerleri her kategori mürettebat bakımından aşağıdaki cetvelde uygun olarak sağlanır:

- a. Sekiz veya daha az kişi için bir banyo veya bir duş;
- b. Sekiz veya daha az kişi için bir tuvalet;
- c. Altı veya daha az kişi için bir lavabo.

Bununla birlikte, bir gruptaki kişilerin sayısı yukarıda belirlenen sayının çift katını bu sayının yarısından daha az olacak şekilde geçiyorsa, fazlalık bu paragraf bakımından dikkate alınmayabilir.

Mürettebatın toplam sayısının 100'ü geçtiği durumlarda ve normal yolculuk süresi 4 saati geçmeyen yolcu gemilerinde, yetkili makam, bulunması zorunlu tutulan tesisler bakımından özel düzenlemeler yapılmasına veya sayının azaltılmasına karar verebilir.

Umumi tuvaletlerde sıcak ve soğuk su veya su ısıtma araçları bulunur. Yetkili makam, armatör örgütleri veya armatörlerin ve yasal olarak tanınmış gemi adamları örgütlerinin görüşlerini alarak, armatörün adam başına günde sağlamak zorunda olacağı azami su miktarını belirleyebilir.

Lavabolar ve banyolar, yeterli büyüklükte olur ve çatlamayacak, kabarmayacak veya bozulmuyacak, düz yüzeyli onaylanmış bir maddeden imal edilir.

Tuvaletler, diğer ikamet yerlerinden bağımsız olarak doğrudan açık hava ile havalandırılır.

Tuvaletler, onaylanmış bir modelde olur ve daima çalışan bir durumda olan ve bireysel olarak kontrol edilebilen bir sifon donanımına sahip olur.

Pis su boruları, ihtiyaca uygun boyutta olan, tıkanma riskini en aza indireyecek ve temizliği kolaylaştıracak şekilde takılır.

Birden fazla kişinin kullanımına tahsis edilen temizlenme yerleri aşağıdaki koşullara uygun olur:

- a. Döşemeler, temizlemesi kolay ve nem geçirmeyen onaylanmış dayanıklı bir maddeden yapılır ve hiç su tutmaz;
- b. Bölmeler, çelik veya onaylanmış bir başka maddeden yapılır ve yer yüzeyinden en az 0,23 metre (9 inç) yüksek su eşiği bulunur.
- c. Mekânlar yeterli bir şekilde aydınlatılır, ısıtılır ve havalandırılır.
- d. Tuvaletler, kamaralardan ve temizlenme yerlerinden ayrı ancak bu mekânlardan kolayca geçilebilecek, kamaralara doğrudan veya sadece kamaralarla tuvaletler arasında başka hiçbir kapının bulunmadığı geçitlere doğrudan giriş-çıkışı olmayacak bir şekilde koşullandırılır. Bununla birlikte, bu son hüküm kullanıcılarının dört kişiyi geçmediği iki koğuş arasındaki bir bölmede bulunan tuvalet için uygulanmaz.
- e. Aynı bölmede birden fazla tuvalet bulunması halinde, mahremiyeti sağlamak için uygun bir şekilde kapatılırlar.

Her gemide, mürettebat sayısına ve mutad yolculuk süresine uygun bir ölçekte çamaşır yıkama ve kurutma tesisleri bulunur.

Giyecek yıkama tesislerinde, ayrı bir çamaşırhane kurulması mümkün olamıyorsa, temizleme yerlerine yerleştirilen bir lavabo ve yeterli soğuk ve sıcak su veya su ısıtma gereci bulunur.

Kamaralardan ve yemekhanelerden ayrı, yeterli bir şekilde havalandırılan ve ısıtılan ve giyecekleri asmak için ip veya diğer tertibat bulunan bir mekanda giyecek kurutma tesisleri kurulur.

Madde 14

- On beş veya daha fazla mürettebatı olan ve 3 günden fazla süreli bir yolculuğa çıkan her gemide ayrı bir revir bulunur. Yetkili makam, kıyı ticaretinde kullanılan gemiler bakımından bu yükümlülüğü yumuşatabilir.
- Revir, kolayca gidilebilir, kalanların rahatça batabilecekleri ve her türlü hava şartlarında gerekli tedaviyi görebilecekleri bir yerde olur.
- Giriş, ranzalar, aydınlatma, havalandırma, ısıtma ve su tesisatı kalanların rahatını sağlayacak ve tedavilerini kolaylaştıracak şekilde düzenlenir.
- Revirde bulunacak ranza sayısı yetkili makam tarafından belirlenir.
- Özellikle revirde kalanların kullandıkları için, revirin bir bölümünde veya çok yakınında tuvalet bulunur.
- Revir tıbbi amaçlar dışında kullanılamaz.
- Bir doktoru bulunmayan her gemide, kolayca anlaşılır kullanım talimatı olan bir ecza dolabı bulunur.

Madde 15

- Muşamba gıyemelerin asılması için kamaraların dışında, ancak, yakınında yeterli bir şekilde havalandırılan bir mekan ayrılır.
- 3000 tonilatodan büyük gemilerde, bir oda güverte, bir oda makine daireleri için ayrılır ve büro olarak kullanılmak üzere teçhiz edilir.
- Sivrisineğin çok olduğu limanlara sıklıkla uğrayan gemilerde, mürettebatın kullandığı bölümlere sivrisineklerin girişini önlemek için lombozlarla, vantilatörlere ve güverteye açılan kapılara uygun koruma perdeleri takılır.
- Tropik bölgelerde veya İran Körfezinde veya bu bölgelere sıklıkla seyreden gemilerde, mürettebatın barındığı yerlerin üzerindeki açık güvertelerin ve dinlenme yeri olarak kullanılan bölüm veya bölümlerinin üzerine tente takılır.

Madde 16

- Yetkili makam, 10'uncu maddenin 5'inci paragrafında belirtilen gemiler konusunda, aynı paragrafta anılan mürettebat bakımından, özel ulusal alışkanlıklarını ve adetlerini gerekli ölçüde dikkate alarak, bundan önceki maddelerde yer alan yükümlülüklerde değişiklik yapabilir ve özellikle, kamaralarda kalacak kişi sayısı, yemekhane ve temizlenme bölümlerine ilişkin olarak özel düzenlemeler yapabilir.
- Yetkili makam bu değişiklikleri yaparken 10'uncu maddenin 1'inci ve 2'nci paragraflarındaki şart ile 10'uncu maddenin 5'inci paragrafında öngörülen her mürettebat grubuna düşecek asgari uyuma alanı zorunluluklarına bağlı kalır.
- Herhangi bir bölümdeki mürettebatın ulusal alışkanlıklarının veya adetlerinin çok farklı olduğu kimselerden oluşan gemiler bakımından, farklı grupların ihtiyaçlarını karşılamak için, gerekli olan hallerde, ayrı ve uygun kamaralar ve oturma mekânları sağlanır.
- 10'uncu maddenin 5'inci paragrafında belirtilen gemiler bakımından, revir, yemek yeme, yıkanma ve temizlik tesisleri bir standarda göre sayı ve pratik yarar açısından diğer aynı tip ve aynı yerde tescilli tüm gemilerde bulunanlara eşit veya onlarla karşılaştırılabilir bir düzeyde oluşturulur ve korunur.
- Yetkili makam, bu madde uyarınca özel kuralları hazırlarken yasal olarak tanınmış ilgili gemi adamları örgütlerine ve onları istihdam eden armatör örgütlerine veya armatörlere danışır.

Madde 17

- Mürettebatın barındığı yerler, temiz ve nezih bir yaşama uygun durumda olur ve orada kalanların özel mülkiyetinde olmayan mal ve zahireden uzak tutulur.
- Kaptan veya onun bu amaçla özel olarak görevlendireceği bir başka zabıt bir veya birden fazla mürettebatla birlikte mürettebatın kullandığı bütün mekanları bir haftadan daha uzun olmayan aralıklarla denetler ve bu denetimlerin her birinin sonucu kaydedilir.

IV. BÖLÜM SÖZLEŞMENİN MEVCUT GEMİLERE UYGULANMASI

Madde 18

- Bu maddenin 2, 3 ve 4'üncü paragraflarındaki hükümler saklı kalmak koşuluyla, işbu Sözleşme, geminin kayıtlı olduğu ülke için, Sözleşmenin yürürlüğe girmesinden sonra omurgası yerleştirilmiş olan gemilere uygulanır.
- Bu geminin, kayıtlı olduğu ülkede, Sözleşmenin yürürlüğü girdiği tarihte tamamen bitmiş ve bu Sözleşmenin III'üncü bölümünde belirtilen standardın altında olması durumunda, yetkili makam, armatör örgütleri veya armatörler ve yasal olarak tanınan gemi adamları örgütlerine danıştıktan sonra:
 - a. gemi yeniden kaydedileceği zaman;
 - b. gemide, kaza veya acil durumlar dolayısıyla değil de, önceden oluşturulmuş bir plan sonucu önemli yapısal değişiklikler veya büyük tamiratlar yapılacağı zaman; ortaya çıkacak pratik sorunları göz önünde bulundurarak gemide, Sözleşmenin gereklerine uygun hale getirmek için mümkün gördüğü değişikliklerin yapılmasını isteyebilir.

Bir geminin, kayıtlı olduğu ülkede işbu Sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarihte inşa veya tadil halinde olması durumunda, yetkili makam, armatör örgütlerine veya armatörlere yasal olarak tanınan gemi adamları örgütlerine danıştıktan sonra, gemiyi, Sözleşme hükümlerine uygun hale getirmek amacıyla ortaya çıkabilecek pratik sorunları göz önünde bulundurarak onda, mümkün gördüğü değişikliklerin yapılmasını isteyebilir; bu değişiklikler, gemi yeniden kaydedilmedikçe ve kaydedilinceye kadar Sözleşme hükümlerine nihai olarak uyum sağlanması olacaktır.

Bu maddenin 2 ve 3'üncü paragraflarında sözü edilen bir gemi veya inşa edildiği sırada bu Sözleşme hükümlerinin uygulandığı gemi dışında kalan bir gemi, bir ülkede bu Sözleşmenin yürürlüğe giriş tarihinden sonra yeniden kayıt yaptırdığında, yetkili makam, armatörler örgütlerinin ve/ya armatörlerin ve yasal olarak tanınan gemi adamları örgütlerinin görüşünü aldıktan sonra, gemiyi Sözleşme hükümlerine uygun hale getirmek amacıyla ortaya çıkacak pratik sorunları göz önünde bulundurarak onda mümkün gördüğü değişikliklerin yapılmasını isteyebilir. Bu değişiklikler, gemi yeniden kaydedilmedikçe ve kaydedilinceye kadar Sözleşme hükümlerine nihai olarak uyum sağlanması olacaktır.

V. BÖLÜM NİHAİ HÜKÜMLER

Madde 19

Bu Sözleşmenin hiç bir hükmü, bu Sözleşme ile sağlanandan daha uygun koşullar sağlayan yasa, karar, adet veya armatörler ile gemi adamları arasındaki anlaşma hükümlerini etkilemez

Madde 20

Bu Sözleşme'nin kesin onama belgeleri Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne gönderilir ve onun tarafından tescil edilir.

Madde 21

- Bu Sözleşme sadece, onay belgeleri Genel Müdür tarafından tescil edilen Uluslararası Çalışma Örgütü Üyesi ülkeler için bağlayıcıdır.
- Bu Sözleşme, içlerinde her biri en az 1 milyon tonilatoluk kayıtlı nakliye gemisi filosuna sahip 4 ülkenin yer alacağı ülkelerden (ABD, Arjantin Cumhuriyeti, Avustralya, Belçika, Brezilya, Kanada, Şili, Çin, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Birleşik Krallık, Yunanistan, Hindistan, İrlanda, İtalya, Hollanda, Norveç, Polonya, Portekiz, İsveç, Türkiye ve Yugoslavya) 7'sinin onay belgelerinin tescil edildiği tarihten 6 ay sonra yürürlüğe girer. Bu hükme, Sözleşmenin üye ülkeler tarafından kısa zamanda onaylanmasını kolaylaştırmak ve teşvik etmek amacıyla yer verilmiştir.
- Bu Sözleşme, daha sonra, onu onaylayan her üye için, onay belgesinin tescil edildiği tarihten altı ay sonra yürürlüğe girer.

Madde 22

- Bu Sözleşmeyi onayan her üye, onu ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıllık bir süre sonunda Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne göndereceği ve bu Genel Müdürlüğün tescil edeceği bir belge ile feshedebilir. Fesih, tescil tarihinden ancak bir yıl sonra geçerli olur.
- Bu Sözleşmeyi onamış olup da, onu bundan evvelki fıkrada sözü edilen on yıllık sürenin bitiminden itibaren bir yıl zarfında bu maddede öngörüldüğü şekilde feshetmeyen her üye, yeniden on yıllık bir müddet için bağlanmış olur ve bundan sonra bu Sözleşmeyi, her on yıllık süre bitiminde, bu maddede öngörülen şartlar içinde feshedebilir.

Madde 23

- Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Örgüt üyeleri tarafından kendisine bildirilen bütün onama ve fesihlerin kaydedildiğini Uluslararası Çalışma Örgütünün bütün üyelerine duyurur.
- Genel Müdür, kendisine gönderilen Sözleşmenin ikinci onama belgesinin kaydedildiğini örgüt üyelerine duyururken bu sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih hakkında örgüt üyelerinin dikkatini çeker.

Madde 24

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

Madde 25

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

Madde 26

- Konferans, bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde ve bu yeni Sözleşme aksini öngörmediği takdirde;
 - a. Değiştirici yeni Sözleşmenin bir üye tarafından onanması durumu, yukarıdaki 22' inci maddede dikkate alınmaksızın ve değiştirici yeni Sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kaydı ve şartıyla, bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini gerektirir.
 - b. Değiştirici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren, bu Sözleşme üyelerin onamasına artık açık bulundurulamaz.

Bu Sözleşme, onu onayıp da değiştirici Sözleşmeyi onamamış bulunan üyeler için, her halükarda şimdiki şekil ve içeriği ile geçerli olmakta devam eder.

Madde 27

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

23. ÇALIŞMA ŞARTLARI (KAMU SÖZLEŞMELERİ) SÖZLEŞMESİ – C 94

ILO Kabul Tarihi: 8 Haziran 1949

Kanun Tarih ve Sayısı: 14.12.1960 / 161

Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 21.12.1960 / 10686

Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından vaki davet üzerine 8 Haziran 1949 tarihinde Cenevre’de otuz ikinci toplantısını yapan Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Genel Konferansı,

Toplantı gündeminin 6’ncı maddesini teşkil eden ve bir amme makamı tarafından mukavelelere konulacak çalışma şartlarıyla ilgili bulunan muhtelif tekliflerin kabulüne,

Bu tekliflerin bir milletlerarası sözleşme şeklini almasına karar verdikten sonra,

Bin dokuz yüz kırk dokuz yılı Haziran ayının işbu yirmi dokuzuncu günü, çalışma şartlarına (Amme mukaveleleri) dair 1949 Sözleşmesi adını taşıyacak olan aşağıdaki Sözleşmeyi kabul eder:

Madde 1

- Bu Sözleşme aşağıdaki şartları haiz mukaveleler hakkında uygulanır olması;
 - a. Mukavelede tarafları teşkil edenlerden en az birinin bir amme makamı olması,
 - b. Mukaveleyi ifanın:
 - i. Bir amme makamı tarafından para sarfiyatı yapılmasını,
 - ii. Akitte diğer tarafı teşkil edenin işçi çalıştırmasını istilzam eylemesi,
 - c. Mukavelenin:
 - i. Bayındırlık işlerinin yapılması, tadili, tamiri veya yıkımı,
 - ii. Materyal, levazım ve teçhizatın imali, takılması, işlenmesi veya nakli,
 - iii. Hizmetlerin bizzat ifası veya temini gayesi ile yapılmış olması,
 - d. Mukavelenin, hakkında bu Sözleşme’nin yürürlükte bulunduğu Milletlerarası Çalışma Örgütü Teşkilatı üyelerinden birinin merkezi bir makamı tarafından yapılması,
- Yetkili makam, merkezi makamlardan gayri makamlar tarafından yapılmış olan mukavelelere Sözleşme’nin ne ölçüde ve hangi şartlar dahilinde uygulanacağını tayin edecektir.

Bu Sözleşme, taşeronlar veya mukaveleyi devir alan şahıslar tarafından yapılan işler hakkında uygulanır; yetkili makam bu Sözleşmenin mezkûr işlere uygulanmasını sağlamak üzere gereken tedbirleri alacaktır.

İlgili işveren ve işçi teşekküllerinin mevcut olduğu yerlerde bu teşekküllerle istisaren sonra yetkili makam tarafından tayin edilen bir haddi geçmeyecek tutarda bir amme fonunun sarfını istilzam eden mukaveleler, bu Sözleşmenin uygulanmasından istisna edilebilir.

Yetkili makam, ilgili işveren ve işçi teşekküllerinin mevcut olduğu yerlerde bu teşekküllerle istisaren sonra idari mevkiiler işgal veya teknik veya ilmi mahiyette vazifeler ifa edip çalışma şartları milli mevzuat veya kolektif mukavele veya bir hakem kararı ile tanzim edilmemiş olan umumiyetle bedeni bir iş göremeyen kimseleri bu sözleşmenin tatbik sahası dışında bırakabilir.

Madde 2

- Bu Sözleşme'nin şumulüne giren mukaveleler, ilgili işçilere işin yapıldığı aynı bölgedeki iş kolu veya sanayide aynı mahiyetteki iş için:
 - a. Kolektif mukavele yolu ilgili veya ilgili sanayi veya iş kolundaki işçi veya işverenlerin mühim bir kısmını temsil eden işçi ve işveren teşekkülleri arasında tensip edilmiş diğer bir müzakere usulü yolu ile,
 - b. Hakem kararı yolu ile, veya,
 - c. Millî mevzuatla:

Tespit edilmiş olanlardan daha az elverişli olmayan ücretleri (Ödenekler dahil), iş müddetlerini ve diğer çalışma şartlarını garanti eden hükümleri ihtiva edecektir.

Bundan evvelki fıkrada zikrolunan çalışma şartları, işin yapıldığı bölgede, yukarıda yazılı şekillerden birine göre tanzim edilmediği takdirde, mukavelelere ithali gereken maddeler, ilgili işçilere:

- a. Benzeri en yakın bölgedeki ilgili iş kolu veya sanayide aynı mahiyetteki bir iş için kolektif mukavele veya mutabık kalınan diğer bir müzakere usulü yoluyla yahut hakem kararı veya millî mevzuat yoluyla tespit edilmiş olanlardan;
- b. Veya, kendisiyle mukavele yapılan müteahhidin iş yaptığı iş kolu veya sanayiye mensup benzeri şartlar içinde bulunan işverenlerin o iş kolu veya sanayide riayet ettikleri genel seviyeden,
Daha az elverişli olmayan ücretleri (ödenekler dahil), iş müddetlerini ve diğer çalışma şartlarını garanti edecektir.

Mukavelede ithal olunacak şartların mahiyeti ve bunlar üzerinden yapılacak her türlü tadiller, ilgili işveren ve işçi teşekküllerinin mevcut olduğu yerlerde bu gibi teşekküllerle istisaren sonra, yetkili makam tarafından, millî şartlara en uygun addedilecek bir şekilde tayin edilecektir.

Müteahhitlerin, şartların mahiyetinden haberdar olabilmeleri için yetkili makam, şartnamelerin ilanı gibi lüzumlu tedbirleri veya sair her türlü tedbirleri alacaktır.

Madde 3

Akitlerin ifasında, istihdam edilen işçilerin sağlığı, iş emniyeti ve sosyal servislerine müteallik gerekli tedbirlerin millî mevzuat, kolektif mukavele veya hakem kararı gereğince bu gibi işçiler hakkında doğrudan doğruya uygulanması mümkün değilse, yetkili makam, ilgili işçilere, adil ve makul sağlık emniyeti ve sosyal servis şartlarını sağlamak üzere gerekli tedbirleri alacaktır.

Madde 4

Bu Sözleşme hükümlerini tatbik mevkiine koyan kanun, tüzük veya diğer metinler:

- a.
 - i. Bütün ilgililere bildirilecek;
 - ii. Bunların uygulanmasını sağlamakla mükellef kimseleri tasrih edecek;
 - iii. İşçileri, tabi oldukları çalışma şartlarından haberdar etmek üzere, iş yerlerinde veya diğer çalışma mahallerinde herkeşçe görülebilecek bir şekilde ilanlar konulmasını mecburi kılacak; ve

- b. Bahis konusu hükümlerin müessir bir şekilde uygulanmasını garanti eden diğer tedbirlerin yürürlükte olduğu ahval hariç;
- İlgili işçilerin çalıştıkları müddetleri ve kendilerine ödenen ücretleri gösterir münasip defterler tutulmasını;
 - Bunların müessir bir tarzda tatbikini sağlayacak münasip bir teftiş rejimi kurulmasını derpiş edecektir.

Madde 5

- Amme mukavelelerine ithal edilmiş olan çalışma şartlarına riayetten ve bunları uygulamaktan imtina edilmesi halinde, mukavele yapmayı ret yoluyla veya diğer herhangi bir başka yolla, uygun müeyyideler tatbik edilecektir.
- İlgili işçilerin hakları olan ücretleri elde edebilmeleri için, mukavele gereğince tahakkuk eden istihkaklardan tevkifat yapmak yoluyla yahut da diğer herhangi bir başka yolla, uygun tedbirler alınacaktır.

Madde 6

Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Statüsünün 22'nci maddesi hükümleri gereğince sunulması gereken yıllık raporlar, bu Sözleşme hükümleri tatbik mevkiine koyan tedbirler hakkında tam bilgileri ihtiva edecektir.

Madde 7

- Ülkesi vasi bölgeleri ihtiva eden bir üye memleketin yetkili makamı, nüfusunun dağınlığı veya bu bölgenin gelişme durumu sebebiyle mezkûr bölgelerde bu Sözleşme hükümlerini tatbik etmenin kabil olmayacağı kanaatine vardığı takdirde, ilgili işçi ve işveren teşekküllerinin bulunduğu yerlerde bu teşekküllerle istişare ettikten sonra, anılan bölgeleri, ya umumi olarak veya münasip göreceği bazı müessese veya bazı işçileri istisna etmek suretiyle sözleşme hükümlerinin tatbiki dışında bırakılabilir.
- Her üye, Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Statüsünün 22'nci maddesi gereğince bu Sözleşme'nin uygulanması hakkında vereceği ilk yıllık raporunda, bu madde hükümlerine başvurmak niyetinde olduğu her bölgeyi bildirecek ve bu madde hükümlerine başvurmak niyetinde olmasının sebeplerini gösterecektir. Bundan sonra hiçbir üye, bu suretle bildirmiş olacağı bölgeler hariç, bu madde hükümlerine başvuramayacaktır.
- Bu madde hükümlerine başvuran her üye, üç seneyi geçmeyen fasıllarla ve ilgili işveren ve işçi teşekküllerinin mevcut olduğu yerlerde bu gibi teşekküllerle istişare ederek, bu Sözleşme'nin uygulanmasının 1 inci fıkraya gereğince muaf tutulmuş olan bölgelere teşmili imkanını tekrar gözden geçirecektir.
- Bu madde hükümlerine başvuran her üye, anılan hükümlere başvurma hakkında vazgeçtiği bölgeleri ve bu Sözleşme'nin bu gibi bölgelerde tedrici surette uygulanması vadisinde kaydedilen te-rakkiyi, daha sonraki yıllık raporlarında bildirecektir.

Madde 8

Yetkili makam, mücbir sebep halinde yahut milli refah veya milli güvenlik için bir tehlike arz eden hâdiseler vukuunda, ilgili işveren ve işçi teşekküllerinin mevcut olduğu yerlerde bu gibi teşekküllerle istişareden sonra, bu Sözleşme hükümlerinin uygulanmasını geçici olarak durdurabilir.

Madde 9

- Bu Sözleşme, onun, ilgili üye hakkında yürürlüğe girmesinden önce yapılmış olan akitler hakkında uygulanamaz.
- Bu Sözleşme'nin feshi, fesih yürürlüğe girmeden evvel yapılmış olan mukavelelerin hükümlerinin uygulamamasına halel getirmez.

Madde 10

- Bu Sözleşme'nin kesin onama belgeleri Milletlerarası Çalışma Bürosu Umum Müdürüne gönderilecek ve onun tarafından tescil edilecektir.

Madde 11

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

Madde 12

- Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Statüsünün 35'inci maddesinin 2'nci fıkrası gereğince Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderilecek olan beyanlar aşağıdaki hususları belirtecektir.
 - a. İlgili üyenin, Sözleşme hükümlerini değiştirmeksizin uygulamayı taahhüt ettiği ülkeler;
 - b. Sözleşme hükümlerinin değişikliklere uygulanmasını taahhüt eden ülkeler ve anılan değişikliklerin nelerden ibaret olduğu;
 - c. Sözleşmenin uygulanmadığı ülkeler ve bu gibi hallerde niçin uygulanmadığının sebepleri;
 - d. Durumun daha derin bir şekilde incelenmesine intizar en hakkındaki kararını sonraya bırakan ülkeler.
- Bu maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerinde zikredilen taahhütler onamanın ayrılmaz kısımları olarak sayılacak ve aynı sonuçları doğuracaktır.

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

Her üye bu Sözleşmenin, 14 üncü madde hükümlerine uygun olarak feshedebileceği devreler zarfında Genel Müdüre, daha evvelki bir beyanın hükümlerini diğer bakımlardan değiştiren ve belirli ülkelerdeki durumu bildiren yeni bir beyan gönderebilecektir.

Madde 13

- Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Statüsünün 35'inci maddesinin 4 ve 5'inci fıkraları gereğince Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderilen beyanlarda, Sözleşme hükümlerinin ilgili ülkede aynen mi yoksa değişiklikleriyle mi uygulanacağı hususu açıklanacaktır; beyan, Söz-

leşme hükümlerinin değişikliklerle uygulanacağını açıkladığı takdirde bu değişikliklerin nelerden ibaret olduğunu da belirtecektir.

- İlgili üye veya üyeler veya ilgili Milletlerarası makam, daha sonra yapacağı bir beyanla, daha evvelki bir beyanda belirtilmiş olan bir değişikliğe başvurma hakkında tamamen veya kısmen vazgeçebilir.
- İlgili üye veya üyeler veya ilgili Milletlerarası makam, bu Sözleşme'nin 14 üncü madde hükümleri uyarınca feshedilebileceği devreler zarfında Genel Müdüre, daha evvelki bir beyanın hükümlerini diğer bakımlardan değiştiren ve bu Sözleşme'nin tatbikatıyla ilgili hali hazır durumu açıklayan yeni bir beyan gönderebilir.

Madde 14

- Bu Sözleşmeyi onayan her üye, onu, ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıllık bir devrenin sonunda, Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğe göndereceği ve Genel Müdürün tescil edeceği bir ihbarname ile feshedilir. Fesih, tescil tarihinden itibaren bir yıl sonra muteber olacaktır.
- Bu Sözleşmeyi onanmış olup da, bundan evvelki fıkrada yazılı on yıllık devrenin hitamından itibaren bir yıl zarfında, bu maddede derpiş edilmiş olan fesih hakkını kullanmayan her üye, yeniden on yıllık bir müddet için bağlanmış olacak ve bundan sonra bu Sözleşmeyi her on yıllık devrenin sonunda bu maddede derpiş olunan şartlar içinde feshedebilecektir.

Madde 15

- Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Teşkilat Üyeleri tarafından kendisine bildirilen bilumum onama, beyan ve fesihlerin tescil edildiğini Milletlerarası Çalışma Teşkilatının bütün üyelerine tebliğ edecektir.
- Umum Müdür, kendisine gönderilmiş olan ikinci onama belgesinin tescil edildiğini Teşkilat Üyelerine tebliğ ederken, bu Sözleşme'nin yürürlüğe gireceği tarih hakkında Teşkilat Üyelerinin dikkatini çekecektir.

Madde 16

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

Madde 17

Bu Sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten her on yıllık bir devrenin sonunda, Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu, bu Sözleşme'nin tatbikati hakkında Genel Konferansa bir rapor sunacak ve onun tamamen veya kısmen değiştirilmesi keyfiyetinin Konferans gündemine konulması lazım gelip gelmediği hususunda karar verecektir.

Madde 18

- Konferansın, bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde, yeni Sözleşme başka bir şekil derpiş etmedikçe;

- a. Tadil edici yeni Sözleşme'nin bir üye tarafından onanması keyfiyeti, yukarıdaki 14' üncü madde nazara alınmaksızın ve fakat tadil edici yeni Sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartı ile bu Sözleşme'nin derhal ve kendiliğinden feshini tazammun edecektir.
- b. Bu Sözleşme, tadil edici yeni Sözleşme'nin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren, artık üyelerin onanmasına açık bulundurulmayacaktır.

Bu Sözleşme, onu onayıp da tadil edici Sözleşmeyi onamamış bulunan üyeler için her halde şimdiki şekil ve muhtevasıyla yürürlükte kalacaktır.

Madde 19

Bu Sözleşme'nin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı derece muteberdir.

24. ÜCRETLERİN KORUNMASI SÖZLEŞMESİ – C 95

ILO Kabul tarihi: 8 Haziran 1949

Kanun Tarih ve Sayısı: 24.10.1960 / 109

Resmi Gazete Yayımlı Tarih ve Sayısı: 28.10.1960 / 10641

Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Yönetim Kurulu tarafından vaki davet üzerine 8 Haziran 1949 tarihinde Cenevre’de otuz ikinci toplantısını yapan Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Genel Konferansı:

Toplantı gündeminin yedinci maddesini teşkil eden, ücretin korunması meselesine dair muhtelif tekliflerin kabulüne,

Bu tekliflerin Milletlerarası bir Sözleşme şeklini almasına karar verdikten sonra,

1949 yılı Temmuz ayının işbu birinci günü Ücretin Korunması hakkında 1949 Sözleşmesi adını taşıyacak olan aşağıdaki Sözleşmeyi kabul eder.

Madde 1

Bu Sözleşme bakımından <ücret> tabiri, yapılan veya yapılacak olan bir iş veyahut görülen ve görülecek olan bir hizmet için yazılı veya sözlü bir iş akdi gereğince bir işveren tarafından bir işçiye, her ne nam altında ve hangi hesaplama şekli ile olursa olsun ödenmesi gereken ve nakden değerlendirilmesi kabul olup karşılıklı anlaşma veya milli mevzuatla tespit edilen bedel veya kazançları ifade eder.

Madde 2

- Bu Sözleşme, kendisine bir ücret ödenen veya ödenmesi gereken her şahıs hakkında uygulanır.
- Yetkili makam, keyfiyetle doğrudan doğruya ilgili işveren ve işçi teşekküllerinin bulunduğu yerlerde bu gibi teşekküllerle istişareden sonra, haklarında bu Sözleşme hükümlerinin hepsi veya bir kısmını uygulamanın uygun olmayacağı ahval ve şerait içinde çalışan ve istihdam edilen Şahıs zümreleriyle, bedenlen yapılan işlerde istihdam edilmeyen veyahut ev hizmetlerinde ve benzeri işlerde çalışan Şahıs zümrelerini bu Sözleşme hükümlerinin hepsini veya bir kısmının uygulanmasından istisna edebilir.
- Her üye, Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Statüsünün 22’nci maddesi gereğince bu Sözleşmenin uygulanması hakkında göndereceği ilk yıllık raporda, bundan evvelki fıkra hükümlerine uygun olarak, Sözleşme hükümlerinin hepsi veya bir kısmının uygulanmasından istisna etmek tasavvurunda olduğu şahıs zümrelerini belirtecektir. Bundan sonra hiç bir üye, bu suretle belirtilen şahıs zümreleri dışında istisnalar koyamayacaktır.
- İlk yıllık raporunda bu Sözleşme hükümlerinin hepsi veya herhangi birinin uygulanmasından istisna etmek tasavvurunda olduğu şahıs zümrelerini belirtmiş olan her üye, bundan sonraki raporlarında, haklarında bu maddenin 2’nci fıkrası hükümlerine başvurma hakkından vazgeçtiği şahıs zümrelerini ve bu Sözleşmenin bu Şahıs zümrelerine uygulanması bakımından kaydedilmiş olan ilerlemeleri belirtecektir.

Madde 3

- Nakit olarak ödenmesi gereken ücretler, münhasıran tedavülü mecburi olan para ile ödenecek ve emre muharrer senetle, bono ile, kuponla veya tedavülü mecburi parayı temsil ettiği iddia olunan diğer herhangi bir şekilde ödeme yasak edilecektir.

- Ücretlerin bir banka üzerine çekilen çekle yahut posta çeki veya havalesiyle tediyesi teamülden olduğu veya özel vaziyetler dolayısıyla zaruri bulunduğu veya bir kolektif mukavele veya hakem kararıyla bu şekillerde ödemenin derpiş edildiği yahut bunların hiçbirisi mevcut bulunmadığı takdirde ilgili işçi rıza gösterdiği hallerde, yetkili makam, ücretin, sözü edilen şekillerde ödenmesi müsaade veya hükmedilebilir.

Madde 4

- İlgili sanayi veya işin mahiyeti dolayısıyla ücretin kısmen ayın olarak ödenmesinin âdet veya arzuya şayan olduğu sanayi veya işlerde, milli mevzuat, kolektif mukaveleler veya hakem kararları, bu ödeme şekline müsaade edebilir. Ücretin ispirotolu içki veya zararlı maddelerle ödenmesine hiçbir suretle müsaade edilmeyecektir.
- Ücretin kısmen ayın olarak ödenmesine müsaade edildiği hallerde:
 - a. Aynı olarak verilen şeylerin gerek işçinin ve gerekse ailesinin şahsen kullanabilmesi ve onların menfaatine uygun bulunması ve
 - b. Aynı ödemelere tadil edilen kıymetin adil ve makul olması için gerekli tedbirler alınmış olacaktır.

Madde 5

Ücret doğrudan doğruya ilgili işçiye ödenecektir. Meğer ki, milli mevzuata veya bir kolektif mukavele veyahut bir hakem kararı bu hususta başka bir hüküm koymuş veya ilgili işçi başka bir şekli kabul etmiş olsun.

Madde 6

İşçinin, ücreti dilediği gibi kullanma hürriyetini işverenin her ne suretle olursa oldun tahdit edilmesi yasaktır.

Madde 7

- Bir işyeri çerçevesi içinde işçilere mal satmak üzere ekonomalar açıldığı, yahut onlara hizmet için servisler kurulduğu takdirde, bu ekonomlardan veya servislerden faydalanmaları için ilgili işçiler üzerinde hiçbir cebir icra edilmeyecektir.
- Diğer mağazalara veya servislere gitmek mümkün olmadığı hallerde, yetkili makam adil ve makul fiyatlarla yapılması veya işveren tarafından açılan ekonomların veyahut yapılan hizmetlerin işletilmesinde kazanç gayesi güdülmemesi ve sadece işçilerin menfaatlerinin gözetilmesi için uygun tedbirler alacaktır.

Madde 8

- Ücretlilerden kesintiler yapılmasına, ancak milli mevzuatın tayin veya bir kolektif mukavelenin yahut bir hakem kararının tespit ettiği şartlar ve hadler, dahilinde müsaade edilecektir.
- İşçiler, bu gibi kesintilerinin hangi şartlar ve hadler içinde yapabileceğinden, yetkili makamn en uygun addedeceği şekilde haberdar edilecektir.

Madde 9

Bir işçi tarafından, bir işe yerleşmek veya iş muhafaza etmek maksadıyla bir işverene veya onun vekiline veyahut herhangi bir aracıya (Masala işçi toplamakla görevli kimseye) doğrudan doğruya veya dolayısıyla bir ödemede bulunmasını sağlamak için ücretlerden her hangi bir kesinti yapmak yasaktır.

Madde 10

- Ücret, ancak milli mevzuatın belirttiği usuller ve hadler dahilinde haciz veya temlik edebilir.
- Ücret haciz ve temlike karşı, işçinin ve ailesinin geçimini sağlayabilmesi için lüzumlu sayılan ölçüde himaye edilecektir.

Madde 11

- Bir müessesenin iflası veya mahkeme kararıyla tasfiyesi halinde bu müessesede çalışan işçiler, gerek iflasa veya mahkeme kararıyla tasfiyeye takaddüm edip milli mevzuatla tayin edilen müddet zarfında geçen bazı hizmetleri dolayısıyla kendilerine borçlanılan ve gerekse milli mevzuatla tayin edilen miktarı geçmeyen ücretler için, imtiyazlar alacaklı mevkiini işgal edeceklerdir.
- İmtiyazlı bir alacak teşkil eden ücret, alelâde alacaklıların hisselerini almalarından evvel, tam olarak ödenecektir.
- İmtiyazlı bir alacak teşkil eden ücretin, diğer imtiyazlı alacaklara nazaran rüçhan sırası, milli mevzuatla tayin edilecektir.

Madde 12

- Ücret muntazaman fasıllarla ödenecektir. Ücretin muntazaman fasıllarla ödenmesini sağlayan tatmin edici başka usuller mevcut olması hali hariç, ücretin hangi fasıllarla ödenmesi lazım geldiği, milli mevzuatla tayin veya bir kolektif mukavele veyahut bir hakem kararı ile tespit edilecektir.
- İş akdi sona erdiği zaman, borçlanılmış olan ücretin tamamı, milli mevzuata veya bir kolektif mukaveleye veyahut bir hakem kararına uygun olarak ödenecektir. Bu yolda bir mevzuat, veya kolektif mukavele veyahut hakem kararı mevcut değil ise, ödeme, mukavele hükümleri göz önünde tutularak makul bir mühlet içinde yapılacaktır.

Madde 13

- Ücret nakdi olarak ödendiği hallerde, yalnız iş günlerinde ve iş yerinde yahut işyerine yakın bir yerde ödenecektir; meğer ki milli mevzuat veya bir kolektif mukavele veyahut bir hakem kararı, başka türlü bir şekil derpiş etsin veya ilgili işçilerin malumu bulunan başka şekiller daha uygun telakki edilsin.
- Ücretin perakende içki satılan yerlerde yahut benzer müesseselerde ve kötüye kullanılmasının önlenmesi gerekiyorsa, perakende, eşya satış mağazalarında ve eğlence yerlerinde ödenmesi yastaktır.

Madde 14

İcabet ettiği takdirde, işçileri kolayca anlayacak bir şekilde aşağıdaki hususlarda haberdar etmek gagesiyle müessir tedbirler alınacaktır.

- a. İşe alınmalarından önce işçilere, tabi olacakları ücret şartları hakkında malumat verilmesi veya ücret şartlarında bir değişiklik yapılması halinde değişikliklerin bildirilmesi,
- b. Ödemenin taalluk ettiği devreye ait ücret teşkil eden unsurlar değişebilecek durumda ise, bu unsurların her ücret tediyesi sırasında işçilere bildirilmesi.

Madde 15

Bu Sözleşme hükümlerini tatbik mevkiine koyan mevzuat:

- a. İlgili şahısların bilgisine arz edilecek;
- b. Bu mevzuata riayetle görevli kimseleri tasrif edecek;
- c. Bu mevzuata aykırı hareketlere karşı uygun ceza müeyyideleri tespit edecek ve;
- d. Gerekli her türlü ahvalde, uygun bir şekil ve usul kayıt ve defterler tutulmasını derpiş edecektir.

Madde 16

Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Statüsünün 22'nci maddesi gereğince verilmesi gereken yıllık raporlar, bu Sözleşme hükümlerini tatbik mevkiine koyan tedbirler hakkında tam bilgileri ihtiva edecektir.

Madde 17

- Ülkesi vâsi bölgeleri ihtiva eden bir üye memleketin yetkili makâmı, nüfusun dağınlıklığı veya bu bölgelerin gelişme durumu sebebiyle, mezkûr bölgelerde tatbik etmenin kabil olmayacağı kanaatine vardığı takdirde, ilgili işçi ve işveren teşekküllerinin bulunduğu yerlerde bu teşekküllerle işti- rane ettikten sonra, anılan bölgeleri, ya umumi olarak veya münasip göreceğı bazı müessese veya bazı işleri istisna etmek suretiyle Sözleşme hükümlerinin tatbiki dışında bırakabilir.
- Her üye, Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Statüsünün 22'nci maddesi gereğince bu Sözleşmenin uygulanmasına dair vereceğı ilk yıllık raporunda bu madde hükümlerine başvurma niyetinde olduğı her bölgeyi bildirecek ve bu madde hükümlerine müracaat niyetinde olmasının sebeplerini gösterecektir. Bundan sonra hiçbir üye bu suretle bildirilmiş olacağı bölgeler hariç, bu madde hükümlerine başvuramayacaktır.
- Bu madde hükümlerine başvuran her üye, üç yılı geçmeyen fasıllarla ve ilgili işveren ve işçi teşekküllerinin mevcut olduğı yerlerde bu gibi teşekküllerle iştişare ederek, bu sözleşmenin uygulanmasının 1'nci paragraf uyarınca muaf tutulan bölgelere teşmili imkanı tekrar gözden geçirecektir.
- Bu madde hükümlerine başvuran her üye, anılan hükümlere başvurma hakkından vazgeçtiğı bölgeleri ve bu Sözleşmenin bu gibi bölgelerde tedrici surette uygulanması süresince kaydedilen tek rakkiyi daha sonraki yıllık raporlarında bildirecektir.

Madde 18

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

Madde 19

- Bu Sözleşme, ancak onama belgeleri Genel Müdür tarafından tescil edilmiş olan Milletlerarası Çalışma Teşkilatı üyelerini bağlayacaktır.
- Bu Sözleşme, iki üyenin onama belgeleri Genel Müdür tarafından tescil edildiğı tarihten itibaren on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.
- Daha sonra, bu Sözleşme her üye hakkında kendisinin onama belgesinin tescil edildiğı tarihten itibaren on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.

Madde 20

- Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Statüsünün 35'inci maddesinin 2'inci fıkrası gereğince Genel Müdüre gönderilecek olan beyanlar aşağıdaki hususları belirtecektir:
 - a. İlgili üyenin, Sözleşme hükümlerini değiştirmeksizin uygulamayı taahhüt ettiği ülkeler;
 - b. Sözleşme hükümlerinin değişikliklerle uygulanması taahhüt eden ve bu değişikliklerin nelerden ibaret olduğu;
 - c. Sözleşmenin uygulanmadığı ülkeler ve bu gibi hallerde niçin uygulanmadığının sebepleri;
 - d. Durumun daha derin bir şekilde incelenmesine itiraz, haklarındaki kararını sonraya bırakan ülkeler;

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

Her üye bu maddenin 1'inci paragrafı (b,c,d) bentleri gereğince, daha evvel yapmış olduğu beyanda mevcut ihtirazi kayıtların hepsinden veya bir kısmından, yeni bir beyan ile vazgeçebilecektir.

Her üye, bu Sözleşmenin, 22'nci madde hükümlerine uygun olarak feshedilebileceği devreler zarfında Genel Müdüre, daha evvelki bir beyanın hükümlerinin diğer bakımlardan değiştiren ve belirli ülkelerdeki durumu bildiren yeni bir beyan gönderilebilecektir.

Madde 21

- Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Statüsünün 35'inci maddesinin 4 ve 5'inci fıkraları gereğince Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdüre gönderilen beyanlarda, Sözleşme hükümlerinin ilgili ülkede aynen mi yoksa değişikliklerle mi uygulanacağı hususu açıklanacaktır; beyan Sözleşme hükümlerinin değişikliklerle açıkladığı takdirde, bu değişikliklerin nelerden ibaret olduğunu da belirtecektir.
- İlgili üye veya üyeler veya ilgili milletlerarası makam, daha sonra yapacağı bir beyanla, daha evvelki bir beyanda belirtmiş olan bir değişikliğe başvurmak hakkından tamamen veya kısmen vazgeçebilir.
- İlgili üye veya ülkeler veyahut ilgili milletlerarası makam, bu Sözleşmenin, daha evvelki bir beyanın hükümlerini diğer bakımlardan değiştiren ve bu Sözleşmenin uygulanması hususundaki durumu belirten yeni bir beyan gönderebilecektir.

Madde 22

- Bu Sözleşmeyi onayan her üye, onu, ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıllık bir devrenin sonunda, Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdüre göndereceği ve Genel Müdürün tescil edeceği bir ihbarname ile fesih edebilir. Fesih feshin tescil tarihinden itibaren bir yıl sonra muteber olacaktır.
- Bu Sözleşmeyi onamış olup da, bundan evvelki fıkrada yazılı on yıllık devrenin bitiminden itibaren bir yıl zarfında bu maddede deriş edilmiş olan fesih hakkını kullanmayan her üye, yeniden on yıllık bir müddet için bağlanmış olacak ve bundan sonra bu Sözleşmeyi, her on yıllık devrenin sonunda, bu maddede deriş olunan şartlar içinde feshedebilecektir.

Madde 23

- Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Teşkilat üyeleri tarafından kendisine bildirilen bolumum onama beyan ve fesihlerin tescil edildiğini Milletlerarası Çalışma Teşkilatının bütün üyelerine tebliğ edecektir.

- Genel Müdür, kendisine gönderilmiş olan ikinci onama belgesinin tescil edildiğini Teşkilat üyelerine tebliğ ederken, bu Sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih hakkında Teşkilat üyelerinin dikkatini çekecektir.

Madde 24

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

Madde 25

Bu Sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren her on yıllık bir devrenin sonunda, Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu, bu Sözleşmenin tatbikatı hakkında Genel Konferansa bir rapor sunacak ve onun tamamen veya kısmen değiştirilmesi keyfiyetinin konferans gündemine konulması lazım gelip gelmediği hususunda karar verecektir.

Madde 26

- Genel Konferansın bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde, yeni Sözleşme başka bir şekilde deriş etmedikçe,
 - a. Tadil edici yeni Sözleşmenin üye tarafından onanması keyfiyeti, yukarıdaki 22 nci madde nazara alınmaksızın ve fakat tadil edici yeni Sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartıyla, bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini tazammun edecektir.
 - b. Bu Sözleşme, tadil edici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren, artık üyelerin onanmasına açık bulundurulmayacaktır.

Bu Sözleşme, onu onayıp da tadil edici Sözleşmeyi onamamış bulunan üyeler için her halde şimdiki şekil ve muhtevasıyla yürürlükte kalacaktır.

Madde 27

Bu Sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı derecede muteberdir.

25. ÜCRETLİ İŞ BULMA BÜROLARI SÖZLEŞMESİ (REVİZE) – C 96

ILO Kabul Tarihi: 8 Haziran 1949

Kanun Tarih ve Sayısı (*): 8.8.1951 / 5835

Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 14.8.1951 / 7884

Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından Cenevre'ye davet edilerek orada 8 Haziran 1949 da otuz ikinci toplantısını yapan Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Genel Konferansı,

Toplantı gündeminin ikinci maddesine dahil bulunan ücretli iş bulma büroları hakkındaki 1933 tarihli Sözleşmenin tadiline dair bazı tekliflerin kabulünü,

Bu tekliflerin, hakkında sözleşmenin yürürlükte bulunduğu her üyenin parasız bir amme iş ve işçi bulma bürosu bulundurulması veya bulundurulmasını sağlaması lazım geldiğini derpiş eden 1948 tarihli İş ve İşçi Bulma Servisi hakkındaki Sözleşmeyi tamamlayacak bir Milletlerarası Sözleşme şeklini almasını, Kararlaştırdıktan sonra;

Böyle bir servisin bütün işçi kategorilerinin faydalanabilecekleri bir teşekkül olması lazım geldiğini göz önünde tutarak;

Bin dokuz yüz kırk dokuz yılı Temmuz ayının birinci günü ücretli iş bulma büroları hakkında bin dokuz yüz kırk dokuz maddesi Sözleşmesi adını taşıyacak olan aşağıdaki sözleşmeyi kabul eder.

BÖLÜM I GENEL HÜKÜMLER

Madde 1

- Bu Sözleşme bakımından “ücretli iş bulma büroları” tabiri şunları ifade eder:
 - a. Kazanç gayesi takip eden iş bulma büroları, yani doğrudan doğruya veya dolayısıyla tarafların herhangi birinden maddi bir menfaat temini maksadıyla, bir işçiye iş, veya işverene işçi bulmak hususunda tavassut eden her şahıs, şirket müessese, acente veya diğer herhangi bir teşekkül; ve münhasıran veya esas itibariyle iştiğal mevzuu işverenlerle işçiler arasında tavassuttan ibaret olan gazeteler ile,
 - b. Kazanç gayesi takip etmeyen iş bulma büroları, yani maddi bir menfaat gütmemekle beraber, işverenlerden veya işçiden, yapılan hizmet mukabilinde duhuliyeye, aidat veya başka herhangi bir nam altında ücret alan şirket, müessese, acente veya diğer teşekküllerin iş bulma servisi-dir.

Bu sözleşme gemi adamlarının işe alımları için uygulanamaz.

Madde 2

- Bu sözleşmeyi onayan her üye, kazanç gayesi takip eden ücretli iş bulma bürolarının tedricen kaldırılmasını ve diğer iş bulma bürolarının bir nizama bağlanmasını derpiş eyleyen II'nci bölüm hükümlerini mi, yoksa, kazanç gayesi takip eden iş bulma büroları da dahil olmak üzere ücretli iş bulma bürolarının bir nizama bağlanmasını derpiş eyleyen III'üncü bölüm hükümlerini mi kabul ettiğini onama vesikasında belirtecektir.
- Sözleşmenin III'üncü bölümündeki hükümleri kabul eden her üye, II'nci bölümdeki hükümleri kabul ettiğini sonradan Genel Müdüre bildirebilir, böyle bir beyanın Genel Müdür tarafından tes-

cil edildiği tarihten itibaren, Sözleşmenin III'üncü bölümünün hükümleri, anılan üye hakkında yürürlükten kalkarak II. bölüm hükümleri kendisine tatbik edilir.

BÖLÜM II

Kazanç gayesi takip eden ücretli iş bulma bürolarının tedricen kaldırılması ve diğer iş bulma bürolarının bir nizamla bağlanması

Madde 3

- 1'inci maddenin (a) fıkrasında yazılı kazanç gayesi takip eden ücretli iş büroları, süresi yetkili makam tarafından tayin edilecek mahdut bir devre zarfında kapatılacaktır.
- Amme hizmeti mahiyetinde bir iş bulma servisi ihdas edilmedikçe bu kapatma işi tatbik edilemeyecektir.
- Yetkili makam, muhtelif kategorilerdeki şahıslara iş bulmakla iştigal eden büroların kapatılması hususunda farklı mühletler koyabilir.

Madde 4

- Kazanç gayesi takiben ücretli iş bulma büroları, kapanmalarına takaddüm eden mühlet zarfında:
 - a. Yetkili makamın kontrolüne tabi olacaklardır.
 - b. Ancak, tarifesi ya bu makama tevdi veya onun tarafından tasvip edilecek yahut da anılan makam tarafından tayin edilmiş harçları ve masrafları alabileceklerdir.
- Bu kontrol bilhassa, kazanç gayesi takip eden ücretli iş bulma bürolarının muamelatıyla ilgili sui-istimalleri önlemeye matuf olacaktır.
- Bu maksatla yetkili makamın ilgili işveren ve işçi teşekkülleriyle münasip tarzda istişaresi lazımdır.

Madde 5

- Millî mevzuatla sarih bir surette tespit olunan ve amme iş bulma bürolarınca malup şekilde işe yerleştirilmeleri mümkün bulunmayan şahıs kategorileri hakkında istisnai surette ve ancak ilgili işveren ve işçi teşekküllerine münasip usullerle danışıldıktan sonra bu Sözleşmenin 3'üncü maddesinin 1'inci fıkrası hükümlerinden inhiraf etmek hususunda müsaade olunacaktır.
- Bu madde gereğince kendisine müsaade olunan her ücretli iş bulma bürosu;
 - a. Yetkili makamın kontrolüne tabi olacaktır.
 - b. Yetkili makam tarafından tespit edilecek devrelerde yenilenecek yıllık bir ruhsatiyeyi haiz bulunacaktır.
 - c. Yetkili makam tevdi ve onun tarafından tasvip edilmiş yahut da anılan makam tarafından tespit olunmuş tarifedekinden fazla harç ve masraf alamayacaktır;
 - d. Ancak yetkili makam tarafından mezum kılındığı takdirde ve yürürlükte bulunan mevzuatla tespit edilmiş şartlar içinde, yabancı memleketler için veya yabancı memleketlerden işçi tedarik edebilecekler.

Madde 6

Birinci maddenin 1 (b) fıkrasında yazılı ve kazanç gayesi takip etmeyen ücretli iş bulma büroları:

- a. Yetkili makamın müsaadesini haiz olacak ve anılan makamın kontrolüne tabi bulunacaklardır.

- b. Yetkili makama tevdi edilip onun tarafından tasvip olunan yahut da yapılan masraflar göz önünde bulundurularak anılan makam tarafından tespit olunacak tarifeden daha yüksek ücret alamayacaklardır.
- c. Ancak yetkili makam tarafından mezun kılındıkları takdirde ve yürürlükte bulunan mevzuatla tespit edilmiş şartlar içinde yabancı memleketlere veya yabancı memleketlerden işçi tedarik edebileceklerdir.

Madde 7

Yetkili makam, ücretsiz iş bulma muamelelerini parasız yaptıklarına kanaat hasil etmek için gerekli tedbirleri alacaktır.

Madde 8

Gerek, Sözleşmenin bu bölümündeki hükümlere gerek bunları yürürlüğe koyan mevzuat hükümlerine aykırı hareket hakkında, icabında bu Sözleşmede derpiş olunan ruhsatiyenin veya müsaadenin geri alınmaması da ihtiva etmek üzere uygun cezai müeyyideler konulacaktır.

Madde 9

Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Anayasasının 22'inci maddesinde derpiş olunan yıllık raporları, 5'inci madde gereğince müsaade edilmiş olan inhiraflara ve bilhassa inhiraflardan faydalanan büroların sayısına ve faaliyetlerinin şümül sahasına, inhirafları gerektiren sebepler ve anılan büroların faaliyetlerini kontrol etmekle yetkili makam tarafından itihaz edilmiş olan tedbirlere dair her türlü gerekli bilgileri verecektir.

BÖLÜM III

Ücretli İş Bürolarının Nizama Bağlanması

Madde 10

Birinci maddenin 1 (a) fıkrasında yazılı kazanç gayesi takip eden ücretli iş bulma büroları:

- a. Yetkili makamın kontrolüne tabi olacaklardır;
- b. Yetkili makam tarafından tensip edilecek devrelerde yenilenecek yıllık bir ruhsatnameyi haiz bulunacaklardır.
- c. Yetkili makama tevdi ve onun tarafından tasvip edilmiş yahut da anılan makam tarafından tespit olunmuş tarifedekinden fazla harç ve masraf alamayacaklardır.
- d. Ancak yetkili makam tarafından mezun kılındıkları takdirde ve yürürlükte bulunan mevzuatla tespit edilmiş şartlar içinde yabancı memleketlere veya memleketlerden işçi tedarik edebileceklerdir.

Madde 11

Birinci maddenin 1 (b) fıkrasında yazılı bulunan ve kazanç gayesi takip etmeyen ücretli iş bulma büroları;

- a. Yetkili makamın müsaadesini alacaklar ve anılan makamın kontrolüne tabi bulunacaklardır.

- b. Yetkili makama tevdi ve onun tarafından tasvip edilecek yahut da anılan makam tarafından yapılan masraflar göz önünde bulundurularak, tayin olunacak tarifeden yüksek bir ücret alamayacaklardır.
- c. Ancak yetkili makam tarafından mezun kılındıkları takdirde ve yürürlükte bulunan mevzuatla tespit edilmiş şartlar içinde yabancı memleketlere veya yabancı memleketlerden işçi tedarik edebileceklerdir.

Madde 12

Yetkili makam, ücretsiz iş bulma bürolarının muamelelerini parasız yaptıklarına kanaat hasıl etmek, için gerekli tedbirleri alacaktır.

Madde 13

Gerek Sözleşmenin bu bölümün hükümlerine gerek bunları yürürlüğe koyan mevzuat hükümlerine aykırı hareket hakkında, icabında, bu Sözleşmede derpiş olunan ruhsatnamenin yahut müsaadenin geri alınmasını da ihtiva eden uygun cezai müeyyideler konulacaktır.

Madde 14

Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Anayasasının 22'inci maddesinde derpiş olunan yıllık raporlar, bilhassa kazanç gayesi takiben bürolar dahil olmak üzere ücretli iş bulma bürolarının muamelelerini kontrol etmek için yetkili makam tarafından alınmış olan tedbirler hakkında gerekli her türlü tedbirleri verecektir.

BÖLÜM IV **Çeşitli Hükümler**

Madde 15

- Bir üyenin ülkesi geniş bölgeleri ihtiva edip de bu bölgelerdeki nüfusun dağılımı veya gelişme safhası dolayısıyla yetkili makam, bu Sözleşme hükümlerinin buralarda uygulanmasının kabil olmayacağını mülahaza ettiği takdirde, adı geçen makam, bu bölgeleri bu Sözleşmenin uygulanmasından ya tamamıyla veyahut muayen işletmeler veya işler hakkında münasip göreceği istisnaları kabul etmek suretiyle kısmen muaf tutabilir.
- Her üye, Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Anayasasının 22'inci maddesi gereğince bu Sözleşmenin uygulanmasına dair vereceği ilk yıllık raporunda, hakkında bu madde hükümlerine müracaat niyetinde olduğu bölgeleri ve bu hükümlere müracaat niyetinde olmasını göstermelidir; hiçbir üye, daha sonra, bu suretle göstermiş bulunduğu bölgelerden maadasi için bu madde hükümlerine müracaat edemez.
- Bu madde hükümlerine müracaat eden her üye, müteakip yıllık raporları da, hangi bölgeler için bu madde hükümlerine müracaat hakkından vazgeçtiğini göstermelidir.

Madde 16

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

Madde 17

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

Madde 18

- Milletlerarası Çalışma Statüsünün 35'inci maddesinin 2'nci fıkrası gereğince Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne gönderilecek beyanlar aşağıdaki hususları açıklamalıdır.
 - a. İlgili üyenin, Sözleşme hükümlerine hiç bir değişiklik yapılmadan uygulanacağını taahhüt ettiği ülkeler;
 - b. Sözleşme hükümlerinde değişiklik yapılarak uygulanacağını taahhüt ettiği ülkeler ve bu değişikliklerin nelerden ibaret olduğu;
 - c. Sözleşmenin uygulanamayacağı ülkeler ve bu gibi hallerde Sözleşmenin uygulanamamasının sebepleri;
 - d. Sözleşme hakkındaki kararın vaziyetin daha ziyade tetkikine kadar talik ettiği ülkeler.

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

Her üye bu maddenin, 1'inci fıkrasının b), c), ve d) bentleri gereğince daha evvel yapmış olduğu beyanda mevcut itirazı kayıtların hepsinden veya bir kısmından, yeni bir beyan ile vazgeçebilecektir.

Her üye, 11'inci madde hükümlerine uygun olarak, bu Sözleşmeyi feshedebileceği devreler zarfında, Genel Müdürlüğe, daha evvelki herhangi bir beyanın hükümlerini herhangi bir bakımdan değiştiren ve belirli ülkelerdeki durumu bildiren yeni bir beyan gönderebilecektir.

Madde 19

- Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Anayasasının 35'inci maddesinin 4 ve 5'inci fıkraları uyarınca, Genel Müdürlüğe gönderilen beyanlar, Sözleşme hükümlerinin ülkede değişikliklerle mi yoksa değişiklik yapılmadan mı uygulanacağını bildirmelidir; beyan Sözleşme hükümlerinin değişiklikler kaydıyla uygulanacağını bildirdiği zaman, bu değişikliklerin nelerden ibaret olduğunu belirtmelidir.
- İlgili üye veyahut üyeler veya milletlerarası makam, daha evvelki bir beyanla bildiren değişikliği ileri sürmek hakkından daha sonraki bir beyanla tamamen veya kısmen vazgeçebilecektir.
- İlgili üye yahut üyeler veya milletlerarası makam, 11'inci madde hükümlerine uygun olarak Sözleşmenin feshedebileceği devreler zarfında, Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne, daha evvelki bir beyanın hükümlerini herhangi bir başka bakımdan değiştiren ve bu Sözleşmenin uygulanması hususundaki durumu belirten yeni bir beyan gönderebilecektir.

Madde 20

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

- Bu Sözleşmeyi onamış olup da onu bundan evvelki fıkrada yazılı 10 yıllık devrenin bitiminden itibaren bir yıl zarfında, bu madde gereğince feshetmek ihtiyarını kullanmayan her üye, yeniden on yıllık devre bitimine, bu madde derpiş olunan şartlar içinde feshedebilecektir.

Madde 21

- Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Teşkilat üyeleri tarafından kendisine bildirilen bütün onama, beyan ve fesihlerin tescil olunduğunu Milletlerarası Teşkilatının bütün üyelerine tebliğ edecektir.
- Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, kendisine gönderilen Sözleşmenin ikinci onama belgesinin tescil olunduğunu Teşkilat üyelerine tebliğ ederken, bu Sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih hakkında teşkilat üyelerinin dikkatini çekecektir.

Madde 22

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

Madde 23

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

Madde 24

- Konferansın bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde ve yeni sözleşme başkaca hükümler ihtiva eylemediği takdirde;
 - a. Tadil edici yeni sözleşmenin bir üye tarafından onanması keyfiyeti, yukarıdaki 23' üncü madde nazara alınmaksızın ve fakat tadil edici yeni sözleşme yürürlüğe girmiş kayıt ve şartı ile, bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini tazammun edecektir.
 - b. Tadil edici yeni sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren bu Sözleşme, üyelerin onanmasına artık açık bulundurulmayacaktır.
- Bu Sözleşme, onu onayıp da tadil edici sözleşmeyi onamış bulunan üyeler için, her halde şimdiki şekil ve muhtevasıyla muteber olmakta devam edecektir.

Madde 25

Bu Sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı şekilde muteberdir.

26. ÖRGÜTLENME VE TOPLU PAZARLIK HAKKI SÖZLEŞMESİ – C 98

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

ILO Kabul Tarihi: 18 Haziran 1949

Kanun Tarih ve Sayısı: 8 Ağustos 1951 / 5834

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

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

Madde 1

- İşçiler çalışma hususunda sendika hürriyetine halel getirmeye matuf her türlü fark gözetici harekete karşı tam bir himayeden faydalanacaktır.
- Böyle bir himaye bilhassa,
 - a. Bir işçinin çalıştırılmasını, bir sendikaya girmemesi veya bir sendikadan çıkması şartına tabi kılmak;
 - b. Bir sendikaya üye olması yahut çalışma saatleri dışında veya işverenin muvafakati ile çalışma saatlerinde sendika faaliyetlerine iştirak etmesinden dolayı bir işçiyi işinden çıkarmak veya başka suretle onu ızrar etmek; maksatları güden hareketlere müteallik hususlarda uygulanacaktır.

Madde 2

- İşçi ve işveren teşekkülleri, gerek doğrudan doğruya, gerek mümessilleri veya üyeleri vasıtasıyla birbirlerinin kuruluşları, işleyişleri ve idarelerini müdahalede bulunmalarına karşı gerekli surette himaye edileceklerdir.
- Bilhassa işçi teşekküllerini bir işverenin veya bir işveren teşekkülünün kontrolüne tabi kılmaya, bir işverenin veya bir işveren teşekkülünün kendi nüfuzu altına alınmış işçi teşekkülleri ihdasını tahrik etmeye veya işçi teşekküllerinin mali yollarla veya başka bir şekilde desteklemeye matuf tedbirler, bu maddedeki manası ile müdahale hareketlerinden sayılır.

Madde 3

Bundan önceki maddelerde tarif olunan "Teşkilatlanma Hakkı"na riayet edilmesini sağlamak üzere icap ettiği takdirde millî şartlara uygun teşkilat kurulacaktır.

Madde 4

Çalışma şartlarını kolektif mukavelelerle tanzim etmek üzere işverenler veya işveren teşekkülleriyle işçi teşekkülleri arasında ihtiyari müzakere usulünden faydalanılmasını ve bu usulün tam bir surette geliştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirmek için lüzumu halinde millî şartlara uygun tedbirler alınacaktır.

Madde 5

- Bu sözleşmede derpiş olunan teminatın ne gibi hallerde silahlı kuvvetler ve zabıta kuvvetlerine hangi ölçüde uygulanacağı milli mevzuatla tayin edilecektir.
- Bu sözleşmenin bir üye tarafından onanması bu sözleşmede derpiş edilen teminatı silahlı kuvvetlere ve zabıta kuvvetleri mensuplarına veren mevcut bir kanuna karara teamüle veya antlaşmaya, Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Anayasasının 19'uncu maddesinin 8'inci paragrafında yazılı prensipler gereğince, halel getirmez.

Madde 6

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

Madde 7

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

Madde 8

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

Madde 9

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

Madde 10

- Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Anayasasının 35'inci maddesinin 4'üncü ve 5'inci fıkraları uyarınca Genel Müdüre gönderilen beyanlar, Sözleşme Hükümlerinin ülkede değişikliklerle mi yoksa değişiklik yapılmadan mı uygulanacağını bildirmelidir; beyan, Sözleşme hükümlerinin değişiklikler kaydıyla uygulanacağını bildirdiği zaman, bu değişikliklerin nelerden ibaret olduğunu belirtmelidir.
- İlgili üye yahut üyeler veya Milletlerarası Makam, daha evvelki bir beyanla bildirilen değişikliği ileri sürmek hakkından daha sonraki bir beyanla tamamen veya kısmen vazgeçebilecektir.
- İlgili üye yahut üyeler veya Milletlerarası Makam 11'inci madde hükümlerine uygun olarak, Sözleşmenin feshedilebileceği devreler zarfında, Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne daha evvelki bir beyanın hükümlerinin herhangi bir başka bakımdan değiştirilen ve bu Sözleşmenin uygulanması hususundaki durumu belirten yeni bir beyan gönderebilecektir.

Madde 11

- Bu Sözleşmeyi onayan her üye, onu, ilk yürürlüğe giriş tarihinden itibaren on yıllık bir devre sonunda, Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne göndereceği ve bu Müdürün tescil edeceği bir ihbarname ile feshedebilir. Fesih, tescil tarihinden ancak bir yıl sonra muteber olacaktır.
- Bu Sözleşmeyi onamış olup da, onu bundan evvelki fıkrada yazılı on yıllık devrenin bitiminden itibaren bir yıl zarfında, bu madde gereğince feshetmek ihtiyarını kullanmayan her üye, yeniden on yıllık müddet için bağlanmış olacak ve bundan sonra bu Sözleşmeyi, her on yıllık devre bitince, bu maddede derpiş olunan şartlar içinde feshedebilecektir.

Madde 12

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

Madde 13

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

Madde 14

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

Madde 15

- Konferansın bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde ve yeni Sözleşme başkaca hükümleri ihtiva etmediği takdirde:
 - a. Tadil edici yeni Sözleşmenin bir üye tarafından onanması keyfiyeti, yukarıdaki 14 üncü madde nazara alınmaksızın ve fakat tadil edici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmiş olmak kaydı ve şartı ile bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini tazammun edecektir.
 - b. Tadil edici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren bu Sözleşme, üyelerin onamasına artık açık bulundurulmayacaktır.
- Bu Sözleşme, onu onayıp da tadil edici Sözleşmeyi onamamış bulunan üyeler için, herhalde şimdiki şekil ve muhtevasıyla muteber olmakta devam edecektir.

Madde 16

Bu Sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı şekilde muteberdir.

27. ASGARİ ÜCRET TESPİT MEKANİZMASI (TARIM) SÖZLEŞMESİ – C 99

ILO Kabul Tarihi: 6 Haziran 1951

Kanun Tarih ve Sayısı: 30 Nisan 1969 / 1168

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 9 Mayıs 1969 / 13194

Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı: 16 Ocak 1970 / 7-91

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 26 Mart 1970 / 13455

Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından Cenevre'de toplantıya davet edilerek orada 6 Haziran 1951'de 34'üncü toplantısını yapan Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Genel Konferansı toplantı gündeminin 8'inci maddesini teşkil eden tarımda asgari ücret tespit usulleri meselesine dair tekliflerin kabulüne ve bu tekliflerin bir Milletlerarası Sözleşme şeklini almasına karar verdikten sonra, Bin dokuz yüz elli bir yılı Haziran ayının işbu 28'inci günü, Tarımda Asgari Ücret Tespit Usulleri Hakkında 1951 Sözleşmesi adını taşıyacak olan aşağıdaki Sözleşmeyi kabul eder:

Madde 1

- Milletlerarası Çalışma Teşkilatının bu Sözleşmeyi onaylayan her üyesi tarımsal işyerleriyle tarımla ilgili işlerde çalıştırılan işçilerin asgari ücret hadlerinin tespiti mümkün kılacak münasip usuller koymayı veya bu gibi usulleri muhafaza etmeyi taahhüt eder.
- Bu Sözleşmeyi onaylayan her üye eğer varsa, ilgili işveren ve işçilerin en fazla temsil kabiliyetini haiz teşekküllerine danıştıktan sonra, bundan evvelki fıkradaki derpiş olunan asgari ücret tespit usullerinin hangi işyerleri, işler ve şahıs zümreleri hakkında uygulanacağını tayinde serbesttir.
- Yetkili makam, tabi oldukları çalışma şartları dolayısıyla haklarında bu Sözleşme hükümlerine hepsinin veya bir kısmının uygulanması mümkün olmayan çiftçinin çalıştırdığı kendi aile fertleri gibi şahıs zümrelerini bu gibi hükümlerin uygulanmasından hariç tutabilir.

Madde 2

- Asgari ücretlerin kısmen aynı olarak ödenmesi arzuya şayan ve teamülden olduğu hallerde, milli mevzuat, toplu sözleşmeler veya hakem kararları bu şekilde tediyeye müsaade edebilir.
- Asgari ücretlerin kısmen aynı olarak ödenmesine müsaade olduğu hallerde:
 - a. Bu gibi aynı yardımların işçinin ve ailesi fertlerinin şahsen kullanma ve faydalanmalarına elverişli bulunmasını ve
 - b. Bu gibi aynı yardımlara takdir edilen değerlerin adil ve makul olmasını sağlamak üzere münasip tedbirler alınmalıdır.

Madde 3

- Bu sözleşmeyi onaylayan her üye, aşağıdaki fıkralarda öngörülen şartlar mahfuz kalmak kaydıyla, asgari ücret tespit usulleriyle bu usullerin uygulanmasında takip olunacak yolları tayinde serbesttir.
- Bu hususta bir karar vermeden önce, eğer varsa, ilgili işveren ve işçilerin en fazla temsil kabiliyetini haiz teşekkülleriyle ve meslek veya vazifeleri dolayısıyla bu hususta bilhassa ehliyet sahibi

olup kendilerine danışılması yetkili makamca faydalı görülen sair şahıslarla etraflıca ihzari bir danışmada bulunulacaktır.

- İlgili işveren ve işçiler milli mevzuatın tespit edebileceği tarz ve ölçüde fakat her halde tam eşitlik esaslı üzerinden asgari ücret tespit usullerinin uygulanmasına iştirak edecekler veya bu hususta kendilerine danışılacak veya fikirlerini ifade etme hakkını haiz olacaklardır.
- Tespit edilen asgari ücret hadlerine ilgili işveren ve işçilerin riayeti mecburi olacak ve bu hadler indirilmeyecektir.
- Yetkili makam bedeni veya fikri kabiliyetleri mahdut olan işçilerin çalıştırılması imkanlarının azalmasını önlemek amacıyla, icap ettiği takdirde, münferit hallerde, asgari ücret hadlerinde istisnalara müsaade edebilir.

Madde 4

- Bu Sözleşmeyi onaylayan her üye, ilgili işveren ve işçilerin yürürlükte olan asgari ücret hadlerinden haberdar edilmesini ve bu hadlerin uygulandığı hallerde bu hadlerden daha az ücret ödenmemesini sağlamak için gereken tedbirleri alacaktır. Bu tedbirler ilgili memleketin tarımında cari şartlar bakımından gerekli ve bu şartlara en uygun olan bütün kontrol, teftiş ve cezai müeyyide tedbirlerini ihtiva edecektir.
- Hakkında asgari hadler uygulanan ve kendisine bu hadlerden az ücret ödenmiş bulunan bir işçi, milli mevzuatın tespit edeceği mühlet zarfında, mahkeme yoluyla veya sair münasip bir yoldan kendisine eksik ödenen meblağın tutarını geri almak hakkını haiz olacaktır.

Madde 5

Bu Sözleşmeyi onaylayan her üye, her yıl Milletlerarası Çalışma Bürosuna, asgari ücret tespit usullerinin tatbik şekillerini ve tatbikattan alınan neticeleri belirten genel bir ekspoze gönderecek ve bu ekspozede, şümul içine giren işleri ve işçilerin takribi sayısını, tespit edilen asgari ücret hadlerini ve eğer varsa, asgari hadlerle ilgili olarak kabul edilmiş olan önemli diğer tedbirleri özet halinde belirtecektir.

Madde 6

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

Madde 7

- Bu Sözleşme, ancak Onaylama Belgeleri Genel Müdürü tarafından tescil edilmiş olan Milletlerarası Çalışma Teşkilatı üyelerini bağlayacaktır.
- Bu Sözleşme iki üyenin onama belgesi Genel Müdür tarafından tescil edildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.
- Daha sonra bu Sözleşme onu onaylayan her üye için onaylama belgesi tescil edildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.

Madde 8

- Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Statüsünün 35'inci maddesinin 2'inci fıkrası gereğince Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderilecek olan beyanlar şu hususları belirtecektir

- İlgili üyenin, Sözleşme hükümlerinin hiçbir değişiklik yapılmadan uygulanacağını taahhüt ettiği ülkeler;
- Sözleşme hükümlerinin değişiklikler yapılarak uygulanacağını taahhüt ettiği ülkeler ve bu değişikliklerin nelerden ibaret olduğu;
- Sözleşmenin uygulanamayacağı ülkeler ve bu gibi hallerde Sözleşmenin uygulanamamasının sebepleri;
- Haklarındaki kararın vaziyetin daha etraflıca tetkikine kadar mahfuz tuttuğu ülkeler.

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

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

Her üye, 10'uncu madde hükümlerine uygun olarak bu Sözleşmenin fesih edilebileceği devreler zarfında Genel Müdüre, daha evvelki herhangi bir beyanın hükümlerini başka herhangi bir bakımdan değiştiren ve belirli ülkelerdeki hâlihazır vaziyeti bildiren yeni bir beyan gönderebilecektir.

Madde 9

- Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Statüsünün 35'inci Maddesinin 4'üncü ve 5'inci fıkraları gereğince Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdüre gönderilen beyanlar Sözleşme hükümlerinin ilgili ülkede değişikliklerle mi yoksa değişiklik yapılmadan mı uygulanacağını belirtecektir; Beyan, Sözleşme hükümlerinin değişiklikler kaydıyla uygulanacağını bildirdiği zaman Bu değişikliklerin nelerden ibaret olduğunu açık olarak gösterecektir.
- İlgili üye, üyeler veya Milletlerarası Makam, daha evvelki bir beyanla bildirilen değişikliğe başvurma hakkından daha sonraki bir beyanla tamamen veya kısmen vazgeçebilir.
- İlgili üye, üyeler veya Milletlerarası makam 10 uncu madde hükümlerine uygun olarak bu Sözleşmenin feshedilebileceği devreler zarfında Genel Müdüre daha evvelki bir beyanın hükümlerini başka bir bakımdan değiştiren ve Sözleşmenin uygulanması bakımından halî hazır vaziyeti bildiren yeni bir beyan gönderebilir.

Madde 10

- Bu Sözleşmeyi onaylayan her üye onu ilk yürürlüğe girdiği tarihinden itibaren on yıllık bir devre sonunda, Milletlerarası Çalışma Genel Müdürenin tescil edeceği bir belge ile feshedebilir. Fesih, tescil tarihinden ancak bir yıl sonra muteber olacaktır.
- Bu Sözleşmeyi onaylamış olup da, onu bundan evvelki fıkrada sözü edilen on yıllık devrenin bitiminden itibaren bir yıl zarfında, bu maddede öngörüldüğü şekilde feshetme ihtiyarını kullanmayan her üye yeniden on yıllık müddet için bağlanmış olacak ve bundan sonra bu Sözleşmeyi, her on yıllık devre bitince bu maddede ön görülen şartlar içinde feshedebilecektir.

Madde 11

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

Madde 12

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

Madde 13

Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu gerekli gördüğü her seferinde, bu Sözleşmenin uygulanması hakkındaki bir raporu Genel konferansa sunacak ve onun tamamen veya kısmen değiştirilmesi meselesinin konferans gündemine alınıp alınmaması hususunu inceleyecektir.

Madde 14

- 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 onaylanması keyfiyeti, yukarıdaki 10.uncu madde nazara alınmaksızın ve tadil edici yeni Sözleşme yürürlüğe girmiş olarak kayıt ve şartı ile bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini tazammun edecektir.
 - b. Tadil edici yeni sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren bu Sözleşme üyelerin onaylanmasına artık açık bulundurulmayacaktır.

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

Madde 15

Bu Sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı şekilde muteberdir.

28. EŞİT ÜCRET SÖZLEŞMESİ – C 100

ILO Kabul Tarihi: 6 Haziran 1951

Kanun Tarih ve Sayısı: 13 Aralık 1966 / 810

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 22 Aralık 1966 / 12484

Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı: 14 Nisan 1967 / 6-8036

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 13 Haziran 1967 / 12620

EK KARARNAME

Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı: 2 Eylül 1967 / 6-8729

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 22 Eylül 1967 / 12706

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

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

Bu tekliflerin bir milletlerarası sözleşme şeklini almasına karar verdikten sonra,

Bin dokuz yüz elli bir yılı Haziran ayının işbu yirmi dokuzuncu günü, eşit ücrete dair 1951 Sözleşmesi adını taşıyacak olan aşağıdaki Sözleşmeyi kabul eder.

Madde 1

Bu Sözleşme bakımından

- "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;
- "Eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği" deyimi, cinsiyet esasına dayanan bir ayırımı gözetmeksizin tespit edilmiş bulunan ücret hadlerini ifade eder.

Madde 2

- 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 telifi kabil olduğu nispette temin edecektir.
- Bu prensip:
 - Milli mevzuat
 - Mevzuatla kurulmuş veya tanınmış herhangi bir ücret tespit düzeni,
 - İşverenlerle işçiler arasında yapılan toplu sözleşmeler; veya
 - Bu çeşitli usullerin birleştirilmesi yoluyla uygulanabilir.

Madde 3

- Bu Sözleşme hükümlerinin uygulanmasını kolaylaştıracak mahiyette olduğu hallerde, ihtiva ettikleri amelîyeler esas alınmak suretiyle, işlerin objektif ir şekilde değerlendirilmesini teşvik için tedbirler alınacaktır.

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

Madde 4

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

Madde 5

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

Madde 6

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

Madde 7

- Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Statüsünün 35'inci maddesinin 2'nci fıkrası gereğince Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdüğüne 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 tuttuğı ülkeler.
- Bu maddenin 1'inci fıkrasının (a) ve (b) bentlerinde sözü edilen taahhütler onaylamanın ayrılmaz kısımları olarak sayılacak ve onaylama kuvvetini haiz olacaktır.
- Her üye, bu maddenin 1'inci fıkrasının (b), (c) ve (d), bentleri gereğince daha evvel yapmış olduğu beyanda mevcut ihtirazi kayıtların hepsinden veya bir kısmından, yeni bir beyanla vazgeçebilecektir.
- Her üye, (9) madde hükümlerine uygun olarak bu Sözleşmenin fesih edilebileceğı devreler zarfında Genel Müdüğüne, daha evvelki herhangi bir beyanın hükümlerini başka herhangi bir bakımdan değiştiren ve belirli ülkelerdeki hali hazır vaziyeti bildiren yeni bir beyan gönderecektir.

Madde 8

- Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Statüsünün 352inci maddesinin 4'üncü ve 5'inci fıkraları gereğince Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdüğüne gönderilen beyanlar sözleşme hükümleri-

nin ilgili ülkede değişikliklerle mi, yoksa değişiklik yapılmadan mı uygulanacağını belirtecektir; sözleşme hükümlerinin değişiklikler kaydıyla uygulanacağını bildirdiği zaman, bu değişikliklerin nelerden ibaret olduğunu açık olarak gösterecektir.

- İlgili üye, üyeler veya Milletlerarası Makam, daha evvelki bir beyanla bildirilen, değişikliğe başvurma hakkından daha sonraki bir beyanla tamamen veya kısmen vazgeçebilir.
- İlgili üye, üyeler veya Milletlerarası makam 9'uncu madde hükümlerine uygun olarak, bu Sözleşmenin feshedilebileceği devreler zarfında Genel Müdürü, daha evvelki herhangi bir beyanın hükümlerini başka herhangi bir bakımdan değiştiren ve sözleşmenin uygulanması bakımından hali hazır vaziyeti bildiren yeni bir beyan gönderebilir.

Madde 9

- Bu Sözleşmeyi onaylayan her üye, onu ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıllık bir devre sonunda Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne göndereceği ve bu Müdürlüğün tescil edeceği bir belge ile feshedebilir. Fesih, tescil tarihinden ancak bir yıl sonra muteber olacaktır.
- Bu sözleşmeyi onaylamış olup da, onu bundan evvelki fıkrada sözü edilen on yıllık devrenin bitiminden itibaren bir yıl zarfında bu maddede 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

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

Madde 11

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

Madde 12

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

Madde 13

- Konferansın bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir sözleşme kabul etmesi halinde ve yeni sözleşme aksini öngörmediği takdirde:
 - a. Tadil edici yeni sözleşmenin bir üye tarafından onanması keyfiyeti, yukarıdaki 9' uncu madde nazara alınmaksızın ve tadil edici yeni sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartıyla bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini tazammun edecektir.

- b. Tadil edici yeni sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren bu sözleşme üyelerin onaylamasına artık açık bulundurulmayacaktır.
- Bu Sözleşme, onu onaylayıp da tadil edici sözleşmeyi onaylamamış bulunan üyeler için herhalde şimdiki şekil ve muhtevasıyla muteber olmakta devam edecektir.

Madde 14

Bu Sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı şekilde muteberdir.

29. SOSYAL GÜVENLİK (ASGARİ STANDARTLAR) SÖZLEŞMESİ – C 102

Türkiye, Sözleşmenin 2'nci maddesinin (b) fıkrasında öngörülen yetkiye dayanarak, sadece hastalık ödeneklerine ilişkin III'üncü, ihtiyarlık yardımlarına ilişkin V'inci, iş kazalarıyla meslek hastalıkları halinde yapılacak yardımlara ilişkin VI'nci, maluliyet yardımlarına ilişkin IX'uncu ve ölüm yardımlarına ilişkin X'uncu bölümlerine ait mükellefiyetlerin kabulü, sağlık yardımlarına ilişkin II'nci ve analık yardımlarına ilişkin VIII'nci bölümlere ait mükellefiyetlerin ise sözleşmenin 3'üncü maddesinde öngörülen yetkiye dayanılarak 9'uncu maddesinin (d) fıkrası ile 48'inci maddenin (c) fıkrasındaki geçici istisna hükümlerinden yararlanmak suretiyle kabulü kaydıyla onaylamıştır.

ILO Kabul Tarihi: 28 Haziran 1952

Kanun Tarih ve Sayısı: 29 Temmuz 1971 / 1451

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 10 Ağustos 1971 / 13922

Bakanlar Kurulu Kararı Tarihi ve Sayısı: 1 Nisan 1974 / 7-7964

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 15 Ekim 1974 / 15037

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 şekli alması gerektiğini tespit ederek,

Yirmi sekiz Haziran bin dokuz yüz elli iki tarihinde "1952 Sosyal Güvenlik (Asgari Normlar) Sözleşmesi" olarak isimlendirilecek olan aşağıdaki Sözleşmeyi kabul etmiştir.

BÖLÜM I GENEL HÜKÜMLER

Madde 1

- Bu Sözleşmede,
 - a. "Mevzuatla tayin olunan" tabiri, milli mevzuatla veya milli mevzuat gereğince tayin olunan demektir.
 - b. "İkamet" tabiri, mutlak olarak Üye Devletin, ülkesi üzerinde ikameti, "Mukim" tabiri de, mutlak olarak Üye Devletin ülkesi üzerinde ikamet eden kimseyi ifade eder
 - c. "Karı" tabiri, geçimi koca tarafından sağlanan karı demektir
 - d. "Dul Kadın" tabiri, kocasının ölümü tarihinde geçimi kocası tarafından sağlanan kadın demektir.
 - e. "Çocuk" tabiri, mevzuatla tayin edilen şekle göre, tahsil mecburiyetinin sona erdiği yaştan altındaki bir çocuk veya 15 yaşını doldurmuş bir çocuk demektir.
 - f. "Staj Devresi" tabiri, mevzuatla tayin edilen şekle göre, bir prim ödeme devresi, bir çalışma devresi, bir ikamet devresi veya bunların herhangi bir şekildeki terkibi demektir

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) 1'inci bölümü
 - ii) IV, V, VI, IX ve X'uncu bölümlerden en az birisi dahil olmak şartıyla II, III, IV, VI, VII, VIII, IX ve X'uncu bölümlerden en az üçünü;
 - iii) XI, XII, XIII'üncü bölümlerin bunlarla ilgili hükümlerini,
 - iv) XIV'üncü bölümü tatbik etmeye,
- b. Sözleşmenin II – X'uncu bölümlerinde yazılı mükellefiyetlerden hangilerini kabul ettiğini, tasdik vesikasında belirtmeye mecburdur.

Madde 3

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

Madde 4

- İşbu Sözleşmeyi tasdik etmiş olan her üye, II – X'uncu bölümlerden tasdik vesikasında evvelce belirtilmemiş olanların bir veya bir kaçının tahmil ettiği mükellefiyetleri kabul ettiğini Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdüre sonradan bildirebilir
- Bu maddenin 1'inci 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'uncu bölümlerden herhangi birinin tatbikatı bakımından işçi ve hizmetlilerin veya mukimlerin muayyen bir yüzde nispetinden yukarı sayıda işçi ve hizmetli 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 taalluk eden hususlarda), IX ve X'uncu bölümlerinin tatbikatı bakımından, 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;
- b. Kazançları, kalifiye bir erkek işçinin kazancını aşmayan kimselerin mühim bir kısmını şümulüne alması;
- c. İçerisinde, diğer himaye şekilleriyle birlikte, Sözleşmenin ilgili hükümlerine uygun bulunması; lazımdır.

BÖLÜM II **SAĞLIK YARDIMLARI** **İSTİSNA HÜKMÜNE 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 doğduğu neticelerdir.

Madde 9

Korunan kimseleri,

- a. Bütün işçi ve hizmetlilerin yüzde ellisinden az olmamak üzere, mevzuatla tayin edilen işçi ve hizmetli kategorileriyle bunların kan ve çocukları;
- b. Veya bütün mukimlerin yüzde yirmisinden az olmamak üzere, mevzuatla tayin edilen faal nüfus kategorileriyle bunların karı ve çocukları;
- c. Veya bütün mukimlerin yüzde ellisinden az olmamak üzere, mevzuatla tayin olunan mukim kategorileri
- 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 kategorileriyle bunların karı ve çocukları; teşkil eder.

Madde 10

- Yardımlar en az şunlardır:
 - a. Hastalık halinde:
 - i) Evde yapılacak muayeneler dahil, pratisyen hekimler tarafından yapılacak muayene ve tedaviler;

- ii) Mütihassas 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.

Yardımdan faydalananlar veya bunların aile reisleri, hastalık halinde yapılacak sağlık yardımı masraflarına iştirak ettirilebilir. Bu iştirake taalluk eden esaslar ilgiliye ağır bir yük teşkil emeyecek şekilde tespit edilmelidir.

Bu madde gereğince yapılacak yardımlar, korunan kimsenin sağlığını korumaya, çalışma gücünü iadeye ve şahsi ihtiyaçlarını karşılayabilme kabiliyetini artırmaya matuftur

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

Madde 11

10^ıuncu madde de belirtilen yardımlar, suiistimali önlemek için, lüzumlu sayılabilecek asgari bir staj süresinin tamamlamış olan sigortalılara ve bunların hak sahibi kimselerine temin olunur.

Madde 12

- 10^ıuncu maddede belirtilen yardımlar vakanın devamı süresince sağlanır; ancak, hastalık halinde her yaka için yardım süresi 26 hafta olarak tahdit edilebilir; Şu kadar ki, hastalık ödeneği verilmesine devam olunduğu sürece, sağlık yardımları durdurulamaz ve uzun tedaviyi gerektirdiği millî mevzuatla kabul edilen hastalıklarda yukarıda yazılı sürenin uzatılması için hükümler vaz olunur.
- 3^üncü maddeye göre bir beyanın yapılmış olması halinde, yardım süresi vaka başına 13 hafta olarak tahdit edilebilir.

BÖLÜM III HASTALIK ÖDENEKLERİ

Madde 13

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

Madde 14

Yardım yapılacak hal, hastalıktan ileri gelen ve millî 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 mukimlerin yüzde yirmisinden az olmamak üzere, mevzuatla tayin olunan faal nüfus kategorileri;
- c. Veya olay esnasındaki geçim kaynakları 67'nci madde hükümlerine uygun bir şekilde mevzuatla tayin olunan hadleri aşmayan bütün mukimler;
- d. Veya 3'üncü maddeye göre bir beyanın yapılmış olması halinde, en az 20 kişi çalıştıran sınav işyerlerindeki işçi ve hizmetlilerin yüzde ellisinden az olmamak üzere, mevzuatla tayin olunan işçi ve hizmetli kategorileri; teşkil eder.

Madde 16

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

Madde 17

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

Madde 18

- 16'nci maddede belirtilen yardım, vakanın devamı süresince sağlanır Ancak bu yardım her hastalık yakası için 26 hafta olarak tahdit edilebilir ve ilk üç gün içinde ödenek verilmeyebilir.
- 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 yaka için 13 hafta (İlk üç gün ödenek verilmeyebilir);Olarak tahdit edilebilir.

BÖLÜM IV

İŞSİZLİK YARDIMLARI

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 İş alamaya hazır bulunan bir kimsenin, uygun bir iş bulma imkansızlığı sebebiyle ve millî mevzuatta tarif olunduğu şekilde, kazancın muvakkaten durması halidir.

Madde 21

Korunan kimseleri,

- Bütün işçi ve hizmetlilerin yüzde ellisinden az olmamak üzere, millî mevzuatla tayin olunan işçi ve hizmetli kategorileri;
- Veya olay esnasındaki geçim kaynakları 67'nci madde hükümlerine uygun olarak mevzuatla tayin edilen hadleri aşmayan bütün mukimler;
- Veya 3'üncü madde gereğince bir beyan yapılmış olması halinde en az 20 kişi çalıştıran sını işyerlerindeki işçi ve hizmetlilerin %50'nden az olmamak üzere, mevzuatla tayin edilen işçi ve hizmetli kategorileri; teşkil eder.

Madde 22

- Korunan kimselerin işçi ve hizmetli kategorilerinden müteşkil olması halinde, yardım, 65 veya 66'nci maddeler hükümlerine uygun olarak hesaplanan bir periyodik ödeme şeklinde olur.
- Olay esnasındaki geçim kaynakları muayyen hadleri aşmayan bütün mukimlerin 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 su istimali 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 mukimlerin korunmuş olması halinde, 12 aylık bir devre içinde 26 hafta; olarak tahdit edilebilir.

Millî mevzuat gereğince, yardım süresinin prim ödeme süresine veya muayyen bir süre içinde daha önce alınmış olan yardımlara göre, kademelendirilmiş olması halinde, oniki aylık devre içinde ortalama yardım süresi 13 haftayı bulduğu takdirde, birinci paragrafın (a) bendi hükmü yerine getirilmiş sayılır.

Her işsizlik yakasında ilk 7 gün için yardım yapılmayabilir, şu kadar ki, mevzuatla tayin olunan bir süreyi aşmayan muvakkat çalışma günlerinden 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

İHTİYARLIK YARDIMLARI

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

- Yardım yapılacak hal, mevzuatla tayin olunan bir yaşın üstündeki ihtiyarlık halidir
- Mevzuatla tayin olunan yaş haddi 65'den yukarı olmamalıdır Bununla beraber, memleketteki yaşlı kimselerin çalışma güçleri göz önünde bulundurulmak suretiyle, yetkili merciler tarafından daha yüksek bir yaş haddi de tespit olunabilir.
- Millî 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 mukimlerin yüzde yirmisinden az olmamak üzere, mevzuatla tayin olunan faal nüfus kategorileri;
- c. Veya ihtiyarlık devresindeki geçim kaynakları 67'nci 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 sinai 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 nüfus 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, yardım 67'nci madde hükümlerine uygun olarak; hesaplanan bir periyodik ödeme şeklinde olur.

Madde 29

- 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 ikamet süresi şeklinde tespit edilebilecek bir staj süresini tamamlayan kimseler;

- b. Prensipten 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

Birinci paragrafta yazılı yardımın yapılması asgari bir prim ödeme veya çalışma süresinin tamamlanmış olması şartına bağlı olduğu takdirde, en az, aşağıda yazılı şartları haiz olan korunan kimseler 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. Prensipten bütün çalışanların korunması halinde, mevzuatla tayin olunan bir prim ödeme süresini tamamlayan ve çalışma devresi zarfında kendi adına her yıl ortalama olarak bu maddenin birinci paragrafının (b) fıkrasında derpiş olunan ortalamanın yarısı kadar gün prim ödemiş olan kimseler;

Mevzuatla tayin olunan esaslara uygun olarak 10 senelik bir prim ödeme veya 5 senelik bir ikamet süresini tamamlamış olan korunan kimselere, XI'nci bölüm hükümlerine uygun ve fakat mezkur bölüme ekli cetvelde gösterilen örnek sigortalı veya hak sahibi kimseler için bu cetvelde yazılı nispetten % 10 daha eksik bir yardım teminat altına alınmış ise, bu maddenin birinci paragrafı hükmü yerine getirilmiş sayılır.

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

Bu maddenin 1, 3 veya 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 getiremeyen korunan kimselere, bu gibi kimseler için normal yaşın daha üstündeki bir yaşta bu maddenin 1, 3 ve 4'üncü paragrafları hükümlerine uygun yardımlar sağlanmamış olmak kaydıyla, indirimli bir yardımın temin olunması şarttır.

Madde 30

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

BÖLÜM VI İŞ KAZALARIYLA MESLEK HASTALIKLARI HALİNDE YAPILACAK YARDIMLAR

Madde 31

Sözleşmenin bu bölümünü tatbik eden her Üye, korunan kimselere, 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 ile gelen aşağıda yazılı hallerdir:

- a. Hastalık hali;
- b. Hastalıktan ileri gelen ve milli mevzuatta tarif edildiği şekilde, kazancın muvakkaten durmasını mucip olan iş göremezlik hali;

- c. Kazanma gücünün tamamının veya mevzuatla tayin olunan bir derecenin üstünde olmak üzere bin kısmının muhtemelen devamlı olarak kaybı veya bu kayba tekabül eden bir beden noksanlığı meydana gelmesi;
- d. Aile reisinin ölümü sebebiyle dul kadının ve çocukların geçim imkanlarının 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 sınav 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

- Hastalık halinde yapılacak yardımlar bu maddenin 2 ve 3'üncü paragraflarında belirtilen sağlık yardımlarıdır.
- Sağlık yardımları şunlardır:
 - a. Evde yapılan muayeneler dahil, pratisyen hekim muayeneleri ile mütehasıs hekimler tarafından bir hastanede ayakta veya yatarak yapılan tedaviler;
 - b. Diş tedavileri;
 - c. Evde, bir hastanede veya diğer sağlık müesseselerinde hemşireler tarafından yapılan bakım ve tedaviler;
 - d. Hastane, nekahet 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 meslekler mensupları tarafından yapılacak bakım ve tedaviler

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

- a. Evde yapılan muayeneler dahil, pratisyen hekim tarafından yapılan muayene ve tedaviler;
- b. Mütehasıs hekimler tarafından, bir hastanede ayakta veya yatarak yapılan muayene ve tedavilerle hastane dışında yapılacak muayene ve tedaviler;
- c. Bir hekim veya salahiyyetli diğer bir kimsenin reçetesiyle lüzum gösterilen ilaçlar;
- d. Gereken hallerde, bir hastaneye yatırma,

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

Madde 35

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

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

Madde 36

- Geçici iş göremezlik, kazanma gücünün tamamının daimi olarak kaybedilmesi veya bu kayba tekbül eden bir beden noksanlığı meydana gelmesi veyahut aile reisinin ölümü hallerinde yapılacak yardımlar 65 veya 66'ncı madde hükümlerine uygun olarak hesaplanacak periyodik ödemeler şeklindedir.
- Kazanma gücünün bir kısmının daimi olarak kaybedilmesi veya bu kayba tekbül eden bir beden noksanlığı meydana gelmesi halinde yapılacak yardım, yardım yapılması gerekiyorsa, çalışma gücünün tamamının kaybı veya buna tekbül eden beden noksanlığı hali için derpiş olunan miktarın uygun bir nispeti üzerinden tespit edilecek periyodik ödemeler şeklindedir.
- Periyodik ödemeler,
 - a. iş göremezlik derecesinin cüz'i olması;
 - b. Veya yetkili mercilerin, sermayenin iyi kullanılacağından emin bulunmaları; halinde sermayeye 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 ölümü sebebiyle yapılacak periyodik ödemelerde de ve bu gibi kimselerin dul karıları ve çocukları için, teminat altına alınır.

Madde 38

34 veya 36'ncı maddelerde belirtilen yardımlar, yardımı gerektiren halin devamı süresince sağlanır. Şu kadar ki, geçici iş göremezlik ödeneği, her iş göremezlik vakasında ilk üç gün için verilmeyebilir.

BÖLÜM VII AİLE YARDIMLARI

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 yüzde ellisinden az olmamak üzere, mevzuatla tayin olunan işçi ve hizmetli kategorileri;

- b. Veya bütün mukimlerin yüzde yirmisinden 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 sınav işyerlerindeki bütün işçi ve hizmetlilerin yüzde ellisinden 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; şeklindedir.

Madde 43

42'nci maddede belirtilen yardımlar en az mevzuatla tayin edilen şekilde göre, muayyen bir süre içinde 3 aylık prim ödeme veya çalışma, yahut bir senelik ikamet şartlarından birini yerine getiren korunan kimseler için teminat altına alınır.

Madde 44

42'nci maddeye göre yapılacak yardımların tutarı,

- a. 66'nci maddede belirtilen esaslara uygun olarak tespit edilecek bir erkek işçinin ücretinin % 3'ü ile korunan kimselerin çocukları sayısının çarpımına;
- b. Veya bu ücretin % 1.5'ü ile bütün mukimlerin çocukları sayısının çarpımına; eşit olmalıdır.

Madde 45

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

BÖLÜM VIII ANALIK YARDIMLARI

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 bunların doğurduğu neticelerle, mevzuatta belirtildiği şekilde, bu sebeplerden dolayı kazancın muvakkaten durması halleridir.

Madde 48

Korunan kimseleri,

- a. Bütün işçi ve hizmetlilerin yüzde ellisinden az olmamak üzere, mevzuatla tayin olunan işçi ve hizmetli kategorileri içindeki kadınlarla, analık sağlık yardımlarına taalluk 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 taalluk 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 yüzde ellisinden az olmamak üzere, mevzuatla tayin olunan işçi ve hizmetli kategorilerine dahil kadınlar ile, analık sağlık yardımlarına taalluk eden hususlarda, bu kategorilere dahil erkeklerin karıları; teşkil eder.

Madde 49

- Gebelik doğum ve bunlardan ileri gelen hastalık ve arızalarda yapılacak sağlık yardımları bu maddenin iki ve üçüncü paragraflarında yazılı yardımlardır.
- Sağlık yardımları en az şunlardır:
 - a. Doğumdan önce ve doğum esnasında ve doğumdan sonra hekim veya diplomalı ebe tarafından yapılan muayene ve tedaviler;
 - b. Gereken hallerde bir hastaneye yatırma,

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

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 arz olunan umumi sağlık servislerine müracaat etmeye, uygun görülebilecek her türlü vasıtalarla teşvik ederler.

Madde 50

Gebelik, doğum ve bunlardan ileri gelen hastalık ve arızalar sonucu iş göremezlik hallerinde yapılacak yardım, 65 veya 66'ncı maddeler hükümlerine uygun olarak hesaplanacak periyodik ödemeler şeklindedir. Periyodik ödemelerin miktarı vakanın devam ettiği süre içinde değişebilir; şu kadar ki, ortalama yardım miktarının yukarıda yazılı hükümlere göre hesaplanan miktara uygun olması şarttır

Madde 51

49 ve 50'nci maddelerde belirtilen yardımlar, en az, korunan kimseler kategorisine dahil olup suistimali önlemek maksadıyla, lüzumlu sayılabilecek bir staj süresini tamamlamış bulunan kadınlar için, 49'uncu maddede 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 vakanın devamı süresince sağlanır. Ancak, periyodik ödemeler 12 hafta olarak tahdit olunabilir. Şu kadar ki, milli mevzuatta, işten kalma halinin, daha uzun müddet devam etmesi lazım geleceği veya devam edebileceğine dair bir hüküm bulunduğu takdirde periyodik ödemeler süresi bu müddetten daha kısa olamaz.

BÖLÜM IX

MALULİYET YARDIMLARI TÜRÜ

Madde 53

Sözleşmenin bu bölümünü tatbik eden her üye, korunan kimselere, bu bölümün aşağıdaki maddelerine uygun olarak maluliyet 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 iş göremezliğin devam etmesi halleridir.

Madde 55

Korunan kimseleri,

- Bütün işçi ve hizmetlilerin %50'nden az olmamak üzere mevzuatla tayin olunan işçi ve hizmeti kategorileri;
- Veya bütün mukimlerin %20'nden az olmamak üzere, mevzuatla tayin edilen faal nüfus kategorileri;
- Veya maluliyet devresindeki geçim kaynakları 67'nci madde hükümlerine uygun olarak mevzuatla tayin edilen hadleri aşmayan bütün mukimler;
- Veya 3'üncü maddeye göre bir beyanın yapılmış olması halinde, en az 20 kişi çalıştıran sınav iş yerlerindeki bütün işçi ve hizmetlilerin %50'nden az olmamak üzere, mevzuatla tayin edilen işçi ve hizmetlileri; teşkil eder.

Madde 56

Yapılacak yardım,

- İşçi ve hizmetli kategorilerinin yahut faal nüfus kategorilerinin korunmuş olması halinde, 65 veya 66'nci maddeler hükümlerine göre;
- Maluliyet devresindeki geçim kaynakları muayyen hadleri aşmayan, bütün mukimlerin korunmuş olması halinde, 67'nci madde hükümlerine göre; hesaplanacak periyodik ödemeler şeklindedir.

Madde 57

- 56'ncı maddede belirtilen yardım, en az aşağıda yazılı kimseler için teminat altına alınmalıdır;
 - 15 yıllık bir prim ödeme veya çalışma süresi veyahut 10 senelik ikamet süresi şeklinde tespit edilebilecek bir staj süresini tamamlayan kimseleri;
 - Prensip olarak bütün çalışanların korunması halinde, üç yıllık prim ödeme süresini tamamlayan ve çalışma devresi zarfında, kendi adına yıllık ortalama olarak, mevzuatla tayin olunan gün sayısı kadar prim ödemiş olan kimseler;

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

- a. Mevzuatla tayin olunan esaslara uygun 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 zarfında kendi adına her yıl için ortalama olarak, bu maddenin birinci paragrafının (b) fıkrasında derpiş olunan ortalamamın yarısı kadar gün prim ödemiş olan kimseler;

Mevzuatla tayin olunan esaslara uygun olarak, 5 yıllık bir prim ödeme veya çalışma veyahut ikamet süresini tamamlamış olan korunan kimselere XI'inci bölüm hükümlerine uygun fakat mezkur bölüme ekli cetvelde gösterilen örnek sigortalı veya hak sahibi kimseler için bu cetvelde yazılı nispetten % 10 daha eksik bir yardım yapılması teminat altına alınmış ise, bu maddenin birinci paragrafı hükmü yerine gelmiş sayılır.

Staj süresinin 5 yıllık prim ödeme veya çalışma süresinden fazla fakat 15 senelik prim ödeme veya çalışma süresinden az olması halinde, XI'inci bölüme ekli cetvelde gösterilen nispetlerden orantılı bir indirme yapılabilir. İş bu maddenin ikinci paragrafına uygun olarak indirimli yardım yapılır.

Madde 58

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

BÖLÜM X ÖLÜM YARDIMLARI

Madde 59

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

Madde 60

- Yardım yapılacak hal, aile reisinin ölümü ile dul kadının veya çocuklarının geçim imkanlarının kaybolması halidir. Dul kadının yardıma hak kazanması, milli mevzuat hükümlerine göre kendi geçimini temine muktedir olmayacağı kabul edilmesi şartına bağlanabilir.
- 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 tayin edilen bir haddi aşması halinde, yardımlardan indirim yapılabilir.

Madde 61

Korunan kimseleri,

- a. Bütün işçi ve hizmetlilerin % 50 sinden az olmamak üzere, mevzuatla tayin olunan işçi ve hizmetli kategorilerine dahil aile reislerinin karıları ve 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' nci maddede hükümlerine uygun olarak mevzuatla tayin edilmiş hadleri aşmayan ve mukim vasfını haiz bulunan bütün dul kadınlar ile çocuklar;
- d. Veya 3'üncü maddeye göre bir beyanın yapılmış olması halinde, en az 20 kişi çalıştıran sınai işyerlerindeki bütün işçi ve hizmetlilerin %50' den 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 kategorilerinin yahut faal nüfus kategorilerinin korunması halinde, 65 veya 66'ncı maddeler hükümlerine uygun olarak;
- b. Yardım yapılacak devredeki gelirleri muayyen hadleri aşmayan bütün mukimlerin korunması halinde, 67'nci madde hükümlerine uygun olarak; hesaplanacak periyodik ödemeler şeklindedir.

Madde 63

- 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 ikamet süresi tamamlanmış olan korunan kimseler.
 - b. Nesip olarak bütün çalışanların karılarıyla çocuklarının korunması halinde, aile reisleri 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.

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

- a. Aile reisleri tarafından, mevzuatla tayin olunan esaslar dahilinde 5 yıllık bir prim ödeme veya çalışma süresi tamamlamış olan korunan kimseler;
- b. Bütün çalışanların karı ve çocuklarının korunması halinde, aile reisleri tarafından üç yıllık bir prim ödeme süresini tamamlamış 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 ödenmiş olan korunan kimseler;

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

Staj süresinin 5 yıllık prim ödeme veya çalışma süresinden fazla, fakat 15 senelik prim ödeme veya çalışma süresinden az olması halinde, XI'inci bölüme ekli cetvelde gösterilen nispetlerden orantılı bir indirme yapılabilir, iş bu maddenin ikinci paragrafına uygun olarak indirimli yardım yapılır.

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

Madde 64

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

BÖLÜM XI PERİYODİK ÖDEMELERDE UYGULANACAK NORMLAR

Madde 65

- 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 bölüme bağlı cetvelde gösterilen yüzdesinden az olamaz.
- Sigortalının eski kazancı mevzuatla tayin olunan usullere göre hesaplanır; korunan kimselerin veya aile reislerinin kazançlarına göre sınıflara ayrılmış olması halinde, eski kazançları, bu kimselerin evcelde dahil buldukları sınıfların esas kazançlarına göre hesaplanabilir.
- Yardım tutarları veya yardımın hesabına esas tutulan kazançlar için mevzuatla azami bir had tayin olunabilir Ancak, azami had öyle tespit olmalıdır ki; sigortalının eski kazancının kalifiye bir erkek işçinin kazancına eşit veya bundan az olması halinde, bu maddenin 1'inci paragrafı hükümleri yerine gelmiş olsun.
- Sigortalının eski kazancı, kalifiye erkek işçinin ücreti, yardım tutarı ve aile yardımları aynı zaman esasına göre hesaplanır.
- Diğer sigortalı veya hak sahiplerine yapılacak yardımlar, örnek sigortalı veya hak sahibi kimselere ait yardıma nazaran makul bir nispet dahilinde tespit edilir.
- Bu maddenin tatbikinde, kalifiye erkek işçi;
 - a. Elektrik makinelerinden gayri makine sanayiinde çalışan bir tesviyeci veya tornacı;
 - b. Veya aşağıdaki paragraf hükümlerine göre, tayin olunan bir örnek kalifiye işçi;
 - c. Veya mevzuatla tayin olunacak şekilde göre, yıllık veya daha kısa bir devre esasına göre tespit edilen kazancı, bütün korunan kimselerin % 75 inin kazancından yüksek veya buna eşit olan bir kimse;
 - d. Veya kazancı bütün korunan kimselerin ortalama kazancının %125 ine eşit olan bir kimsedir;

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 iş kolları grubundan seçilir; bu mak-satla, Birleşmiş Milletler Ekonomik Sosyal Konseyinin 27 Ağustos 1948 tarihindeki 7'nci toplantısında kabul edilen ve işbu sözleşmeye eklenen "Bütün Ekonomik Faaliyetlerinin Milletlerarası Standart Tasnifi" kullanılır; bu tasnifte ileride yapılacak bütün tadillerde nazara alınır.

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

Kalifiye erkek işçinin ücreti, kolektif mukavelelerle veya, uygulanması mümkün olan yerlerde, Millî 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 tespit olunur. Bu şekilde tespit olunan bölgeden bölgeye değişmesi ve 8 inci paragrafın tatbik olunmaması halinde medyan ücret esas alınır.

İhtiyarlık, iş kazaları ve meslek hastalıkları (Geçici iş göremezlikleri ödenekleri hariç) maluliyet veya aile reisinin ölümü sebebiyle yapılmakta olan periyodik ödemeler hayat pahalılığındaki esaslı değişiklikler yüzünden ücretlerin umumi seviyesinde vukua gelen önemli değişmelere göre ayarlanır.

Madde 66

- Bu madde gereğince yapılacak periyodik ödemenin miktarı ile bu ödemenin yapılmasını gerektiren halin devamı süresince verilecek aile yardımlarının toplamı, alelade bir erkek işçinin kazancı

ile örnek sigortalı veya hak sahibi kimseler gibi aynı aile mesuliyetini haiz korunan bir kimseye ödenen aile yardımı toplamının bu bölüme bağlı cetvelde gösterilen yüzdesinden az olamaz.

- Kahil erkek işçinin ücreti, yardım ve aile yardımları, aynı zaman esasına göre hesaplanır.
- Diğer sigortalı veya hak sahibi kimselere yapılacak yardımlar, örnek -sigortalı veya hak sahibi kimselere ait yardıma nazaran makul bir nispet dahilinde tespit edilir.
- Bu maddenin tatbikinde, kahil erkek işçi;
 - a. Elektrik makinelerinden gayri makine sanayiinde çalışan bir örnek işçi;
 - b. Veya, aşağıdaki paragraf hükümlerine göre tayin edilecek bir örnek işçidir.

Yukarıdaki paragrafın (b) fıkrasının 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 Sosyal Konseyinin 27 Ağustos 1948 tarihindeki 7'nci toplantısında kabul edilen ve işbu sözleşmeye eklenen "Bütün Ekonomik Faaliyetlerinin Milletlerarası Standart Tasnifi" kullanılır; bu tasnife ilerde yapılacak bütün tadiller de nazara alınır.

Yardım miktarlarının bölgeden bölgeye değişmesi halinde, kâhil erkek işçi, bu maddenin 4 ve 5'inci paragrafları hükümlerine uygun olarak, her bölge için ayrı ayrı tespit edilebilir.

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

İhtiyarlık, İş kazası ve meslek hastalıkları (Geçici iş göremezlik ödenekleri hariç), maluliyet veya aile reisinin ölümü sebebiyle yapılmakta olan periyodik ödemeler, hayat pahalılığındaki esash değişiklikler yüzünden ücretlerin umumi seviyesinde vukua gelen önemli değişimlere 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, salahiyetli amme mercileri tarafından hazırlanan bir bareme göre tespit olunur;
- b. Bu yardım miktarında, ancak, sigortalı veya hak sahibinin ailesinin diğer geçim kaynakları mevzuatla tayin olunan, veya, mevzuatla tayin olunmuş esaslar dahilinde, salahiyetli amme mercileri tarafından tespit 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 ailesinin sağlık ve diğer bakımlardan uygun şartlar içinde yaşamasına yetecek kadar olmalı ve 66'ncı madde hükümlerine göre hesaplanacak miktardan daha az olmamalıdır;
- d. Bahis konusu bölüm mucibince ödenen yardımlar toplamının tutarı, 66'ncı madde hükümlerini ve;

- i) III. Bölüm için 15'inci maddenin b) fıkrası;
- ii) V. Bölüm için 27'nci maddenin b) fıkrası
- iii) IX. Bölüm için 55'inci maddenin b) fıkrası
- iv) X. Bölüm için 61'inci maddenin b) fıkrası;

hükümlerini tatbik etmekle elde olunacak yardımlar toplamının en az %30 nispetinde aştığı takdirde, yukarıdaki c) fıkrası hükümleri yerine gelmiş sayılır.

(XI. BÖLÜME EKLi) CETVEL

Tablo IV: Örnek – Sigortalı veya Hak Sahibi Kimselere ait Periyodik Yardımlar

Bölüm	Yardım Gerektiren Hal	Örnek Sigortalı veya Hak Sahibi Kimseler	% Nispeti
III	Hastalık	Evli ve iki çocuklu erkek	45
IV	İşsizlik	Evli ve iki çocuklu erkek	45
V	İhtiyarlık	İhtiyarlık aylığı bağlanacak yaşta bir karısı olan erkek	--
VI	İş kazaları ve meslek hastalıkları		
	Geçici iş göremezlik	Evli ve iki çocuklu erkek	50
	Maluliyet	Evli ve iki çocuklu erkek	50
	Ölüm	İki çocuklu dul kadın	40
VIII	Analık	Kadın	45
IX	Maluliyet	Evli ve iki çocuklu erkek	40
X	Ölüm	İki çocuklu dul kadın	40

BÖLÜM XII

YABANCILARA EŞİT MUAMELE

Madde 68

- Yabancı uyruklu mukimler vatandaşlarla aynı haklara sahip olurlar. Şu kadar ki, mevzuat, tamamı veya mühim bir kısmı amme fonlarından karşılanan yardımlar veyahut yardım kısımlarına taalluk eden hususlarla geçici devre yardımlarına taalluk eden hususlarda, yabancılarla memleket uyruğunda olmakla beraber üyenin ülkesi dışında doğmuş olanlar hakkında, hususi hükümleri ihtiva edebilir.
- İşçi ve hizmetlilere tatbik olunan primli sosyal güvenlik sistemlerinde, Sözleşmenin ilgili bölümündeki mükellefiyetleri kabul etmiş bulunan diğer bir üye Devletin uyruğunda olan korunan kimseler, mezkur bölüm tatbikatında vatandaşlarla aynı haklara sahip olurlar. Şu kadar ki, bu paragrafın tatbikati, mütakabiliyet esasını derpiş eden iki veya çok taraflı anlaşmaların yapılmış olması şartına bağlanabilir.

BÖLÜM XIII

MÜŞTEREK HÜKÜMLER

Madde 69

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

- İlgili Üye Devletin Ülkesi üzerinde bulunmadığı sürece;
- İlgili şahsın geçim masraflarının amme fonlarından veya bir sosyal güvenlik servisi veya kurumu tarafından karşılandığı sürece, şu kadar ki, yardım miktarı karşılanan masraflardan da-

- ha fazla ise aradaki fark sigortalının veya hak sahibinin geçindirmekle mükellef olduğu kim-selerine verilir;
- İlgilinin, aile yardımları hariç, diğer bir sosyal güvenlik kolundan nakdi yardım aldığı sürece ve aynı olay dolayısıyla üçüncü bir tarafın kendisine ödenek vermeye devam ettiği devre zarfında; şu kadar ki; yardımın durdurulan kısmı, üçüncü taraflarca ödenen yardım mik-tarından daha fazla olamaz;
 - İlgilinin hile yoluyla bir yardım elde etmeye teşebbüs etmesi halinde;
 - Yardımı gerektiren halin ilgili tarafından işlenen bir suç neticesi olarak meydana gelmesi ha-linde
 - Yardımı gerektiren halin, ilgilinin kasıtlı bir kusuru neticesi olarak meydana gelmesi halinde;
 - İcabında ilgilinin, faydalanmasına arz olunan sağlık veya readaptasyon servislerinden fayda-lanmayı ihmal etmesi veya yardımı gerektiren halin mevcut olup olmadığını tevsi ki yahut sigortalının veya hak sahiplerinin durumlarının tespiti için mevzuatla tayin edilmiş olan usul-lere riayet etmesi hallerinde;
 - İşsizlik yardımı bahis konusu olduğundan ilgilinin, hizmetine arz olunan iş bulma servisle-rinden faydalanmakta kusur etmesi halinde;
 - İşsizlik yardımı bahis konusu olduğunda, ilgilinin, bir mesleki ihtilaf neticesi olarak işin durması yüzünden işini kaybetmesi veya meşru bir mazeret olmaksızın ihtiyari olarak işi terk etmesi hallerinde;
 - Ölüm yardımları söz konusu olduğunda, dul kadının başka bir erkekle karı-koca gibi ya-sadığı sürece.

Madde 70

- Yardımanın talebinin ret olunması veya yapılan yardımın miktarı ve mahiyeti üzerinde ihtilafa dü-şülmesi halinde, hak iddia eden kimse, mahkemeye müracaat hakkına sahiptir.
- İşbu Sözleşmenin tatbikatında, sağlık yardımlarının ifası işinin parlamentoya karşı mesul bir dev-let dairesine tevdi edilmiş olması halinde, 1 inci paragrafta derpiş olunan mahkemeye müracaat hakkı yerine, yardımın yapılmadığı veya yapılan yardımın miktar ve mahiyeti hakkındaki şika-yetlerin yetkili merci tarafından tetkik ettirilmesi hakkı tanınabilir.
- Hak iddialarının, sosyal güvenlik meseleleriyle meşgul olmak üzere kurulmuş ve korunan kimse-lerin de temsil edildiği hususi mahkemelere karara bağlanması halinde, itiraz hakkı tanınmayabilir.

Madde 71

- 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 kolektif olarak finanse edilir.
- Korunan işçi hizmetlerinden alınacak sigorta primleri işçi ve hizmetlilerle bunların karı ve çocuk-larına yapılacak yardımlara tahsis olunan kaynakların yüzde ellisini aşamaz. Bu şartın yerine ge-tilmiş olup olmadığının tayininde, aile yardımlarıyla, şayet ayrı bir brans olarak tatbik edilmek-te ise, iş kazaları ve meslek hastalıkları yardımları hariç olmak üzere, sözleşme gereğince sağla-nacak biçimle yardımlar bütün olarak nazara alınır.
- Üye, işbu Sözleşme gereğince sağlanacak yardımların ifrazından genel olarak sorumludur. Ve bu maksada ulaşmak için gerekli bütün tedbirleri alır. Üye gerekirse, mali muvazene ile ilgili aktu-aryel tetkik ve hesapların periyodik olarak yapılmasını ve yardımlarla sigorta prim nispetlerinde

veya bu yardımları karşılamağa tahsis olunan vergilerde herhangi bir değişiklik yapılmadan önce bu hesap ve tetkiklerin behemehal yapılmış olmasını temin eder.

Madde 72

- Yardımların idaresi, parlamentoya karşı mesul bir Devlet dairesine veya usul ve nizamları amme mercileri tarafından tespit olunmuş bir müesseseye tevdi edilmediği takdirde, korunan kimselerin temsilcileri, doğrudan doğruya idareye iştirak edebilecekleri gibi mevzuatla tayin olunan şartlar dahilinde istişare bir salahiyetle de idareye katılabilirler. İşverenlerle amme mercileri temsilcilerinin idareye katılmaları da milli mevzuatta derpiş edilebilir.
- Üye, bu Sözleşmenin tatbikati ile ilgili hizmetlerle kurumların hüsnü idaresinden genel olarak sorumludur.

BÖLÜM XIV MÜTEFERRİK 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 telakki olunamaz.

Madde 75

İşbu Sözleşmede yer alan hususlardan bir veya birkaçı hakkında Çalışma Genel Konferansınca 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 uygulanmaz.

Madde 76

- İşbu Sözleşmeyi tasdik eden her üye, Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Ana Statüsünün 22'nci maddesi gereğince vermekte mükellef olduğu, Sözleşmenin tatbikati hakkında yıllık rapora aşağıdaki hususları dercedir:
 - a. Sözleşme hükümlerinin tatbikini sağlayan mevzuat hakkında tam bilgi;
 - b. Aşağıda yazılı maddelerde derpiş edilen ihsan şartların yerine getirilmiş olduğunu gösteren deliller;
 - i. Korunan kimseler sayısı hakkındaki 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 miktarları hakkındaki 44, 65, 66 veya 67'nci maddeler;
 - iii. Hastalık ödenekleri süresi hakkındaki 18'inci maddenin ikinci paragrafının (a) fıkrası;

- iv. İşsizlik yardımları süresi hakkındaki 24'üncü maddenin 2'nci paragrafı;
- v. Korunan işçi ve hizmetlilerce ödenen sigorta primlerinin bütün mali kaynaklar toplamının nispeti hakkındaki 71'inci maddenin 2'nci paragrafı,

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

İşbu sözleşmeyi imzalayan her Üye, Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne, idare heyetine kararlaştırılan fasıllarla vereceği raporlarda Sözleşmenin II – X'uncu bölümlerinden tasdik vesikasında veya 4'üncü madde gereğince sonradan gönderilen bildirimlerde belirtilmemiş olan bölümlerle ilgili mevzuat ve tatbikatı hakkında bilgi verir.

Madde 77

- İşbu Sözleşme denizcilerle deniz balıkçıları hakkında tatbik edilmez. Denizciler ve deniz balıkçılarının korunması hakkındaki hükümler Çalışma Teşkilatı Genel Konferansınca kabul edilen "Denizcilerin Sosyal Güvenliği Hakkında 1946 Sözleşmesi" ile "Denizcilerin ihtiyarlık aylıkları hakkında 1946 Sözleşmesi"nde yer almıştır.
- Üye, Sözleşmesinin II – X'uncu bölümlerinden tasdik edilmiş olanların tatbikatında, korunan işçi ve hizmetlilerinin veya mukimlerin nispetini hesaplarken, denizcilerle deniz balıkçılarının sayılarını işçi ve hizmetliler veya faal nüfus veya mukimler sayısından hariç tutulabilir.

SON HÜKÜMLER

Madde 78

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

Madde 79

- İşbu Sözleşme yalnız tasdik vesikası Umum Müdürlükçe tescil edilmiş olan Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Üyeleri için bir mükellefiyet teşkil eder.
- Sözleşme, İki üyenin tasdik vesikasının Genel Müdür tarafından tescil edildiği tarihinden on iki ay sonra yürürlüğe girer.
- Bunu takiben Sözleşme her üye için kendi tasdik vesikasının tercihi tarihinden on iki ay sonra yürürlüğe girer.

Madde 80

- Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Ana statüsünün 35'inci maddesinin 2'nci paragrafı gereğince Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne 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 edilmemesi sebepleri;
 - d. Durumu daha etraflı olarak tetkik ettikten sonra karara varma hakkını mahfuz tuttuğu ülkeler; belirtilir.

Bu maddenin 1'inci paragrafının (a) ve (b) fıkralarında derpiş olunan taahhütler tasdikten ayrılmaz cüz'î sayılır ve aynı kuvvete haiz olur.

Her üye, bu maddenin 1'nci paragrafının (b), (c) ve (d) fıkraları gereğince göndermiş olduğu bildirimlerde yazılı kayıtların tamamından veya bir kısmından, bilahare yapacağı yeni bir bildiri ile vazgeçebilir.

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

Madde 81

- Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Ana Statüsünün 35'inci maddesinin 4 ve 5'inci paragrafları gereğince Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdüre gönderilen bildirimlerde Sözleşmenin tamamının veya bildirimde taalluk ettiği bölümler hükümlerinin, ülkede, aynen veya tadilden uygulanacağı belirtilir. Sözleşmenin veya bazı bölümlerinin tadilden uygulanacağı bildirildiği takdirde bu değişikliklerin nelerden ibaret olduğu tasrih edilir.
- İlgili Üye veya Üyeler veya Milletlerarası merci, muahhar bir bildiri ile evvelce yapılmış bir bildiri de yazılı değişikliklerden faydalanma hakkından tamamen veya kısmen vazgeçebilirler.
- İlgili Üye veya Üyeler veyahut Milletlerarası merci 82'nci madde hükümlerine göre bu Sözleşmenin, tatbikten kaldırılabilceği süreler zarfında, Genel Müdüre, evvelce gönderilmiş bir bildirimde yazılı şartları herhangi bir bakımdan değiştiren ve Sözleşmenin uygulanması bakımından durumu belirten yeni bir bildiri gönderebilirler.

Madde 82

- 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 bir kaçının tatbikten kaldırılacağını bildirebilir. Tatbikten kaldırma keyfiyeti tescil tarihinden bir yıl sonra muteber olur.
- Bu Sözleşmeyi tasdik etmiş olup da yukarıdaki paragrafta yazılı 10 yıllık devrenin sonundan itibaren bir yıl zarfında bu madde de derpiş edilen tatbikten kaldırma hakkını kullanmayan her üye, yeniden 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

- Milletlerarası Çalışma Teşkilatı üyeleri tarafından kendisine gönderilerek tescil olunan bütün tasdik vesikalarını, bildirimleri ve yürürlükten kaldırma tebliğlerini Milletlerarası Çalışma Teşkilatının bütün üyelerine bildirir.
- Milletlerarası Çalışma Teşkilatı 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 Ant-

laşmasının 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

- 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, mezkur 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 bulundurulmaz.

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

Madde 87

Bu sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı şekilde muteberdir.

EK
BÜTÜN EKONOMİK FAALİYETLERİN, SANAYİ KOLLARI İTİBARIYLA,
MİLLETLERARASI STANDART TASNİFİ.
(BÖLÜM VE BÜYÜK GRUPLARIN LİSTESİ)

Bölüm 0. Ziraat, Ormancılık, Avcılık ve bahççılık,

- 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. İmalat Sanayi

- 20- Gıda maddeleri sanayii (İçki sanayii hariç)
- 21- İçki sanayii,
- 22- Tütün sanayii,
- 23- Dokuma sanayii,
- 24- Kundura giyecek eşyası ve hazır dokuma eşya imalatı.
- 25- Ağaç ve mantar sanayii (Mobilya sanayii hariç)
- 26- Mobilya ve mefruşat sanayii
- 27- Kağıt sanayii ve kağıttan eşya imalatı,
- 28- Matbaacılık, neşri yatçılık 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 müşterakları sanayii,
- 33- Başka tarafta tasnif edilmeyen, metalden gayri madeni mamuller sanayii (Petrol ve kömür müşterakları hariç)
- 34- Metallere müteallik esas endüstriler,
- 35- Madeni eşya imalatı (Makine ve taşıt malzemesi hariç)
- 36- Makine imalatı, (Elektrik makineleri hariç)
- 37- Elektrik makine, cihaz 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 gayri menkul işleri

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

64- Gayri menkul işleri,

Bölüm 7. Nakliyat, Ardiyecilik ve Ulaştırma

71- Nakliyat,

72- Ardiye ve antrepoculuk,

73- Ulaştırma,

Bölüm 8. Hizmetler

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.

30. ZORLA ÇALIŞTIRMANIN KALDIRILMASI SÖZLEŞMESİ – C 105

ILO Kabul Tarihi: 5 Haziran 1957

Kanun Tarih ve Sayısı: 14.12.1960 / 162

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 21.12.1960 / 10686

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

Cebri çalıştırmaya mütedair 1930 tarihli Sözleşme hükümlerini göz önünde tuttuktan,

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

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

Madde 1

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

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

Hiçbir şekilde cebri veya mecburi çalıştırmaya başvurmamayı taahhüt eder.

Madde 2

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

Madde 3

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

Madde 4

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

Madde 5

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

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

Madde 6

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

Madde 7

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

Madde 8

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

Madde 9

- Konferansın, bu Sözleşmeyi kısmen veya tamamen tadil eden yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde, yeni Sözleşme başka bir şekil derpiş etmedikçe;
 - a. Tadili ihtiva edici yeni Sözleşmenin bir üye tarafından onanması keyfiyeti, yukarıdaki beşinci madde hükümleri nazarı itibaren alınmaksızın ve fakat tadil edici yeni Sözleşme

yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartıyla, bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini tazammum edecektir.

- b. Bu Sözleşme, tadili ihtiva edici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren artık üyelerin onanmasına açık bulundurulmayacaktır.
- Bu Sözleşme, onu onayıp ta tadil edici Sözleşmeyi onamamış bulunan üyeler için, her halde şimdiki şekil ve muhtevasıyla yürürlükte kalmakta devam edecektir.

Madde 10

Bu sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı derecede muteberdir.

31. GEMİ ADAMLARI ULUSAL KİMLİK KATLARINA İLİŞKİN SÖZLEŞME – C 108

ILO Kabul Tarihi: 29 Nisan 1958

Kanun Tarih ve Sayısı: 15.7.2003 / 4939

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 22.07.2003 / 25176

Bakanlar Kurulu Kararı Tarihi ve Sayısı: 30.10.2003 / 6377

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 15.12.2003 / 25317

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu'nun daveti üzerine, 29 Nisan 1958 tarihinde Cenevre'de yaptığı kırk birinci oturumunda;

Oturum gündeminin yedinci maddesinde yer alan, ulusal gemi adamı kimliklerinin karşılıklı olarak veya uluslararası tanıma hususu ile ilgili bazı önerilerin kabulüne karar vererek;

Bu önerilerin bir uluslararası sözleşme şeklini alması gerektiğine hükmederek,

Gemi adamı Kimlik Belgesi Sözleşmesi, 1958 olarak adlandırılacak olan aşağıdaki sözleşmeyi Bin dokuz yüz elli sekiz yılı Mayıs ayının işbu on üçüncü gününde kabul etmiştir.

Madde 1

- Bu Sözleşme, bu Sözleşmenin geçerli olduğu ülkeye kayıtlı ve genellikle ticarî deniz seferi ile iş-tigal eden savaş gemileri dışındaki gemilerde hangi sıfatla olursa olsun çalışan gemi adamlarına uygulanır.
- Hangi Kategorilerdeki kişilerin bu sözleşme kapsamına girdiği hususunda kuşkuya düşülmesi halinde kimlerin gemi adamı sayılacağını, gemi sahipleri ve gemi adamları örgütlerine danışarak, her ülkenin yetkili makamı belirler.

Madde 2

- Bu sözleşmenin yürürlükte olduğu her üye devlet uyruğu olan her gemi adamının talebi üzerine, bu sözleşmenin 4. Maddesi hükümlerine uyan gemi adamı kimlik belgesini düzenleyip verir. Üye devlet; uyruğu olan, ancak bir gemi adamı kimlik belgesinin verilmesinin pratik olarak mümkün olmadığı bazı kategorilerdeki gemi adamlarına hamilinin gemi adamı olduğu belirten bir pasaport verebilir. Bu sözleşmenin amaçları doğrultusunda böyle bir pasaport bir gemi adamı belgesi ile aynı etkiye sahiptir.
- Bu sözleşmenin yürürlükte olduğu üye devlet, kendisine kayıtlı bir gemide çalışan ya da ülkesindeki iş ve işçi bulma kurumuna kayıtlı her hangi bir gemi adamına başvurusu halinde gemi adamı kimlik belgesi verebilir.

Madde 3

Gemi adamı belgesi her zaman belge sahibi gemi adamının mülkiyetinde olur.

Madde 4

- Gemi adamı belgesinin tasarımı sade olur, dayanıklı malzemeden yapılır ve üzerinde yapılan değişiklikler kolayca anlaşılacak şekilde düzenlenir.

- Gemi adamı kimlik belgesi, belgeyi düzenleyen makamın adı ve unvanı, verildiği yer ve tarihi ve belgenin bu sözleşme kapsamında düzenlenmiş olduğunu belirten bir ibareyi ihtiva eder.
- Gemi adamı belgesi, belge hamili ile ilgili olarak şu bilgileri içerir:
 - a. tam ismi (adı ve varsa soyadı)
 - b. doğum yeri ve tarihi
 - c. uyuşuğu
 - d. fiziki özellikleri

(I) Yürürlüğe giriş tarihi : 19 Şubat 1961

- e. fotoğrafı ve
- f. imzası ya da imza atamıyorsa başparmağının izi

Üye Devlet yabancı bir gemi adamı için gemi adamı kimlik belgesi düzenlemişse gemi adamının uyuşunun belirtilmesi gerekli değildir, böyle bir ibare belgeye işlenmiş olsa bile bu söz konusu gemi adamının uyuşu hakkında kati bilgi sayılmaz.

Gemi adamı kimlik belgesinin geçerli olduğu süre belgede açıkça belirtilir.

Yukarıdaki maddelerin hükümlerine bağlı olarak gemi adamı kimlik belgesinin biçimi ve içeriği gemi sahipleri ve gemi adamları örgütlerine danışılarak üye devlet tarafından belirlenir.

Ulusal yasa veya yönetmelikler gemi adamı kimlik belgelerinin yukarıda belirtilenlerden daha fazla bilgi içermesini zorunlu tutabilir.

Madde 5

- Bu sözleşmenin yürürlükte olduğu ülkenin yetkili makamlarınca düzenlenmiş geçerli bir gemi adamı kimlik belgesine sahip olan her gemi adamının belgeyi veren ülkeye tekrar girişine izin verilir.
- Gemi adamının söz konusu gemi adamı kimlik belgesinde belirtilen geçerlilik süresinin dolmasından sonraki bir yıl içerisinde belgeyi düzenleyen ülkeye tekrar giriş hakkı vardır.

Madde 6

- Her üye, geminin limanda olduğu sırada kısa süreli kıyı izni için ülkeye giriş izni talep edildiği takdirde geçerli bir gemi adamı kimlik belgesi olan her gemi adamının bu sözleşmenin geçerli olduğu topraklarına girişi için izin verir.
- Gemi adamı kimlik belgesinde kayıt düşülmek için yeterli boşluklar bulunuyorsa her üye, geçerli bir gemi adamı kimlik belgesi taşıyan her gemi adamının bu sözleşmenin geçerli olduğu topraklarına;
 - a. gemisine gitmek veya başka bir gemiye aktarılacak için,
 - b. çalıştığı gemiye ulaşmak için veya ülkesine dönüş için transit geçiş maksadıyla, veya
 - c. ilgili üyenin onaylayacağı herhangi bir başka amaçla girişine izin verir.

Önceki fıkrada sayılan nedenlerden biriyle topraklarına girişe izin vermeden önce bütün üyeler, denizci, armatör veya ilgili görevli yahut ilgili konsolos tarafından denizcinin niyeti hakkında ve niyetini gerçekleştirebileceği gerekçesiyle yazılmış yazılı bir kanıt da dahil olmak üzere tatminkâr bir delili isteyebilir. Üye, denizcinin bulunma süresini bulunmanın amacı bakımından makul olarak değerlendirilebilecek bir süreyle sınırlayabilir.

Bu maddede belirtilenlerin hiçbirini bir üyenin herhangi bir kişinin topraklarına girişini veya topraklarında bulunmasını engelleme hakkını kısıtlayacak şekilde yorumlanamaz.

Madde 7

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

Madde 8

- Bu Sözleşme, sadece onama belgesi Genel Müdür tarafından tescil edilen Uluslararası Çalışma Örgütü üyesi ülkeler için bağlayıcıdır.
- Bu Sözleşme, iki üyenin onay belgesi Genel Müdür tarafından tescil edildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girer.
- Bu Sözleşme, daha sonra, onu onaylayan her üye için, onay belgesinin tescil edildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girer.

Madde 9

- Bu Sözleşmeyi onayan her üye, onu ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıllık bir süre sonunda Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne göndereceği ve Genel Müdürlüğün tescil edeceği bir belge ile feshedebilecektir. Fesih, tescil tarihinden ancak bir yıl sonra hüküm ifade edecektir.
- Bu Sözleşmeyi onamış olup da, onu bundan önceki fıkrada sözü edilen 10 yıllık sürenin bitiminden itibaren bir yıl zarfında bu maddede öngörüldüğü şekilde feshetmeyen her üye, yeniden on yıllık bir müddet için bağlanmış olur ve bundan sonra bu Sözleşmeyi, her on yıllık süre bitiminde, bu maddede öngörülen şartlar içinde feshedebilir.

Madde 10

- Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğü, Örgüt üyeleri tarafından kendisine bildirilen bütün onama ve fesihlerin kaydedildiğini Uluslararası Çalışma Örgütünün bütün üyelerine duyurur.
- Genel Müdür, kendisine gönderilen Sözleşmenin ikinci onama belgesinin kaydedildiğini örgüt üyelerine duyururken bu sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih hakkında örgüt üyelerinin dikkatini çeker.

Madde 11

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

Madde 12

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu, gerekli gördüğü zaman bu Sözleşmenin, uygulanması hakkındaki bir raporu Genel Konferansa sunar ve konferansın gündemine sözleşmenin tamamen veya kısmen tadili konusunun konulup konulmaması hususunu inceler.

Madde 13

- Konferansın, bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen tadil eden yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde ve bu yeni Sözleşme aksini öngörmediği takdirde;

- a. Tadil edici yeni Sözleşmenin bir üye tarafından onanması durumu, yukarıdaki 9 uncu madde dikkate alınmaksızın ve tadil edici yeni Sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartıyla, bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini gerektirir.
- b. Tadil edici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren, bu Sözleşme üyelerin onamasına artık açık bulundurulamaz.

İş bu Sözleşme, Sözleşmeyi onaylayan fakat tadil edici sözleşmeyi onaylamayan üyeler için, mevcut şekil ve kapsamı ile yürürlükte kalacaktır.

Madde 14

Bu Sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinlerinin her ikisi de eşit derecede geçerlidir.

32. AYIRIMCILIK (İŞ VE MESLEK) SÖZLEŞMESİ – C 111

ILO Kabul Tarihi: 4 Haziran 1958

Kanun Tarih ve Sayısı: 13.12.1966 / 811

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 22.12.1966 / 12484

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

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 21.9.1967 / 12705

Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından toplantıya çağırılarak 4 Haziran 1958 de Cenevre'de 42 toplantısını yapan,

Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Genel Konferansı,

Toplantı gündeminin dördüncü maddesini teşkil eden, iş ve meslek alanında ayırım ile ilgili çeşitli tekliflerin kabulünü ve

Bu tekliflerin bir milletlerarası sözleşme şeklini almasına, karar verecek ve

Filadelfiya beyannamesinin; ırk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun, bütün insanların, hürriyet, şeref, ekonomik, güvenlik ve eşit imkan şartları içinde kendi maddi refah ve manevi gelişmelerini gözetme haklarını teyit ettiğini ve

Ayırımın, İnsan Hakları Evrensel Beynamesinde belirtilen hakları ihlâl ettiğini,

Göz önünde tutarak,

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

Madde 1

- Bu sözleşme bakımından "Ayırım" deyimi,
 - a. İrk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşee bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı,
 - b. İlgili üye, memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tespit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı,İfade eder.
- Belirli bir iş için, o işin mahiyeti icabı yapılan, herhangi bir ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma ayırım sayılmaz.
- Bu sözleşme bakımından "İş" ve "Meslek" terimleri, mesleki eğitime, bir işe ve çeşitli mesleklerle girmeyi ve çalışma şartlarını kapsar.

Madde 2

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

Madde 3

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

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

Madde 4

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

Madde 5

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

Madde 6

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

Madde 7

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

Madde 8

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

Madde 9

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

Madde 10

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

Madde 11

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

Madde 12

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

Madde 13

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

Madde 14

Bu sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı derecede muteberdir.

33. RADYASYONDAN KORUNMA SÖZLEŞMESİ – C 115

ILO Kabul Tarihi: 1 Haziran 1960

Kanun Tarih ve Sayısı: 7.3.1968/1033

Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı: 23.3.1968/12856

Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı: 2.7.1968/6-12959

Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı: 25.7.1968/12959

Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından Cenevre’de toplantıya davet edilerek orada, 1 Haziran 1960 tarihinde kırk dördüncü toplantısını yapan

Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Genel Konferansı,

Toplantı gündeminin dördüncü maddesini teşkil eden, işçilerin iyonizan radyasyonlara karşı korunmasıyla ilgili çeşitli tekliflerin kabulüne,

Bu tekliflerin bir Milletlerarası Sözleşme şeklini almasına karar verdikten sonra,

Bin dokuz yüz altmış Haziran ayının işbu yirmi ikinci günü radyasyonlara karşı korunmaya dair 1960 Sözleşmesi şeklinde adlandırılacak olan aşağıdaki Sözleşmeyi kabul eder:

BÖLÜM I GENEL HÜKÜMLER

Madde 1

İşbu Sözleşmeyi onaylayan Milletlerarası Çalışma Teşkilatının her üyesi, onu mevzuat yoluyla, tatbikata ait usul ve kaideler veya diğer münasip tedbirlerle uygulamayı taahhüt eder. Bu sözleşme hükümlerinin uygulama alanına konulmasında yetkili makam işçi ve işveren temsilcileriyle istişarede bulunacaktır.

Madde 2

- Bu sözleşme, işçilerin çalışmaları sırasında iyonizan radyasyonlara maruz kalmalarına sebep olan bütün faaliyetler hakkında uygulanır.
- Maruz kalınabilecek iyonizan radyasyon dozlarının zayıf olması sebebiyle, sözleşmenin uygulama alanına konulmasını sağlamak amacıyla 1’inci maddede öngörülmüş olan usullerden biri yoluyla sözleşme hükümlerinden istisna edilecek olan mühürlü veya mühürsüz radyoaktif maddeler ve iyonizan radyasyon neşreden cihazlar hakkında bu sözleşme uygulanmaz.

Madde 3

- Bilgi alanında kaydedilen gelişmelerin ışığı altında, işçilerin sağlık ve emniyetleri bakımından iyonizan radyasyonlara karşı etkili bir şekilde korunmasını sağlamak maksadıyla münasip her türlü tedbir alınacaktır.
- Bu maksada uygun, gerekli usul ve kaidelerle tedbirler kabul edilecek ve etkili bir korunma sağlanabilmesi için, zaruri olan bilgiler istifadeye açık bulundurulacaktır.
- Bu şekilde etkili bir korunma için:

- a. Sözleşmenin bir üye tarafından onaylanmasından sonra işçilerin iyonizan radyasyonlara karşı korunması için alınan tedbirler, sözleşme hükümlerine uygun olacaktır.
- b. Söz konusu üye, Sözleşmenin onaylanmasından önce almış bulunduğu tedbirleri, sözleşme hükümleriyle uygunluk temin etmek maksadıyla mümkün olan en kısa bir zamanda değiştirecek ve onaylanmadan önce mevcut olan diğer tedbirlerin de aynı istikamette değiştirilmesini teşvik edecektir.
- c. Söz konusu üye, Sözleşmenin onaylanması sırasında, Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne, Sözleşme hükümlerinin ne şekilde ve hangi kategorideki işçilere uygulandığını gösteren bir bildiriye gönderecek ve sözleşmenin uygulanması hakkındaki raporlarında bu konuda elde edilen gelişmeyi belirtecektir.
- d. Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu, bu Sözleşmenin ilk yürürlüğe girmesinden itibaren üç senelik bir müddet sonunda Konferansa bu paragrafın (b) fıkrasının uygulanmasıyla ilgili ve bu hususta alınacak tedbirler bakımından uygun gördüğü teklifleri ihtiva eden özel bir rapor sunacaktır.

BÖLÜM II

KORUNMA TEDBİRLERİ

Madde 4

2'inci maddede sözü edilen faaliyetler, Sözleşmenin işbu kısmında öngörülen korunmayı sağlayacak tarzda tanzim ve icra edilmelidir.

Madde 5

İşçilerin iyonizan radyasyonlara maruz kalışlarının mümkün olan en asgari hadde indirilmesi için her türlü gayret sarf edilmeli ve füzuli olan her türlü maruz kalışlar bütün ilgili taraflarca önlenmelidir.

Madde 6

- Çeşitli kategorilerdeki işçiler için organizma dışı veya içi kaynaklardan gelebilecek iyonizan radyasyonların tecviz edilebilir azami dozları ve organizmaya girmesine cevaz verilebilecek radyoaktif maddelerin azami miktarları, işbu Sözleşmenin 1 inci kısmına uygun olarak tespit edilecektir.
- Tecviz edilen bu azami doz ve miktarlar, yeni bilgilerin ışığında, devamlı şekilde yeniden incelemeye tabi tutulacaktır.
-

Madde 7

- Doğrudan doğruya radyasyon işlerinde çalışan ve;
 - a. 18 ve daha yukarı yaşta,
 - b. 18 yaşından küçük olan işçiler için uygun seviyeler, 6'ncı madde hükümlerine uygun olarak tespit edilmelidir.

16 yaşından küçük olan hiç bir işçi iyonizan radyasyonlara sebep olan işlerde çalıştırılmamalıdır.

Madde 8

Doğrudan doğruya radyasyon işlerinde çalışmayan fakat iyonizan radyasyonlara veya radyoaktif maddelere maruz kalmaları ihtimali bulunan mahallerde kalan ve bu mahallerden geçen işçiler uygun seviyeler 6. Madde hükümleri gereğince tespit edilmelidir.

Madde 9

- İyonizan radyasyonlardan ileri gelen tehlikelerin mevcudiyetini göstermek üzere, uygun bir tehlike işaretinden faydalanılmalıdır. Bu konuda gerekli görülen her türlü bilgi işçilere verilmelidir.
- Doğrudan doğruya radyasyon işlerinde çalışan bütün işçilere, bu işlerde çalıştırılmadan önce veya çalıştırıldıkları sırada, güvenlikleri ve sıhhatlerinin korunması için alınacak ihtiyat tedbirleri ve bu tedbirlerin alınmasını gerektiren sebepler hakkında لازم geldiği şekilde bilgi verilmelidir.

Madde 10

Mevzuat işçilerin çalışmaları sırasında iyonizan radyasyonlara maruz kalmalarını intaç eden işleri işbu mevzuat tarafından tespit olunacak usuller dairesinde belirtilmelidir.

Madde 11

Tespit edilen seviyelere riayet edilip edilmediğinin doğrulanması amacıyla, işçilerin iyonizan radyasyonlara ve radyoaktif maddelere ne dereceye kadar maruz kaldıklarını tayin etmek üzere işçilere ve işyerleri لازم geldiği şekilde kontrole tabi tutulmalıdır.

Madde 12

Doğrudan doğruya radyasyon işlerinde çalışan bütün işçiler, bu işlerde çalışmadan önce veya çalışmaya başladıktan kısa bir zaman sonra sağlık muayenesine tabi tutulmalı ve bundan sonra münasip aralıklarla bu sağlık muayenelerinden geçirilmelidir.

Madde 13

İyonizan radyasyona maruz kalmanın nitelik veya derecesi ve ya her ikisi sebebiyle, hangi hallerde aşağıdaki tedbirlerin süratle alınması icap edeceği 1'inci maddede öngörülen sözleşmenin yürütümünün sağlayıcı uygulama metotlarından biri yoluyla belirtilecektir:

- a. İşçi münasip bir sağlık muayenesine tabi tutulmalıdır;
- b. İşveren yetkili makam tarafından verilen talimata uygun olarak bu makama tevdi ten haber verilmelidir,
- c. Radyasyonlara karşı korunma konusunda yetkili şahıslar, işçinin işini hangi şartlar altında yaptığını incelemelidir;
- d. İşveren, teknik müşahedelere ve tıbbi görüşlere dayanan düzeltici lüzumlu bütün tedbirleri almalıdır.

Madde 14

Hiçbiri işçi, yetkili tıbbi görüşe aykırı olarak iyonizan radyasyonlara maruz kalmasını gerektirebilecek işlerde çalıştırılmamalı veya çalıştırılmaya devam edilmemelidir.

Madde 15

Bu sözleşmeyi onaylayan her üye, sözleşme hükümlerinin uygulanmasını denetleme amacıyla münasip teftiş hizmetleri sağlamayı veya yeteri kadar bu teftişin sağlanmış olup olmadığını araştırmayı, taahhüt eder.

BÖLÜM III

SON HÜKÜMLER

Madde 16

Bu sözleşmenin kesin onaylama belgeleri Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne gönderilecek ve onun tarafından tescil edilecektir.

Madde 17

- Bu Sözleşme ancak onaylama belgeleri Genel Müdür tarafından tescil edilmiş olan Milletlerarası Çalışma Teşkilatı üyelerini bağlayacaktır.
- Bu Sözleşme, iki üyenin onaylama belgesi Genel Müdür tarafından tescil edildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.
- Daha sonra bu sözleşme, onu onaylayan her üye için onaylama belgesi tescil edildiği tarihten oniki ay sonra yürürlüğe girecektir.

Madde 18

- Bu sözleşmeyi onaylayan her üye onu, ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren beş yıllık bir devre sonunda Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne göndereceği ve bu Müdürlüğün tescil edeceği bir belge ile feshedebilir. Fesih, tescil tarihinden ancak bir yıl sonra muteber olacaktır.
- Bu sözleşmeyi onaylamış olan ve bundan evvelki fıkrada sözü edilen beş yıllık devrenin bitiminden itibaren bir yıl zarfında bu madde de öngörülen fesih hakkını kullanmayan üye yeniden 5 yıllık bir müddet için bağlanmış olacaktır. Ve daha sonra bu Sözleşmeyi, her beş yıllık devrenin bitiminde bu madde öngörülen şartlar altında feshedilebilecektir.

Madde 19

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

Madde 20

Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü yukarıdaki maddelere uygun olarak tescil etmiş olduğu bütün onaylamalara ve fesihlere dair tam bilgileri Birleşmiş Milletler Antlaşmasının 202'nci maddesine uygun olarak tescil edilmek üzere, Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine ulaştıracaktır.

Madde 21

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

Madde 22

- Konferansın bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir sözleşme kabulü halinde ve yeni sözleşme aksini öngörmediği takdirde:
 - a. Tadil edici yeni sözleşmenin bir üye tarafından onaylanması keyfiyeti, yukarıdaki 18'inci madde nazara alınmaksızın ve tadil edici yeni sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartıyla, bu sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini gerektirecektir.
 - b. Tadil edici yeni sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren bu sözleşme üyelerin onaylanmasına artık açık bulundurulmayacaktır.

Bu sözleşme, onu onayıp da tadil edici sözleşmeyi onaylamamış bulunan üyeler için, herhalde şimdiki şekil ve muhtevası ile yürürlükte olmakta devam edecektir.

Madde 23

Bu sözleşmenin İngilizce ve Fransızca metinleri aynı derecede muteberdir.

34. SON MADDELERİN REVİZYONU SÖZLEŞMESİ – C 116

ILO Kabul Tarihi: 7 Haziran 1961

Kanun Tarih ve Sayısı: 4.5.1967/862

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 13.5.1967/ 12597

Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı: 28.6.1968/6-10267

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 28.8.1968/12988

Sözleşmelerin uygulanmasıyla ilgili Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından hazırlanacak raporlara dair hükümlerin yeknesak hale getirilmesi amacıyla Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Genel Konferansının ilk otuz iki toplantı döneminde kabul edilen Sözleşmelerin kısmen değiştirilmesi hakkında Sözleşme

Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından Cenevre’de toplantıya çağrılarak orada 7 Haziran 1961 tarihinde 45’inci toplantısını yapan,

Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Genel Konferansı,

Sözleşmelerin uygulanması ile ilgili olarak Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından hazırlanacak raporlara dair hükümlerin yeknesak hale getirilmesi amacıyla Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Genel Konferansının ilk otuz iki toplantı döneminde kabul edilen sözleşmelerin kısmen değiştirilmesi hakkındaki tekliflerin kabulünü kararlaştırdıktan sonra;

Bu tekliflerin bir milletlerarası sözleşme şeklini alması gerektiği hususunu nazarı itibara alarak,

Bin dokuz altmış bir yılının Haziran ayının yirmi altıncı günü, son maddelerin değiştirilmesine dair 1961 Sözleşmesi şeklinde adlandırılacak olan aşağıdaki sözleşmeyi kabul eder.

Madde 1

Milletlerarası Çalışma Konferansı tarafından ilk otuz iki toplantı döneminde kabul edilmiş olan Sözleşmelerin metinlerindeki, sözleşmelerin uygulanması hakkında Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından Genel Konferansa bir rapor sunulmasını öngören son madde kaldırılarak yerine aşağıdaki madde ikame olunacaktır:

“Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu, lüzum gördükçe işbu Sözleşmenin uygulanması hakkında genel Konferansa bir rapor sunulmasını ve Sözleşmenin tamamen veya kısmen değiştirilmesi konusunun Konferans gündemine alınması gerekip gerekmediğini inceleyecektir.”

Madde 2

Konferans tarafından ilk otuz iki toplantı dönemi sırasında kabul edilmiş olan bir Sözleşmeye ait kesin onama belgesini işbu Sözleşmenin yürürlüğe giriş tarihinden sonra Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne bildiren Teşkilatın her üyesi o sözleşmeyi işbu sözleşmeyle değiştirilmiş şekliyle onaylamış sayılacaktır.

Madde 3

İşbu Sözleşmenin iki nüshası Konferans Başkanı ve Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü tarafından imza edilecektir. Bu nüshalardan biri Milletlerarası Çalışma Bürosu arşivine tevdi edilecek diğeri ise, Birleşmiş Milletler Antlaşmasınının 102’inci maddesi uyarınca tescil edilmek üzere Birleşmiş

Milletler Genel Sekreterine gönderilecektir. Genel Müdür, işbu Sözleşmenin onaylı birer örneğini Milletlerarası Çalışma Teşkilatı üyelerine gönderecektir.

Madde 4

- İşbu Sözleşmeye ait kesin onaylama belgeleri, Milletlerarası Çalışma Genel Müdürüne gönderilecektir.
- İşbu Sözleşme, Milletlerarası Çalışma Teşkilatının iki Üyesinin onaylama belgelerinin Genel Müdür tarafından alındığı tarihte yürürlüğe girer.
- Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü İşbu sözleşme yürürlüğe girer girmez ve yeni onaylama belgelerini alır almaz durumdan Milletlerarası Çalışma Teşkilatının bütün üyelerini ve Birleşmiş Milletler Genel Sekreterini haberdar edecektir.
- Bu sözleşmeyi onaylayan teşkilatın her üyesi, konferansın ilk otuz iki toplantı döneminde kabul olunan sözleşmeler gereğince, bu sözleşmelerde tespit edilmiş aralıklarla, söz konusu sözleşmelerden her birinin uygulanması hakkında konferansa bir rapor sunması ve bu sözleşmelerin tamamen veya kısmen değiştirilmesi konusunun konferans gündemine alınması gerekip gerekmeyeceğini incelemesi yönünden Yönetim Kuruluna tahmil edilen mükellefiyetin yerine bu sözleşmenin ilk yürürlüğe giriş tarihinden itibaren yukarıda 1 inci maddede zikredilen değişik hükmün kaim olduğunu kabul eder.

Madde 5

İşbu Sözleşmenin bir üye tarafından onaylanması, Konferansın, ilk otuz iki dönemi sırasında kabul etmiş olduğu Sözleşmelerden herhangi birinde mevcut herhangi bir hükmü nazara alınmaksızın, o sözleşmenin kendiliğinden münfesihi olmasını gerektirmeyecek ve işbu sözleşmenin yürürlüğe girmesi, o sözleşmenin yeni olaylara kapanması sonucunu doğurmayacaktır.

Madde 6

- Konferansın işbu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir sözleşme kabul ederse yeni sözleşmede aksine bir hüküm bulunmadıkça:
 - a. Değişik yeni sözleşmenin Teşkilatın bir üyesi tarafından onaylanması, yeni sözleşmenin yürürlüğe girmiş olması kayıt ve şartı ile işbu sözleşmenin kendiliğinden münfesihi sayılmasını gerektirecektir;
 - b. Değişik yeni sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren iş bu sözleşme üyelerin onayına artık açık bulundurulmayacaktır.

İşbu Sözleşme, onu onamış fakat değişik sözleşmeyi onaylamamış bulunan üyeler için, herhalde şimdiki şekil ve muhtevasıyla yürürlükte kalmaya devam edecektir.

Madde 7

İşbu Sözleşmenin Fransızca ve İngilizce nüshaları aynı derecede muteberdir.

35. MUAMELE EŞİTLİĞİ (SOSYAL GÜVENLİK) SÖZLEŞMESİ – C 118

ILO Kabul Tarihi: 28 Haziran 1962

Kanun Tarih ve Sayısı: 19.7.1971/1453

Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı: 10.8.1971/13922

Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı: 5.4.1973/7-6217

Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı: 9.6.1973/14559

Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Genel Konferansı,
Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulunun daveti üzerine 6 Haziran 1962 tarihinde Cenevre’de yaptığı 46. Toplantısında,

Toplantı gündeminin beşinci maddesini teşkil eden, vatandaşlarla vatandaş olamayan kimselere sosyal güvenlik konusunda eşit muamele yapılması hakkındaki çeşitli teklifleri, kabul ederek,

Bu tekliflerin bir Milletlerarası sözleşme şekline gelmesini kararlaştırarak,

Yirmi sekiz Haziran bin dokuz yüz altmış iki tarihinde “ 1962 Sosyal Güvenlik Eşit Muamele Sözleşmesi” olarak adlandırılacak olan aşağıdaki sözleşmeyi kabul etmiştir:

Madde 1

Bu Sözleşmede:

- “Mevzuat” terimi, sosyal güvenlikle ilgili kanun ve tüzüklerle diğer mevzuat hükümlerini ifade eder;
- “Yardımlar” terimi, bütün gelirler, emeklilik dul-yetim aylıkları, ödenekler ve diğer yardımlarla bunlara yapılan bütün zamları ve artırmaları içine alır;
- “Geçici rejimler gereğince sağlanan yardımlar” ibaresi uygulanan mevzuatın yürürlüğe girdiği tarihte belli bir yaşı aşmış olan kimselere sağlanan yardımlarla bir üyenin ülkesinin bugünkü sınırları dışında geçmiş olan süreler veyahut vukua gelmiş olaylar nazara alınmak suretiyle, geçici olarak sağlanan yardımları ifade eder.
- “Cenaze Yardımı” terimi, ölüm halinde bir defaya mahsus olarak ödenen paraları ifade eder;
- “İkamet” terimi mutat ikameti ifade eder;
- “Mevzuatla tespit olunan” terimleri, yukarıdaki (a) bendinde belirtilen milli mevzuatla veya bu mevzuat gereğince tespit olunan anlamındadır;
- “Mülteci” terimi mültecilerin statüsü hakkındaki 28 Haziran 1961 tarihli sözleşmenin birinci maddesinde bu terime verilen anlamdadır,
- “Vatansız” terimi, vatansızların statüsü hakkındaki 28 Eylül 1954 tarihli sözleşmenin birinci maddesinde bu terime verilen anlamdadır.

Madde 2

- Her üye, bu sözleşmede yazılı mükellefiyetleri, ülkesinde kendi vatandaşları hakkında fiilen uygulanmakta olan aşağıda yazılı sosyal güvenlik dallarından biri veya birkaçı bakımından kabul edebilir:
 - Sağlık yardımları
 - Hastalık ödenekleri
 - Analık yardımları
 - Malullük yardımları

- e. Yaşlılık yardımları
- f. Ölüm yardımları
- g. İş kazaları ve meslek hastalıkları yardımları
- h. İşsizlik yardımları
- i. Aile yardımları

Bu sözleşmeyi uygulayan her üye, Sözleşmenin hükümlerini, sözleşme mükellefiyetlerini kabul ettiği sosyal güvenlik dalları bakımından uygular.

Her üye, hangi sosyal güvenlik dalı veya dalları için bu sözleşme mükellefiyetlerini kabul ettiğini tasdik belgesinde belirtir.

Bu sözleşmeyi tasdik eden her üye, tasdik belgesinde belirtilmemiş olan sosyal güvenlik dallarından bir veya birkaçı için sözleşme mükellefiyetlerini kabul ettiğini, sonradan Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne bildirebilir.

Yukarıdaki fıkrada öngörülen şeklindeki taahhütler tasdikten ayrılmaz parçası sayılır ve bildirildiği tarihten itibaren hüküm ifade eder.

Bu sözleşmenin uygulanmasında herhangi bir sosyal güvenlik dalı için sözleşme mükellefiyetlerini kabul eden her üye, kendi mevzuatına göre, aşağıda yazılı yardımlar mahiyetinde kabul ettiği yardımlar varsa, bunları Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne bildirir.

- . korunan kimselerle bunların işverenlerinin finansmana doğrudan doğruya katılmaları veya bir meslekte belli bir süre kadar çalışmış olma şartlarına bağlı olarak sağlanan yardımlar dışındaki yardımlar;
- a. Geçici rejimler gereğince sağlanan yardımlar.

Yukarıdaki fıkra gereğince yapılacak bildirme ya sözleşmenin onanması sırasında veya bu maddenin 4'üncü fıkrası gereğince yapılacak bildiri sırasında, sonradan yürürlüğe giren bu mevzuat bahis konusu olduğu takdirde de bu mevzuatın kabul edildiği tarihten itibaren üç ay içinde yapılır.

Madde 3

- Bu sözleşmeyi uygulayan her üye, sözleşme mükellefiyetlerin kabul ettiği sosyal güvenlik dallarında, ülkesinde, bu sözleşmeyi uygulayan diğer üye Devletler vatandaşlarına, sosyal güvenliğe tabi olma ve yardımlardan yararlanmaya hak kazanma bakımlarından, kendi vatandaşlarıyla eşit işlem yapar.
- Ölüm yardımları bahis konusu olduğunda, eşit işlem, sözleşmeyi tasdik eden diğer bir üye devlet vatandaşının hak sahibi kimselerine bu kimselerin vatandaşlık durumuna bakılmaksızın sağlanır.
- Şu kadar ki, üye herhangi bir sosyal güvenlik dalında bir mevzuata sahip olmakla beraber bu mevzuatın uygulanmasında o üyenin vatandaşlarına kendi vatandaşlarıyla eşit işlem yapmayan diğer bir üye devletin vatandaşları hakkında, söz konusu sosyal güvenlik dalı bakımından bu maddenin yukarıdaki fıkraları hükümlerini uygulayabilir.

Madde 4

- Yardımlardan yararlanma bakımından eşit muamele, ikamet şartına bağlı olmaksızın sağlanır. Şu kadar ki, diğer bir üye devletin mevzuatına göre belli bir sosyal güvenlik dalında yardımlardan yararlanmak için o üyenin ülkesinde ikame şartı bulunduğu takdirde, o üye devlet vatandaşlarının söz konusu sosyal güvenlik dalı yardımlarından yararlandırılmaları ikamet şartına bağlanabilir.
- Yukarıdaki fıkra hükmünün istisna olarak, ikinci maddenin 6.(a) fıkrasında sözü edilen yardımlardan (Sağlık yardımları hastalık ödenekleri, iş kazalarıyla meslek hastalıkları yardımları ve aile yardımları hariç) yararlanabilmek için, ilgilinin ölüm yardımları bahis konusu olduğunda da ölen kimsenin mevzuatına göre yardım talep edilen üye devletin ülkesinde aşağıda yazılı süre-

lerden daha uzun olmamak üzere tespit edilecek bir süre kadar ikamet etmiş olması şartı konulabilir;

- Analık ve işsizlik yardımları için yardım talep tarihinden hemen önce 6 ay,
- Malullük yardımları için, yardım talep tarihinden ölüm yardımları içinde ölüm tarihinden hemen önce aralıksız olarak 5 yıl,
- Yaşlılık yardım almak için 18 yaşından sonra 10 yıl -bu on yılın aralıksız olarak 5 yılının yardım talep tarihinden hemen önce olması istenebilir.

Geçici rejimler gereğince sağlanan yardımlar için özel hükümler öngörülebilir.

Yardımlara tekrerrüze önmek için gerekli hükümler, ihtiyaca göre ilgili üyeler arasında özel anlaşmalarla düzenlenir.

Madde 5

- Bu fıkrada yazılı sosyal güvenlik dallarından biri veya birkaçı için bu sözleşme mükellefiyetlerini kabul eden her üye 4'üncü madde hükümlerine ilaveten gerek kendi vatandaşları gerekse aynı sosyal güvenlik dalı için sözleşme mükellefiyetlerini kabul etmiş olan diğer üye devletler vatandaşlarını yabancı memlekette ikamet etmeleri halinde de, malullük, yaşlılık, ölüm ve cenaze yardımları ile iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle bağlanan gelirlerin ödenmesini 8'inci maddede uyarınca ihtiyaca göre alınacak tedbirler mahfuz olmak kaydıyla temin eder.
- Şu kadar ki, yabancı bir memlekette ikamet halinde ikinci maddenin 6.a fıkrasında belirtilen mahiyetteki malullük, yaşlılık ve ölüm yardımlarının ödenmesi ilgili üyelerin 7'inci madde de öngörülen, hakların mahfuz tutulması sistemine katılmaları şartına bağlanabilir.
- Bu madde hükümleri geçici rejimler gereğince sağlanan yardımlar hakkında uygulanamaz.

Madde 6

Aile yardımları için bu sözleşme mükellefiyetlerini kabul eden her üye 4'üncü madde hükümlerine ilaveten gerek kendi vatandaşları gerekse aynı sosyal güvenlik dalı için sözleşme mükellefiyetlerini kabul etmiş olan diğer üye devletler vatandaşlarının bu üye devletlerinden birinin ülkesinde ikamet eden çocukları dolayısıyla çocuk zamlarının ödenmesini, ilgili üyeler arasında anlaşmak suretiyle tespit edilecek şartlar ve limitler dahilinde temin eder.

Madde 7

- Bu sözleşmeyi uygulayan üyeler, sözleşme mükellefiyetlerini kabul ettikleri sosyal güvenlik dallarında, kendi mevzuatları gereğince bu sözleşmeyi uygulayan üye devletler vatandaşlarının hak kazandıkları yardımlarla ileride hak kazanacakları yardımları mahfuz tutulmasını sağlayan bir sisteme katılmaya ilgili üyeler arasında 8'inci madde hükümleri uyarınca tespit olunacak şartlar mahfuz olmak kaydıyla, gayret ederler.
- Bu sistem, başlıca, yardım hakkının doğması, idamesi ve alınması ile yardım tutarının hesaplanmasında sigortalılık, çalışma veya ikamet süreleriyle muadil sürelerin toplanmasını öngörecektir.
- Bu suretle bağlanan malullük, yaşlılık ve ölüm yardımlarının mali yükü ile ilgili üyeler arasında anlaşma suretiyle tespit edilecek usullere göre, ya üyeler arasında paylaştırılacak veya yardım gören kimse hangi üyenin ülkesinde ikamet ediyorsa o üye tarafından karşılanacaktır.

Madde 8

Bu sözleşmeyi uygulayan üyeler, 5 ve 7'nci maddeler hükümlerinden doğan mükellefiyetlerini, ya muhacirlerin aylık haklarının mahfuz tutulması hakkındaki 1935 tarihli sözleşmeyi tasdik ederek veya

karşılıklı bir anlaşma akdetmek suretiyle o sözleşme hükümlerini kendi aralarında uygulayarak veyahut söz konusu mükellefiyetlerin yerine getirilmesini sağlamak üzere hazırlanacak iki veya çok taraflı diğer herhangi bir vesika vasıtasıyla ifa edebilirler.

Madde 9

Üyeler aralarında yapacakları özel anlaşmalarla, başka üyelerin hak ve mükellefiyetlerine hanel gel-memek şartıyla ve kazanılmış haklarla ileride kazanılacak hakların, genel olarak, en az bu sözleşmede öngörülen şartlar kadar müsait şartlarla muhafazası temin edilmek kaydıyla bu sözleşme hükümlerinden ayrılabilirler.

Madde 10

- Bu sözleşme hükümleri mültecilerle vatansızlar hakkında müttekabiliyet şartı aranmaksızın uygulanır.
- Bu sözleşme devlet memurlarını kapsayan özel rejimlerle harpten zarar gören kimseleri kapsayan özle rejimlerle ve sosyal yardım sistemlerine uygulanmaz.
- Bu sözleşme hiçbir üyeyi, Milletlerarası anlaşmalar gereğince kendi milli sosyal güvenlik mevzuatından hariç tutulmuş olan kimseler hakkında sözleşme hükümlerini uygulamaya mecbur tutmaz.

Madde 11

Bu sözleşmeyi uygulayan üyeler, gerek sözleşme hükümlerinin gerekse milli sosyal güvenlik mevzuatlarının uygulanmasını kolaylaştırmak için gerekli idari yardımları karşılıklı ve ücretsiz olarak yaparlar.

Madde 12

- Bu sözleşme ilgili üye için herhangi bir sosyal güvenlik dalı bakımından yürürlüğe girdiği tarihten önce o sosyal güvenlik dalından yapılması gereken yardımlar hakkında uygulanmaz.
- Bu sözleşmenin ilgili üye için herhangi bir sosyal güvenlik dalı bakımından yürürlüğe girdiği tarihten önce vuku bulmuş olaylar sebebiyle yürürlük tarihinden sonraki sürelerle ait olmak üzere o sosyal güvenlik dalından yapılması gereken yardımlar hakkında ne şekilde uygulanacağı çok taraflı veya ikili anlaşmalarla, bu anlaşmaların yapılması halinde de ilgili üyenin mevzuatı ile tespit edilir.

Madde 13

Bu sözleşme mevcut sözleşmelerden herhangi birinin tadili olarak kabul edilemez.

Madde 14

Bu sözleşmenin tasdik olunduğu Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne bildirilir, o da bunu tescil eder.

Madde 15

- Bu sözleşme, yalnız sözleşmeyi tasdik ettikleri Genel Müdür tarafından tescil edilmiş olan Milletlerarası Çalışma Teşkilatına üye devletleri bağlar.

- Sözleşme iki üyenin tasdik etmiş olduklarının Genel Müdür tarafından tescil edildiği tarihten itibaren 12 ay sonra yürürlüğe girer.
- Bunu takiben, sözleşme her üye için, sözleşmeyi tasdik ettiğinin tescil edildiği tarihten itibaren 12 ay sonra yürürlüğe girer.

Madde 16

- Bu sözleşmeyi tasdik etmiş olan her üye sözleşmenin ilk olarak yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıllık bir sürenin sonunda Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne göndereceği ve Genel Müdür tarafından tescil edilecek bir bildiri ile sözleşmeyi feshedebilir. Fesih tescil edildiği tarihten itibaren bir yıl sonra muteber olur.
- Bu sözleşmeyi tasdik etmiş olan ve bundan bu maddede öngörülen fesih hakkını yukarıdaki fıkrada belirtilen on yıllık sürenin sonundan itibaren bir yıl içinde kullanmayan her üye yeniden on yıllık bir devre için bağlanmış olur ve bundan sonra, sözleşmeyi her on yıllık devrenin sonunda bu maddede yazılı şartlarla, feshedebilir.

Madde 17

- Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Teşkilatın üyeleri tarafından kendisine gönderilecek tescil edilen bütün tasdik ve fesih bildirimlerini Milletlerarası Çalışma Teşkilatının bütün üyelerine haber verir.
- Genel Müdür, ikinci tasdik bildirisinin tescil edildiğini teşkilat üyelerine duyururken, sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih üzerine üyelerin dikkatini çeker.

Madde 18

Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, yukarıdaki maddelere göre tescil edeceği bütün tasdik ve fesih bildirimleri hakkında Birleşmiş Milletler Antlaşmasınının 102 inci maddesi gereğince tescil olunmak üzere, Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine tam bilgi verir.

Madde 19

Milletlerarası Çalışma Bürosunun Yönetim Kurulu lüzum göreceği zamanlarda Çalışma Genel Konferansına bu sözleşmenin uygulanması hakkında bir rapor verir ve sözleşmenin tamamının veya bir kısmının değiştirilmesinin konferans gündemine alınmasına lüzum olup olmadığını tetkik eder.

Madde 20

- Konferanşa bu Sözleşmenin tamamını veya bir kısmını değiştiren yeni bir sözleşme kabul edildiği ve yeni sözleşmede aksine bir hüküm bulunmadığı takdirde;
 - a. Yeni sözleşme bir üye tarafından tasdik edilince, mezkur sözleşme yürürlüğe girmiş olmak şartı ile yukarıdaki 16 ncı madde hükümlerine bakılmaksızın bu sözleşme derhal ve bütün hukukiyle feshedilmiş olur.
 - b. Bu sözleşme, yeni sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra üyelerin tasdikine açık olmaz.

Bu sözleşme tasdik eden fakat onu değiştiren yeni sözleşmeyi tasdik etmeyen üyeler için bu sözleşme, şekil ve muhteva bakımından, yürürlükte kalır.

Madde 21

Bu sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı derecede muteberdir.

36. MAKİNALARIN KORUNMA TERTİBATI İLE TEÇHİZİ SÖZLEŞMESİ – C 119

ILO Kabul Tarihi: 5 Haziran 1963

Kanun Tarih ve Sayısı: 23.5.1967 / 872

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 2.6.1967 / 12611

Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı: 19.6.1967/6-8456

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 22.8.1967/12680

Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından Cenevre’de toplantıya davet edilerek, 5 Haziran 1963’te 47’nci toplantısını yapan Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Genel Konferansı, toplantı gündeminin dördüncü maddesini teşkil eden, münasip bir şekilde muhafaza tertibatı bulunmayan makinaların satışı, kiralınması ve kullanılmasının yasaklanması ile ilgili çeşitli tekliflerin kabulüne ve bu tekliflerin Milletlerarası bir Sözleşme şeklini almasına karar verdikten sonra, bin dokuz yüz altmış üç yılı Haziran ayının işbu yirmi beşinci günü. Makinaların gerekli korunma tertibatı ile teçhizine dair 1963 Sözleşmesi adını taşıyacak olan aşağıdaki Sözleşmeyi kabul eder:

BÖLÜM I GENEL HÜKÜMLER

Madde 1

- İnsan gücü dışında mihaniki güçle işleyen yeni veya müstamel bütün makinalar bu Sözleşmenin uygulanması bakımından makina addedilecektir.
- Her memleketin yetkili makamı, insan gücü ile işletilen yeni veya müstamel makinaların işçilere bedeni bir tehlike arz edip etmediğini ve bunun derecesini tayin ederek söz konusu makinaların, bu Sözleşmenin uygulanması bakımından makina sayılıp sayılmayacağına karar verecektir. Bu husustaki kararlar, ilgili işveren ve işçilerin en fazla temsi kabiliyetini haiz teşekkülleriyle yapılacak istişareyi müteakip alınacaktır. Bu teşekküllerden herhangi birisi tarafından böyle bir istişare teşebbüsüne geçilebilir.
- Bu Sözleşme hükümleri:
 - a. Hareket halinde iken sevk ve idare ile vazifeli personelin emniyeti bahis konusu olduğu nispette karayollarında veya raylarda işleyen vasıtalara;
 - b. Çalışmakta olanların emniyeti söz konusu edildiği nispette müteharrik zirai makinalara; uygulanır.

BÖLÜM II SATIŞ, KİRALAMA, DİĞER HERHANGİ BİR SURETTE ELDEN ÇIKARMA VE TEŞHİR

Madde 2

- Bu maddenin 3 ve 4’üncü fıkralarında tehlike durumları belirtilen makinaların, münasip muhafaza tedbirleri alınmaksızın satışı ve kiralınması milli mevzuatla yasaklanır veya aynı derecede etkili diğer tedbirlerle mani olunur.

- Bu maddenin 3'üncü ve 4'üncü fıkralarında tehlike durumları belirtilen ve münasip muhafaza tertibatı bulunmayan makinelerin, herhangi bir surette elden çıkarılmasına ve teşhirine, yetkili makamlarca mevzuatla tespit edilen muayyen tedbirlerle veya aynı derecede etkili diğer yollarla mani olunur. Bununla beraber, bir makinanın teşhiri sırasında gösteri yapmak maksadı ile geçici olarak muhafaza tertibatının kaldırılması, ilgililerin her türlü tehlikeden korunması için özel tedbirlere başvurulması kaydıyla, iş bu hüküm ihlal edilmiş sayılmaz.
- Makinaların muharrir kısımları üzerinde çıkıntı yapan ve hareket halinde iken bunlarla temas haline geçen şahıslar için de tehlikeli olduğu, yetkili makam tarafından tayin edilen bütün vidalar, cıvatalar ve anahtarlar, mümasil diğer parçalar bu tehlikeleri önleyecek şekilde imal edilecek, içeri alınacak ya da kapatılacaktır.
- Hareket halindeyken temasa geçen şahıslar için de tehlike tevhit edebileceği yetkili makam tarafından tayin olunan, bütün volanlar, dişliler, koniler, sürtme ile dönen silindirler, mil çivileri, makaralar, kayışlar, zincirler, piyonlar, sonsuz vidalar, bilyeler, ve sürgü blokları ile miller (her iki uç dahil) ve hareket eden diğer nakil aksamı, bu tehlikeleri önleyecek şekilde imal edilecek veya muhafaza olunacaktır.

Madde 3

- 2'nci madde hükümleri:
 - a. İmal olunuş tarzları bakımından, münasip bir muhafaza tertibatı olanlarla aynı emniyeti sağlayan;
 - b. Tesis tarzları veya konuldukları yer bakımından aynı emniyeti sağlayan makinalara veya bunların adı geçen 2'nci maddede belirtilen tehlikeli kısımlara uygulanmaz.

Makinaların imal edilmiş tarzları normal emniyet normlarına uyulmak kaydıyla, bakım, yağlama, çalışan aksamın değiştirilmesi ve ayarlama ameliyeleri esnasında 2'nci maddenin 3 ve 4'üncü fıkralarındaki şartların yerine getirilmemiş olmasını içap ettiriyorsa sırf bu yüzden mezkur makinalar 2'nci maddenin 1'inci fıkrasında derpiş olunan satış kiralama, diğer her türlü elden çıkarma yasağına tabi tutulmaz.

Makinaların depolanması veya kullanılmaz bir halde bir tarafa bırakılması veyahut kullanılır bir hale getirilmesi için bunların satışına ve diğer herhangi bir şekilde elden çıkarılmasına 2'nci madde hükümleri mani değildir. Bununla beraber bu makinalar, 2'nci maddede öngörülen şartlar yerine getirilmedikçe, depolanmalardan veya kullanılır bir hale getirilmesinden sonra satılamaz, kiralanamaz veya herhangi bir şekilde elden çıkarılamaz veyahut teşhir edilemezler.

Madde 4

2'nci madde hükümlerinin tatbik mecburiyeti satıcı, kiracı, makineyi herhangi bir surette elden çıkaran şahsa, veya teşhir edene ve bazı hususi hallerde milli mevzuata uygun olarak, bunların temsilcilerine aittir. Makinaların satışını kiralanmasını ya da teşhirini yapan imalatçıya da aynı vebeler tahmil edilir.

Madde 5

- Herhangi bir üye, 2'nci madde hükümlerine geçici olarak istisna tanıyabilir.
- Bu şekilde geçici olarak tanınan istisnanın süresi, hiçbir halde sözleşmenin ilgili üye hakkında yürürlüğe girmesinden itibaren üç yılı geçemez. Söz konusu istisnaların şartları ile müddeti milli mevzuatla tayin edilecek veya aynı derecede etkili diğer yollarla kararlaştırılacaktır.
- Yetkili makam, bu maddenin uygulanmasında, ilgili işveren ve işçilerin fazla temsil kabiliyetini haiz teşekkülleriyle icabında, imalatçılara ait teşekküllerle istişare edecektir.

BÖLÜM III KULLANMA

Madde 6

1-Çalışan aksamı dahil, makinaların tehlikeli kısımlarından herhangi bir lüzumlu muhafaza tertibatı olmadığı takdirde, bunların kullanılması milli mevzuata veya aynı derecede etkili diğer yollarla menedilebilir. Bununla beraber bu şekil menetme, keyfiyeti makinaların kullanılmasını önlemeksizin tam manasıyla yerine getirilemiyorsa, o zaman bu kullanmanın müsaadesi nispetinde uygulanır.

2-Makinalar, milli kaideler ve iş güvenliği ve Hıfzıssıhha normlarına halel gelmeyecek bir şekilde muhafaza edilecektir.

Madde 7

6'ncı madde hükümlerini uygulamak mecburiyeti işverene aittir.

Madde 8

- 6'ncı madde hükümleri, imal ve tesis ediliş tarzları veya buldukları yer bakımından, özel bir muhafaza tertibatını icabet ettirmeyen makinalarla veya bunların aksamına uygulanmaz.
- 6 ve 11'inci madde hükümleri, makinelerin veya bunların aksamının normal güvenlik normlarına uygun olarak yapılan bakım, yağlama, çalışan kısımlarını değiştirme veya ayarlama ameliyeleri-ne mani teşkil etmez.

Madde 9

- Herhangi bir üye, 6'ncı madde hükümlerine geçici olarak istisna tanıyabilir.
- Bu şekilde geçici olarak tanınan istisnanın süresi, hiçbir halde sözleşme ile ilgili üye hakkında yürürlüğe girmesinden itibaren üç yılı geçemez. Söz konusu istisnaların şartları ile müddeti milli mevzuatla tayin edilecek veya aynı derecede etkili diğer yollarla kararlaştırılacaktır.
- Yetkili makam, bu maddenin uygulanmasında, ilgili işveren ve işçilerin en fazla temsil kabiliyetini haiz teşekkülleriyle istişare edecektir.

Madde 10

- İşveren, makinaların muhafazasıyla ilgili milli mevzuat hakkında işçileri haberdar edecek tedbirleri alacaktır. İşveren aynı zamanda, bu makinaların kullanılmasından mütevellit tehlikelerden, bu hususta önceden alınacak tedbirlerden ve münasip bir şekilde, işçileri haberdar edecektir.
- İşveren, bu sözleşmenin istihdaf ettiği makinalarda çalışan işçileri tehlikeye sokmayacak muhit şartlarını tayin ve idamesini sağlayacaktır.

Madde 11

- Bir muhafaza tertibatı ile mücehhez olmayan bir makineyi hiç bir işçi kullanamaz. Hiç bir işçiden bahis konusu muhafaza tertibatı bulunmayan bir makinayı kullanması istenemez.
- Hiç bir işçi kullandığı bir makinanın mücehhez olduğu muhafaza tertibatını tesirsiz hale getiremez. Keza, işçiler tarafından kullanılacak olan herhangi bir makinanın muhafaza tertibatı tesirsiz hale getirilemez.

Madde 12

Bu sözleşmenin onanması işçilerin milli, sosyal güvenlik veya sosyal sigorta mevzuatı ile tanınan haklarını ihlal edemez.

Madde 13

Bu sözleşmenin, işveren ve işçilerin yükümlülükleri ile ilgili işbu bölüm hükümleri, yetkili makam tarafından karar verildiği takdirde ve bu makâmın tayin edeceği nispette serbest iş sahibi olan işçilere de uygulanır.

Madde 14

Bu sözleşmenin, bu bölümünün uygulanması bakımından "işveren" deyimini, icabında, milli mevzuatın kastettiği manadaki işverenin mümessilini de içine alır.

BÖLÜM IV UYGULAMA TEDBİRLERİ

Madde 15

- Bu sözleşme hükümlerinin etkili bir tarzda uygulanmasını sağlayacak, münasip müeyyidelerle ilgili hükümlerde dahil, bütün lüzumlu tedbirler alınacaktır.
- Bu sözleşmeyi onayan her üye, münasip denetleme servislerini, sözleşme hükümlerinin uygulanmasını kontrolle veya uygun bir denetlemenin sağlanmış olduğunu araştırmakla vazifelendirir.

Madde 16

Bu sözleşme hükümlerine uygulama alanına koyacak olan her milli mevzuat, yetkili makamca, ilgili işveren ve işçilerin en fazla temsil kabiliyetini haiz teşekkülleriyle ve icabında, imalatçıların teşekkülleriyle istişare edildikten sonra kaleme alınacaktır.

BÖLÜM V KAPSAM

Madde 17

- Bu sözleşme hükümleri, sözleşmeyi onayan üye tarafından ek bir beyanla uygulama alanı kısıtlanmadığı takdirde, bütün ekonomik faaliyet kollarını kapsar.
- Bu şekilde Sözleşme hükümlerinin uygulama alanının kısıtlandığına dair bir beyanda bulunması halinde:
 - a. Sözleşme hükümleri, en azından yetkili makamca iş teftiş servisleri ve ilgili işveren ve işçilerin en fazla temsil kabiliyetini haiz teşekkülleriyle istişare edilmesini müteakip mühim miktarda makine kullandığı anlaşılan işyerlerine veya ekonomik faaliyet kollarına uygulanır.

- b. Üye, Milletlerarası Çalışma Teşkilatı statüsünün 22'nci maddesi uyarınca vereceği raporlarda, bu Sözleşme hükümlerinin daha geniş alanda uygulanmasında ne gibi gelişmeler kaydedildiğini belirtir.

Bu maddenin birinci fıkrası meyanında beyanda bulunan her üye, daha sonraki bir beyanla, söz konusu beyanı tamamen veya kısmen her zaman iptal edilebilir.

BÖLÜM: VI

SON HÜKÜMLER

Madde 18

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

Madde 19

- Bu Sözleşme, ancak onama belgeleri, Genel Müdür tarafından tescil edilmiş olan Milletlerarası Çalışma Teşkilatı üyelerini bağlayacaktır.
- Bu Sözleşme, iki üyenin onama belgesi Genel Müdür tarafından tescil edildiği tarihten 12 ay sonra yürürlüğe girecektir.
- Daha sonra, bu Sözleşme, onu onayan her üye için, onama belgesi tescil edildiği tarihten 12 ay sonra yürürlüğe girecektir.

Madde 20

- Bu sözleşmeyi onayan her üye, onu, ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıllık bir devre sonunda, Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne göndereceği ve bu Müdürün tescil edeceği bir belge ile feshedilebilir. Fesih, tescil tarihinden ancak bir yıl sonra muteber olacaktır.
- Bu sözleşmeyi onamış olup da, onu bundan evvelki fıkrada sözü edilen 10 yıllık devrenin bitiminden itibaren bir yıl zarfında bu madde gereğince feshetme ihtiyarını kullanmayan her üye yeneden on yıllık bir müddet için bağlanmış olacak ve bundan sonra bu Sözleşmeyi, her on yıllık bir devre' bitince, bu maddede derpiş edilen şartlar içinde feshedilebilecektir.

Madde 21

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

Madde 22

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

Madde 23

Bu Sözleşmenin yürürlüğe girmesinden itibaren her on yıllık devre zarfında Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu, bu sözleşmenin uygulanması hakkındaki raporu Genel Konferansa sunacak ve onun tamamen veya kısmen değiştirilmesi meselesini Konferans gündemine alınıp alınmaması hususunu, inceleyecektir.

Madde 24

- Konferansın bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşmeyi kabul etmesi halinde yeni sözleşme aksini öngörmediği takdirde;
 - a. Tadil edici yeni Sözleşmenin bir üye tarafından onanması keyfiyeti, yukarıdaki 20'nci madde nazara alınmaksızın ve tadil edici yeni sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartıyla, bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini tazammun edecektir.
 - b. Tadil edici yeni sözleşmenin, yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren bu sözleşme üyelerin onamasına artık açık bulundurulmayacaktır.

Bu Sözleşme, onu onayıp da tadil edici Sözleşmeyi onamamış bulunan üyeler için her halde şimdiki şekil ve muhtevasıyla muteber olmakta devam edecektir.

Madde 25

Bu sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı derecede muteberdir.

37. İSTİHDAM POLİTİKASI SÖZLEŞMESİ – C 122

ILO Kabul Tarihi: 17 Haziran 1964

Kanun Tarih ve Sayısı: 9.11.1976 / 2027

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 20.11.1976 / 15769

Bakanlar Kurulu Kararı Tarihi ve Sayısı: 29.8.1977 / 7-13875

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 23.10.1977 / 16093

Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından Cenevre'ye davet edilerek, orada 17 Haziran 1964 de kırk sekizinci toplantısını yapan Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Genel Konferansı,

Filadelfiya Beyannamesinin, Milletlerarası Çalışma Teşkilatına, dünyanın çeşitli ülkelerinde, tam istihdam ve hayat seviyesini yükseltmeyi gerçekleştirecek kendine özgü programların uygulama alanına konulmasına yardımcı olmak yükümlülüğünü alenen tanıdığı ve Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Statüsü girişinin işsizlikle savaş yapılmasını ve uygun geçim koşulları sağlayan bir ücret teminatını öngördüğünü,

Bu beyannamenin "ırk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun, bütün insanlar, maddi ilerlemenin ve manevi gelişmelerin, serbestlik, şeref ve haysiyet iktisadi güvenlik içinde ve eşit şanslarla takip etmek hakkına malikdirler" şeklinde ifade edilen ana hedefin ışığında, iktisadi ve mali politikaların istihdam politikası üzerindeki yankılarını inceleme ve göz önünde bulundurma görevinin Milletlerarası Çalışma Teşkilatı'na ait olduğunu,

İnsan Hakları Beyannamesinin "her şahsın, çalışma ve işini serbestçe seçme, eşit ve elverişli çalışma koşulları ve işsizliğe karşı korunma hakkına maliktir" ilkesini nazara alarak,

İstihdam politikasıyla doğrudan doğruya ilgili mevcut Milletlerarası Sözleşme ve Tavsiyenamele-rinin, özellikle İş ve İşçi Bulma servisi kurulmasına dair 1948 Sözleşme ve tavsiyenamesi, mesleğe yöneltmeyle ilgili 1949 Tavsiyenamesi, mesleki eğitim hakkında 1962 Tavsiyenamesi ve iş ve meslek bakımından ayırım hakkında 1958 sözleşme ve Tavsiyenamesi hükümlerine işaret ederek,

Bu belgelerin, tam ve verimli istihdama ve serbestçe seçilmiş işe dayalı bir iktisadi gelişmeyi hedef tutan milletlerarası daha geniş bir program metni içinde yer verilmesi gerektiğini göz önünde bulundurarak,

Toplantı gündeminin sekizinci maddesine dahil istihdam politikasıyla ilgili çeşitli teklifleri kabul etmeye ve bu tekliflerin milletlerarası bir sözleşme şeklini alması gerektiğine karar verdikten sonra,

Bin dokuz yüz altmış dört yılının dokuz Temmuz günü İstihdam Politikası 1964 Sözleşmesi şeklinde adlandırılacak olan aşağıdaki sözleşmeyi kabul etmiştir.

Madde 1

- İktisadi gelişme ve kalkınmayı teşvik etmek, hayat seviyesini yükseltmek işgücü ihtiyaçlarını karşılamak ve işsizlik ve eksik istihdam sorununu çözümlenmek amacıyla, her üye tam ve verimli istihdama ve işin serbestçe seçilmesine matuf aktif bir politikayı esas bir gaye olarak ele alacak ve uygulayacaktır;
- Bu politika;
 - a. Açıkta ve iş arayan herkese iş sağlanmasını,
 - b. Bu işin, imkan nispetinde verimli olmasını,
 - c. İşin serbestçe seçilmesini ve her işçinin kendisine elverişli bir işte çalışması için gerekli nitelikleri kazanmasını, bu işte, ırk, renk, cinsiyet, din, politik düşünce, milli veya sosyal

menşe ne olursa olsun niteliklerini ve istidatlarını kullanmasını sağlamak amacıyla yürütmüş olacaktır.

Bu politika, iktisadi gelişme düzey ve aşamasını, istihdam hedefleri ve diğer iktisadi sosyal hedefler arasında mevcut ilişkiler göz önünde bulunduracak ve milli koşullara ve uygulamalara göre kabul edilen metotlarla yürütülecektir.

Madde 2

Her üye ülkenin koşullarına göre kabul edilen yöntemlerle ve bu yöntemlerin elverişliliği ölçüsünde;

- Koordine iktisadi ve sosyal bir politika çerçevesinde 1'inci madde de sözü geçen hedeflere ulaşmak amacıyla kabul olunan tedbirleri muntazaman tayin edecek ve gözden geçirecek,
- İcabında, programlar hazırlanması da dahil bu tedbirlerin uygulanması için lüzum gösterebilecek yöntem kurallar koyacaktır.

Madde 3

Bu sözleşmenin uygulanmasında, istihdam konusundaki tecrübe ve görüşlerinin noksansız olarak göz önünde tutulabilmesi, bu politikaların tayininde tam bir işbirliği yapılabilmesi ve bu politikalara dayanaklar bulunmasına yardımcı olunabilmesi için alınacak tedbirlerle ilgili çevrelerin temsilcilerine ve özellikle işveren ve işçi temsilcilerine danışılacaktır.

Madde 4

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

Madde 5

- Bu sözleşme, ancak onaylama belgeleri Genel Müdür tarafından tescil edilmiş olan Milletlerarası Çalışma Teşkilatı üyelerini bağlayacaktır.
- Bu sözleşme iki üyenin onaylama belgesi Genel Müdür tarafından tescil edildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.
- Bundan sonra, bu Sözleşme onu onaylayan her üye için, onaylama belgesi tescil edildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.

Madde 6

- Bu sözleşmeyi onaylayan üye, onu, ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıllık bir devre sonunda Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü'ne göndereceği ve bu Müdürün tescil edeceği bir belge ile feshedebilir. Fesih tescil tarihinden ancak bir yıl sonra geçerli olacaktır.
- Bu sözleşmeyi onaylamış olup da, bundan evvelki fıkrada sözü edilen on yıllık devrenin bitiminden itibaren bir yıl zarfında bu madde de öngörüldüğü şekilde feshetme hakkını kullanmayan her üye yeniden on yıllık müddet için bağlanmış olacak ve bundan sonra bu sözleşmeyi, her on yıllık devre bitince bu maddede ön görülen koşullar içinde feshedebilecektir.

Madde 7

- Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Milletlerarası Çalışma Teşkilatı üyeleri tarafından kendisine bildirilen bütün onaylama ve fesih belgelerinin tescil edildiğini Teşkilatın bütün üyelerine bildirecektir.
- Genel Müdür kendisine gönderilen ikinci onama belgesinin tescil edildiğini teşkilat üyelerine bildirirken, Sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih hakkında Teşkilat üyelerinin dikkatini çekecektir.

Madde 8

Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, yukarıdaki maddelere uygun olarak, tescil etmiş bulunduğu bütün onama ve fesihler hakkındaki tam bilgileri, Birleşmiş Milletler Anlaşmasının 102'nci maddesi uyarınca tescil edilmek üzere, Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine ulaştıracaktır.

Madde 9

Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu lüzum gördüğü her seferinde bu Sözleşmenin, uygulanması hakkında Genel Konferansa bir rapor sunacak ve onun tamamen veya kısmen değiştirilmesi konusunun konferans gündemine alınması gerekip gerekmeyeceğini inceleyecektir.

Madde 10

- Konferansın bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir sözleşme kabul etmesi halinde ve yeni sözleşme aksini öngörmedikçe,
 - a. Tadil edici yeni sözleşmenin bir üye tarafından onanması keyfiyeti, yukarıdaki 6 ncı madde nazara alınmaksızın ve tadil edici yeni sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartıyla bu sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini gerektirecektir.
 - b. Tadil edici yeni sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren bu Sözleşme üyelerin onaylamasına artık açık bulundurulmayacaktır.

Bu sözleşme onu onaylayıp da tadil edici Sözleşmeyi onaylamamış bulunan üyeler için her halde şimdiki şekil ve muhtevasıyla geçerli olmakta devam edecektir.

Madde 11

Bu sözleşmenin İngilizce ve Fransızca metinleri aynı derecede geçerlidir.

38. ASGARI YAŞ (YERALTI İŞLERİ) SÖZLEŞMESİ – C 123

ILO Kabul Tarihi: 22 Haziran 1965

Kanun Tarih ve Sayısı: 8.5.1991 / 3729

Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı: 21.5.1991 / 20877

Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı: 19.8.1991/91-2163

Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı: 2.10.1991/21009

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu'nun daveti üzerine 2 Haziran 1965 tarihinde Cenevre'de toplanan uluslararası Çalışma Teşkilatı Genel Konferansı kırk dokuzuncu toplantısında;

Oturum gündeminin dördüncü maddesinde yer alan yeraltı madenlerinde işe alınmada asgari yaşa ilişkin bazı tekliflerin kabul edilmesine karar vererek;

1935 tarihli Yeraltı Çalışmaları (Kadınlar için) Sözleşmesinin, ilke olarak, yaşları ne olursa olsun kadınların her türlü madenlerde, yeraltında çalışmasını yasakladığını not ederek;

Madenler içinde uygulanan, 1937 tarihli Asgari Yaş (sanayi) Sözleşmesinin 15 yaşından küçük çocukların kamu ya da özel işletmelerde veya bunların bağlı birimlerinde istihdam edilmesi veya çalışmaması hükmünü getirdiğini not ederek;

Aynı sözleşmede, ayrıca, mahiyeti icabı veya çalışma şartlarından dolayı orada istihdam edilen kişilerin hayatı, sağlığı veya ahlakı bakımından tehlike arz eden işler için milli mevzuatta, ya bu işlere gençlerin kabulü için 15 yaş üstünde bir yaşın veya yaşların tespit edilmesini, ya da bu yaşları tespit edecek uygun bir makamın görevlendirilmesi gerektiğinin beyan edildiğini kaydederek;

Madenlerde yeraltında istihdamın tabiatı icabı bu işlere kabulde 15 yaş üstünde bir yaş tespit eden uluslararası standartların arzulanır olduğunu düşünerek;

Bu standartların uluslararası bir Sözleşme şekli alması gerektiğini düşünerek;

Bin dokuz yüz altmış beş senesinin Haziran ayının yirmi ikinci günü 1965 tarihli Asgari Yaş (Yeraltı Çalışması) adı verilecek olan aşağıdaki sözleşmeyi kabul etmiştir.

Madde 1

- Bu sözleşmenin amacı bakımından “Maden” terimi, yeraltında insanları istihdam etmek suretiyle, yeraltından cevher çıkaran kamu ya da özel sektör olmak üzere herhangi bir işletmeyi ifade eder.
- Madenlerde yeraltında istihdama ya da çalışmaya ilişkin bu Sözleşme hükümleri taş ocaklarında yer altında istihdamı ya da çalışmayı da kapsar.

Madde 2

- Tespit edilmiş belirli bir yaş altındaki kişiler yeraltında madenlerde istihdam edilemez veya çalıştırılmazlar.
- İşbu sözleşmeyi onaylayan her ülke onay belgesine ekleyeceği bir açıklamada tespit ettiği asgari yaşı belirtecektir.
- Asgari yaş hiçbir şekilde 16 yaştan aşağı olamaz.

Madde 3

İşbu Sözleşmeyi onaylamış olan her üye ülke, daha sonra onay esnasında tespit etmiş olduğundan daha yüksek bir asgari yaş tespit eder ise bu durumu ek bir çalışma ile Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne bildirebilir.

Madde 4

- Yetkili makam işbu Sözleşme hükümlerinin etkin olarak uygulanmasını sağlamak amacıyla uygun cezalar da dahil olmak üzere gerekli tüm tedbirleri alır.
- İşbu Sözleşmeyi onaylamış olan her üye ülke, Sözleşme hükümlerinin uygulanmasını denetlemek amacıyla, uygun bir teftiş hizmeti idame ettirmeyi veya uygun bir teftişin yapıldığına kani olmayı taahhüt eder.
- Milli mevzuat işbu Sözleşmenin hükümlerine uymaktan sorumlu kişileri belirler.
- İşveren, yeraltında istihdam edilen veya çalışan ve tespit edilen asgari yaştan en fazla iki yaş üstündekiler için aşağıdaki hususlarda kayıt tutar ve müfettişlerin denetimine hazır bulundurur.
 - a. Mümkün olan hallerde belgelenmiş doğum tarihlerini, ve
 - b. Kişinin işletmede yeraltında ilk defa istihdam edildiği veya çalıştığı tarihi,İşveren, işçi temsilcilerinin talepleri üzerine yeraltında istihdam edilen ya da çalışan ve tespit edilen asgari yaştan en fazla 2 yaş üstündeki kişilerin listelerini verir. Bu listeler, bu kişilerin doğum tarihlerini ve işletmede yer altında ilk defa istihdam edildikleri ya da çalıştıkları tarihi gösterir.

Madde 5

İşbu Sözleşmenin 2'nci ve 3'üncü maddeleri mucibince belirlenecek asgari yaş, en fazla temsil yetkisini haiz ilgili işveren ve işçi kuruluşlarıyla istişare sonunda tespit edilir.

Madde 6

Bu sözleşmenin onay belgeleri tescil edilmek üzere Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne gönderilecektir.

Madde 7

- Bu Sözleşme, Milletlerarası Çalışma Teşkilatı üyelerinden sadece onay belgeleri Genel Müdürlük tarafından tescil edilmiş olanları bağlayacaktır.
- Bu Sözleşme, iki üyenin onay belgelerinin Genel Müdürlük tarafından tescil tarihinden on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.
- Bunu takiben, Sözleşme herhangi bir üye için, onaylamanın tescil edildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.

Madde 8

- Bu sözleşmeyi onaylamış olan bir üye, Sözleşmenin ilk yürürlüğe girişi tarihinden itibaren on yıl geçtikten sonra, Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne göndereceği ve onun tescil edilecek bir bildirim ile Sözleşmeyi feshedebilir. Fesih, tescil tarihinin üzerinden bir yıl geçmeden muteber olmaz.
- Bu Sözleşmeyi onaylamış bulunan ve önceki fıkrada belirtilen on yıllık devrenin sonundan itibaren bir yıl içinde bu Madde hakkını kullanmamış her üye yeniden on yıllık müddet için bağlanmış olacak ve bundan sonra bu Sözleşmeyi, her on yıllık sürenin sona ermesinden sonra, bu maddede deriş edilen hükümlere göre feshedebilecektir.

Madde 9

- Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Teşkilat üyeleri tarafından kendisine bildirilen bütün onay ve fesihlerin tescil işlemini Milletlerarası Çalışma Teşkilatının bütün üyelerine bildirecektir.
- Genel Müdür, kendisine gönderilen sözleşmenin ikinci onay belgesinin tescil edildiğini ikinci teşkilat üyelerine bildirirken bu Sözleşmenin yürürlüğe giriş tarihine Teşkilat üyelerinin dikkatini çekecektir.

Madde 10

Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, önceki maddeler gereğince tescil etmiş olduğu onay ve fesih işlemlerine dair bilgilerin tamamını Birleşmiş Milletler Antlaşmasının 102'nci maddesi uyarınca tescil edilmek üzere Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine ulaştıracaktır.

Madde 11

Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu gerekli gördüğü hallerde, bu Sözleşmenin uygulanması hakkında Genel Konferansa bir rapor sunacak ve sözleşmenin tamamen veya kısmen değiştirilmesi konusunun Konferans gündemine alınıp alınmaması hususunu inceleyecektir.

Madde 12

- Genel Konferansın, bu Sözleşmenin tamamını veya bir kısmını değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde ve bu yeni Sözleşmede aksine bir hüküm bulunmadığı takdirde;
 - a. Değişiklik getiren yeni Sözleşmenin bir üye tarafından onaylanması bu yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmesi kaydıyla, yukarıdaki sekizinci madde hükümleri göz önünde tutulmaksızın, İşbu Sözleşmenin derhal feshi neticesini doğuracaktır.
 - b. Değişiklik getiren yeni Sözleşmenin yürürlüğe giriş tarihinden itibaren işbu sözleşme üye onayına artık açık tutulmayacaktır.

Bu Sözleşmeyi onaylamış bulunan ve değişiklik getiren Sözleşmeyi onaylamayacak olan ülkeler açısından işbu Sözleşme aynı muhteva ve biçimde yürürlükte kalacaktır.

Madde 13

Bu sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı derecede muteberdir.

39. AZAMI AĞIRLIK SÖZLEŞMESİ – C 127

ILO Kabul Tarihi: 28 Haziran 1967

Kanun Tarih ve Sayısı: 30.11.1972 / 1635

Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı: 07.12.1972 / 14384

Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı: 15.07.1974 / 7-8662

Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı: 14.11.1974 / 15062

Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından Cenevre'ye davet edilerek, orada 28 Haziran 1967 de 51'inci toplantısını yapan Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Genel konferansı, toplantı gündeminin 6'ncı maddesini teşkil eden Tek işçinin taşıyabileceği yükün Azami ağırlığına dair bazı tekliflerin kabulüne,

Bu tekliflerin bir milletlerarası sözleşme şekli almasına karar verdikten sonra,

1967 Haziran ayının işbu 28'inci günü azami ağırlığı hakkında 1967 Sözleşmesi şeklinde adlandırılacak olan aşağıdaki sözleşmeyi kabul eder.

Madde 1

Bu Sözleşmede:

- “Yüklerin beden en taşınması” deyimi, yükün yerden kaldırılması ve yere konulmasını da kapsamak üzere yük ağırlığının tamamen tek işçi tarafından çekildiği her türlü taşınmayı,
- “Yüklerin devamlı olarak beden en taşınması” deyimi yüklerin aralıksız olarak veya esas itibariyle beden en taşınmasına hasır ve tahsis edilen veya aralıklı olsa bile yüklerin normal olarak beden en taşınmasını içine alan her türlü faaliyeti;
- “Genç işçi” deyimi, 18 yaşından küçük bir işçiyi ifade eder.

Madde 2

- Bu Sözleşme yüklerin devamlı olarak beden en taşınmasına uygulanır.
- Bu Sözleşme, ilgili üyenin, bir iş teftişi sistemi bulundurduğu bütün iktisadi faaliyet sektörlerine uygulanır.

Madde 3

Ağırlığı, sağlık ve güvenliği tehlikeye sokabilecek yüklerin işçi tarafından beden en taşınması talep veya kabul edilemez.

Madde 4

Üçüncü maddede belirtilen prensibin uygulanmasında üyeler, işin icra edileceği bütün şartları hesaba katarlar.

Madde 5

Her üye, hafif olmayan yükleri beden en taşıma işine ayrılan bir işçinin bu işe verilmeden önce, sağlığını korumak ve kazaları önlemek amacı ile yararlanılacak çalışma metotları hakkında yeterli bir eğitim görmesi için gerekli tedbirleri alır.

Madde 6

Yüklerin bedenen taşınmasını sınırlamak veya kolaylaştırmak için uygun teknik araçlardan mümkün olduğu kadar yararlanılacaktır.

Madde 7

- Kadınların ve genç işçilerin hafif olmayan ağır yüklerin bedenen taşınması işine verilmesi sınırlandırılacaktır.
- Kadınlar ve genç işçiler yüklerin bedenen taşınmasında kullandıkları zaman bu yüklerin azami ağırlığı erkek işçiler için kabul edilen ağırlıktan bariz bir ölçüde az olacaktır.

Madde 8

Her üye, mevzuat yoluyla veya milli tatbikat ve şartlara uygun başka bir metotla ve ilgili işçi ve işverenlerin en fazla temsil kabiliyetini haiz teşekkülleri ile istişarede bulunmak suretiyle bu sözleşme hükümlerini uygulama alanına koymak için gereken tedbirleri alacaktır.

Madde 9

Bu sözleşmenin resmi onaylama belgeleri Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne gönderilecek ve onun tarafından tescil edilecektir.

Madde 10

- Bu sözleşme, ancak onaylama belgeleri Genel müdür tarafından tescil edilmiş olan Milletlerarası Çalışma Teşkilatı üyelerini bağlayacaktır.
- Bu sözleşme iki üyenin onaylama belgesi Genel Müdür tarafından tescil edildiği tarihten 12 ay sonra yürürlüğe girecektir.
- Bundan sonra bu sözleşme onu onaylayan her üye için onaylama belgesi tescil edildiği tarihten 12 ay sonra yürürlüğe girecektir.

Madde 11

- Bu sözleşmeyi onaylayan her üye, onu ilk yürürlüğe girdiği tarihinden itibaren on yıllık bir devre sonunda Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne göndereceği ve bu Müdürlüğün tescil edeceği bir belge ile feshedebilir. Fesih tescil tarihinden ancak bir yıl sonra muteber olacaktır.
- Bu sözleşmeyi onaylamış olup da, onu bundan evvelki fıkrada sözü edilen on yıllık devrenin bitiminden itibaren bir yıl zarfında bu maddede öngörülen şekilde feshetme hakkını kullanmayan her üye yeniden on yıllık bir müddet için bağlanmış olacak ve bundan sonra bu sözleşmeyi, her on yıllık devre bitince, bu maddede öngörüldüğü şartlar içinde feshedebilecektir.

Madde 12

- Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Milletlerarası Çalışma Teşkilat üyeleri tarafından kendisine bildirilen bütün onaylama beyan ve fesih belgelerinin tescil edildiğini Teşkilatın bütün üyelerine bildirecektir.

- Genel Müdür, kendisine gönderilen ikinci onama belgesinin tescil olduğunu teşkilat üyelerine bildirirken, sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih hakkında Teşkilat Üyelerinin dikkatini çekecektir.

Madde 13

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

Madde 14

Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu gerekli gördüğü her seferinde bu Sözleşmenin, uygulanması hakkında Genel Konferansa bir rapor sunacak ve onun tamamen veya kısmen değiştirilmesi konusunun konferans gündemine alınması gerekip gerekmeyeceğini inceleyecektir.

Madde 15

- Konferansın bu sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir sözleşme kabul etmesi halinde ve yeni sözleşme aksini öngörmedikçe,
 - a. Tadil edici yeni sözleşmenin bir üye tarafından onaylanması keyfiyeti, yukarıdaki altıncı madde nazara alınmaksızın ve fakat tadil edici yeni sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartı ile bu sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini tazammun edecektir.
 - b. Tadil edici yeni sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden bu sözleşme üyelerin onaylanmasına artık açık bulundurulmayacaktır.

Bu sözleşme onu onaylayıp da, tadil edici sözleşmeyi onaylamamış bulunan üyeler için, her halde şimdiki şekil ve muhtevasıyla muteber olmakta devam edecektir.

Madde 16

Bu sözleşmenin İngilizce ve Fransızca metinleri aynı derecede muteberdir.

40. MÜRETTEBATIN GEMİDE BARINDIRILMASINA İLİŞKİN SÖZLEŞME (İLAVE HÜKÜMLER) – C 133

ILO Kabul Tarihi: 14 Ekim 1970

Kanun Tarih ve Sayısı: 2 Ekim 2003 / 4973

Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 9 Ekim 2003 / 25254

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı,
Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulunun daveti üzerine, 14 Ekim 1970 tarihinde Cenevre'de yaptığı elli beşinci Oturumunda,

Mürettebatın Barınmasına İlişkin Sözleşmenin 1949 (Revize) gemide kamaralar yemekhaneler ve dinlenme salonları, havalandırma, ısıtma, aydınlatma ve temizleme yerleri gibi konulara ilişkin olarak ayrıntılı kuralları belirlediğini kaydederek:

Modern gemilerin hem yapım, hem de işletmelerinin hızlı değişen özellikleri karşısında mürettebatın barınması konusunda yeni iyileştirmeler yapabileceğine hükmederek;

Oturum gündeminin ikinci maddesinde yer alan mürettebatın barınmasına ilişkin değişik önerilerin kabulüne karar vererek;

Bu önerilerin 1949 tarihli Mürettebatın Barınmasına İlişkin Sözleşmeyi (Revize) tamamlayan uluslararası bir sözleşme şeklini alması gerektiğine hükmederek,

Mürettebatın Barınmasına İlişkin Sözleşme, (İlave Hükümler) 1970 olarak adlandırılacak olan aşağıdaki Sözleşmeyi bu bin dokuz yüz yetmiş yılının otuz Kasım günü kabul etmiştir.-

BÖLÜM 1 GENEL HÜKÜMLER

Madde 1

- Bu Sözleşme, mülkiyeti kamu veya özel şahıslara ait ticari amaçlı yük veya yolcu taşımacılığı yapan veya başka herhangi bir ticari amaçla kullanılan, bu Sözleşmenin- yürürlükte bulunduğu bir ülkede kayıtlı olan ve Sözleşmenin bu ülke için yürürlüğe girdiği tarihte veya bu tarihten sonra omurgası konmuş olan veya inşası buna yakın bir aşamada bulunan her tür açık deniz gemisine uygulanır.
- Ulusal yasalar veya yönetmelikler bir geminin bu Sözleşmenin amaçları bakımından hangi durumda açık deniz gemisi olarak kabul edileceğini belirler.
- Bu Sözleşme makul ve uygulanabilir olduğunda çekicilere uygulanır.
- Bu Sözleşme:
 - a. 1000 tonilatodan daha küçük;
 - b. Yardımcı bir makine takılmış olsun ya da olmasın yelkenle hareket eden gemilere,
 - c. Balıkçılık, balına avcılığı veya benzeri işlerde kullanılan gemilere,
 - d. Destekli ve hava yastıklı gemilere uygulanmaz.

Bununla birlikte bu Sözleşme makul veya uygulanabilir olduğu takdirde:

- a. 200 ile 1000 tonilato arasındaki gemilere;
- b. Balına avcılığı veya benzer işler için kullanılan gemilerde devamlı denizcilik hizmetlerinde istihdam edilen kişilerin barınma yerleri için uygulanır.

Ayrıca, bu Sözleşmenin 3'üncü maddesinde öngörülen gerekliliklerden bazıları, yapılacak değişikliklerin genel koşullar itibarıyla Sözleşme hükümlerinin tam olarak uygulanmasıyla elde edilecek sonuçtan daha az lehte olmayacak eşdeğer avantajlar sağlayacağına yetkili makamın kanaat getirmesi halinde, her türlü gemi ile ilgili olarak armatör örgütlerinin ve/veya armatörlerin ve yasal olarak tanınmış gemi adamı örgütlerinin görüşleri alınarak değiştirilebilir. Bu değişikliklerin ayrıntıları ilgili üye tarafından Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne bildirilir.

Ayrıca yetkili makam, armatör örgütlerinin ve/veya armatörlerin ve yasal olarak tanınmış gemi adamı örgütlerinin görüşlerini aldıktan sonra, çalışma saatleri dışındaki barınma ihtiyaçları göz önünde bulundurularak, aşağıda belirtilen gemilerde bu Sözleşme hükümlerine istisnalar getirilmesinin veya aykırı hareket edilmesinin ne ölçüde olacağını belirler.

- a. Açık deniz feribotları, sürekli aynı mürettebatın çalışmadığı destek gemileri ve benzeri gemiler,
- b. Mürettebata ilave olarak geçici olarak onarım personeli bindiği zamanlarda açık deniz gemileri,
- c. Mürettebatın her gün evlerine dönmelerine veya benzeri avantajlardan yararlanmalarına olanak sağlayan kısa süreli yolcularda kullanılan deniz gemileri.

Madde 2

Bu Sözleşmenin uygulanması çerçevesinde:

- a. "gemi" terimi, Sözleşmenin uygulandığı her türlü gemiyi ifade eder;
- b. "tonilato" terimi, kayıtlı brüt hacim tonilatosunu ifade eder;
- c. "yolcu gemisi" terimi, gerek yürürlükte bulunduğu süre içinde Denizde Yaşamın Güvenliğine İlişkin Uluslararası Sözleşme hükümlerine uygun olarak düzenlenmiş bir yolcu gemisi güvenlik belgesine gerekse, yolcu belgesine sahip olan her türlü gemiyi ifade eder;
- d. "zabit" terimi, ulusal yasalar veya yönetmeliklerde, ilgili yasaların veya yönetmeliklerin bulunmaması halinde, toplu sözleşmeler veya gelenek tarafından kaptan dışında zabit olarak sınıflandırılmış bir kişiyi ifade eder;
- e. "ast" terimi, zabitan dışındaki tüm mürettebatı ifade eder,
- f. "ast zabitan" idari veya özel sorumluluğu olan bir görevi yürüten ve ulusal yasalar veya yönetmelikler veya ilgili yasa veya yönetmeliklerin bulunmaması halinde toplu sözleşmeler veya gelenek tarafından ast zabitan olarak tanımlanan her türlü ast personeli ifade eder;
- g. "yetişkin" terimi en az on sekiz yaşındaki bir kişiyi ifade eder;
- h. "mürettebatın barınacağı yer" terimi mürettebatın kullanımına ayrılan kamaraları, yemekhaneleri, temizlenme bölümlerini, revirleri ve dinlenme yerlerini ifade eder;
- i. "zorunlu kılınan" terimi, ulusal yasalar veya yönetmelikler veya yetkili makam tarafından zorunlu kılınmayı ifade eder;
- j. "onaylanmış" terimi, yetkili makam tarafından onaylanmayı ifade eder;
- k. "yeni kayıt" terimi, geminin kayıtlı olduğu ülke ve mülkiyetinde eş zamanlı olarak meydana gelen bir değişiklik vesilesiyle yapılan kaydı ifade eder.

Madde 3

Bu Sözleşmenin yürürlükte bulunduğu her üye, Sözleşmenin uygulandığı gemilerle ilgili olarak aşağıdaki hükümlere uymayı taahhüt eder:

- a. Mürettebatın Barınmasına İlişkin Sözleşmenin (Revize), 1949, II. ve III. Bölüm hükümleri.
- b. Bu Sözleşmenin II. Bölüm hükümleri.

Madde 4

- İşbu Sözleşmenin yürürlükte olduğu her üye, Sözleşmenin uygulanmasını sağlayacak yasaları ve yönetmelikleri hazırlamayı taahhüt eder.
- Söz konusu yasa ve yönetmelikler:
 - a. Yetkili makamı bu yasa ve yönetmelikleri ilgili tüm kişilere duyurmakla yükümlü kılar;
 - b. Bunlara uymayı sağlamaktan sorumlu kişileri tanımlar;
 - c. Bunlara aykırı davranışlara karşı cezaları belirler;
 - d. Etkin bir icra sağlayacak yeterlikte bir teftiş sistemi kurulmasını öngörür;
 - e. Yetkili makamı, yönetmeliklerin hazırlanması hususunda armatör örgütlerinin ve/ya armatörleri ve gemi adamlarını gerçekten temsil eden tanınmış örgütlerinin görüşlerini almak ve bu yönetmeliklerin yürütümünde uygulanabilir olduğu ölçüde bu birimlerle işbirliği yapması hususunda yükümlü kılar.

BÖLÜM II

MÜRETTİBATIN BARINACAKLARI YERLERE İLİŞKİN GEREKLİLİKLER

Madde 5

- Ast personele ayrılan her kanlarının yüzölçümü;
 - a. 1000 tonilato veya daha büyük, ancak 3000 tonilatodan daha küçük gemilerde 3,75 metrekare(40,36ayakkare),
 - b. 3000 tonilato veya daha büyük, ancak 10 000 tonilatodan daha küçük gemilerde 4,25 metrekare (45,75 ayak kare),
 - c. 10 000 tonilato veya daha büyük gemilerde 4,75 metrekare (51,13 ayak kare) nin altında olmaz.

Bununla birlikte, ast personelden iki kişiye ayrılan her kamaranın yüzölçümü;

- a. 1000 tonilato veya daha büyük, ancak 3000 tonilatodan daha küçük gemilerde 2,75 metrekare (29,60 ayak kare),
- b. 3000 tonilato veya daha büyük, ancak 10 000 tonilatodan küçük gemilerde 3,25 metrekare (34,98 ayak kare);
- c. 10 000 tonilato veya daha büyük gemilerde 3,75 metrekare (40,36 ayak kare) nin altında olmaz.

Diğer yandan, yolcu gemilerinde ast personele ayrılan her kamaranın yüzölçümü:

- a. 1000 tonilato veya daha büyük, ancak 3000 tonilatodan daha küçük gemilerde 2,35 metrekare (25,30 ayak kare),
- b. 3000 tonilato veya daha büyük gemilerde;
 - i. tek kişilik kamaralar 3,75 metrekare (40,36 ayak kare);
 - ii. iki kişilik kamaralar 6 metrekare (64,58 ayak kare)
 - iii. üç kişilik kamaralar 9,00 metrekare (96,88) ayak kare), iv) dört kişilik kamaralar 12.00 metrekare (129,17 ayak kare).

En fazla dört kişinin kalmasına izin verilen yolcu gemileri hariç aynı kamarada kalacak ast personel sayısı ikiye geçemez.

Bir kamarada kalabilecek ast zabıt sayısı bir veya iki kişiyi geçemez.

Özel bir oturma odası bulunmayan zabıt kamaralarında kişi başına düşen yüzölçümü; 3000 tonilatodan küçük gemilerde 6,50 metrekare (69,96 ayak kare) den ve 3000 tonilato veya daha büyük gemilerde 7,50 metrekare (80,73 ayak kare) den az olmaz.

Yolcu gemileri dışındaki gemilerde, geminin büyüklüğünün kullanıldığı faaliyetlerin ve planın makul ve uygulanabilir kılınması durumunda her yetişkin mürettebata tek kişilik bir kamara tahsis edilir.

3000 tonilato veya daha büyük gemilerde, uygulanabilir olması durumunda, çarççıbaşı ve baş seyrüsefer zabiti kendi kamaralarına bitişik oturma odasına sahip olurlar.

Ranzaların, dolapların, konsolların ve koltukların kapladıkları alanlar yüzölçümü hesabına ilave edilirler. Dolaşmak için kullanılan alanı gerçekten arttırmayan dar veya şekilsiz alanlar ile eşya bile konulmayacak yerler hesaba ilave edilmez.

Bir ranzanın asgari iç boyutları 1,98'e 0,80 metre (6 ayak 6 inç, 2 ayak 7,50 inç) dir.

Madde 6

- Zabıt veya ast personele ait yemekhanelerin yüzölçümü kişi başına planlanan oturma yeri 1 metrekareden (10,76 ayak kare) az olmayacaktır.
- Yemekhaneler, muhtemel en fazla sayıda mürettebatın aynı anda kullanacağı sabit veya yerinden oynatılabilir masa ve onaylanmış oturma üniteleri ile donatılır.
- Mürettebatın gemide olduğu zamanlarda kullanıma hazır;
 - a. Yemekhane veya yemekhaneleri kullanacak personel sayısına yetecek kapasitede ve uygun bir şekilde koşullandırılmış bir buzdolabı;
 - b. Sıcak içecek makineleri;
 - c. Soğuk su dolapları bulundurulur.
- Yetkili makam, yolcu gemilerinde mevcut özel koşulların gereğini yerine getirmek için yemekhanelerle ilgili bu maddenin 1 ve 2'nci paragraf hükümlerinde istisnalar getirilmesine izin verebilir.

Madde 7

- Zabıt ve diğer ast mürettebat için uygun bir şekilde koşullandırılan ve ihtiyaca cevap verecek bir tarzda döşenmiş dinlenme yerleri sağlanır. Bu tür yerler yemekhanelerden ayrı olamıyorsa yemekhaneler bu amaca hizmet etmez üzere planlanır, düzenlenir ve tefriş edilir.
- Dinlenme yerleri en az bir kütüphane ile okumayı, yazmayı ve mümkünse oyun oynamayı sağlayacak imkanları bulundurulur.
- 8000 tonilato veya daha büyük gemilerde film veya TV seyredilebilen bir sigara içme salonu veya kütüphane ve boş zamanları değerlendirme ve oyun salonu bulunur; bir yüzme havuzu yapılması üzerinde durulur.
- Yetkili makam dinlenme yerlerine ilişkin planlama aşamasında bir kantin kurulması üzerinde durulur.

Madde 8

- Bu maddenin 2 ve 4'üncü paragraflarında öngörülen tesisleri olmayan her altı veya daha az kişi için her gemide, zabıt ve ast personel bakımından uygun olan bir yerde en az bir tuvalet ve bir banyo veya duş sağlanır. Gemide bayan istihdam edilmesi durumunda onlar için ayrı temizlenme yerleri sağlanır.
- 5000 tonilato veya daha büyük, ancak, 15 000 tonilatodan küçük gemilerde en az beş zabitin bireysel kamaralarının bitişğinde bir tuvalet ile banyo küveti veya duş ve kesintisiz şekilde sıcak ve soğuk su akan bir lavabo ile donatılmış ayrı bir özel banyo bulunur; lavabo kamaranın içine

yerleştirilebilir. Ayrıca, 10 000 tonilato veya daha büyük, ancak 15 000 tonilatodan daha küçük gemilerde, diğer tüm zabitlerin kamaralarında aynı tarzda donatılmış birbirleriyle bağlantılı banyoları bulunur.

- 15 000 tonilato veya daha büyük gemilerde zabitlerin bireysel kamaralarının bitişiğinde bir tuvalet ile bir banyo küveti veya duş ve kesintisiz şekilde soğuk ve sıcak su akan bir lavabo ile donatılmış özel banyo bulunur; lavabo kamaranın içine yerleştirilebilir.
- Yolcu gemileri hariç, 25 000 tonilato veya daha büyük gemilerde, her iki ast personel için iki kamarada içten bağlantılı bir bölmede veya bitişik iki kamaranın girişinin karşısında bir tuvalet ile banyo küveti veya duş ve kesintisiz soğuk ve sıcak su akan bir lavabo ile donatılan ayrı özel bir banyo bulunur.
- Yolcu gemileri hariç, 5 000 tonilato veya daha büyük gemilerde, zabıt veya ast personele tahsis edilmiş her kamarada bu maddenin 2., 3., ve 4. Paragrafları uyarınca lavabonun banyoya konulması durumu hariç kesintisiz şekilde soğuk ve sıcak su akan bir lavabo bulunur.
- Her gemide, zabıt ve ast personel için mürettebatın sayısına ve mutad yolculuk süresine uygun bir ölçekte çamaşır yıkama, kurutma ve ütüleme tesisleri bulunur. Bu tesisler mümkün olduğunca ilgililerin barınma yerlerinden kolayca ulaşabilecekleri yerlerde koşullandırılır.
- Bu tesisat;
 - a. çamaşır makineleri;
 - b. çamaşır kurutma makineleri veya uygun bir şekilde ısıtılan ve havalandırılan kurutma odaları;
 - c. ütüler ve ütü masaları veya benzerleridir.

Madde 9

- 1600 tonilato veya daha büyük gemilerde:
 - a. Kaptan köşkünden kolayca ulaşılabilen, öncelikle burada çalışanlar için, içinde bir tuvalet, kesintisiz soğuk ve sıcak suyun aktığı bir lavabo bulunan bir bölme;
 - b. Makine dairesi ana yönetim merkezinin yakınında bulunmaması durumunda; makinelerin bulunduğu alandan kolayca ulaşılabilen bir tuvalet ile kesintisiz sıcak ve soğuk suyun aktığı bir lavabo bulunur.

Makine dairesinde çalışan personelin tamamı için bireysel kamaralar ve özel banyolar veya yarı özel banyoların bulunduğu gemiler hariç 1600 tonilato veya daha büyük kapasiteli gemilerde:

- a. makine dairesinin dışında fakat buradan kolayca ulaşılabilir bir yerde,
 - b. bireysel dolaplar ile kesintisiz sıcak ve soğuk su akan banyo küveti veya duş ve lavabo ile hazırlanmış elbise değiştirme yerleri,
- bulunur.

Madde 10

Mürettebatın tam ve serbest dolaşımının gerektiği bütün mekanlarda, tepe yüksekliği 1.98 metreden (6 ayak, 6 inç) az olamaz. Bununla birlikte, yetkili makam, bunun makul ve mürettebatın rahatını bozmayacağından emin olması halinde, bu yerlerin tamamı veya bir kısmı için tepe yüksekliğinde sınırlı bir indirim yapılmasına izin verebilir.

Madde 11

- Mürettebatın barındığı yerler yeterli bir şekilde aydınlatılır.
- Yolcu gemilerinde uygulanması mümkün olabilen özel düzenlemeler saklı kalmak koşuluyla, kamaralar ve yemekhaneler doğal ışıkla tam olarak aydınlatılır ve yeterli suni aydınlatma sağlanır.
- Bütün gemilerde, mürettebatın barındıkları yerlerin elektrikle aydınlatılması sağlanır. Eğer gemide birbirinden bağımsız iki elektrik üretim kaynağı bulunmuyorsa, acil durumlar için muntazam şekilde yerleştirilmiş lamba veya aydınlatma araçları yardımıyla ek bir aydınlatma sağlanır.
- Kamaralarda her yatağın başucuna elektrikli bir okuma lambası takılır.
- Uygun doğal ve suni aydınlatma standartları yetkili makam tarafından belirlenir.

Madde 12

Personel tayinlerinde farklı dini ve sosyal uygulamaları olan mürettebatın çıkarlarının ayrımcılık yapmadan, dikkate alınmasının gerekli olduğu gemilerde yetkili makam, armatör örgütleri veya armatörler ve ilgili tanınmış gemi adamları sendikalarına danışarak, bu iki tarafın mutabakat içinde olması halinde bu değişiklikler genel olarak sağlanan imkanlar bakımından Sözleşme hükümlerinin uygulanmasıyla elde edilecekler göre daha az avantajlı bir sonuç yaratmamak koşuluyla, bu sözleşmenin 5'inci maddesinin 1'den 4'e kadar ve 7'nci paragrafları ile 8'inci maddenin 1 ve 4'üncü paragraflarındaki hükümler bakımından değişiklikler yapabilir. Bu değişikliklerin ayrıntıları ilgili üye tarafından Uluslararası Çalışma Örgütü üyelerini bilgilendirecek olan Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne bildirilir.

BÖLÜM III SÖZLEŞMENİN MEVCUT GEMİLERE UYGULANMASI

Madde 13

- Bir geminin, kayıtlı olduğu ülkede, Sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihte tamamen bitmiş ve bu Sözleşmede konulan standardın altında olması durumunda, yetkili makam, armatör örgütleri ve/veya armatörler ve yasal olarak tanınan gemi adamları örgütlerine danıştıktan sonra, gemiyi, Sözleşme hükümlerine uygun hale getirmek amacıyla, özellikle 5, 8 ve 10'uncu maddenin uygulanmasında karşılaşılan teknik, ekonomik ve diğer sorunlar göz önünde bulundurularak, makul ve uygulanabilir gördüğü değişikliklerin yapılmasını isteyebilir.

a. gemi yeniden kaydedileceği zaman;

b. gemide, kaza veya acil durumlar dolayısıyla değil de, önceden oluşturulmuş bir plan sonucu önemli yapısal değişiklikler veya büyük tamiratlar yapılacağı zaman;

Bir geminin, kayıtlı olduğu ülkede bu Sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarihte inşa ve/veya tadil halinde olması durumunda yetkili makam, armatör örgütlerine ve/veya armatörlere ve yasal olarak tanınan gemi adamları örgütlerine danıştıktan sonra, gemiyi Sözleşme hükümlerine uygun hale getirmek amacıyla, özellikle 5, 8 ve 10'uncu maddelerin uygulanmasında karşılaşılan teknik, ekonomik ve diğer sorunları göz önünde bulundurularak makul ve uygulanabilir gördüğü değişikliklerin yapılmasını isteyebilir. Bu değişiklikler, Sözleşme hükümleri ile nihai olarak uyum içinde olacaktır.

Bu maddenin 1 ve 2'nci paragraflarında sözü edilen ya da inşa edilmekteyken bu sözleşme hükümlerinin uygulanması içinde bulunan bir gemi dışında, bu sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra o ülkeye yeniden bir gemi kaydedildiğinde, yetkili makam, armatör örgütlerinin ve/veya armatörlerin ve yasal olarak tanınan gemi adamları örgütlerinin görüşünü aldıktan sonra, gemiyi Sözleşme hükümlerine uygun hale getirmek amacıyla özellikle 5, 8 ve 10'uncu maddelerin uygulanmasında karşılaşılan teknik, ekonomik ve diğer sorunları göz önünde bulundurularak makul ve uygulanabilir gördüğü değişikliklerin yapılmasını isteyebilir. Bu değişiklikler, Sözleşme hükümleri ile nihai olarak uyum içinde olacaktır.

BÖLÜM IV

NIHAİ HÜKÜMLER

Madde 14

Bu sözleşmenin kesin onama belgeleri, Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne gönderilir ve onun tarafından tescil edilir.

Madde 15

- Bu Sözleşme, sadece onay belgeleri Genel Müdür tarafından tescil edilen Uluslararası Çalışma Örgütü Üyesi ülkeler için bağlayıcıdır.
- Bu sözleşme, içlerinde her biri en az iki milyon tonilatoluk nakliye gemisi filosuna sahip 4 üye ülkenin yer alacağı, her biri bir milyon tonilatodan daha büyük gemi filosuna sahip 12 üye ülkenin onay belgelerinin tescil edildiği tarihten itibaren 12 ay sonra yürürlüğe girer.
- Bu sözleşme, daha sonra, onu onaylayan her üye için, onay belgesinin tescil edildiği tarihten altı ay sonra yürürlüğe girer.

Madde 16

- Bu Sözleşmeyi onayan her üye, onu ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıllık bir süre sonunda Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne göndereceği ve Genel Müdürlüğün tescil edeceği bir belge ile feshedebilecektir. Fesih, tescil tarihinden ancak bir yıl sonra hüküm ifade edecektir.
- Bu Sözleşmeyi onamış olup da, onu bundan önceki fıkrada sözü edilen on yıllık sürenin bitiminden itibaren bir yıl zarfında bu maddede öngörüldüğü şekilde feshetmeyen her üye, yeniden on yıllık bir müddet için bağlanmış olur ve bundan sonra bu Sözleşmeyi, her on yıllık süre bitiminde, bu maddede öngörülen şartlar içinde feshedebilir.

Madde 17

- Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Örgüt üyeleri tarafından kendisine bildirilen bütün onama ve fesihlerin kaydedildiğini Uluslararası Çalışma Örgütünün bütün üyelerine duyurur.
- Genel Müdür, kendisine gönderilen Sözleşmenin ikinci onama belgesinin kaydedildiğini örgüt üyelerine duyururken bu sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih hakkında örgüt üyelerinin dikkatini çeker.

Madde 18

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

Madde 19

Bu Sözleşmenin yürürlüğe girmesinden itibaren, her 10 yıllık devrenin sonunda, Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu, bu sözleşmenin uygulanması hakkındaki bir raporu Genel Konferansa

sunar ve konferansın gündemine sözleşmenin tamamen veya kısmen tadili konusunun konulup konulmaması hususunu inceler.

Madde 20

- Konferansın, bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen tadil eden yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde ve bu yeni Sözleşme aksini öngörmediği takdirde;
 - a. Tadil edici yeni Sözleşmenin bir üye tarafından onanması durumu, yukarıdaki 16'ncı madde dikkate alınmaksızın ve tadil edici yeni Sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartıyla, bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini gerektirir.
 - b. Tadil edici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren, bu Sözleşme üyelerin onamasına artık açık bulundurulamaz.

İş bu Sözleşme, Sözleşmeyi onaylayan fakat tadil edici sözleşmeyi onaylamayan üyeler için, mevcut şekil ve kapsamı ile yürürlükte kalacaktır.

Madde 21

Bu sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinlerinin her ikisi de eşit derecede geçerlidir.

41. İŞ KAZALARININ ÖNLENMESİNE (GEMİ ADAMLARI) İLİŞKİN SÖZLEŞME – C 134

ILO Kabul Tarihi: 14 Ekim 1970

Kanun Tarih ve Sayısı: 15.7.2003 / 4935

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 22.07.2003 / 25176

Bakanlar Kurulu Kararı Tarihi ve Sayısı: 30.10.2003 / 6375

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 12.12.2003 / 25314

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulunun daveti üzerine, 14 Ekim 1970 tarihinde Cenevre'de yaptığı elli beşinci oturumunda;

İş Teftişi (Gemi Adamları) Hakkında 1926 tarihli Tavsiye Kararı; İş Kazalarının Önlenmesi Hakkında 1929 tarihli Tavsiye Kararı; Liman İşçilerinin Kazalara Karşı Korunması (Revize) Hakkında 1932 tarihli Sözleşme; Gemi Adamlarının Tıbbi Muayenesi Hakkında 1946 tarihli Sözleşme ve Makinelere Karşı Korunma Hakkında 1963 tarihli Sözleşme ve Tavsiye Kararı hükümleri başta olmak üzere, gemide ve limanda çalışmaya uygulanan ve gemi adamlarının iş kazalarından korunması ile ilgili olan mevcut Uluslararası Çalışma Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararlarının hükümlerini kaydederek;

Gemide çalışanların güvenliğini sağlamak amacıyla gemide bir dizi güvenlik önlemlerinin alınmasını öngören, Denizde İnsan Hayatının Korunmasına İlişkin 1960 tarihli Sözleşme ve 1966 yılında revize edilmiş olan Uluslararası Su Batım Çizgisi Hakkındaki Sözleşmeye ek Tüzüklerin hükümlerini kaydederek;

Oturum gündeminin beşinci maddesinde yer alan, denizdeki ve limandaki gemilerde kazaların önlenmesine ilişkin çeşitli önerilerin kabulüne karar vererek;

Bu önerilerin bir uluslararası sözleşme şeklini alması gerektiğine hükmederek,

Gemilerde kazaların önlenmesi alanındaki faaliyetlerin başarısı için Uluslararası Çalışma Örgütü ile Hükümetler arası Deniz Taşımacılığı Danışma Örgütü arasındaki yakın işbirliğin korunmasının önemini kaydederek;

Aşağıdaki normların Hükümetler arası Deniz Taşımacılığı Danışma Örgütünün işbirliği ile hazırlandığını ve bu normların uygulanması konusunda bu Örgüt ile işbirliği yapmaya devam edilmesinin önerildiğini kaydederek,

Gemi Adamlarının Kazalardan Korunması Sözleşmesi, 1970 olarak adlandırılacak aşağıdaki Sözleşmeyi bin dokuz yüz yetmiş yılı Ekim ayının bu otuzuncu gününde kabul etmiştir.

Madde 1

- Bu Sözleşme bakımından "gemi adamı" deyiimi, savaş gemisi hariç, Sözleşmenin yürürlükte olduğu bir ülkede kayıtlı olan ve devamlı deniz taşımacılığına ayrılmış bir gemide, herhangi bir unvanla çalıştırılan herkesi kapsar.
- Bu Sözleşmenin amaçları bakımından bazı kişi gruplarının gemi adamı olarak kabul edilip edilmemeleri konusunda bir tereddüt oluşması halinde, bu sorun, her ülkede, ilgili amatör ve gemi adamları kuruluşlarıyla görüşüldükten sonra yetkili makam tarafından çözümlenir.
- Bu Sözleşme bakımından "iş kazası" deyiimi, gemi adamlarının işle ilgili olarak yada iş sırasında maruz kaldıkları kazaları kapsar.

Madde 2

- Yetkili makam her deniz ülkesinde, iş kazalarının uygun şekilde rapor edilebilmesi, araştırılabilmesi ve bu kazalar hakkında kapsamlı istatistikler tutulması ve incelenebilmesi için gerekli tedbirleri alır.
- Tüm iş kazaları bildirilir ve istatistikler ölümcül kazalar veya geminin zarar gördüğü kazalarla sınırlı kalmaz.
- İstatistikler iş kazalarının sayısını, niteliğini, nedenlerini ve sonuçlarını kapsayacak ve kazanın geminin hangi bölümünde, örneğin güverte, makine dairesi veya yemek yeme yeri- ve nerede meydana geldiğini -örneğin denizde veya limanda belirtir.
- Yetkili makam, ölümlü veya ciddi yaralanma ile sonuçlanan iş kazaları ile ulusal yasalar ve yönetmeliklerde belirtilen diğer tüm kazaların nedenleri ve koşulları hakkında araştırma yapar.

Madde 3

Denizcilikteki istihdama özgü risklerden kaynaklanan kazaların önlenmesi için sağlam bir temel oluşturmak amacıyla, bu tür kazaların genel seyri ve istatistiklerin ortaya koyduğu tehlikeler hakkında araştırmalar yapılır.

Madde 4

- İş kazalarının önlenmesine ilişkin kurallar yasalarda veya tüzüklerde, uygulama talimatlarında ya da başka uygun belgelerde konur.
- Bu hükümler, gemi adamlarının çalışmasına uygulanabilecek olan işte kazaların önlenmesi ve sağlığın korunması ile ilgili tüm genel kurallara atıfta bulunur ve denizcilik işlerine özgü kazaların önlenmesi için alınacak önlemleri belirler.
- Bu hükümler özellikle aşağıdaki konulara ilişkin olur:
 - a. Genel ve temel hükümler;
 - b. Gemilerin yapısal özellikleri;
 - c. Makineler;
 - d. Güvertede veya altında alınacak özel önlemler;
 - e. Yükleme ve boşaltma teçhizatı;
 - f. Yangınların önlenmesi ve söndürülmesi;
 - g. Çapalar, zincirler ve kablolar;
 - h. Tehlikeli yükler ve safra;
 - i. Denizcilerin şahsi koruyucu donanımı.

Madde 5

- 4.Maddede belirtilen kazaların önlenmesine ilişkin hükümler, armatörlerin, gemi adamlarının ve bu hükümlere uymak zorunda bulunan diğer ilgili kişilerin yükümlülüklerini açıkça belirler.
- Genel olarak, armatörlerin kazalardan koruyucu malzeme veya diğer önleyici donanım sağlama yükümlülükleri ile gemi adamlarının bu malzeme ve donanımları kullanma ve kendileriyle ilgili koruyucu tedbirlere uymalarını öngören hükümlerle birlikte konulur.

Madde 6

- 4. Maddede belirtilen hükümlerin, yeterli teftiş ya da yöntemlerle uygulanmasını sağlamak üzere uygun tedbirler alınır.
- 4. Maddede öngörülen hükümlere uyulmasını sağlamak üzere gerekli tedbirler alınır.
- Denetim ve uygulamalardan sorumlu makamların denizcilikle ilgili işlere ve uygulamalara aşına olmalarını sağlayacak gerekli tüm önlemler alınır.
- Uygulanmayı kolaylaştırmak amacıyla, ilgili hükümlerin metni ya da özeti, örneğin gemide belirgin bir yere asılmak suretiyle gemicilerin dikkatine sunulur.

Madde 7

Kazaların önlenmesi amacıyla, gemi mürettebatı arasından kaptan başlığında bir yada birden çok uygun kişi ya da gemi personeli ve sorumlular arasından belirlenmiş uygun bir komitenin atanması sağlanır.

Madde 8

- İş kazalarının önlenmesi programları yetkili makam tarafından, armatör ve gemi adamları örgütleriyle işbirliği halinde hazırlanır.
- Bu programların uygulanması, yetkili makamın, armatörlerin ve gemi adamlarının ya da bunların temsilcilerinin aktif olarak katılacakları şekilde organize edilir.
- Özellikle, hem armatörlerin hem de gemi adamları örgütlerinin temsil edileceği milli veya kaza önleme komiteleri veya özel çalışma grupları oluşturulur.

Madde 9

- Yetkili makam, her sınıf ve derecedeki gemi adamı için mesleki eğitim kurumlarının ders programlarına mesleki görevler, kazaların önlenmesi ve iş'te sağlığın korunmasına ilişkin önlemlerle ilgili eğitimin dahil edilmesini teşvik eder ve milli koşullar elveriyorsa sağlar.
- Ayrıca, gemi adamlarının dikkatini, örneğin uygun talimatları içeren resmi duyurularla belirli bazı tehlikelere çekmek için uygun ve uygulanabilir tüm tedbirler alınır.

Madde 10

Üyeler, uygun olması halinde diğer hükümetler arası ve uluslararası kuruluşların yardımıyla, iş kazalarının önlenmesi için tüm diğer düzenlemeleri mümkün olduğu ölçüde bir örnek hale getirmek amacıyla işbirliği yapmaya gayret sarf eder.

Madde 11

Bu Sözleşme'nin kesin onama belgeleri Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne gönderilir ve onun tarafından tescil edilir.

Madde 12

- Bu Sözleşme, sadece onay belgeleri Genel Müdür tarafından tescil edilen Uluslararası Çalışma Örgütü üyesi ülkeler için bağlayıcıdır.

- Bu sözleşme, iki üyenin onay belgesi Genel Müdür tarafından tescil edildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girer.
- Bu sözleşme, daha sonra, onu onaylayan her üye için, onay belgesinin tescil edildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girer.

Madde 13

- Bu Sözleşmeyi onayan her üye, onu ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıllık bir süre sonunda Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne göndereceği ve bu Genel Müdürün tescil edeceği bir belge ile feshedebilir. Fesih, tescil tarihinden ancak bir yıl sonra geçerli olur.
- Bu Sözleşmeyi onamış olup da, onu bundan evvelki fıkrada sözü edilen on yıllık sürenin bitiminden itibaren bir yıl zarfında bu maddede öngörüldüğü şekilde feshetmeyen her üye, yeniden on yıllık bir müddet için bağlanmış olur ve bundan sonra bu Sözleşmeyi, her on yıllık süre bitiminde, bu maddede öngörülen şartlar içinde feshedebilir.

Madde 14

- Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Örgüt üyeleri tarafından kendisine bildirilen bütün onama ve fesihlerin kaydedildiğini Uluslararası Çalışma Örgütünün bütün üyelerine duyurur.
- Genel Müdür, kendisine gönderilen Sözleşmenin ikinci onama belgesinin kaydedildiğini örgüt üyelerine duyururken bu sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih hakkında örgüt üyelerinin dikkatini çeker.

Madde 15

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

Madde 16

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

Madde 17

- Konferans, bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde ve bu yeni Sözleşme aksini öngörmediği takdirde;
 - a. Değiştirici yeni Sözleşmenin bir üye tarafından onanması durumu, yukarıdaki 13' üncü madde dikkate alınmaksızın ve değiştirici yeni Sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartıyla, bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini gerektirir.
 - b. Değiştirici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren, bu Sözleşme üyelerin onamasına artık açık bulundurulamaz.

Bu Sözleşme, onu onayıp da değiştirici Sözleşmeyi onamamış bulunan üyeler için, her halükarda şimdiki şekil ve içeriği ile geçerli olmakta devam eder.

Madde 18

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

42. İŞÇİ TEMSİLCİLERİ SÖZLEŞMESİ – C 135

ILO Kabul Tarihi: 2 Haziran 1971

Kanun Tarih ve Sayısı: 25. 11. 1992/3845

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 11. 12. 1992/21432 Mükerrer

Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı: 8. 1. 1993 / 93-3967

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 25. 2. 1993 / 21507

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı;

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu'nca 2 Haziran 1971 tarihinde Cenevre'de toplanmaya çağırılmış ve düzenlediği 56'ncı oturumunda,

İstihdam konusunda sendika özgürlüğüne zarar vermeye yönelik her türlü ayrımcılık eylemlerine karşı işçileri koruyan Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına ilişkin Sözleşme (1949) hükümlerini not ederek, işçi temsilcileri ile ilgili olarak ek hükümler kabul etmenin gerekliliğini dikkate alarak,

Oturumun gündeminde 5'inci maddeyi teşkil eden işletmelerde işçi temsilcilerinin korunması ve onlara sağlanacak kolaylıklara ilişkin çeşitli önerilerin kabulüne karar verdikten sonra,

Bu önerilerin uluslararası bir Sözleşme şeklini almasına karar vererek,

Aşağıda "İşçi Temsilcileri Hakkında Sözleşme" olarak adlandırılacak olan bu Sözleşmeyi, 1971 yılı Haziran ayının 23'üncü gününde kabul etmiştir.

Madde 1

İşletmelerdeki işçi temsilcileri, kanunlara toplu sözleşmelere veya yürürlükteki sözleşmelere dahil diğer düzenlemelere uygun hareket etmeleri koşulu ile işten çıkarma dahil kendilerine zarar verebilecek ve işçi temsilcisi sıfatını taşımalarından veya bu sıfatla faaliyetlerde bulunmalarından, sendika üyesi olmalarından veya sendika faaliyetlerine katılmalarından ileri gelecek her nevi işleme karşı etkili bir korumadan yararlanırlar.

Madde 2

- İşletmelerde işçi temsilcilerine görevlerini hızlı ve etkili biçimde yapmalarına imkan verecek uygun kolaylıklar sağlanır.
- Bu hususta ülkenin endüstriyel ilişkiler sisteminin özellikleri ile ilgili işletmenin ihtiyaçları, büyüklüğü ve olanakları göz önünde bulundurulur,
- Bu tür kolaylıkların sağlanması, ilgili işletmenin etkin faaliyetini engellemeyecektir.

Madde 3

Bu sözleşmenin uygulanmasında "işçi temsilcileri" deyimini ulusal mevzuat ve uygulama ışığında;

- a. Ya sendika temsilcileri, şöyle ki; sendikalarca veya bu tür kuruluşların üyelerince seçilen veya atanan temsilciler;
- b. Ya da seçimle gelen temsilciler, şöyle ki; ulusal mevzuat veya toplu sözleşme hükümlerine göre işletmenin işçileri tarafından serbestçe seçilen ve ilgili ülkede, sendikalara tanınan özel ayrıcalıklı faaliyetleri içermeyen görevlere sahip temsilciler, anlamına gelir.

Madde 4

Ulusal mevzuat, toplu sözleşme, hakem kararları veya mahkeme kararları, bu Sözleşmede sözü edilen kolaylıkları ve korunmaya hak kazanacak işçi temsilcileri tipini veya tiplerini belirleyebilir.

Madde 5

Aynı işletmede hem sendika temsilcilerinin ve hem de seçilmiş temsilcilerin bulunduğu hallerde, eğer gerekiyorsa, seçilmiş temsilcilerin bulunmasının ilgili sendikaların veya temsilcilerinin durumunu zayıflatacak şekilde kullanılmaması ve ilgili bütün konularda seçilmiş temsilcilerle, ilgili sendikalar ve onların temsilcileri arasında işbirliğini teşvik için önlemler alınacaktır.

Madde 6

Bu sözleşmenin uygulanması, ulusal mevzuat veya toplu sözleşmelerle veya ulusal uygulamaya uygun diğer herhangi bir yöntemle sağlanabilecektir.

Madde 7

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

Madde 8

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

Madde 9

- Bu sözleşmeyi onaylayan her üye, onu, ilk yürürlüğe girdiği tarihinden itibaren on yıllık bir süre sonunda, Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne göndereceği ve bu Müdürlük tarafından kaydedileceği bir belge ile feshedebilir. Fesih, kayıt tarihinden ancak bir yıl sonra geçerli olur.
- Bu sözleşmeyi onamış olup da onu bundan önceki fıkrada sözü edilen on yıllık sürenin bitiminden itibaren bir yıl süresince bu madde gereğince feshetmek seçeneğini kullanmayan her üye yeniden on yıllık bir süre için bağlanmış olur ve bundan sonra bu Sözleşmeyi, her on yıllık süre bitiminde, bu maddenin içerdiği koşullar içinde feshedebilir.

Madde 10

- Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğü, Örgütü üyeleri tarafından kendisine bildirilen bütün onama ve fesihlerin kaydedildiğini Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bütün üyelerine duyurur.
- Genel Müdür, kendisine gönderilen Sözleşmenin ikinci onama belgesinin kaydedildiğini örgüt üyelerine duyururken bu sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih hakkında örgütlü üyelerinin dikkatini çeker.

Madde 11

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

Madde 12

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

Madde 13

- Konferansın bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir sözleşme kabul etmesi halinde ve yeni Sözleşme aksini ön görmediği takdirde:
 - a. Değiştirici yeni Sözleşmenin bir üye tarafından onanması durumu, yukarıdaki 9'uncu madde dikkate alınmaksızın ve değiştirici yeni Sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartı ile, bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini gerektirir.
 - b. Değiştirici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren bu Sözleşme üyelerin onamasına artık açık bulundurulamaz.

Bu Sözleşme, onu onayıp ta Değiştirici Sözleşmeyi onamamış bulunan üyeler için herhalde şimdiki şekil ve içeriğiyle geçerli olmakta devam eden.

Madde 14

Bu sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı şekilde muteberdir.

43. ASGARI YAŞ SÖZLEŞMESİ – C 138

ILO Kabul Tarihi: 6 Haziran 1973

Kanun Tarih ve Sayısı: 23 Ocak 1998 / 4334

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

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

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

Uluslararası Çalışma Teşkilatı Genel Konferansı;

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

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

1919 tarihli asgari yaş (sanayi) sözleşmesi, 1920 tarihli Asgari Yaş (denizcilik) Sözleşmesi, 1921 tarihli Asgari Yaş (Tarım) Sözleşmesi, 1921 tarihli Asgari Yaş (Trimci ve Ateşçiler) Sözleşmesi, 1932 tarihli Asgari Yaş (Sanayi Dışı İşler) Sözleşmesi, 1936 tarihli Asgari Yaş (Denizcilik) Sözleşmesi (Düzeltilmiş), 1937 tarihli Asgari Yaş (Sanayi) Sözleşmesi (Düzeltilmiş), 1937 tarihli Asgari Yaş (Sanayi Dışı İşler) Sözleşmesi (Düzeltilmiş), 1959 tarihli Asgari Yaş (Balıkçılık) Sözleşmesi ve 1965 tarihli Asgari Yaş (Yeraltı Maden İşleri) Sözleşmesi hükümlerini not ederek,

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

Bu önerilerin bir uluslararası Sözleşme haline getirilmesini kararlaştırarak,

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

Madde 1

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

Madde 2

- Bu sözleşmeyi onaylayan her üye, onay belgesine ekleyeceği bir açıklamayla ile kendi ülkesinde ve kendi ülkesinde kayıtlı bulunan ulaşım araçlarında istihdama veya çalışmaya kabul için asgari yaş sınırını belirleyecektir; bu sözleşmenin 4’üncü ve 8’inci maddeleri saklı kalmak üzere, hiç bir kimse bu yaşın altında herhangi bir meslekte istihdama ve çalışmaya kabul edilmeyecektir.
- Bu sözleşmeyi onaylayan her üye, daha önce belirlemiş olduğu asgari yaştan daha yüksek bir asgari yaş belirlediğini sonradan yapacağı yeni açıklamalarla Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü’ne bildirebilir.
- Bu maddenin 1 inci fıkrasına göre belirlenen asgari yaş sınırı, zorunlu öğrenim yaşının bittiği yaşın, altında ve her halükarda 15 yaşın altında olmayacaktır.
- Ekonomisi ve eğitim olanakları yeterince gelişmemiş olan, her üye bu maddenin 3’üncü fıkrası hükümlerini dikkate almaksızın varsa ilgili işveren ve işçi örgütlerinin görüşünü aldıktan sonra, asgari yaşı başlangıçta 14 olarak belirleyebilir.

- Bir önceki fıkra gereğince asgari yaşı 14 olarak belirleyen her üye, bu sözleşmenin uygulanmasına ilişkin olarak Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası'nın 22'nci maddesine göre sunacağı raporlarda;
 - a. bu belirlemenin gerekçelerinin devam ettiğine veya
 - b. belirli bir tarihten sonra söz konusu hükümlerden yararlanma hakkından yaz geçtiğine, ilişkin bir açıklamaya yer verecektir.

Madde 3

- Doğası veya yapıldığı koşullar bakımından genç kişilerin sağlığını, güvenliğini veya ahlakını tehlikeye düşürebilecek her türlü istihdam veya çalışmaya kabul için asgari yaş 18'in altında olmayacaktır.
- Bu maddenin 1'inci fıkrasının uygulandığı istihdam veya çalışma türleri varsa işveren ve işçi örgütlerine danışıldıktan sonra ulusal mevzuat yahut makamca belirlenecektir.
- Ulusal mevzuat yahut yetkili makam bu maddenin 1. fıkrası hükümlerine bakılmaksızın, varsa işveren ve işçi örgütlerine danışarak, söz konusu genç kişilerin sağlığı, güvenliğinin ve ahlakının tam olarak güvenceye alınması ve genç kişilerin ilgili faaliyet dalında yeterli özel öğrenim veya mesleki eğitim görmeleri koşuluyla 16 yaşından itibaren istihdamlarına veya çalışmalarına izin verilebilir.

Madde 4

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

Madde 5

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

- ve gençlerin çalışmaları yada istihdamlarına ilişkin genel durumu ve sözleşme hükümlerinin uygulama alanının genişletilmesi doğrultusunda kaydedilen gelişmeleri bildirecekler
- Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne gönderecekleri resmi bir beyan ile uygulama kapsamını her zaman genişletebileceklerdir.

Madde 6

Bu sözleşme, çocuklar ve gençler tarafından genel, mesleki ve teknik eğitim için okullarda ve diğer eğitim kuruluşlarında yapılan işlere veya yetkili makamın varsa ilgili işçi ve işveren örgütlerine danışarak belirlendiği koşullara göre işyerlerinde en az 14 yaşındaki kişilerin yaptıkları ve

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

Madde 7

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

Madde 8

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

Madde 9

- Yetkili makam, bu sözleşme hükümlerinin etkin bir biçimde uygulamasını sağlamak için uygun cezai hükümleri de dahil gerekli tüm önlemleri alacaktır.

- Ulusal mevzuat veya yetkili makam, sözleşmenin uygulanmasına ilişkin hükümlere uyulmasından sorumlu kişileri tanımlayacaktır.
- Ulusal mevzuat veya yetkili makam, işverenin muhafaza edeceği ve hazır bulunduracağı kayıt defteri veya diğer belgeleri tanımlayacaktır. Bu kayıt defteri veya belgelerin işverenin istihdam ettiği ya da kendisi için çalışan ve yaşları 18'den küçük olan kişilerin adları ile, mümkün olduğu hallerde usulünce onaylanmış doğum tarihlerini veya yaşlarını içermesi gerekir.

Madde 10

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

bu Sözleşmenin 2'nci maddesi uyarınca belirlenmesi ya da üye ülkenin işbu sözleşmenin 3'üncü maddesi gereğince bu yaş sınırının yeraltı maden ocaklarında istihdama da uygulandığını belirtmesi halinde anılan sözleşme bu sözleşmenin yürürlüğe girmesiyle kendiliğinden ve derhal yürürlükten kalkar.

- Bu sözleşme yükümlülüklerinin kabulü, sözleşmenin yürürlüğe girmesi halinde ve yürürlüğe girdiği tarihte,
 - a. 12'nci Maddesi uyarınca 1919 tarihli Asgari Yaş (Sanayi) sözleşmesinin yürürlükten kalkmasını
 - b. 9'uncu maddesi uyarınca tarıma ilişkin olarak 1921 tarihli Asgari Yaş (tarım) Sözleşmesinin yürürlükten kalkmasını,
 - c. Deniz işlerinde istihdama ilişkin olarak 10'uncu maddesi uyarınca 1920 tarih Asgari Yaş (Denizcilik) sözleşmesinin ve 12'nci maddesi uyarınca 1921 tarihli asgari yaş (Trimci ve Ateşçiler) sözleşmesinin yürürlükten kalkmasını gerektirir.

Madde 11

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

Madde 12

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

Madde 13

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

Madde 14

- Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Örgüt üyeleri tarafından kendisine bildirilen, bütün onama ve fesihlerin kaydedildiğini Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bütün üyelerine duyurur.
- Genel Müdür, kendisine gönderilen sözleşmenin ikinci onama belgesinin kaydedildiğini örgüt üyelerine duyururken bu sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih hakkında örgüt üyelerinin dikkatini çeker.

Madde 15

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

Madde 16

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

Madde 17

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

Madde 18

Bu sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı derecede muteberdir.

44. İNSAN KAYNAKLARININ GELİŞTİRİLMESİ SÖZLEŞMESİ – C 142

ILO Kabul Tarihi: 4 Haziran 1975

Kanun Tarih ve Sayısı: 26.11.1992 / 3850

Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı: 12.12.1992 / 21433

Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı: 8.1.1993 / 93-3967

Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı: 25.2.1993 / 21507

Uluslararası Çalışma Bürosu tarafından Cenevre'de düzenlenen ve 4 Haziran 1975 tarihinde altmışıncı toplantısını yapan,

Toplantı gündeminin 6'ncı maddesini teşkil eden, insan kaynaklarının geliştirilmesi: mesleki rehberlik ve mesleki eğitime ilişkin bazı önerilerin kabulüne karar veren,

Bu önerilerin bir uluslararası sözleşme şeklini alacağını kararlaştıran;

Uluslararası Çalışma Teşkilatı Genel Konferansı,

Bin dokuz yüz yetmiş beş senesinin yirmi üçüncü günü İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi, 1975 adıyla anılabilecek olan aşağıdaki Sözleşmeyi kabul etmiştir.

Madde 1

- Her üye, özellikle kamu istihdam hizmetleri aracılığı ile istihdam ile yakından ilişkili olarak kapsamlı ve koordineli mesleki rehberlik ve mesleki eğitim politikası ve programları kabul edip, geliştirecektir.
- Bu politika ve programlar aşağıdaki hususları dikkate alacaktır;
 - a. Bölgesel ve ulusal düzeyde istihdam ihtiyacı, fırsatları ve sorunları,
 - b. Ekonomik sosyal ve kültürel gelişmenin safha ve düzeyi ve,
 - c. İnsan kaynaklarının geliştirilmesi ile, diğer ekonomik, sosyal ve kültürel hedefler arasındaki karşılıklı ilişkiler.

Politika ve programlar ulusal şartlara uygun metodlarla takip edilecektir.

Politika ve programlar, kişinin çalışma ortamını ve sosyal çevreyi anlama ve bunları bireysel veya toplu olarak etkileme kabiliyetini geliştirecek şekilde hazırlanacaktır.

Politika ve programlar toplumun ihtiyaçları da dikkate alınmak suretiyle kişilerin kendi çıkarlarına ve beklentilerine uygun olarak çalışma kabiliyetlerini geliştirip kullanmalarını eşitlik esasına dayalı ve herhangi bir ayırım gözetmeksizin teşvik edecek ve mümkün kılacaktır.

Madde 2

Her üye, yukarıda belirtilen hedefleri dikkate alarak, resmi eğitim sistemi içinde veya bunun dışında yer alacak şekilde, genel, teknik ve mesleki eğitime, eğitim ve mesleki rehberliğe ve mesleki eğitime ilişkin açık, esnek ve tamamlayıcı sistemleri oluşturup geliştirecektir.

Madde 3

- Her üye, tüm sakat ve özürsüzlüler için hazırlanacak özel programlar da dahil olmak üzere, tüm çocuklara, gençlere ve yetişkinlere kapsamlı enformasyon sağlamak ve mümkün olan en geniş rehberlik amacıyla, istihdama ilişkin sürekli bilgi temini dahil mesleki rehberlik sistemlerini tedricen yaygınlaştıracaktır.

- Bu bilgi ve rehberlik; meslek seçimi, mesleki eğitim ve buna ilişkin öğrenim fırsatları istihdam durumu ve istihdam beklentileri, meslekte yükselme imkanları, çalışma şartları, işte güvenlik hijyen ve ekonomik, sosyal ve kültürel faaliyetlerin çeşitli sektörlerin çalışma hayatının diğer yönlerini ve tüm sorumluluk düzeylerini kapsayacaktır.
- Bu bilgi ve rehberlik, toplu sözleşmelerin genel hususlarına ve iş Kanunu kapsamındaki herkesin hak ve sorumluluklarına ilişkin bilgilerle tamamlanacaktır; bu bilgiler, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarının fonksiyon ve görevleri dikkate alınarak, ulusal mevzuat ve uygulama uyarınca sağlanacaktır.

Madde 4

Her üye, mesleki eğitim sistemlerini, ekonominin tüm sektörlerinde ve tüm ekonomik faaliyet kollarındaki genç ve yetişkinlerin ömür boyu mesleki eğitim ihtiyaçlarını, tüm beceri ve sorumluluk düzeylerinde karşılayacak şekilde tedricen genişletecek ve gerekli uyumu ve ahengi sağlayacaktır.

Madde 5

Mesleki rehberlik ve mesleki eğitim politika ve programları, işveren ve işçi kuruluşları ve ulusal mevzuat ve uygulama ile uyumlu ve uygun olduğu takdirde ilgili diğer kuruluşlarla işbirliği içinde formüle edilip, uygulanacaktır.

Madde 6

Bu sözleşmenin onay belgeleri tescil için Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü'ne gönderilecektir.

Madde 7

- Bu Sözleşme, sadece onay belgeleri Genel müdür tarafından tescil edilmiş olan Milletlerarası Çalışma Teşkilatı üyelerini bağlayacaktır.
- Bu sözleşme iki üyenin onay belgelerinin Genel Müdür tarafından tescil edildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.
- Bundan sonra işbu Sözleşme, onaylayan her üye için, onay belgesi tescil edildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.

Madde 8

- Bu sözleşmeyi onaylamış olan bir üye, sözleşmenin ilk yürürlüğe giriş tarihinden itibaren on yıl geçtikten sonra Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne göndereceği ve onun tarafından tescil edilecek bir bildirim ile sözleşmeyi feshedebilir. Fesih, tescil tarihinin üzerinden bir yıl geçmeden muteber olamaz.
- Bu sözleşmeyi onaylamış bulunan ve önceki fıkrada belirtilen on yıllık devrenin sonundan itibaren bir yıl içinde bu madde gereğince feshetmek hakkını kullanmayan her üye yeniden on yıllık bir müddet için bağlanmış olacak ve bundan sonra bu sözleşmeyi, her on yıllık devrenin sona ermesinden sonra, bu maddede derpiş edilen hükümlere göre feshedebilecektir.

Madde 9

- Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Teşkilat üyeleri tarafından kendisine bildirilen bütün onay ve fesihlerin tescil işlemini Milletlerarası Çalışma Teşkilatının bütün üyelerine bildirecektir.
- Genel Müdür kendisine gönderilen sözleşmenin ikinci onay belgesinin tescil edildiğini Teşkilat üyelerine bildirirken, bu Sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarihe Teşkilat üyelerinin dikkatini çekecektir.

Madde 10

Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, önceki maddeler gereğince, tescil etmiş olduğu bütün onay ve fesih işlemlerine dair bilgilerin tamamını, Birleşmiş Milletler Antlaşmasınının 102'nci maddesi uyarınca tescil edilmek üzere Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine ulaştıracaktır.

Madde 11

Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu gerekli gördüğü hallerde bu Sözleşmenin, uygulanması hakkında Genel Konferansa bir rapor sunacak ve Sözleşmenin tamamen veya kısmen değiştirilmesi konusunun konferans gündemine alınıp alınmaması hususunu inceleyecektir.

Madde 12

- Genel Konferansın, bu Sözleşmenin tamamını veya bir kısmını değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde ve bu yeni sözleşmede aksine hüküm bulunmadığı takdirde;
 - a. Değişiklik getiren yeni sözleşmenin bir üye tarafından onaylanması, bu yeni sözleşmenin yürürlüğe girmiş olması kaydıyla, yukarıdaki 8 inci madde hükümleri göz önünde tutulmaksızın işbu sözleşmenin derhal feshi neticesini doğuracaktır.
 - b. Değişiklik getiren yeni Sözleşmenin yürürlüğe giriş tarihinden itibaren işbu Sözleşme üye ülkelerin onayına artık açık tutulmayacaktır.

İşbu Sözleşmeyi onaylamış bulunan ve değişiklik getiren Sözleşmeyi onaylamayacak üye ülkeler açısından bu Sözleşme aynı muhteva ve biçimde yürürlükte kalacaktır.

Madde 13

Bu sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı derecede muteberdir.

45. ÜÇLÜ DANIŞMA (ULUSLARARASI ÇALIŞMA STANDARTLARI) SÖZLEŞMESİ – C 144

ILO Kabul Tarihi: 2 Haziran 1976

Kanun Tarih ve Sayısı: 26 Kasım 1992 / 3851

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 12 Aralık 1992 / 21433

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

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

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu'nca Cenevre'de toplanan ve 2 Haziran 1976 tarihinde altmış birinci toplantısını yapan Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Genel konferansı, işveren ve işçilerin serbest ve bağımsız teşkilatlar kurma haklarını teyit eden ve ulusal düzeyde resmi makamları ile işveren ve işçi kuruluşları arasında etkili danışmanların teşviki için önlemler alınmasını öngören, özellikle Dernek Kurma Hürriyeti ve Teşkilatlanma Hakkının Korunması hakkındaki 1948 tarihli Sözleşme, Teşkilatlanma ve Toplu Pazarlık Hakkına dair 1949 tarihli Sözleşme, 1960 tarihli (Sınai ve Ulusal Düzeyde) İstişare Tavsiye Kararı olmak üzere, mevcut Uluslararası Çalışma Sözleşmeleri ve Tavsiyelerin hükümleri yanında, bunlara etkinlik kazandırmak üzere işveren ve işçi teşkilatlarının danışmalarda bulunmalarını (öngören) çok sayıda Uluslararası Çalışma Sözleşmesi ve Tavsiyelerinin hükümlerini hatırla tutarak ve

Toplantı gündeminin, "Uluslararası Çalışma Standartlarının uygulanmasını geliştirmek üzere üçlü mekanizma oluşturulması" başlığını taşıyan dördüncü maddesini göz önüne alarak ve Milletlerarası çalışma standartlarının uygulanmasını geliştirmek üzere üçlü danışmalar hakkında bazı önerilerin kabulüne karar vererek,

Bu önerilerin Milletlerarası bir sözleşme oluşturacağını kararlaştırmak,

Bin dokuz yüz yetmiş altı yılının Haziran ayının yirmi birinci günü Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi 1976 olarak adlandırılacak aşağıdaki Sözleşmeyi kabul eder.

Madde 1

Bu Sözleşmede "temsilci kuruluşlar" tabiri, teşkilatlanma özgürlüğü haklarından yararlanan en fazla temsil niteliğine haiz işçi ve işveren kuruluşlarını ifade eder.

Madde 2

- İşbu Sözleşmeyi onaylayan Uluslararası Çalışma Teşkilatının her üyesi 5'inci madde 1' inci fıkrada belirtilen Uluslararası Çalışma Teşkilatının faaliyetlerine ilişkin hükümet, işveren ve işçi temsilcileri arasında etkin danışmayı gerçekleştirmeyi sağlayacak usulleri işletmeyi taahhüt eder.
- Bu maddenin 1'inci paragrafında öngörülen usullerin şekli ve muhtevası, temsile yetkili kuruluşların mevcut olması ve bu usullerin oluşturulmamış bulunması halinde, her ülkede bu kuruluşlara danışılarak, ulusal uygulamaya uygun şekilde tespit edilir.

Madde 3

- Bu Sözleşmede getirilen usullerin amaçları açısından işçi ve işveren temsilcileri, temsile yetkili kuruluşların mevcut olmaları halinde, bunlar tarafından serbestçe seçileceklerdir.
- İşçi ve işverenler, danışmaların yapılacağı herhangi bir organda eşit sayıda temsil edileceklerdir.

Madde 4

- Yetkili makam bu Sözleşmede getirilen usullerin idari yönden desteklenmesi sorumluluğunu üstlenir.
- Yetkili makam ile, şayet mevcut ise, temsile yetkili kuruluşlar arsında, bu usuller konusunda gerekebilecek eğitimin finansmanı için düzenlemeler yapılacaktır.

Madde 5

- Bu Sözleşme'nin amacına göre üzerinde danışma yapılacak hususlar şunlardır.
 - a. Uluslararası Çalışma Konferansı gündeminde yer alan konulara ilişkin sual nanelere verilen hükümet cevapları ile Konferansta tartışılacak öneri metinleri üzerindeki hükümet görüşleri.
 - b. Uluslararası Çalışma Teşkilatı Anayasasının 19 'uncu maddesine göre Sözleşme ve Tavsiyeler sunulmasına ilişkin olarak yetkili makam veya makamlara yapılacak teklifler.
 - c. Onaylanmamış Sözleşmeler uygulanmaya geçirilmemiş tavsiyelerin, yerine göre uygulanmalarını, onaylamalarını hızlandırabilecek tedbirleri değerlendirmek üzere, uygun aralıklarla gözden geçirmeleri,
 - d. Uluslararası Çalışma Teşkilatı Anayasasının 22'nci maddesine göre Uluslararası Çalışma Bürosuna verilen raporlardan çıkan sorunlar,
 - e. Onaylanmış Sözleşmelerin feshine ilişkin öneriler.

Bu maddenin 1'inci fıkrasında atf yapılan konuların yeterli ölçüde değerlendirilebilmelerini sağlamak açısından, danışmalar, anlaşma ile tespit edilmiş uygun aralıklarla, ancak yılda bir kereden az olmamak üzere yapılacaktır.

Madde 6

Mevcut olmaları halinde, temsile yetkili kuruluşlarla istişare sonucunda uygun görüldüğü takdirde, yetkili makam, bu Sözleşme ile getiren hususların işleyişi konusunda yıllık bir rapor hazırlayacaktır.

Madde 7

Bu Sözleşme'nin kesin onay belgeleri tescil edilmek üzere Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne gönderilecektir.

Madde 8

- Bu Sözleşme, Uluslararası Çalışma Teşkilatı Üyelerinden sadece onay belgeleri Genel Müdür tarafından tescil edilmiş olanları bağlayacaktır.
- Bu Sözleşme, iki üyenin onay belgelerinin Genel Müdür tarafından tescil tarihinden on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.
- Daha sonra, işbu Sözleşme, onaylayan her üye için, onay belgelerinin tescil tarihinden on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.

Madde 9

- Bu Sözleşmeyi onaylamış olan bir üye, Sözleşme'nin ilk yürürlüğe giriş tarihinden itibaren on yıl geçtikten sonra, Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne göndereceği ve onun tarafından

tescil edilebilecek bir bildirim ile feshedilebilecektir. Fesih, tescil tarihinin üzerinden 1 yıl geçmeden muteber olmaz.

- Bu Sözleşmeyi onaylamış bulunan ve önceki fıkrada belirtilen on yıllık devrenin sonundan itibaren bir yıl içinde bu madde gereğince feshetmek hakkını kullanmamış her üye yeniden on yıllık bir müddet için bağlanmış olacak ve bundan sonra bu Sözleşmeyi her on yıllık devrenin sona ermesinden sonra bu maddede derpiş edilen hükümlere göre feshedebilecektir.

Madde 10

- Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Teşkilat üyeleri tarafından kendisine bildirilen bütün onay ve fesihlerin tescil işlerini Milletlerarası Çalışma Teşkilatı'nın bütün üyelerine bildirilecektir.
- Genel Müdür kendisine gönderilen Sözleşme'nin ikinci onama belgesinin kaydedildiğini Örgüt üyelerine duyururken bu Sözleşme'nin yürürlüğe gireceği tarih hakkında Örgüt üyelerinin dikkatini çeker.

Madde 11

Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, önceki maddeler gereğince tescil etmiş olduğu onay ve fesih işlemlerine dair bilgilerin tamamını Birleşmiş Milletler Antlaşmasınının 102'nci maddesi uyarınca tescil edilmek üzere Birleşmiş Milletler Sekreterine ulaştıracaktır.

Madde 12

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu, gerekli gördüğü hallerde, bu Sözleşmenin uygulanması hakkında Genel Konferansa bir rapor sunacak ve sözleşmenin tamamen veya kısmen değiştirilmesi konusunun Konferans gündemine alınıp alınmaması hususunu inceleyecektir.

Madde 13

- Genel Konferansın, bu Sözleşme'nin tamamını veya bir kısmını değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde ve bu yeni Sözleşmede aksine bir hüküm bulunmadığı takdirde,
 - a. Değişiklik getiren yeni Sözleşme'nin bir üye tarafından onaylanması, bu yeni Sözleşme'nin yürürlüğe girmiş olması kaydıyla yukarıdaki 9'uncu madde hükümleri göz önünde tutulmaksızın, işbu Sözleşme'nin derhal feshi neticesini doğuracaktır.
 - b. Değişiklik getiren yeni Sözleşme'nin yürürlüğe giriş tarihinden itibaren, işbu Sözleşme üye ülkelerin onayına artık açık tutulmayacaktır.

İşbu Sözleşmeyi, onaylamış bulunan ve değişiklik getiren Sözleşmeyi onaylamayacak olan üye ülkeler açısından işbu Sözleşme aynı muhteva ve biçimde yürürlükte kalacaktır.

Madde 14

Bu Sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı derecede muteberdir.

46. GEMİ ADAMLARININ YILLIK ÜCRETLİ İZİNİNE İLİŞKİN SÖZLEŞME – C 146

ILO Kabul Tarihi: 13 Ekim 1976

Kanun Tarih ve Sayısı: 15.7.2003 / 4940

Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı: 22.07.2003 / 25176

Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı: 30.10.2003 / 6396

Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı: 02.12.2003 / 25304

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulunun daveti üzerine, 13 Ekim 1976 tarihinde Cenevre'de yaptığı altmış ikinci oturumunda;

Oturum gündeminin ikinci maddesinde yer alan, 1970 tarihine ait 132 sayılı Ücretli Tatiller Sözleşmesi (revize) ışığında, fakat söz konusu sözleşmeyle sınırlı kalmadan, 91 sayılı Gemi Adamlarının Ücretli Tatilleri Sözleşmesi'nde 1949, düzeltmeler yapılmasına ilişkin öneriler benimsenerek ve bu önerilerin bir uluslararası sözleşme şeklini alması gerektiğine hükmederek,

Gemi adamlarının Yıllık Ücretli İzinlerine ilişkin Sözleşme, 1976 olarak adlandırılacak olan aşağıdaki sözleşmeyi bin dokuz yüz yetmiş altı yılı Ekim ayının işbu yirmi dokuzuncu gününde kabul etmiştir.

Madde 1

Bu sözleşme hükümleri, henüz toplu sözleşmeler, hakem kararları, mahkeme kararları, yasa gereği ücret tespiti yöntemi ya da ulusal koşullara uygun ulusal uygulamalarla tutarlı bir başka tarzda yürürlük kazanmamışsa, ulusal yasa ya da tüzükler marifetiyle yürürlüğe konur.

Madde 2

- Bu sözleşme gemi adamı olarak istihdam edilen kişilere uygulanır.
- Bu sözleşme bağlamında gemi adamı sıfatı;
 - a. savaş gemisi;
 - b. balık avcılığı işinde kullanılan ya da balık avcılığı ile doğrudan ilişkili ya da balina avcılığı ya da benzer işlerde kullanılan gemiler dışında,
 - c. bu sözleşmenin yürürlükte olduğu ülkeye kayıtlı açık deniz seferi yapan gemilerde her hangi bir sıfatla istihdam edilen kişileri ifade eder.

Hangi tip gemilerin bu sözleşmenin uygulanması amacıyla açık deniz gemisi sayılacağı, gemi sahipleri ve gemi adamlarının varsa ilgili örgütlerine danışıldıktan sonra ulusal yasa veya tüzüklerle belirlenir.

Bu sözleşmeyi onaylayan her üye, sözleşmenin uygulama alanını, sanayinin içinde bulunduğu koşulların gerektirdiği değişiklikleri, gemi sahipleri ve işçilerin varsa ilgili örgütlerine danıştıktan sonra, yapmak suretiyle, bu maddenin 2. fıkrası (b) bendinde yer alan gemi adamı tanımının dışında kalan kişileri veya bazı kategorileri de kapsayacak şekilde genişletebilir.

Bu maddenin 4'üncü paragrafına uygun olarak bu sözleşmenin uygulanmasını genişleten her üye, uygulamanın genişletildiği kategorileri ve varsa değişiklikleri onay sırasında bu onayına ekleyeceği bir bildirimde belirtecektir.

Bu sözleşmeyi onaylamış olan üye onaylama sırasında belirlenmiş kategoriler varsa ve daha sonra sözleşmenin uygulama alanını bu kategorilerin dışında kalanları da kapsayacak şekilde genişletirse bu durumu Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne bir deklarasyonla bildirir.

Zorunluluk gereği kadar olmak üzere deniz aşırı sefer yapan gemilerde istihdam edilen kişilerden sınırlı sayıda kategorilere dahil olanlar gemi sahipleri ile gemi adamlarının varsa ilgili örgütleriyle danışılarak yetkili makam tarafından ya da ülkede geçerli sistem yoluyla alınacak önlemlerle sözleşmenin uygulama kapsamının dışında tutulabilirler.

Bu sözleşmeyi onaylayan üye, sözleşmenin uygulanması hakkında Uluslararası Çalışma Örgütü anayasasının 22'nci maddesi uyarınca vereceği ilk raporunda, bu maddenin 3 ve 7'nci fıkralarına uygun olarak uygulama kapsamı dışında bıraktığı kategorileri gerekçeleri ile birlikte bir liste halinde bildirir. Takip eden raporlarında ise, uygulama kapsamı dışında bırakılan kategoriler açısından ulusal mevzuatının durumunu ve gene bu kategoriler bakımından sözleşmenin hangi ölçüde uygulanabilir olduğu veya hangi ölçüde uygulanmasını önerdiğini belirtir.

Madde 3

- Bu sözleşmenin uygulandığı her gemi adamı, asgari süre ile belirlenen yıllık ücretli izin hakkına sahiptir.
- Bu sözleşmeyi onaylayan her üye, onaya ekleyeceği bir deklarasyon ile yıllık ücretli izin süresini bildirecektir.
- İzin, her halükarda bir yıllık hizmet süresi için 30 takvim gününden az olmayacaktır.
- Bu sözleşmeyi onaylayan her üye, ILO Genel Müdürlüğüne daha sonra bildireceği bir deklarasyon ile onay sırasında bildirdiği süreden daha uzun yıllık izin süresini bildirebilir.

Madde 4

- Önceki maddede öngörülen tam izin hakkı için, herhangi bir yıldaki hizmet süresi gereken süreden daha az olan bir gemi adamı o yıl içindeki hizmet süresiyle orantılı yıllık ücretli izin hakkına sahiptir.
- Bu sözleşmedeki "yıl" deyimini bir takvim yılı veya aynı süreye denk herhangi bir süreyi ifade eder.

Madde 5

- Yıllık ücretli izne hak kazanmak için, hizmet süresinin hesaplanması yöntemi, her ülkede yetkili makam veya uygun mekanizma ile belirlenir.
- Her ülkede yetkili makam ya da uygun mekanizma yoluyla belirlenecek koşullara bağlı olarak gemideki görev yerleri dışında yapılan çalışma hizmet süresinden sayılır.
- Her ülkenin yetkili makamı ya da uygun mekanizma yoluyla belirlenecek koşullara bağlı olarak onaylı denizcilik meslek kurslarına devam edilirken veya ilgili gemi adamının isteği dışında hastalık, yaralanma, analık gibi nedenlerle işbaşında bulunulmayan süreler hizmet süresinden sayılır.

Madde 6

Aşağıdaki süreler, bu Sözleşmenin 3'üncü madde 3'üncü paragrafında belirtilen asgari yıllık ücretli izin süresinden sayılmayacaktır.

- a. Yıllık ücretli izin ile çakışsın ya da çakışmasın, bandıra ülkesinin resmi ya da geleneksel tatil günleri,

- b. Her ülkede yetkili makam ya da uygun mekanizma yoluyla belirlenecek koşullara bağlı olarak hastalık, yaralanma ya da analık nedeniyle oluşan iş göremezlik süreleri,
- c. Görev başında olduğu süre içinde geçici kıyı izinleri,
- d. Her ülkede yetkili makam ya da uygun mekanizma yoluyla belirlenecek koşullara bağlı olarak her türden telafi izinleri

Madde 7

- Bu sözleşmede geçen yıllık iznini kullanan her gemi adamı en azından her ülkede yetkili makam ya da uygun mekanizma yoluyla belirlenen yöntemle hesap edilen yıllık izin süresinin karşılığı normal ücretini (ücretin aynı olarak ödenen kısmının nakit karşılığı dahil olmak üzere) alır.
- Bu maddenin 1'inci fıkrası uyarınca tahakkuk ettirilen miktarlar, ulusal yasa ve yönetmelikler ya da gemi adamı ve işvereni bağlayıcı bir sözleşmeyle farklı bir uygulama şart koşulmamış ise izne çıkılmadan önce ödenir.
- Hak kazandığı yıllık iznini kullanmadan işinden ayrılan ya da çıkartılan gemi adamı, yıllık iznine tekabül eden bu maddenin 1'inci fıkrasında belirtilen ücreti alır.

Madde 8

- Yıllık ücretli izin parçalarına bölünmesi ya da bu iznin müteakip yılın izniyle birleştirilmesine yetkili makam ya da her ülkede uygun mekanizma yoluyla izin verilebilir.
- Bu maddenin 1'inci fıkrası saklı kalmak kaydıyla, gemi adamı ile işvereni bağlayıcı bir sözleşmede farklı bir uygulama şart koşmamışlarsa, bu sözleşmede geçen yıllık izin kesintisiz bir süreden oluşur.

Madde 9

Her ülkede, yetkili makam tarafından ya da uygun mekanizma yoluyla, İstisnai durumlarda geçerli olmak üzere, bu sözleşmeye dayanılarak verilmesi gereken yıllık iznin yerine asgari 7. Maddede şart koşulan ücrete eşit miktarda nakit ödeme yapılmasına dair hüküm getirilebilir.

Madde 10

- İzin kullanılacağı zaman; yönetmelikler, toplu sözleşme, hakem kararı veya ulusal uygulamalarla uyumlu diğer araçlarla aksi kararlaştırılmamışsa ve mümkünse ilgili gemi adamı veya temsilcisine danışılıp anlaşmaya varıldıktan sonra işveren tarafından belirlenir.
- Hiçbir gemi adamının rızası olmaksızın, hangisi evine daha yakınsa, işe alındığı veya çalıştığı yerden başka bir yerde izin kullanması istenemez, toplu sözleşme, ulusal yasa veya yönetmelik hükümleri saklıdır.
- Yıllık iznine bu maddenin 2'nci fıkrasında belirtilenden farklı bir yerden ayrılması isteniyorsa, bir gemi adamı, evine yakın olan hangisiyse istihdam edildiği ya da tayfa olarak toplandığı yere ulaşım giderlerinin karşılanması hakkına sahiptir ve izne ayrıldığı yere geri dönüşüyle doğrudan ilgili işe ve diğer masrafları işveren tarafından karşılanır. Yolda geçen süreler gemi adamının hak kazandığı yıllık izin süresinden düşülemez.

Madde 11

3'üncü Madde'nin 3'üncü fıkrasında belirtilen asgari yıllık ücretli izin hakkını kullandırmayan veya bu hakkın sözleşmenin 9'uncu maddesi uyarınca istisnai olarak getirilen koşulun dışında yazılmış olan herhangi bir akit hükümsüzdür.

Madde 12

Yıllık iznini kullanan gemi adamı, sadece olağanüstü acil durumda ve zamanında tebligat yapılmak suretiyle işe çağırılır.

Madde 13

Bu sözleşme hükümlerine etkinlik kazandıracak usullerin icabı olarak, yıllık ücretli izinle ilgili düzenleme veya yasa maddelerinin tam olarak tatbik ve icrasını sağlamak üzere, yeterli denetim ya da diğer vasıtalar yardımıyla, müessir önlemler alınacaktır.

Madde 14

Bu Sözleşme 1949 tarihli Ücretli tatiller (Gemi adamları) Sözleşmesini (Revize) tadil eder.

Madde 15

Bu Sözleşme'nin kesin onama belgeleri Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne gönderilir ve onun tarafından tescil edilir.

Madde 16

- Bu Sözleşme, sadece onay belgeleri Genel Müdür tarafından tescil edilen Uluslararası Çalışma Örgütü üyesi ülkeler için bağlayıcıdır.
- Bu sözleşme, iki üyenin onay belgesi Genel Müdür tarafından tescil edildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girer.
- Bu sözleşme, daha sonra, onu onaylayan her üye için, onay belgesinin tescil edildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girer.

Madde 17

- Bu Sözleşmeyi onayan her üye, onu ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıllık bir süre sonunda Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne göndereceği ve bu Genel Müdürlüğün tescil edeceği bir belge ile feshedebilir. Fesih, tescil tarihinden ancak bir yıl sonra geçerli olur.
- Bu Sözleşmeyi onamış olup da, onu bundan evvelki fıkrada sözü edilen on yıllık sürenin bitiminden itibaren bir yıl zarfında bu maddede öngörüldüğü şekilde feshetmeyen her üye, yeniden on yıllık bir müddet için bağlanmış olur ve bundan sonra bu Sözleşmeyi, her on yıllık süre bitiminde, bu maddede öngörülen şartlar içinde feshedebilir.

Madde 18

- Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Örgüt üyeleri tarafından kendisine bildirilen bütün onama ve fesihlerin kaydedildiğini Uluslararası Çalışma Örgütünün bütün üyelerine duyurur.
- Genel Müdür, kendisine gönderilen Sözleşmenin ikinci onama belgesinin kaydedildiğini örgüt 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 Antlaşmasınının 102'nci maddesi uyarınca kaydedilmek üzere, Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine ulaştırır.

Madde 20

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu, bu sözleşmenin uygulanması hakkındaki bir raporu Genel Konferansa sunar ve onun tamamen veya kısmen değiştirilmesi konusunun Konferans gündemine alınıp alınmaması gereği hakkında karar verir.

Madde 21

- Konferans, bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde ve bu yeni Sözleşme aksini öngörmediği takdirde;
 - a. Değiştirici yeni Sözleşmenin bir üye tarafından onanması durumu, yukarıdaki 17'inci madde dikkate alınmaksızın ve değiştirici yeni Sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartıyla, bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini gerektirir.
 - b. Değiştirici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren, bu Sözleşme üyelerin onamasına artık açık bulundurulamaz.

Bu Sözleşme, onu onayıp da değiştirici Sözleşmeyi onamamış bulunan üyeler için, her halükarda şimdiki şekil ve içeriği ile geçerli olmakta devam eder.

Madde 22

Bu sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metnlerinin her ikisi de aynı şekilde geçerlidir.

47. ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ (KAMU HİZMETİ) SÖZLEŞMESİ - C 151

ILO Kabul Tarihi: 7 Haziran 1978

Kanun Tarih ve Sayısı: 25 Kasım 1992 / 3848

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 11 Aralık 1992 / 21432-Mükerrer

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

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

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

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

1949 tarihli Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin Sözleşme’nin bazı kamu görevlisi kategorilerini kapsamadığını ve 1971 tarihli İşçi Temsilcileri Hakkında Sözleşmenin ve Tavsiye kararının işletmedeki işçi temsilcilerine uygulandığını göz önüne alarak,

Bir çok ülkede kamu hizmeti faaliyetlerinin kapsamının önemli ölçüde genişlediğini ve kamu mercileriyle kamu görevlilerinin örgütleri arasında sağlam çalışma ilişkilerinin gerekliliğini not ederek,

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

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

Oturum gündeminin 5’inci maddesini oluşturan “Kamu Hizmetinde Örgütlenme Özgürlüğüne ve Kamu Kesiminde İstihdam Koşullarını Belirleme Usulüne İlişkin “çeşitli bazı önerilerin kabulüne karar verdikten sonra,

Bu önerilerin uluslararası bir sözleşme biçimini almasına karar vererek,

1978 tarihli “ Kamu Kesiminde Çalışma ilişkileri Sözleşmesi” adını alan aşağıdaki Sözleşmeyi bugün 27 Haziran 1978 tarihinde kabul etmiştir.

BÖLÜM I UYGULAMA ALANI VE TANIMLAR

Madde 1

- Bu Sözleşme, diğer uluslararası çalışma sözleşmelerinde bu kesime uygulanabilecek daha elverişli hükümler bulunmadığı durumlarda kamu makamlarınca çalıştırılan herkese uygulanır.
- Bu Sözleşmede öngörülen güvencelerin, görevleri izlenecek politikaları belirleme ve yönetim işleri kabul edilen üst düzey görevlilere veya çok gizli nitelikte görevler ifa edenlere hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla belirlenecektir.

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

Madde 2

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

Madde 3

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

BÖLÜM II ÖRGÜTLENME HAKKININ KORUNMASI

Madde 4

- Kamu görevlileri, çalıştırılmaları konusunda sendikalaşma özgürlüğüne hanel getirecek her türlü ayrımcılığa karşı yeterli korumadan yararlanacaklardır.
- Böyle bir koruma, özellikle aşağıdaki amaçlara yönelik tasarruflara karşı uygulanacaktır:
 - a. Kamu görevlilerinin çalıştırılmalarını, bir kamu görevlileri örgütüne katılmama veya üyelikten ayrılma koşuluna bağlamak,
 - b. Bir kamu görevlisini, bir kamu görevlileri örgütüne üyeliği veya böyle bir örgütün normal faaliyetlerine katılması nedenleriyle işten çıkarmak veya ona zarar vermek.

Madde 5

- Kamu görevlileri örgütleri, kamu makamlarından tamamen bağımsız olacaklardır.
- Kamu görevlileri örgütleri kuruluş, işleyiş veya yönetimlerinde kamu makamlarının her türlü müdahalesine karşı yeterli korumadan yararlanacaklardır.
- Bir kamu makamının tahakkümü altında kamu görevlileri örgütlerinin kuruluşunu geliştirmeye veya kamu görevlileri örgütlerini bir kamu makamının kontrolü altında tutmak amacıyla mali veya diğer biçimlerde desteklemeye yönelik önlemler bu madde bakımından müdahaleci faaliyetler olarak kabul edilecektir.

BÖLÜM III KAMU GÖREVLİLERİ ÖRGÜTLERİNE SAĞLANACAK KOLAYLIKLAR

Madde 6

- Kamu görevlilerinin tanınan örgütlerinin temsilcilerine, çalışma saatleri içinde veya dışında görevlerini çabuk ve etkin bir biçimde yerine getirmelerine olanak verecek şekilde kolaylıklar sağlanacaktır.
- Bu tür kolaylıkların sağlanması idarenin veya hizmetin etkin işleyişini engellemeyecektir.

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

BÖLÜM IV ÇALIŞMA KOŞULLARININ BELİRLENMESİ YÖNTEMLERİ

Madde 7

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

BÖLÜM V UYUŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜMÜ

Madde 8

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

BÖLÜM VI KİŞİSEL VE SİYASİ HAKLAR

Madde 9

Kamu görevlileri, diğer çalışanlar gibi yalnızca görevlerinin niteliğinden ve statülerinden kaynaklanan yükümlülüklerine bağlı olarak örgütlenme özgürlüğünün normal olarak uygulanması için gerekli kişisel ve siyasi haklardan yararlanacaklardır.

BÖLÜM VII SON HÜKÜMLER

Madde 10

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

Madde 11

- Bu Sözleşme, ancak onama belgeleri Genel Müdür tarafından kaydedilmiş olan Uluslararası Çalışma Örgütü üyelerini bağlar.
- Bu Sözleşme, iki üyenin onama belgesi Genel Müdür tarafından kaydedildiği tarihten 12 ay sonra yürürlüğe girer.

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

Madde 12

- Bu Sözleşmeyi onayan her üye, onu ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıllık bir süre sonunda Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü'ne göndereceği ve Genel Müdürün kaydedeceği bir belge ile feshedebilir. Fesih, kayıt tarihinden bir yıl sonra geçerli olur.
- Bu Sözleşmeyi onamış olup da bundan önceki fıkrada sözü edilen on yıllık sürenin bitiminden itibaren bir yıl süresince ve bu madde gereğince feshetmek seçeneğini kullanmayan her üye yeniden on yıllık bir süre için bağlanmış olur ve bundan sonra bu Sözleşmeyi her on yıllık sürenin bitiminde bu maddenin içerdiği koşullarla feshedebilir.

Madde 13

- Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü örgüt üyeleri tarafından kendisine bildirilen bütün onama ve fesihlerin kaydedilmesinden Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bütün üyelerini haberdar eder.
- Genel Müdür kendisine gönderilen Sözleşme'nin ikinci onama belgesinin kaydedildiğini Örgüt üyelerine duyururken bu Sözleşme'nin yürürlüğe gireceği tarih hakkında Örgüt üyelerinin dikkatini çeker.

Madde 14

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

Madde 15

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

Madde 16

- Konferansın bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde ve yeni Sözleşme aksini öngörmediği takdirde:
 - a. Değiştirici yeni Sözleşmenin bir üye tarafından onanması durumu, yukarıdaki 12'inci madde dikkate alınmaksızın ve değiştirici yeni sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartı ile bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini gerektirir.
 - b. Değiştirici yeni sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bu Sözleşme artık üyelerin onamasına açık bulunmaz.

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

Madde 17

Bu Sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı derecede muteberdir.

48. LİMAN İŞLERİNDE SAĞLIK VE GÜVENLİĞE İLİŞKİN SÖZLEŞME – C 152

ILO Kabul Tarihi: 6 Haziran 1979

Kanun Tarih ve Sayısı: 16.7.2003 / 4946

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 22.07.2003 / 25176

Bakanlar Kurulu Kararı Tarihi ve Sayısı: 30.10.2003 / 6388

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 15.12.2003 / 25317

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu'nun daveti üzerine, 6 Haziran 1979 tarihinde Cenevre'de yaptığı altmış beşinci oturumunda;

1929 yılına ait Yüklerin İşaretlenmesi (Gemiyle Nakledilen Paketler) Sözleşmesi, 1963 yılına ait Makinaların Gözetimi Sözleşmesi ve 1977 yılına ait Çalışma Ortamı (Hava Kirliliği, Gürültü ve Titreşim) Sözleşmesi olmak üzere, çalışma hayatına ilişkin mevcut Uluslararası Sözleşme ve Tavsiye Kararlarında yer alan şartları dikkate alarak, oturum gündeminin dördüncü maddesinde yer alan, 1932 yılına ait 32 sayılı Kazaların Önlemesi (Liman işçileri) Sözleşmesi (Revize) üzerinde değişiklikler yapılmasına ilişkin bazı önerilerin kabulüne karar vererek;

Bu önerilerin bir uluslararası sözleşme şeklini alması gerektiğine hükmederek,

İş Sağlığı ve Güvenliği (Liman İşleri) Sözleşmesi, 1979 olarak adlandırılacak olan aşağıdaki sözleşmeyi bin dokuz yüz yetmiş dokuz yılı Haziran ayının yirmi beşinci gününde kabul etmiştir.

BÖLÜM I KAPSAM VE TANIMLAR

Madde 1

Bu sözleşmenin uygulanmasında "Liman İşleri" terimi, bir geminin yüklenmesi veya boşaltılması işinin tamamını veya bir kısmını ve bununla ilgili arızı herhangi bir işi kapsar; bu işlerin tanımı ulusal mevzuat veya tatbikatçı tarafından yapılacaktır. İlgili işçi ve işveren kuruluşlarına, bu tanımın yapılmasında veya tadil edilmesinde danışılacak veya buna başka bir şekilde katılacaktır.

Madde 2

- Üye Ülkeler,
 - a. Güvenli çalışma şartlarının sağlanması ve
 - b. İlgili işveren ve işçi kuruluşlarına danıştıktan sonra, yetkili makamın istisna ve muafiyet tanınmasının her durumda makul olacağına kanaat getirmesi şartıyla, trafiğin gayri muntazam olduğu ve küçük gemilere hasredildiği yerlerdeki liman işleri veya balıkçı tekneleri veya onların belli kategorileri ile ilgili liman işleri bakımından bu sözleşme hükümlerine istisna ve muafiyetler getirebilirler.

Yetkili makam ilgili işçi ve işveren kuruluşlarına danıştıktan sonra, değişikliklerin eşdeğer faydayı sağlayacağına ve temin edilen topyekun korunmanın bu sözleşme hükümlerinin tam uygulanmasından doğan korunmadan daha az olmadığına kanaat getirirse, bu Sözleşmenin III'üncü Bölümünün ayrıntılı hükümleri tadil edilebilir.

Bu maddenin 1'inci bendi uyarınca tanınan istisna ve muafiyetler ve 2'inci bendi uyarınca yapılan önemli değişiklikler bunların sebepleri ile birlikte, Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası'nın 22'inci maddesine göre verilen sözleşmenin uygulanması hakkındaki raporlarda belirtilecektir.

Madde 3

Bu sözleşmenin uygulanmasında;

- a. "işçi" terimi liman işlerinde çalışan herhangi bir kişiyi,
- b. "işinin ehli kişi" özel görev veya görevlerin ifası için gerekli bilgi ve tecrübeye sahip ve yetkili makamca muteber kabul edilen bir kişiyi,
- c. "sorumlu kişi" terimi, özel bir görev veya görevlerin ifasından sorumlu olmak üzere, duruma göre işveren gemi kaptanı veya donanımın sahibi tarafından tayin olunan ve görev veya görevlerin gereği gibi ifası için gerekli yetki ve yeterli bilgi ve tecrübeye sahip bir kimseyi,
- d. "yetkili kişi" terimi, işveren, gemi kaptanı veya sorumlu kişi tarafından özel bir işle veya işleri üstlenmek üzere yetkilendirilen ve gerekli teknik bilgi ve tecrübeye sahip bir kimseyi,
- e. "kaldırma aygıtı" terimi yükleri kaldırmak, indirmek, asılı ya da kaldırılmış haldeyken bir yerden diğerine taşımak için gemide veya kıyıda kullanılan, kıyıda elektriklerle çalışan rampalar dahil olmak üzere, sabit veya seyyar bütün yükleme-boşaltma aygıtlarını,
- f. "serbest teçhizat" terimi, yükün kaldırma aygıtına bağlanmasında kullanılan ancak, ne yük nede aygıtın tamamını veya bir parçasını teşkil etmeyen teçhizatı,
- g. "Giriş" terimi çıkışı da,
- h. "Gemi" terimi, savaş gemileri hariç olmak üzere her türlü gemi, tekne, mavnalı, layter ve ho-verkraft'ı

kapsar.

BÖLÜM II GENEL HÜKÜMLER

Madde 4

- Ulusal mevzuat,
 - a. Güvenilir ve sağlığa tehlike arz etmeyen işyeri, teçhizat ve çalışma metodlarını sağlamak ve idame ettirmek,
 - b. İşyerlerine güvenli giriş-çıkış sağlamak ve idame ettirmek,
 - c. İşçilerin, İşlerinden veya işlerin icrasından doğan kaza ve yaralanma risklerine karşı korunmasını garanti etmek için gerekli gözetim ve denetimi sağlamak,
 - d. Kaza ve yaralanma risklerine karşı korunma başka şekilde sağlanmadığından makul olarak ihtiyaç duyulan her türlü şahsi koruyucu teçhizat ve koruyucu elbise ve her türlü can kurtarma aletlerini işçilere vermek;
 - e. Uygun ve yeterli ilk yardım ve kurtarma imkanlarını sağlamak ve idame ettirmek,
 - f. Ortaya çıkabilecek herhangi bir fevkalade hal ile başa çıkmak için uygun usuller geliştirmek ve tesis etmek;amaçlarıyla, liman işleriyle ilgili olarak bu sözleşmenin III üncü bölümüne uygun önlemler alınmasını öngörecektir.

Bu sözleşmenin gereği olarak alınacak önlemler:

- a. Liman yapıları ve liman işlerinin yürütüldüğü diğer yerlerin inşaatı, donanımı ve bakımı ile ilgili genel ihtiyaçlar,
- b. Yangın ve infilakın önlenmesi ve bunlardan korunması,
- c. Gemilere, ambarlara, iskelelere, teçhizat ve kaldırma aygıtlarına emniyetli giriş-çıkış,
- d. İşçilerin nakliyesi,
- e. Ambar kapaklarının açılıp kapanması, ambar ağızlarının korunması, ambarlarda çalışma,
- f. Kaldırma ve diğer yükleme-boşaltma aygıtlarının inşa bakım ve kullanılması,
- g. İskelelerin inşası, bakım ve kullanımı,
- h. Gemi donanımının (arma) ve maçunalarının kullanımı,
- i. Kaldırma aygıtları, zincir ve halatları da dahil serbest teçhizat ile yükün kendi üzerinde bulunan izbiro (saban) ve diğer kaldırma gereçlerinin denenmesi uygun bir şekilde muayenesi, teftişi ve belgelenmesi,
- j. Farklı türden yüklerin, yükleme ve boşaltılması;
- k. Malların depolanması ve istiflenmesi,
- l. Çalışma ortamındaki tehlikeli maddeler ve diğer tehlikeler,
- m. Şahsi koruyucu teçhizat ve koruyucu elbise;
- n. Temizlik ve yıkanma yerleri ile konfor imkanları,
- o. Tıbbi gözetim ve denetim,
- p. İlk yardım ve kurtarma tesisleri;
- q. Güvenlik ve sağlık organizasyonu,
- r. İşçilerin eğitimi,
- s. Meslek hastalığı ve kazalarının bildirim ve tahkiki,

Bu maddenin 1'nci paragrafı gereği alınan önlemlerin uygulanması, yetkili makam tarafından kabul edilmiş teknik normlar veya yönetmelikler veya ulusal tatbikat ve koşullara uygun diğer müsait metotlarla sağlanacak ve desteklenecektir.

Madde 5

- Ulusal mevzuat, duruma göre işveren, sahip kaptan veya diğer kimselerden, uygun kişileri, bu sözleşmenin 4'üncü maddesinin 1'inci bendinde öngörülen önlemlere uyulmasıyla sorumlu tutacaktır.
- İki veya daha fazla sayıda işverenin aynı zamanda aynı işyerinde faaliyette buldukları hallerde söz konusu işverenler, her birinin çalıştırdığı işçilerin sağlık ve güvenliğine karşı olan sorumluluklarına hâle getirmeksizin, öngörülen önlemlere uyulması hususunda işbirliği yapma ödevini üstlenirler.

Madde 6

- 1. İşçilerin;
 - a. Kendilerinin veya diğerlerinin korunması için sağlanan güvenlik gereçleri ve aygıtlarını kötüye kullanmamalarını veya bunların işleyişine gereksiz yere müdahale etmemelerini şart koşan,
 - b. Kendi güvenlikleri veya işteki eylem ve ihmallerinden etkilenebilecek diğer kimselerin güvenlikleri için itina göstermelerini gerektiren,
 - c. Düzeltici önlemlerin alınması amacıyla tehlike arzettiğine inandıkları ve kendilerinin düzeltilmediği her türlü durumu en yakın üstlerine derhal bildirmelerini öngören, önlemler alınacaktır.

İşçiler işyerinde, çalışma metot ve teçhizatı üzerindeki kontrolleri ölçüsünde güvenli çalışmayı sağlamaya katılma ve çalışma usullerinin güvenliğe etkileri hakkında görüş bildirme hakkına sahip olacaktırlar. Bu sözleşmenin 37 nci maddesine uygun olarak sağlık ve güvenlik komitelerinin tesis edilmiş olması halinde, ulusal mevzuata uygun olduğu ölçüde bu hak, bu komiteler aracılığı ile kullanılacaktır.

Madde 7

- Bu sözleşme hükümlerini, ulusal mevzuat veya ulusal uygulama ve koşullarla çelişmeyen diğer uygun yöntemler yoluyla yürürlüğü koyarken, yetkili makam, ilgili işçi ve işveren kuruluşları ile danışma halinde hareket edecektir.
- Bu sözleşmenin 4'üncü maddesinin linci bendinde değinilen önlemlerin uygulanmasında işçi ve işverenler veya onların temsilcileri arasında yakın bir işbirliğini öngören hükümler getirilecektir.

BÖLÜM III TEKNİK TEDBİRLER

Madde 8

Bir işyerinin emniyetsiz hale gelmesi veya sağlığa tehlike arz etmesi durumlarında, işyerinin tekrar güvenli hale getirilmesine kadar işçileri korumak için (etrafı çevirme, işaretleme, gerektiğinde işin durdurulması da dahil olmak üzere diğer uygun yollar kullanılarak) etkili önlemler alınacaktır.

Madde 9

- Liman işlerinin görüldüğü her yer ve bunların giriş ve çıkışları uygun ve yeterli bir şekilde aydınlatılacaktır.
- Kaldırma aygıtları, araç ve şahısların hareketine tehlike arz etmesi muhtemel olan engeller, uygulamadaki nedenlerle kaldırılmazsa, uygun ve gözle görülebilir şekilde işaretlenecek ve gerektiğinde yeterli bir şekilde aydınlatılacaktır.

Madde 10

- Taşıt trafiği veya mal veya malzemenin yığılması için kullanılan bütün yüzeyler maksada uygun olacak ve bu durumları layıkıyla idame ettirilecektir.
- Mal ve malzemeler istiflenip yığılıyor ve bu istif ve yığınlardan tekrar aktarılıyorsa söz konusu çalışma, malların ve malzemelerin kendi nitelikleri ile ambalaj özellikleri göz önünde tutularak güvenilir ve düzenli bir şekilde yapılacaktır.

Madde 11

- Araçların ve yükleme boşaltma aygıtlarının güvenli kullanılmasına imkan verecek genişlikte giriş ve çıkış için geçitler bırakılacaktır.
- Gerekli ve mümkün olan hallerde yayaların giriş ve çıkışları için ayrı geçitler bırakılacak, bunlar yeterli genişlikte olacak ve mümkün olduğu ölçüde araçların kullandığı geçitlerden ayrı tutulacaktır.

Madde 12

Liman işlerinin görüldüğü yerlerde yangın söndürmek için uygun ve yeterli imkanlar sağlanacak ve kullanılmak üzere hazır bulundurulacaktır.

Madde 13

- Makinelerin tehlikeli parçaları, işe yarar bir şekilde mahfazalı oldukları haldeki gibi emniyetli bir durum veya yapıda değil iseler, etkin bir şekilde mahfazalı olacaktırdır.
- Acil bir durumda her türlü makinayı işleten gücün derhal kesilmesi için etkin önlemler alınacaktır.
- Makinelerde herhangi bir kimseyi tehlikeye sokacak herhangi bir tamir bakım veya temizleme işinin yapılmasının zorunlu olduğu hallerde, sorumlu bir şahsın denemek veya makine durmuş iken yapılması mümkün olmayan bir ayarlama maksadıyla makineyi çalıştırabilmesi şartıyla işin başlamasından önce makine durdurulacak ve tamir bakım işi tamamlanıncaya kadar makinelerin yeniden çalıştırılmamasını sağlayacak yeterli önlemler alınacaktır.
- Yalnızca yetkili kişilerin
 - a. Yapılmakta olan iş için gerekli olduğunda mahfazayı çıkarmasına
 - b. Bir güvenlik gerecini, temizlemek, ayarlamak veya onarmak maksadıyla çalışmaz hale getirmesine veya çıkarmasına

izin verilecektir.

Herhangi bir mahfazanın çıkarılması halinde yeterli önlemler alınacak ve mümkün olur olmaz mahfazanın yerine takılacaktır.

Herhangi bir güvenlik gereci çıkarılır veya çalışmaz hale getirilirse, gereç mümkün olur olmaz yerine konulacak veya çalışır hale getirilecek ve bu yapılmıncaya kadar da ilgili teçhizatın kullanılabilmesini veya buradan kara yoluyla nakledilmemesi garanti altına almak için önlemler alınacaktır.

Bu maddenin uygulanmasında "makine" terimi her türlü kaldırma aygıtı, mekanize ambar kapağı veya güçle çalışan teçhizatı ifade eder.

Madde 14

Bütün elektrikli teçhizat ve tesisat tehlikeyi önleyecek tarzda yapılacak, takılacak, işletilecek ve idame ettirilecek ve yetkili makam tarafından kabul edilmiş bulunan standartlara uyulacaktır.

Madde 15

Bir gemi, rıhtım veya başka bir gemiye yanaşık olarak yüklenir veya boşaltılırken, bu gemiye uygun olarak kurulmuş ve tutturulmuş giriş-çıkış imkanı sağlanacak ve her zaman kullanıma hazır bulundurulacaktır.

Madde 16

- Gemi veya başka yerlere ve buralardan işçilerin deniz yoluyla taşınması zorunlu olduğunda işçilerin güvenlik içinde binme, taşınma ve inmelerini garanti etmek için yeterli önlemler alınacaktır; kullanılan teknelerin bu maksada uymaları gereken koşullar tespit edilecektir.
- İşçilerin bir işyerine veya buradan kara yoluyla nakledilmeleri zorunlu olduğunda işveren tarafından sağlanan ulaşım vasıtaları güvenli olacaktır.

Madde 17

- Geminin ambar veya yük güvertesine giriş,
 - a. sabit merdiven, veya bu mümkün olmadığında uygun boyutlarda dayanıklı ve uygun yapıda, sabit el merdiveni basamaklı direk veya oyma basamakla
 - b. Yetkili makamın kabul ettiği diğer araçlarla olacaktır.

Mümkün olduğu ölçüde bu maddede belirtilen giriş araçları ambar açıklıklarından ayrı olacaktır.

İşçiler, bu maddede belirtilenlerden gayri, ambar ve yük güvertesine giriş araçlarını kullanılmayacaklar veya kullanmaya mecbur edilmeyeceklerdir.

Madde 18

- Kullanılacağı iş için sağlam yapıda ve yeter dayanıklılıkta ve gereği gibi bakım görmemiş hiçbir ambar kapağı ve kemere kullanılmayacaktır.
- Bir kaldırma aygıtı yardımıyla açılıp kapatılan ambar kapakları, sapan veya diğer kaldırma teçhizatınca bağlanması için kolayca ulaşılabilen ve uygun parçalarla donatılacaktır.
- Ambar kapakları ve kemereler her yere uyacak türden değil ise, ait oldukları ambar ağızları ve kemere yerlerini gösterecek şekilde belirgin bir biçimde işaretlenir.
- Yalnızca yetkili kişinin (mümkün olan hallerde gemi mürettebatından birinin) güçle çalışan ambar kapaklarını açıp kapamasına izin verilecektir; kapakların hareketinden herhangi bir kişinin yaralanması muhtemel iken ambar kapakları açılıp kapanmayacaktır.
- Bu madde hükümleri, gerekli değişiklikler yapıldıktan sonra, tekne içindeki kapılar, rampalar, geri toplanır güverteler ve benzeri teçhizat gibi geminin güçle çalışan teçhizatına uygulanacaktır.

Madde 19

- İçinde ya da üzerinde işçilerin çalıştığı güvertelerde, işçiler ve araçların düşmesi muhtemel boşluklar yeterince muhafaza altına alınacaktır.
- Yeterli yükseklik ve dayanıklılıkta mezara ile teçhiz edilmemiş ambar ağızları, işe verilen kısa fasılalar hariç kullanılmadığında kapatılacak ve korkuluğu konacaktır; ve sorumlu bir kişi bu önlemlerin yerine getirilmesini sağlamakla görevlendirilecektir.
- İşçiler, bu maddede belirtilenlerden gayri, ambar ve yük güvertesine giriş araçlarını kullanılmayacaklar veya kullanmaya icbar edilmeyeceklerdir.

Madde 20

- Ambardaki güç makineleri çalışırken veya güçle çalışan aygıtlar yardımıyla yükleme veya boşaltma faaliyetleri yürürken bu ambarda veya yük güvertesinde bulunması gereken işçilerin güvenliğini garanti etmek için bütün zaruri önlemler alınacaktır.
- Ambar ağızı altındaki ambarda çalışılmakta iken ambar kapakları ve kemereler çıkarılmayacak veya değiştirilmeyecektir. Yükleme veya boşaltma yapılmadan önce yerine sağlam olarak bağlanmamış her ambar kapağı veya kemere çıkarılacaktır.
- İçten patlamalı motorlar veya diğer kaynaklardan çıkan gazların sağlık açısından yarattığı tehlikeyi önlemek üzere ambar veya yük güvertesinde temiz hava sirkülasyonu vasıtasıyla yeterli havalandırma sağlanacaktır.
- Kuru dökme yük, herhangi bir ambar veya güverte arasında yüklemekte veya boşaltılmakta veya bir işçinin gemideki bölme veya haznede çalışması zorunlu iken güvenilir kaçış yollarında dahil olmak üzere şahısların güvenliği için yeterli düzenlemeler yapılacaktır.

Madde 21

Bütün kaldırma aygıtı, serbest teçhizatın her parçası ve yükün mütemmim cüzünü teşkil eden kaldırma tesisatı veya sapan

- a. Kullanıldığı amaç için iyi tasarlanmış ve yapılmış yeterli dayanıklılıkta iyi tamir görmüş ve bakımı yapılmış kaldırma aygıtı ise zaruri olduğu üzere doğru kurulmuş olacak
- b. Güvenli ve gerektiği gibi kullanılacak ve bilhassa işinin ehli bir kişinin denetiminde denemek maksadıyla kullanılması hariç güvenli çalışma kapasitesinin üstünde yüklenmemiş olacaktır.

Madde 22

- Bütün kaldırma aygıtları ve serbest teçhizatın her parçası ilk kullanılışından önce ve güvenliğini etkilemesi muhtemel olan herhangi bir parçasının önemli ölçüde tadil veya tamir edilmesinden sonra, işinin ehli bir kişi tarafından ulusal mevzuata uygun olarak denenecektir.
- Gemi teçhizatının bir parçasını teşkil eden kaldırma aygıtları en az beş yılda bir defa tekrar denenecektir.
- Kıyıda kurulmuş kaldırma aygıtları, yetkili makam tarafından öngörülecek zamanlarda tekrar denenecektir.
- Kaldırma aygıtı ve serbest teçhizat parçasının bu maddeye uygun olarak yapılan her türlü denemesinin tamamlanması üzerine, aygıt veya teçhizat denemeyi yapan kişi tarafından tamamıyla muayene edilecek ve belgelenecektir.

Madde 23

- 22'nci maddenin gereklerine ilaveten her türlü kaldırma aygıtı ve serbest teçhizatın her parçası işinin ehli bir kişi tarafından belli aralıklarla ve tamamen muayene edilecek ve belgelenecektir. Bu muayeneler, 12 ayda bir defa gerçekleştirilecektir.
- 222nci maddenin 4'üncü bendi ve bu maddenin 1'inci bendinin uygulanmasında "tamamen muayene" aygıtın veya serbest teçhizat parçasının güvenli oluşu hakkında sağlam bir sonuca varabilmek için işinin ehli bir kişi tarafından gerektiğinde diğer uygun yol ve yöntemlerle destekli olarak gözle teferruatlı incelenmesini ifade eder.

Madde 24

- Serbest teçhizatın her parçası kullanılmadan önce kontrol edilecektir.
- Bu maddenin birinci bendinin uygulanmasında sorumlu bir kişi tarafından gözle saptama yapmanın mümkün olabileceği ölçüde veya askının sürekli kullanılmaya müsait olup olmadığının gözle ayrıntılı olarak denetlenmesini ifade eder.

Madde 25

- Kaldırma aygıtı ve serbest teçhizat parçalarının güvenli olup olmadıkları hakkında bir bakışta bilgi veren türden geçerliliği gerektiği gibi onaylı kayıtlar duruma göre gemide veya kıyıda tutulacaktır; bu sözleşmenin 24 üncü maddesinin 1 inci bendinde değinilen kontroller için yalnızca kontrolün kusur ortaya koyması halinde kayıt tutulması şartıyla, kayıtlar emniyetli çalışma kapasitesi ve bu sözleşmenin 22, 23 ve 24' üncü maddelerinde değinilen deneme muayene ve kontrollerin tarih ve sonuçlarını belirtecektir.

- Kaldırma aygıtları ve serbest teçhizat parçalarının bir kütüğü, Uluslararası Çalışma Bürosu tarafından tavsiye olunan model dikkate alınarak yetkili makam tarafından öngörülen şekilde tutulacaktır.
- Kütük; kaldırma aygıtları ve serbest teçhizat parçalarının, duruma göre, denenmesi, tamamıyla muayenesi ve kontrolü ile ilgili olarak Uluslararası Çalışma Bürosu tarafından önerilen modelleri göz önünde tutarak yetkili makam tarafından öngörülen bir formda, yetkili makam tarafından verilen ve geçerli olarak kabul edilen belgeleri veya bu belgelerin doğruluğu tasdikli örneklerini ihtiva edecektir.

Madde 26

- 1. Bu Sözleşmeyi onaylamış olan üyelerin, gemi teçhizatının parçasını teşkil eden kaldırma aygıtları ve serbest teçhizat parçalarının denenmesi, tamamıyla muayenesi, kontrolü ve belgelenmesi için yapılan düzenlemelerin ve bunlarla ilgili kayıtların karşılıklı olarak tanınmasını garanti altına almak amacıyla;
 - a. bu Sözleşmeyi onaylamış bulunan her bir üye ülkedeki yetkili makam, görevlendirme ya da tanınmanın devam etmesinin tatminkar icraata bağlı olmasını sağlayacak şartlar altında, deneme ve/veya tam muayene ve bunlarla alakalı işlerin yürütülmesi için işinin ehli kim-seleri ya da ulusal ya da uluslararası kuruluşları görevlendirecek, görevlendirmedeği takdirde bu işleri üstlenmiş olmalarını tanyacaktır.
 - b. Bu Sözleşmeyi onaylamış bulunan her üye; bu fıkranın (a) bendi uyarınca görevlendirilmiş, görevlendirme yoksa tanınmış olan kişi veya kurumları kabul edecek veya tanyacak veya bu türden bir kabul etme ya da tanıma prosedürü için karşılıklı anlaşma yoluna gidecektir. Her iki durumda da, kabul veya tanınmanın devam edip etmemesi, üstlenilen işle-rin tatminkâr bir şekilde ifa edilmesine bağlı olacaktır.

Eğer;

- o yetkili makam; gerekli deneme, muayene ve kontrolün bu Sözleşme hükümlerine uygun olarak yapılmadığına deneme veya muayene belgesi veya duruma göre tasdikli kayda baktığında kanaat getirmezse veya
- o yetkili makamın nazarında, aygıt veya teçhizatın kullanımı yeterince güvenli değilse kaldırma aygıtı, serbest teçhizat diğer yükleme-boşaltma aygıtları kullanılmayacaktır.

Yetkili makamın yeterli bulduğu bir teçhizat kullanıldığında, bu maddenin 2.fıkrası, geminin yükleme ve boşaltma işinde gecikmeye yol açacak şekilde işletilmeyecektir.

Madde 27

- Sadece bir tek emniyetli yük haddine sahip her kaldırma aygıtı (geminin dikme vinci hariç) ile serbest teçhizatın her parçası üzerine emniyetli yük haddi açık bir şekilde damgalanacak bu uygulanabilir değilse başka yollar kullanılarak işaretlenecektir.
- Değişken emniyetli yük hadlerine sahip her kaldırma aygıtı (geminin dikme vinci hariç) aygıt operatörünün her kullanım modunda aygıtın emniyetli yük haddini belirleyebileceği uygun araçlarla donatılmış olacaktır.
- Geminin her dikme vinci (döner vinç hariç);
 - a. basit palanga ile,
 - b. alt yük makarası ile,
 - c. muhtemel bütün makara konumlarında bileşik palanga ile,

kullanıldığında geçerli olan emniyetli yük haddi ile işaretlenecektir.

Madde 28

Her gemi dikmelerinin ve yardımcı teçhizatın güvenli çarpmık ve halat donanımına imkan vermek için gereken arma tarz ve üslubuyla birlikte ilgili diğer bilgiyi hazır bulunduracaktır.

Madde 29

Yükü doldurma ve payanda lamada kullanılan palet ve benzeri aygıtlar sağlam yapı ve yeterince dayanıklı olacak, güvenli kullanımlarını etkileyecek gözle görülrür bir kusurları olmayacaktır

Madde 30

Yükler saplanmadıkça veya kaldırma aygıtına başka bir şekilde güvenli olarak bağlanmadıkça indirilip kaldırılmayacaktır.

Madde 31

- Her konteyner terminali; işçilerin güvenliği uygulanabilir makuliyette sağlanmak üzere düzenlenip işletilecektir.
- Konteyner gemilerinde; konteynerleri yerlerine rapteden ve çözen gemi adamlarının güvenliği sağlanacaktır.

Madde 32

- Her türlü tehlikeli yük; tehlikeli maddelerin deniz yoluyla taşınmasına uygulanan ve özel olarak tehlikeli maddelerin limanlarda yüklenip boşaltılması hususuyla ilgili uluslararası kuralların gereklerine uygun olarak paketlenecek, işaretlenecek, yüklenip boşaltılacak, yığılacak ve istif edilecektir.
- Tehlikeli maddeler; bu türden maddelerin taşınmasına dair uluslararası kurallara uygun olarak paketlenmiş, işaretlenmiş ve etiketlenmiş değilse yüklenip boşaltılmayacaktır.
- Tehlikeli maddelerin kap ve konteynerleri kırılmış veya tehlike arz edecek şekilde hasar görmüş ise söz konusu bölgedeki tehlikeyi ortadan kaldırmak için gerekli olanların dışındaki liman işleri durdurulacak, işçiler tehlike ortadan kaldırılıncaya kadar güvenli bir yere sevk edilecektir.
- İşçilerin zehirli ve zararlı madde ve ajanlara maruz kalmalarını veya oksijensiz ya da parlayıcı hacimlerde bulunmalarını önleyecek yeterli önlemler alınacaktır.
- İşçilerin; zehirli veya zararlı madde bulunması beklenen ya da oksijen yetersizliği olması mümkün kapalı mekanlara girmeleri gerektiğinde, kazaların önlenmesi için veya sağlığa zararlı bir durum ortaya çıkmasını engellemek üzere yeterli tedbir alınacaktır.

Madde 33

İşçileri işyerindeki aşırı gürültünün zararlı etkilerinden korumak için gerekli önlemler alınacaktır.

Madde 34

- Kaza riski veya sağlığa zararlı durumlara karşı yeterli korunmanın diğer imkanlarla sağlanamıyor olması halinde işçilere, işlerini icra ederken, makul ölçüler içinde, gerekli kişisel koruyucu teçhizat ve elbise verilecek ve işçilerin bunları kullanmaları zorunlu tutulacaktır.

- işçiler, kişisel koruyucu teçhizat ve elbiseleri koruyup, saklamaktan sorumlu tutulacaktır.
- Kişisel koruyucu teçhizat ve elbisenin gereği gibi bakımı işveren tarafından yapılacaktır.

Madde 35

Kaza vukuunda, tehlikeyi artırmaksızın mümkün olan ölçüde, tehlike altındaki işçilerin kurtarılması, ilk yardımın yapılması ve yaralıların nakli için eğitilmiş personel de dahil olmak üzere yeterli imkanlar hazır bulundurulacaktır,

Madde 36

- Her üye, ulusal mevzuat veya ulusal uygulamayı ve koşullarla tutarlı diğer uygun metodlar kullanarak ve işçi ve işverenlerin ilgili örgütlerine danıştıktan sonra;
 - a. işte mevcut risklerden hangileri için başlangıçta veya periyodik sağlık muayenesi ya da her ikisinin de gerekli olacağını,
 - b. risklerin nitelik ve derecesini ve özel koşulları göz önünde bulundurarak periyodik muayeneler arasındaki süreyi,
 - c. meslekle ilgili özel tehlikelere maruz kalmış işçiler için gerek görülen özel soruşturmaların kapsamını,
 - d. işçilere verilecek mesleki sağlık hizmeti için alınması gereken uygun önlemleri tayin edecektir.

Bu maddenin 1'inci fıkrası gereği olarak yapılan bütün sağlık muayenesi ve tetkikler işçiler için ücretsiz olacaktır.

Sağlık muayenesi ve tetkikine ait kayıtlar gizli tutulacaktır.

Madde 37

- Önemli sayıda işçi bulunan her limanda işçi ve işveren temsilcilerini de içine alan Güvenlik ve Sağlık Komiteleri kurulacaktır. Bu komiteler gerektiğinde diğer limanlarda da kurulacaktır.
- Bu komitelerin oluşturulması, terkihi ve görevleri yerel koşulların gerektirdikleri dikkate alınarak, işçi ve işverenlerin ilgili örgütlerine danışıldıktan sonra ulusal mevzuat ya da ulusal uygulamayı ve şartlarla tutarlılık içinde diğer vasıtalarla tespit edilecektir.

Madde 38

- Çalıştığı işle ilgili olası tehlikeler ve alınacak başlıca önlemler hakkında yeterli eğitim veya ders verilmeyen hiçbir işçi liman işlerinde çalıştırılmayacaktır.
- Bir kaldırma aygıtı ya da yükleme-boşaltma aygıtı yalnızca en az 18 yaşında olan, yeterli kabiliyet ve beceriye sahip bir kimse ya da layıkıyla denetim ve gözetim altında eğitimden geçmekte olan bir kimse tarafından kullanılacaktır.

Madde 39

İş kazaları ve hastalıklarının önlenmesi çalışmalarına yardımcı olmak üzere bunların yetkili makamlara bildirilmesi ve gerekiyorsa soruşturulmasını sağlamak için gerekli önlemler alınacaktır.

Madde 40

Limanlarda çalışılan mekanlara makul mesafede, layıkıyla idame ettirilen, ulusal mevzuat ve uygulamaya uygun olarak kafi miktarda, yeterli düzeyde ve elverişli yıkanma ve temizlik tesisleri sağlanacaktır.

BÖLÜM IV UYGULAMA

Madde 41

Bu Sözleşmeyi onaylamış olan her üye

- Liman işi ile ilgili şahıs ve kuruluşların iş güvenliği ve sağlığı bakımından görevlerini belirleyecek.
- Bu sözleşme hükümlerinin uygulanması için, uygun cezaların öngörülmesi dahil olmak üzere, gerekli önlemleri alacaktır.
- Bu sözleşme gereği olarak alınacak önlemlerin uygulanmasını gözetmek için uygun teftiş hizmetlerini sağlayacak veya uygun teftişin yerine getirildiğine kanaat getirecektir.

Madde 42

- Ulusal mevzuat
 - bir geminin inşa ve donatımı;
 - kıyıda kurulmuş kaldırma aygıtı veya diğer yükleme-boşaltma aygıtının yapım ve donatımı;
 - Herhangi bir serbest teçhizat parçasının yapımı bakımından bu sözleşme hükümlerinin uygulanmasında geçerli olacak zaman sürelerini tayin edecektir.

Bu maddenin 1'inci bendine göre tayin olunacak zaman süreleri, sözleşmenin onaylanmasından itibaren dört yılı aşmayacaktır.

Madde 43

Bu sözleşme, 1932 tarihli Kazalara Karşı Korunma (Liman İşçileri) sözleşmesi (Revize) ve 1929 tarihli Kazalara Karşı Korunma (Liman İşçileri) Sözleşmesi'nin tekrar gözden geçirilmesidir.

Madde 44

Bu Sözleşme'nin kesin onama belgeleri Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderilir ve onun tarafından tescil edilir.

Madde 45

- Bu Sözleşme, sadece onama belgeleri Genel Müdür tarafından tescil edilen Uluslararası Çalışma Örgütü üyesi ülkeler için bağlayıcıdır.
- Bu sözleşme, iki üyenin onay belgesi Genel Müdür tarafından tescil edildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girer.
- Bu sözleşme, daha sonra, onu onaylayan her üye için, onay belgesinin tescil edildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girer.

Madde 46

- Bu Sözleşmeyi onayan her üye, onu ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıllık bir süre sonunda Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne göndereceği ve Genel müdürün tescil edeceği bir belge ile feshedebilir. Fesih, tescil tarihinden ancak bir yıl sonra geçerli olur.
- Bu Sözleşmeyi onamış olup da, onu bundan önceki fıkrada sözü edilen on yıllık sürenin bitiminden itibaren bir yıl zarfında bu maddede öngörüldüğü şekilde feshetmeyen her üye, yeniden on yıllık bir müddet için bağlanmış olur ve bundan sonra bu Sözleşmeyi, her on yıllık süre bitiminde, bu maddede öngörülen şartlar içinde feshedebilir.

Madde 47

- Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Örgüt üyeleri tarafından kendisine bildirilen bütün onama ve fesihlerin kaydedildiğini Uluslararası Çalışma Örgütünün bütün üyelerine duyurur.
- Genel Müdür, kendisine gönderilen Sözleşmenin ikinci onama belgesinin kaydedildiğini örgüt üyelerine duyururken bu sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih hakkında örgüt üyelerinin dikkatini çeker.

Madde 48

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

Madde 49

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

Madde 50

- Konferans, bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde ve bu yeni Sözleşme aksini öngörmediği takdirde;
 - a. Değiştirici yeni Sözleşmenin bir üye tarafından onanması durumu, yukarıdaki 46' nci madde dikkate alınmaksızın ve değiştirici yeni Sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartıyla, bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini gerektirir.
 - b. Değiştirici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren, bu Sözleşme üyelerin onamasına artık açık bulundurulamaz.

Bu Sözleşme, onu onayıp da değiştirici Sözleşmeyi onamamış bulunan üyeler için, her halükarda simdiki şekil ve içeriği ile geçerli olmakta devam eder.

Madde 51

Bu sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metnininin her ikisi de aynı şekilde geçerlidir.

49. KARAYOLLARI TAŞIMACILIĞINDA ÇALIŞMA SAATLERİ VE DİNLENME SÜRELERİNE İLİŞKİN SÖZLEŞME – C 153

ILO Kabul Tarihi: 6 Haziran 1979

Kanun Tarih ve Sayısı: 15.7.2003 / 4933

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 22.07.2003 / 25176

Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı: 06.10.2003 / 6250

Resmi Gazete Yayımlı Tarih ve Sayısı: 02.11.2003 / 25277

Uluslararası Çalışma Örgütü Yönetim Kurulu tarafından Cenevre’de toplantıya çağrılan ve 6 Haziran 1979 tarihinde toplanan Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı altmış beşinci oturumunda,

Oturum gündeminin beşinci maddesini oluşturan, karayolu taşımacılığında çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin çeşitli önerilerin kabulüne karar verdikten sonra,

Bu önerilerin uluslararası bir Sözleşme biçimini almasına karar vererek,

Çalışma ve Dinlenme Süreleri (Karayolu Taşımacılığı) Sözleşmesi, 1979 olarak adlandırılacak olan aşağıdaki Sözleşmeyi bin dokuz yüz yetmiş dokuz yılının Haziran ayının bu yirmi yedinci gününde kabul etmiştir:

Madde 1

- Bu Sözleşme, üçüncü taraflar için taşımacılık yapan işletmelerin veya kendi adına yük veya yolcu taşıma işleri yapan işletmelerin, ulusal ya da uluslararası karayolu ile yük veya yolcu taşıma işlerinde profesyonel olarak kullanılan motorlu araçlarında ücretli olarak çalışan sürücülere uygulanır.
- Bu Sözleşme aksine bir hüküm içermiyor ise, karayolu taşımacılığını meslek edinmiş motorlu araç sahiplerine ve sürücü olarak çalıştıkları zamanlarda onların ücretsiz çalışan aile bireylerine uygulanır.

Madde 2

- Her ülkenin yetkili makam ya da kuruluşu, aşağıdaki işleri yapan araçlarda çalışan sürücülere bu Sözleşme hükümlerinin veya bazı hükümlerinin kapsamı dışında tutabilir:
 - a. yerel koşullar ve özel teknik çalışma koşulları nedeniyle kent taşımacılığı veya kent taşımacılığının bazı biçimleri,
 - b. traktörler veya yerel tarım ve ormancılık faaliyetlerine tahsis edilen diğer araçlar tarafından yapıldığı sürece ve münhasıran bu işletmelerin işleri için kullanılmak kaydıyla, tarım veya ormancılık işletmelerinin taşıma işleri,
 - c. hasta ve yaralı taşıma, kurtarma ve tahliye amaçlı taşıma ve itfaiye hizmetlerinin ulaşımı,
 - d. polis hizmetleri ve ulusal savunma amaçlı taşıma ve üçüncü taraflar için taşımacılık yapan işletmelerle rekabete girmemek koşuluyla, diğer temel kamu hizmetlerini yerine getirmek amacıyla yapılan taşıma,
 - e. taksi ile yapılan taşıma, veya
 - f. kullanılan araç türü, araçların yolcu veya yük taşıma kapasitesi, sınırlı güzergahları veya izin verilen azami hız nedeniyle çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin özel düzenleme yapılmasını gerektirmediği öngörülen taşıma işleri.

Her ülkenin yetkili makam ya da kuruluşu, bu maddenin 1. paragrafı gereğince, bu Sözleşme hükümlerinin veya bu hükümlerin bazılarının uygulanma kapsamı dışında bırakılan sürücülerin çalışma sürelerine ilişkin uygun standartlar belirler.

Madde 3

Bu Sözleşme hükümlerinin kapsadığı herhangi bir konuda karar alınmadan önce, her ülkenin yetkili makam ya da kuruluşu tarafından temsil yetkisine sahip ilgili işçi ve işveren kuruluşları ile danışmalarda bulunacaktır.

Madde 4

- Bu Sözleşmenin uygulanması bakımından “çalışma süreleri” deyimini ücretle çalışan sürücülerin
 - a. aracın çalışır durumda olduğu sürede araç kullanarak ve diğer işler yaparak, ve
 - b. araçla, yolcuları veya yüküyle ilgili yardımcı işler yaparak geçirdikleri süre anlamına gelir.

Sürücülerin araçta veya işyerinde hazır durumda bekleyip iş yapmaksızın geçen ve fakat diledikleri gibi kullanma serbestliğine sahip olmadıkları süreler, her ülkenin yetkili makam ya da kuruluşları tarafından, toplu sözleşmeler veya ulusal teamüle uygun diğer yollarla belirlenen ölçüde, çalışma süreleri olarak kabul edilebilir.

Madde 5

- Hiçbir sürücünün mola vermeksizin ve devamlı olarak dört saatten fazla araç kullanmasına izin verilmez.
- Her ülkenin yetkili makam ya da kuruluşu, özel ulusal koşulları dikkate alarak, bu maddenin 1’inci paragrafında sözü geçen süreyi bir saatten fazla olmamak üzere artırabilir.
- Bu maddede sözü geçen molanın uzunluğu ve uygun olduğu takdirde, bu molanın ne şekilde bölünebileceği her ülkenin yetkili makam ya da kuruluşu tarafından belirlenir.
- Her ülkenin yetkili makam ya da kuruluşu, tarifede öngörülen durmalar veya işin niteliği gereği aralıklarla yapıyor olması nedeniyle yeterli molaya sahip sürücüler için bu madde hükümlerinin uygulanamayacağı durumları belirler.

Madde 6

- Fazla mesai dahil, azami toplam araç kullanma süresi günde dokuz, haftada 48 saati aşamaz.
- Bu maddenin 1’inci paragrafında sözü geçen toplam araç kullanma süreleri her ülkenin yetkili makam ya da kuruluşu tarafından, birkaç günün veya haftanın bir ortalaması olarak hesaplanabilir.
- Bu maddenin 1’inci paragrafında sözü geçen toplam araç kullanma süreleri, taşıma işinin çok güç koşullar altında yapıldığı durumda azaltılır. Her ülkenin yetkili makam ya da kuruluşu bu işleri tanımlar ve ilgili sürücülere uygulanacak toplam araç kullanma sürelerini belirler.

Madde 7

- Ücretle çalışan her sürücü, bu Sözleşmenin 4’üncü maddesinin 1’inci paragrafında tanımlandığı biçimde beş saatlik sürekli çalışmadan sonra bir molaya hak kazanır.

- Bu maddenin 1'inci paragrafında sözü geçen molanın uzunluğu ve uygun olduğu takdirde, bu molanın ne şekilde bölünebileceği her ülkenin yetkili makam ya da kuruluşu tarafından belirlenir.

Madde 8

- Sürücülerin günlük dinlenme süresi, işgününün başlamasından itibaren 24 saatlik bir süre içinde aralıksız asgari on saattir.
- Günlük dinlenme süresi, hiçbir şekilde sekiz saatten az olmamak ve bir haftada iki defadan fazla sekiz saate indirilmemek kaydıyla her ülkenin yetkili makam ya da kuruluşu tarafından belirlenecek sürelerin ortalaması olarak hesaplanabilir.
- Her ülkenin yetkili makam ya da kuruluşu, bu maddenin asgari sürelerle ilişkin 1 ve 2'nci paragraf hükümlerine uyulması koşuluyla, yapılan işin yolcu veya yük taşıma işi olmasına ve dinlenme süresinin evde veya başka bir yerde kullanılmasına göre farklı uzunlukta günlük dinlenme süreleri belirleyebilir.
- Her ülkenin yetkili makam ya da kuruluşu, iki sürücüsü olan araçlar ile bir feribot veya trenden yararlanan araçlar söz konusu olduğunda, günlük dinlenme sürelerinin uzunluğuna ve bu dinlenme sürelerinin kullanılmasında usulüne ilişkin olarak, bu maddenin 1 ve 2'nci paragraf hükümlerine istisnalar getirebilir.
- Aracın ve yükünün güvenliğini sağlayacak gerekli önlemleri almış ise, günlük dinlenme süresini kullanmakta olan sürücüdün aracın içinde veya yakınında kalması istenemez.

Madde 9

- Her ülkenin yetkili makam ya da kuruluşu, işin hayati kısmının yürütülmesi için gerekli oranda olmak kaydıyla
 - a. kaza, bozulma, önceden tahmin edilemeyen gecikme, hizmetin durması veya trafik akışının kesintiye uğraması durumlarında,
 - b. mücbir sebep bulunduğu, ve
 - c. kamu yararına olan hizmetlerin görülmesini sağlamak için acil ve istisnai bir zorunluluk olması durumunda,
bu Sözleşmenin 5, 6, 7 ve 8'inci maddelerinde öngörülen günlük dinlenme sürelerinde azaltma yapmaya, araç kullanma ve devamlı çalışma sürelerini uzatmaya geçici istisnalar olarak izin verebilir.

Karayolu taşımacılığının tabii olduğu ulusal ve yerel koşullar bu Sözleşmenin, 5, 6, 7 ve 8'inci maddelerinin tam olarak uygulanmasına imkân vermediği durumlarda, her ülkenin yetkili makam ya da kuruluşu, bu maddelerde öngörülen dinlenme sürelerinde azaltma yapmaya, araç kullanma ve devamlı çalışma sürelerini uzatmaya ve bu Sözleşmenin 1'inci maddesinin 2'nci paragrafı kapsamına giren sürücülere 5, 6 veya 8'inci maddelerin uygulanmasına ilişkin olarak istisnalara izin verebilir. Bu durumda ilgili üye ülke, onay belgesine ekleyeceği bir bildirimle, bu ulusal veya yerel koşulları bu paragraf gereğince izin verdiği uzatma, azaltma veya istisnalarla birlikte tarif eder. Bu durumdaki herhangi bir üye ülke, Uluslararası Çalışma Örgütü Ana sözleşmesinin 22'nci maddesi gereğince göndereceği raporlarda, bu Sözleşmenin 5, 6, 7 ve 8'inci maddelerinin daha dar veya geniş kapsamlı uygulanmasına yönelik olarak kaydedilen gelişmeleri belirtir ve müteakip bir bildirimle bu bildirimini iptal edebilir.

Madde 10

- Her ülkenin yetkili makam ya da kuruluşu,
 - a. bireysel kontrol belgesi düzenler ve bu belgenin verilmesine ilişkin koşulları, içeriğini ve sürücüler tarafından tutulması usulünü belirtir, ve

- b. bu Sözleşmenin 9'uncu maddesi 1'inci paragrafı uyarınca çalışılan sürenin ve bu süreyi gerektiren koşulların bildirim usulünü belirler.

Her işveren,

- . her ülkenin yetkili makam ya da kuruluşunca kabul edilen şekle uygun olarak, istihdam ettiği her sürütücünün çalışma ve dinlenme sürelerini gösteren bir kayıt tutar, ve
- a. her ülkenin yetkili makam ya da kuruluşunca belirlenen usule göre, bu kaydı denetim makamlarının incelemesine sunar.

Bu maddenin 1 ve 2'nci paragraflarında söz konusu geleneksel denetim yolları, şayet bazı ulaştırma biçimleri açısından gereklilik arz ediyor ise, her ülkenin yetkili makam ya da kuruluşunca belirlenen kurallara uygun olarak takograf gibi modern yöntemlerle mümkün olduğunca desteklenir veya ikame edilir.

Madde 11

Her ülkenin yetkili makam ya da kuruluşu

- a. işletmelerde ve karayollarında gerçekleştirilecek yeterli bir teftiş sistemi sağlar ve
- b. bu Sözleşme hükümlerinin ihlaline karşı uygun cezalar öngörür.

Madde 12

Toplu sözleşme veya hakem kararları ya da ulusal teamüle uygun başka usul ile yürürlüğe konulduğu durumlar hariç, bu Sözleşme hükümlerine yasa veya diğer mevzuat düzenlemeleriyle işlerlik kazandırılır.

Madde 13

Bu Sözleşme 1939 tarihli Çalışma ve Dinlenme Süreleri (Karayolu Taşımacılığı) Sözleşmesini revize eder.

Madde 14

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

Madde 15

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

Madde 16

- Bu Sözleşmeyi onaylayan her üye, onu, ilk yürürlüğe girdiği tarihinden itibaren on yıllık bir süre sonunda, Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Müdürlüğüne göndereceği ve Genel Müdürlüğün kaydedeceği bir belge ile feshedebilir. Fesih, kayıt tarihinden ancak bir yıl sonra geçerli olur.

- Bu Sözleşmeyi onamış olup da onu bundan önceki fıkrada sözü edilen on yıllık sürenin bitiminden itibaren bir yıl süresince bu madde gereğince feshetmek seçeneğini kullanmayan her üye yeniden on yıllık, bir süre için bağlanmış olur ve bundan sora bu Sözleşmeyi, her on yıllık süre bitiminde, bu maddenin içerdiği koşullar içinde feshedebilir.

Madde 17

- Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Müdürü, Örgüt üyeleri tarafından kendisine bildirilen bütün onama ve feshlerin kaydedildiğini Uluslararası Çalışma Örgütünün bütün üyelerine duyurur.
- Genel Müdür, kendisine gönderilen Sözleşmenin ikinci onama belgesinin kaydedildiğini Örgüt üyelerine duyururken bu Sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih hakkında örgüt üyelerinin dikkatini çeker.

Madde 18

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

Madde 19

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

Madde 20

- Konferansın bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde ve yeni Sözleşme aksini öngörmediği takdirde:
 - a. değiştirici yeni Sözleşmenin bir üye tarafından onanması durumu, yukarıdaki 9' uncu madde dikkate alınmaksızın ve değiştirici yeni Sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartı ile, bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini gerektirir.
 - b. değiştirici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren bu Sözleşme üyelerin onamasına açık bulundurulamaz.

Bu Sözleşme, onu onayıp da Değiştirici Sözleşmeyi onamamış bulunan üyeler için her halde şimdiki şekil ve içeriğiyle geçerli olmaya devam eder.

Madde 21

Bu Sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı şekilde muteberdir.

50. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ VE ÇALIŞMA ORTAMINA İLİŞKİN SÖZLEŞME – C 155

ILO Kabul Tarihi: 3 Haziran 1981

Kanun Tarih ve Sayısı: 07.01.2004 / 5038

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 13.01.2004 / 25345

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı,
Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu'nun daveti üzerine, 3 Haziran 1981 tarihinde Cenevre'de yaptığı altmış yedinci oturumunda;

Oturum gündeminin 6'ncı maddesini oluşturan sağlık, güvenlik ve çalışma ortamına ilişkin belirli önerilerin kabulüne ve bu önerilerin bir uluslararası sözleşme şeklini almasına karar vererek,

İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi, 1981 olarak adlandırılacak olan aşağıdaki sözleşmeyi, bin dokuz yüz seksen bir yılı Haziran ayının yirmi ikinci günü kabul eder.

BÖLÜM I KAPSAM VE TANIMLAR

Madde 1

- Bu Sözleşme, bütün ekonomik faaliyet kollarına uygulanır.
- Bu Sözleşmeyi onaylayan Üye, mümkün olan en erken safhada, ilgili işçi ve işverenlerin temsilcisi olan kuruluşlara danıştıktan sonra, işin gereği olarak önemli özel sorunlar yaratan deniz taşımacılığı veya balıkçılık gibi belirli ekonomik faaliyet kollarını, tamamen veya kısmen uygulama alanı dışında tutabilir.
- Bu Sözleşmeyi onaylayan her Üye, Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası'nın 22 inci maddesi uyarınca, Sözleşmenin uygulanmasına ilişkin vereceği ilk uygulama raporunda, bu maddenin 2 inci fıkrası gereği, uygulama alanı dışında tutulan her bir ekonomik faaliyet kolunu, kapsam dışında tutulma nedenleri verilerek ve bu kollarla çalışanların yeterli şekilde korunması için alınan önlemler tanımlanarak bir liste halinde verecek ve daha sonraki raporlarda uygulama kapsamının genişletilmesi yolunda kaydedilmiş gelişmeleri belirtecektir.

Madde 2

- Bu Sözleşme, kapsanan ekonomik faaliyet kollarında çalışan bütün işçilere uygulanır.
- Bu sözleşmeyi onaylayan Üye, mümkün olan en erken safhada, ilgili işçi ve işverenlerin temsilcisi olan kuruluşlara danıştıktan sonra, uygulanmasında özel güçlüklerin bulunduğu sınırlı işçi kategorilerini kısmen veya tamamen bu Sözleşmenin uygulanması dışında tutabilir.
- Bu sözleşmeyi onaylayan her Üye, Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası'nın 22 inci maddesi uyarınca Sözleşmenin uygulanmasına ilişkin vereceği ilk raporda, bu maddenin 2. fıkrası gereği, kapsam dışında tutulan sınırlı işçi kategorilerini, kapsam dışında tutulma nedenlerini belirterek liste halinde verecek ve daha sonraki raporlarında uygulama kapsamının genişletilmesi yolunda kaydedilmiş gelişmeleri belirtecektir.

Madde 3

Bu sözleşmenin amacı bakımından;

- “Ekonomik faaliyet kolları” terimi, kamu hizmetleri dahil olmak üzere, işçi çalıştırılan bütün kolları kapsar.
- “İşçiler” terimi, kamu çalışanları dahil olmak üzere istihdam edilen bütün kişileri kapsar;
- “İşyeri” terimi, işçilerin, işleri nedeniyle gitmeleri veya bulunmaları gereken ve işverenin doğrudan veya dolaylı kontrolü altında bulunan bütün yerleri kapsar;
- “Düzenlemeler” terimi, yetkili makam veya makamlarca kanun gücü verilen bütün hükümleri kapsar;
- “Sağlık” terimi, işle bağlantısı açısından, sadece hastalık veya sakatlığın bulunmaması halini değil, aynı zamanda, çalışma sırasındaki hijyen ve güvenlik ile doğrudan ilişkili olarak sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurları da kapsar.

BÖLÜM II ULUSAL POLİTİKA İLKELERİ

Madde 4

- Her üye, ulusal koşullar ve uygulamaya göre ve en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştirecek, uygulayacak ve periyodik olarak gözden geçirecektir.
- Bu politikanın amacı, işle bağlantılı olan veya işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaları, çalışma ortamında bulunan tehlike nedenlerini mümkün olduğu ölçüde asgariye indirerek önlemek olacaktır.

Madde 5

Sözleşmenin 4'üncü maddesinde atıfta bulunulan politika, iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamını etkiledikleri ölçüde, aşağıdaki esas eylem alanlarını dikkate alacaktır:

- İşin maddi unsurlarının (işyerleri, çalışma ortamı, araçlar, makine ve teçhizat, kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddeler ve etkenler, çalışma yöntemlerinin) tasarımı, test edilmesi, seçimi, ikamesi, montajı, düzenlenmesi, kullanımı ve bakımı;
- İşin maddi unsurları ile işi yapan veya nezaret eden kişiler arasındaki ilişkiler ve makine teçhizat, çalışma süresi, işin düzenlenmesi ve iş usullerinin işçilerin fiziksel ve zihinsel kapasitelerine uyarlanması;
- Yeterli sağlık ve güvenlik düzeyine ulaşılması amacıyla bütün çalışanların ileri düzeyde eğitimi, kalifiyesini ve motivasyonunu kapsayan eğitimi;
- Çalışma grubu ve işletme düzeylerinde ve ulusal düzeyi de kapsayan uygun diğer bütün düzeylerde haberleşme ve işbirliği;
- Sözleşmenin 4'üncü maddesinde atıfta bulunulan politikaya uygun olan eylemlerinde, işçilerin ve temsilcilerinin disiplin cezalarına karşı korunması;

Madde 6

Sözleşmenin 4'üncü maddesinde atıfta bulunulan politikanın geliştirilmesi, kamu makamlarının, işverenlerin, işçilerin ve diğer kuruluşların iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamına ilişkin görev ve sorumlulukları, ulusal şartları ve uygulamaların tamamlayıcı karakterleri göz önüne alınarak belirtilecektir.

Madde 7

İş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamı ile ilgili durum; sorunların tespiti, bunların çözümü için etkin metodların geliştirilmesi, öncelikler ve sonuçların değerlendirilmesi amacıyla, ya top yekûn, ya da belirli alanlar itibarıyla belirli aralıklarla gözden geçirilecektir.

BÖLÜM III ULUSAL DÜZEYDE EYLEM

Madde 8

Her üye, yasa veya yönetmelik çıkarmak suretiyle veya ulusal şartlarına ve uygulamasına uygun diğer bir yöntemle, ilgili işçi ve işverenlerin temsilcisi olan kuruluşlara danışarak, Sözleşmenin 4'üncü maddesine etkinlik kazandırmak için gerekli önlemleri alacaktır. .

Madde 9

- İş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamına ilişkin ilgili mevzuatın uygulanması uygun ve yeterli bir denetim sistemi ile güvence altına alınacaktır.
- Yürütme sistemi, mevzuat ihlallerine karşı yeterli cezalar öngörecektir.

Madde 10

Yasal yükümlülüklere uymalarına yardım amacıyla, işverenler ve işçiler için yol gösterici tedbirler alınacaktır.

Madde 11

Sözleşmenin 4'üncü maddesinde atıfta bulunulan politikaya etkinlik kazandırmak amacıyla, yetkili makam veya makamlar aşağıdaki işlevlerin aşamalı bir şekilde yerine getirilmesini sağlayacaklardır:

- a. Yetkili makamlar tarafından tayin edilen usullerinin uygulanmasının belirlenmesinde olduğu gibi, tehlikelerin niteliği ve derecesinin gerektirdiği yerlerde işyerlerinin tasarımı, inşası ve düzenlenmesi ve bunların faaliyetlerinin başlaması, onları etkileyen önemli değişiklikler ve amaçları doğrultusunda değişimler, işte kullanılan teknik donanımın güvenliği konularının belirlenmesi;
- b. Maruz kalınması yetkili makam veya makamların kontrolü veya iznine bağlanacak veya yasaklanacak, sınırlandırılacak maddelerin, etkenlerin ve çalışma usullerinin belirlenmesi; birden fazla madde veya etkenlere aynı anda maruz kalınmasından ortaya çıkan sağlık tehlikelerinin göz önüne alınması;
- c. İş kazaları ve meslek hastalıklarının, işverenlerce, uygun olduğu durumlarda, sigorta şirketlerine veya doğrudan ilgili diğer kişilerce bildirilmesi usullerinin oluşturulması ve uygulanması, iş kazaları ve meslek hastalıkları istatistiklerinin yıllık olarak hazırlanması;
- d. İş kazaları ile meslek hastalıkları ve diğer sağlığa aykırı durumların iş sırasında veya işle ilgili olarak ortaya çıktığı ve ciddiyet arz ettiği hallerde soruşturma yapılması;
- e. Sözleşmenin 4. Maddesinde atıfta bulunulan politika uyarınca alınılan önlemler ve işin icrası sırasında veya işle ilgili olarak ortaya çıkan diğer sağlığa aykırı durumlar dahil, iş kazaları, meslek hastalıkları veya diğer sağlık sorunları ile ilgili bilgilerin yıllık yayımı;

- f. Ulusal şartlar ve imkanlar göz önüne alınarak, işçilerin sağlığına verdikleri risklerle ilgili olarak, kimyasal, fiziksel ve biyolojik etkenlerin incelenmesi sisteminin oluşturulması veya genişletilmesi;

Madde 12

İşte kullanılacak makine, teçhizat ve maddeleri tasarlayan, üreten, ithal eden sağlayan veya transfer edenlerin aşağıdaki hususları sağlamaları konusunda, ulusal hukuk ve uygulamaya uygun olarak önlemler alınacaktır.

- Makine, teçhizat ve maddelerin, doğru bir şekilde kullanıldığında, kullananların sağlığı ve güvenliği için tehlike içermediğine kanaat getirmeleri;
- Makine ve teçhizatın doğru bir şekilde montajı ve kullanımı, maddelerin doğru kullanımı, makine ve teçhizatın arz ettiği tehlikeler ve kimyasal maddeler ve fiziksel ve biyolojik etkenler ve ürünlerin tehlikeli özellikleri ile bu tehlikelerin nasıl bertaraf edileceğine dair bilgileri içeren talimatları hazırlamaları;
- Bu Maddenin (a) ve (b) paragraflarına uygun gerekli teknik ve bilimsel bilginin izlenmesi ya da çalışma ve araştırmaların üstlenilmesi;

Madde 13

Sağlığı ve hayatı için ciddi ve yakında vaki olmasından korktuğu tehlike nedeniyle, haklı bir gerekçeyle, işinden uzaklaşan bir işçi, işinden uzaklaşması nedeniyle olabilecek uygunsuz sonuçlara karşı ulusal koşullar ve uygulama uygun bir şekilde korunacaktır.

Madde 14

Ulusal koşullar ve uygulamaya uygun bir şekilde, iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamına ilişkin sorunlara yönelik yüksek teknik, tıbbi ve mesleki eğitimi de kapsayan, tüm çalışanların eğitim ihtiyacını karşılayacak şekilde tüm seviyelerde eğitim ve öğretimin geliştirilmesi için önlemler alınacaktır.

Madde 15

- Sözleşmenin 4'üncü maddesinde atıfta bulunulan politika ve uygulama önlemlerinin tutarlılığını sağlamak amacıyla, her Üye, mümkün olan en erken safhada, en fazla temsil yeteneğine haiz işçi ve işveren kuruluşları veya uygun diğer kurumlara danıştıktan sonra, bu Sözleşmenin II. veya III'üncü Bölümlerini uygulamakla görevli çeşitli makamlar ve kurumlar arasında gerekli koordinasyonun sağlanması için ulusal şart ve uygulamaya uygun düzenlemeleri yapacaktır.
- Şartların gerektirdiği ve ulusal koşullar ve uygulamanın izin verdiği hallerde bu düzenlemeler merkezi bir kurumun kurulmasını da içerecektir.

BÖLÜM IV İŞLETME DÜZEYİNDE EYLEM

Madde 16

- Makul olduğu ölçüde, işverenlerden, kontrolleri altındaki işyerleri, makine, teçhizat ve usullerin güvenlik ve sağlık bakımından riskli olmamasını sağlamaları istenecektir.
- Makul olduğu ölçüde, işverenlerden, kontrolleri altındaki kimyasal, fiziksel ve biyolojik madde ve etkenlerin, gerekli uygun önlemler alındığında, sağlık için risk oluşturulmamasını sağlamaları istenecektir.

- İşverenlerden, gerektiğinde, kaza riskinin veya sağlık üzerindeki ters etkilerin imkanlar ölçüsünde önlenmesi için, uygun koruyucu elbise ve donanımı sağlamaları istenecektir.

Madde 17

İki veya daha fazla işletmenin aynı işyerinde aynı anda faaliyette bulunduğu hallerde, söz konusu işletmeler, bu Sözleşmenin gereklerini yerine getirmek için işbirliği yapacaklardır.

Madde 18

İşverenlerden, gerektiğinde, yeterli ilk yardım düzenlemelerine de kapsayan kazalar ve olağanüstü durumlara ilgili önlemleri sağlamaları istenecektir.

Madde 19

Aşağıda belirtilen hususların sağlanması için işletme düzeyinde düzenlemeler olacaktır.

- a. İşverenlerin üstlendikleri yükümlülüklerini yerine getirmeleri için, işçilerin, işlerini yaparken, işverenle işbirliği yapmaları;
- b. İşletmedeki işçi temsilcilerinin, iş sağlığı ve güvenliği alanında işverenle işbirliği yapmaları,
- c. İşletmedeki işçi temsilcilerine, iş sağlığını ve güvenliğini sağlamak için yeterli bilgi verilmesi ve ticari sırları açıklamamak şartıyla kendilerini temsil eden kuruluşlarla bu bilgilerin istişare edilmesi;
- d. İşletmedeki işçi ve temsilcilerine, iş güvenliği ve işçi sağlığı konusunda yeterli eğitim verilmesi,
- e. İşletmedeki işçilerin veya temsilcilerinin ve bulunması durumunda, işletmedeki temsilci kuruluşların ulusal yasa ve uygulamaya uygun olarak, işleri ile ilgili iş sağlığı ve güvenliğinin bütün safhalarında incelemelere katılmasının ve bu konularda işverence onlara danışılmasının sağlanması, bu amaçla karşılıklı anlaşma halinde işletme dışından teknik danışmanlar getirebilmeleri;
- f. Bir işçi, hayatı ve sağlığı için ciddi bir tehlike oluşturduğuna ve yakında vaki bulacağına haklı gerekçelerle inandığı herhangi bir durumu, derhal bir üstüne rapor eder ve işveren bu durumun giderilmesi için gerekli önlemi alıncaya kadar yaşam ve sağlık için ciddi tehlike oluşturmaya devam eden çalışma alanına işçilerin dönmesini isteyemez.

Madde 20

İşletmedeki işçiler ve veya temsilcileri ile yönetim arasındaki işbirliği, bu Sözleşmenin 16 -19 maddeleri uyarınca alınacak örgütsel ve diğer önlemlerin asli unsuru olacaktır.

Madde 21

İş güvenliği ve sağlığına ilişkin önlemler, işçilere herhangi bir mali yük getirmeyecektir.

BÖLÜM V **Genel Hükümler**

Madde 22

Bu Sözleşme, herhangi bir çalışma Sözleşmesi veya Tavsiye Kararlarını değiştirmez.

Madde 23

Bu Sözleşme'nin resmi onay belgeleri Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne tescil için gönderilecektir.

Madde 24

- Bu Sözleşme sadece, onay belgeleri Genel Müdür tarafından tescil edilen Uluslararası Çalışma Örgütü Üyeleri için bağlayıcı olacaktır.
- Bu sözleşme, iki Üyenin onay belgelerinin Genel Müdür tarafından tescil edildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.
- Daha sonra, bu Sözleşme, onu onaylayan her Üye için, onay belgesinin tescil edildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.

Madde 25

- Bu Sözleşmeyi onaylayan her üye, onu ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıllık bir süre sonunda, tescil için Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne gönderilecek bir işlem ile feshedebilir. Fesih, tescil tarihinden ancak bir yıl sonra geçerli olur.
- Bu Sözleşmeyi onaylamış olup da, onu bundan önceki fıkrada sözü edilen on yıllık sürenin bitiminden itibaren bir yıl zarfında, bu Maddede öngörüldüğü şekilde feshetmeyen her üye, yeniden on yıllık bir müddet için bağlanmış olur ve bundan sonra bu Sözleşmeyi, her on yıllık süre bitiminde, bu maddede öngörülen şartlar içinde feshedebilir.

Madde 26

- Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Örgüt üyeleri tarafından kendisine gönderilen bütün onay ve fesihlerin kaydedildiğini Uluslararası Çalışma Örgütünün bütün Üyelerine bildirecektir.
- Genel Müdür, kendisine gönderilen Sözleşmenin ikinci onay belgesinin kaydedildiğini örgüt Üyelerine duyururken bu sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarihe Örgüt Üyelerinin dikkatini çekecektir.

Madde 27

Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, yukarıdaki maddeler gereğince, tescil ettiği bütün onay ve fesihlere ilişkin tam bilgileri, Birleşmiş Milletler Antlaşmasınının 102 inci maddesi uyarınca tescil edilmek üzere, Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine ulaştıracaktır.

Madde 28

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

Madde 29

- Konferansın bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde ve bu yeni Sözleşme aksini öngörmediği takdirde;

- a. Değişirici yeni Sözleşmenin bir Üye tarafından onaylanması durumu, yukarıdaki 25'inci madde dikkate alınmaksızın ve değişirici yeni Sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıtlı ve şartıyla, bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini gerektirecektir.
- b. Değişirici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren, bu Sözleşme Üyelerin onaylamasına artık açık bulundurulmayacaktır.

Bu Sözleşme, onu onaylayıp da değişirici Sözleşmeyi onaylamamış bulunan Üyeler için, her halükarda şimdiki şekil ve içeriği ile geçerli olmaktadırla devam edecektir.

Madde 30

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

51. HİZMET İLİŞKİSİNE SON VERİLMESİ SÖZLEŞMESİ – C 158

ILO Kabul Tarihi: 2 Haziran 1982

Kanun Tarih ve Sayısı: 9 Haziran 1994 / 3999

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 18 Haziran 1994 / 21964

Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı: 10 Ağustos 1994 / 94-5971

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 12 Ekim 1994 / 22079

Uluslararası Çalışma Teşkilatı Genel Konferansı Çalışma Bürosu Yönetim Kurulunca 2 Haziran 1982 tarihinde Cenevre’de Toplanmaya çağrılmış ve düzenlediği 68’inci oturumunda, Hizmet İlişkisinin Sona Ermesi Hakkında Tavsiyede (1963) mevcut uluslararası normları not ederek,

Hizmet ilişkisinin sona ermesi hakkında tavsiyenin (1963) kabulünden sonra bir çok 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 birçok ülkede meydana gelen ekonomik güçlükler ve teknolojik değişiklikler sonucunda bu alanda karşılaşılan sorunlar çerçevesinde yeni uluslararası normları kabul etmenin uygun olacağına dikkate 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 etmiştir.

BÖLÜM I UYGULAMA METODLARI UYGULAMA ALANLARI VE TANIMLAR

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

- Bu sözleşme tüm ekonomik faaliyet alanlarına ve hizmet sözleşmesi ile istihdam olunanlara uygulanır.
- Bir üye devlet hizmet ilişkisi içinde çalışanlardan aşağıdaki kategorilerde bulunanları iş bu sözleşme hükümlerinin tamamının veya bir kısmının 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. Süresiz hizmet ilişkisi içinde çalışan işçiler.

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

Kendilerine en az bu sözleşmedekilere eşit güvenceler sağlayan özel bir istihdam rejiminin kural-larına 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.

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

Bu Sözleşme'yi 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 bulunduğunu belirterek, bilgi verir.

Madde 3

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

BÖLÜM II.

GENEL UYGULAMA STANDARTLARI

KESİM A.

SON VERMENİN HAKLI NEDENE DAYANDIRILMASI

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:

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

Madde 6

- Hastalık veya kaza nedeniyle geçici devamsızlık işten çıkarma için geçerli neden değildir.
- Hangi hallerin geçici olarak işe gelmeye 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.

KESİM B. SON VERMEDEN ÖNCE VEYA SON VERME SIRASINDA İZLENECEK USÜLLER

Madde 7

İşveren den 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.

KESİM C. SON VERMEYE KARŞI İTİRAZ USULU

Madde 8

- 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.
- Son verme işlemine yetkili merci tarafından izin verilmesi halinde, bu maddenin 1'inci bendi, ulusal mevzuat veya uygulamaya göre değişik şekillerde uygulanabilir.
- Bir işçi hizmet ilişkisine son verme işlemine karşı makul bir süre içinde itirazda bulunmamışsa bu hakkını kullanmaktan vazgeçmiş sayılır.

Madde 9

- 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.
- 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 Sözleşmenin, 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.

Son verme işleminin, işletmenin, işyerinin veya hizmetin yürütümü gereklerine dayandığının ileri sürülmesi halinde, bu Sözleşmenin 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 Sözleşmenin 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 değillerse veya bunları uygulanabilir bulmazlarsa yeterli bir tazminat veya uygun addolunan bir diğer telafi biçimini kararlaştırmaya yetkili kılınacaklardır.

KESİM D. BİLDİRİM SURESİ

Madde 11

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

KESİM E. KIDEM TAZMİNATI VE GELİRİN KORUNMASINA İLİŞKİN DİĞER ŞEKİLLER

Madde 12

- 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.

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

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

BÖLÜM III. EKONOMİK, TEKNOLOJİK, YAPISAL VEYA BENZER NEDENLERLE HİZMET İLİŞKİLERİNE SON VERME HAKKINDA EK HÜKÜMLER

KESİM A. İŞÇİ TEMSİLCİLERİNE DANIŞMA

Madde 13

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

- a. İlgili işçi temsilcilerine, düşünülen son verme işlemlerinin nedenleri, bu işlemde etkileyecek 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.

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.

Bu maddenin uygulanmasında "İLGİLİ İŞÇİ TEMSİLCİLERİ" deyimini, işçi Temsilcileri Hakkında 1971 tarihli Sözleşmeye uygun olarak ulusal mevzuat ve uygulamada benimsendiği şekilde işçi temsilcileri anlamına gelir.

KESİM B. YETKİLİ MAKAMA BİLDİRİM

Madde 14

- 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.
- 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 sınırlandırılabilir.
- 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.
-

KISIM IV. SON HÜKÜMLER

Madde 15

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

Madde 16

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

Madde 17

- Bu Sözleşmeyi onayan her üye onu ilk yürürlüğe girdiği tarihten 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.
- 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

- Uluslararası Çalışma Bürosu Müdürü, Örgüt üyeleri tarafından kendisine bildirilen bütün onama ve fesihlerin kaydedildiğini Uluslararası Çalışma Örgütünün bütün üyelerine duyurur.
- 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 tam bilgileri, Birleşmiş Milletler Antlaşmasınının 102'nci maddesi uyarınca tes-cil 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

- Konferansın bu Sözleşmeyi 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 sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren bu sözleşme üyelerin onamasına artık açık bulundurulamaz.
- Bu sözleşme, onu onayı da değiştirici Sözleşmeyi onamamış bulunan üyeler için, herhalde şimdiki şekil ve içeriğiyle geçerli olmakta devam eder.

Madde 22

Bu Sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı derecede geçerlidir.

52. MESLEKİ REHABİLİTASYON VE İSTİHDAM (SAKATLAR) SÖZLEŞMESİ – C 159

ILO Kabul Tarihi: 1 Haziran 1983

Kanun Tarih ve Sayısı: 08.07.1999 / 4407

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 10.07.1999 / 23751

Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı: 22.08.1999 / 13277

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 13.09.1999 / 23815

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından Cenevre’de toplantıya davet edilerek orada 1 Haziran 1983 tarihinde 69’uncu toplantısı yapılan Uluslararası Çalışma Teşkilatı Genel Konferansı,

1955 tarihli Mesleki Rehabilitasyon(sakatlar) Tavsiye Kararı ve 1975 tarihli insan kaynaklarını Geliştirme Tavsiye kararında yer alan uluslararası Standartları göz önünde tutarak,

1955 tarihli Mesleki Rehabilitasyon (sakatlar) tavsiye kararının kabulünden sonra rehabilitasyon gerekleri anlayışında rehabilitasyon hizmetlerinin kapsamı ve örgütlenmesinde ve sözü edilen Tavsiye Kararında ele alınan meseleler üzerine pek çok üye ülkenin yasa ve uygulamalarında ortaya çıkan kayda değer gelişmeleri dikkate alarak,

Birleşmiş Milletler Genel Kurulunun 1981 yılını “ Tam Katılım ve Eşitlik” temasıyla Uluslararası Sakatlar Yılı ilan etmiş olması ve geniş kapsamlı, sakatlar için Dünya Eylem Programının sakatların sosyal yaşama ve kalkınmaya “tam katılımı” ve “Eşitlik”lerinin sağlanması amacının ulusal ve uluslararası düzeyde gerçekleşmesi yolunda etkin önlemler alınmasına ortam oluşturacağı görüşünden hareketle,

Oturum gündeminin dördüncü maddesini oluşturan Mesleki Rehabilitasyon konusunda yapılan bazı önerilerin kabulüne karar vererek,

Bu önerilerin bir Uluslararası Sözleşme haline getirilmesini kararlaştırarak,

Bin dokuz yüz seksen üç yılı Haziran ayının işbu yirminci günü Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Sakatlar) Sözleşmesi, 1983 olarak adlandırılacak aşağıdaki sözleşmeyi kabul etmiştir.

BÖLÜM I TANIM VE KAPSAM

Madde 1

- Bu sözleşmenin amaçları açısından “sakat” terimi, uygun bir iş temini muhafazası ve işinde ilerlemesi hususundaki beklentileri, kabul edilmiş fiziksel veya zihinsel bir özur sonucu önemli ölçüde azalmış olan bir bireyi ifade eder.
- Bu sözleşmenin amaçları açısından, her üye ülke, mesleki rehabilitasyonun gayesini, bir sakatın uygun bir iş edinmesi, sürdürmesi ve işinde ilerlemesini müktedir kılmak ve bu şekilde sakatın topluma entegrasyonunu veya re entegrasyonunu kolaylaştırmak, geliştirmek şeklinde dikkate alır.
- Bu sözleşme hükümleri her üye tarafından ulusal şartlara uygun ve ulusal tatbikatla bağdaşan önlemler vasıtasıyla uygulanır.
- Bu sözleşme hükümleri, her kategorideki sakatlara uygulanır.

BÖLÜM II

SAKATLAR İÇİN MESLEKİ REHABİLİTASYON VE İSTİHDAM POLİTİKASI PERENSİPLERİ

Madde 2

Her üye, ulusal şart, tatbikat ve imkanlarına göre, sakatlar için bir mesleki rehabilitasyon ve istihdam politikası formüle eder, uygular ve periyodik olarak gözden geçirir.

Madde 3

Söz konusu politika her kategorideki sakatlar için uygun mesleki rehabilitasyon tedbirleri sağlama ve açık işgücü piyasasında sakatlar için istihdam imkanlarını artırmayı amaçlar.

Madde 4

Söz konusu politika, genel olarak sakat işçilerle sakat olmayan işçiler arasında fırsat eşitliği ilkesi üzerine kurulur. Sakat kadın ve erkek işçiler için fırsat ve muamele eşitliği göz önünde tutulur.

Sakat ve diğer işçiler arasında etkin bir fırsat ve muamele eşitliğinin tesisine yönelik özel olumlu himaye tedbirleri sakat olmayan işçiler aleyhine bir ayrımcılık olarak kabul edilmeyecektir.

Madde 5

Mesleki rehabilitasyon faaliyetleri ile işte bulunan kamu ve özel kuruluşlar arasında koordinasyon ve işbirliğini teşvik için alınmış tedbirler de dahil olmak üzere, söz konusu politikaların uygulanmasında işçi ve işvereni temsil niteliğini haiz örgütlere danışılır. Sakatların kendi örgütleri ile onların yararına faaliyette bulunmak amacıyla kurulmuş örgütlere de danışılır.

BÖLÜM III

SAKATLAR İÇİN MESLEKİ REHABİLİTASYON VE İSTİHDAM HİZMETLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ İÇİN ULUSAL DÜZEYDE GERÇEKLEŞTİRİLECEK FAALİYETLER

Madde 6

Her üye, bu sözleşmenin 2,3,4, ve 5'inci maddelerini tatbik mevkiine koymak için Kanunlar ve Tüzükler vasıtasıyla veya ulusal şartlar ve tatbikatla bağdaşır başka yöntemlerle gerekli olan tedbirleri uygulamaya koyar.

Madde 7

Yetkili Makamlar sakatların iş bulmaları, buldukları işi muhafaza etmeleri ve işlerinde yükselmelerini temin etmek üzere mesleki rehberlik, mesleki eğitim, işe yerleştirme, istihdam ve diğer ilgili hizmetlerin sağlanması ve değerlendirilmesine yönelik tedbirleri alır; genel işçi kitlesi için mevcut olan hizmetler mümkün ve müsait olan hallerde gerekli değişiklikleri yapılarak sakatlar için de kullanılır.

Madde 8

Kırsal alanlardaki ve uzak yerleşim merkezlerindeki sakatlar için mesleki rehabilitasyon ve istihdam servislerinin tesisi ve gelişimini teşvik için gerekli tedbirler alınacaktır.

Madde 9

Her üye, sakatların mesleki rehberlik, mesleki eğitim işe yerleştirme ve istihdamından sorumlu rehabilitasyon danışmanlarının ve diğer uygun nitelikli görevlilerin eğitimini ve teminini sağlayacak tedbirleri alır.

BÖLÜM IV SON HÜKÜMLER

Madde 10

Bu Sözleşmenin resmi onay belgeleri, tescil için Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne gönderilir.

Madde 11

- Bu Sözleşme yalnızca Uluslararası Çalışma Teşkilatı üyelerinden bu Sözleşmeyi onayıp da onayları Genel Müdürlüğe tescil edilenler için bağlayıcıdır.
- Sözleşme iki üyenin onaylarının Genel Müdürlüğe tescil edildiği tarihten oniki ay sonra yürürlüğe girer.
- Bu tarihten sonra onayı tescil edilen herhangi bir üye içinse, Sözleşme, tescil tarihinden itibaren on iki ay geçtikten sonra yürürlüğe girer.

Madde 12

- Bu Sözleşmenin ilk yürürlüğe girdiği tarihten on yıl geçtikten sonra, bu sözleşmeyi onaylamış bir ülke resmi kayıt için Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne gönderilecek resmi bir yazı ile bu onayın feshini isteyebilir. Bu fesih işlemi resmi kayıt tarihinden itibaren bir yıllık süre geçmedikçe yürürlüğe girmez.
- Bu sözleşmeyi onaylamış olan ve fakat bir önceki paragrafta zikredilen on yıllık sürenin sona ermesinden sonraki bir yıl içinde bu maddenin öngördüğü fesih hakkını kullanmayan bir üye bir on yıllık süre ile daha bağlı kalır ve bundan böyle ancak her on yıllık süre sonunda bu maddenin öngördüğü hükümler çerçevesinde, Sözleşmeyi feshedebilir.

Madde 13

- Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Teşkilat üyeleri tarafından kendisine iletilen tüm onay ve fesih kayıtlarından bütün Uluslararası Çalışma Teşkilatı Üyelerini haberdar edecektir.
- Genel Müdür, kendisine iletilen ikinci onaylamanın tescilinden Teşkilatın üyelerini haberdar ederken, Sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih hakkında da onların dikkatini çeker.

Madde 14

Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü yukarıdaki hükümler uyarınca kendisince tescil edilen onay ve fesih bildirimlerini bütün detaylarıyla birlikte, Birleşmiş Milletler Ana Sözleşmesinin 102'inci maddesi uyarınca, tescil edilmek üzere, Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine gönderir.

Madde 15

Gerekli gördüğü zamanlarda, Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu Sözleşmenin işleyişi hakkında Genel Konferansa bir rapor sunar ve sözleşmenin tamamen veya kısmen bir tadilata tabi tutulması meselesinin gündemde yer almasının istenilip istenilmediğini soruşturur.

Madde 16

- Konferansın, bu sözleşmeyi tamamen veya kısmen tadil eden yeni bir sözleşme kabul etmesi halinde, değiştirilmiş yeni sözleşmede aksine hüküm yoksa;
 - a. Değişiklik getiren yeni sözleşmenin bir üye tarafından onaylanması yeni sözleşmenin yürürlüğe girmiş olması kaydıyla yukarıda zikredilen 12'inci madde hükmüne bakılmaksızın işbu sözleşmenin o üye ülke bakımından derhal feshini hukuken sağlar.
 - b. Değişiklik getiren yeni sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren iş bu sözleşmenin üye ülkelerin onayına açık olma durumu ortadan kalkar.

İşbu Sözleşmeyi onaylayan fakat değişiklik getiren yeni Sözleşmeyi onaylamayan üyeler için bu Sözleşme mevcut şekli ve muhtevası ile her halükarda yürürlükte kalır.

Madde 17

Bu sözleşmenin İngilizce ve Fransızca metinleri olarak geçerlidir.

53. SAĞLIK HİZMETLERİNE İLİŞKİN SÖZLEŞME – C 161

ILO Kabul Tarihi: 7 Haziran 1985

Kanun Tarih ve Sayısı: 07.01.2004 / 5039

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 13.01.2004 / 25345

Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı: 02.03.2004 / 6958

Resmi Gazete Yayımlı Tarih ve Sayısı: 16.03.2004 / 25404

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu'nun daveti üzerine, 7 Haziran 1985 tarihinde Cenevre'de yaptığı Yetmiş birinci Oturumunda, Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı;

İşçinin işinden kaynaklanan rahatsızlık, hastalık ve yaralanmaya karşı korunmasını, Anayasası gereğince, Uluslararası Çalışma Örgütü'ne verilmiş görevlerden biri olduğunu işaret ederek,

İlgili uluslararası çalışma Sözleşme ve Tavsiye Kararlarını, özellikle, ulusal düzeydeki politika ve eylem prensiplerini oluşturan 1953 tarihli İşçilerin Sağlığını Korumaya İlişkin Tavsiye Kararı, 1959 tarihli İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Tavsiye Kararı, 1971 tarihli İşçi Temsilcileri Sözleşmesi ve 1981 tarihli İş Güvenliği ve Sağlığı Sözleşmesi ve Tavsiye Kararını dikkate alarak,

Oturum gündeminin 4'üncü maddesini oluşturan İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin bazı tekliflerin kabulüne ve bu tekliflerin bir uluslararası sözleşme şeklini almasına karar vererek,

Bin dokuz yüz seksen beş yılı Haziran ayının yirmi altıncı günü, İş Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi, 1985 olarak adlandırılacak olan aşağıdaki sözleşmeyi kabul eder.

BÖLÜM I

ULUSAL POLİTİKANIN PRENSİPLERİ

Madde 1

Bu sözleşmenin amacı bakımından:

- a. "İş Sağlığı Hizmetleri" terimi esas olarak önleyici işlevlere sahip olan ve işletmedeki işveren, işçiler ve onların temsilcilerine;
 - i. İşle ilgili en uygun fiziksel ve zihinsel sağlık koşullarını karşılayacak düzeyde, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak ve bunu sürdürmek için gereksinimler,
 - ii. İşin, işçilerin fiziksel ve zihinsel sağlık durumlarını dikkate alacak şekilde, onların yeteneklerine uygun biçimde uyarlanması, konularında tavsiyede bulunma sorumluluğu olan hizmetlerdir.
- b. "İşçilerin işyerindeki temsilcileri terimi", ulusal mevzuat veya uygulamaya göre bu şekilde tanımlanan kişileri ifade eder.

Madde 2

Her üye, ulusal şartları ve uygulamaları ışığında ve bulunmaları durumunda, en fazla temsil yetkisine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışmak suretiyle, iş sağlığı hizmetleri konusunda uygun bir ulusal politika geliştirecek, uygulayacak ve periyodik olarak gözden geçirecektir.

Madde 3

- Her Üye, bütün ekonomik faaliyet dallarında ve tüm işletmelerde, kamu sektörü ve üretim kooperatifleri üyelerini de kapsayan, bütün işçiler için, iş sağlığı hizmetlerini sürekli bir şekilde geliştirmeyi üstlenir. Sağlanan hizmet, işletmelerin kendine has risklerini karşılamaya yeterli ve uygun olmalıdır.
- Eğer, tüm işletmeler için iş sağlığı hizmetleri hemen oluşturulamıyorsa, ilgili her üye, bulunmaları durumunda, en fazla temsil yetkisine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak bu hizmetlerin oluşturulması için planlar hazırlayacaktır.
- İlgili her Üye, Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası'nın 22'inci maddesi uyarınca Sözleşmenin uygulanmasıyla ilgili olarak vermek durumunda olduğu ilk uygulama raporunda, bu Maddenin 2'inci paragrafı gereği hazırladığı planları belirtecek, daha sonraki raporlarında da, bunların uygulanması konusundaki gelişmeleri gösterecektir.

Madde 4

Yetkili makam, bu Sözleşme hükümlerinin yürürlüğe konulması için alınması gereken önlemler konusunda, bulunmaları durumunda, en fazla temsil yetkisine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışacaktır.

BÖLÜM II GÖREVLER

Madde 5

Her işverenin istihdam ettiği işçilerin sağlık ve güvenliği için sorumluluğu saklı kalmak kaydıyla ve işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda katılımının gerekliliği göz önüne alınarak, iş sağlığı hizmetleri, işletmedeki iş risklerine uygun ve yeterli olacak şekilde aşağıdaki görevleri kapsayacaktır.

- a. İşyerlerinde sağlığa zararlı risklerin tanımlanması ve değerlendirilmesi;
- b. Sağlık üniteleri, kantinler, yatakhaneler ve işveren tarafından bu tür hizmetlerin sunulduğu yerler dahil olmak üzere, işçinin sağlığını etkileyebilecek çalışma ortamında ve iş uygulamalarındaki faktörlerin gözetimi;
- c. İşyerlerinin tasarımı, makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı ve seçimi ve çalışma sırasında kullanılan maddeler dahil olmak üzere işin planlanması ve organizasyonu konusunda tavsiyede bulunma,
- d. Yeni teçhizatın sağlık açısından değerlendirilmesi ve test edilmesi gibi iş uygulamalarının iyileştirilmesine yönelik programların geliştirilmesine katılım,
- e. İş sağlığı, hijyen ve ergonomi, kişisel ve müşterek koruyucu donanım konularında tavsiyede bulunma,
- f. İş ile ilişkisi bakımından, işçilerin sağlığının gözetimi,
- g. İşin işçiye uygunluğunun geliştirilmesi,
- h. Mesleki rehabilitasyon önlemlerine katkıda bulunma,
- i. İş sağlığı, hijyen ve ergonomi alanlarında bilgi, eğitim ve öğretim sağlamada işbirliği;
- j. İlk yardım ve acil durum tedavi hizmetlerini örgütleme;
- k. İş kazaları ve meslek hastalıklarının analizine katılma;

BÖLÜM III ÖRGÜTLENME

Madde 6

İş sağlığı hizmetlerinin oluşturulması,

- Mevzuat ile; ya da
- Toplu sözleşmeler veya ilgili işçiler ve işverenlerin üzerinde anlaştığı başka bir şekilde veya
- Yetkili makamın ilgili işçi ve işverenlerin temsilcisi olan kuruluşlara danışarak belirlediği herhangi bir şekilde yapılacaktır.

Madde 7

- İş sağlığı hizmetleri, duruma göre, tek bir işletmeye hizmet biçiminde olacağı gibi, çok sayıda işletme için genel bir hizmet biçiminde de örgütlenebilir.
- Ulusal şartlara ve uygulamaya göre, iş sağlığı hizmetleri;
 - İşletmeler veya ilgili işletme grupları;
 - Kamu otoriteleri veya resmi servisler;
 - Sosyal güvenlik kurumları;
 - Yetkili makamın görevlendirdiği diğer organlar;
 - Yukarıdakilerin bir birleşimi;tarafından düzenlenebilir.

Madde 8

İşveren, işçiler ve bulunmaları durumunda onların temsilcileri, eşit şekilde iş sağlığı hizmetlerine ilişkin örgütsel ve diğer önlemlerin uygulanmasına katılacak ve işbirliği yapacaklardır.

BÖLÜM IV ÇALIŞMA KOŞULLARI

Madde 9

- Ulusal hukuk ve uygulamalara uygun olarak iş sağlığı hizmetleri çok disiplinli olmalıdır. Personelin katılımı, yerine getirilecek görevlerin niteliğine göre belirlenecektir.
- İş sağlığı hizmetleri, işletmedeki diğer hizmetlerle eşgüdümlü bir şekilde yürütülecektir.
- Ulusal hukuk ve uygulamalar çerçevesinde, iş sağlığı hizmetleri ile sağlık hizmetlerinin sağlanmasından sorumlu diğer organlar arasında yeterli işbirliği ve koordinasyonun sağlanmasına yönelik önlemler alınacaktır.
- .

Madde 10

İş sağlığı hizmetlerini sunan personel, 5'inci Madde sıralanan görevlere ilişkin olarak, işveren, işçi ve bulunmaları durumunda bunların temsilcilerinden mesleki anlamda tam bir bağımsızlığa sahip olarak çalışacaklardır.

Madde 11

Yetkili makam, yerine getirilecek görevlerin niteliğine ve ulusal hukuk ve uygulamaya göre, iş sağlığı hizmetlerini sağlamakla görevli personelde aranan nitelikleri belirleyecektir.

Madde 12

İşçilerin işle ilgili sağlığının gözetimi, onların ücretlerinde herhangi bir azalmaya neden olmayacak, ücretsiz yapılacak ve mümkün olduğu ölçüde çalışma saatleri içerisinde yerine getirilecektir.

Madde 13

Bütün işçiler, yaptıkları işin ihtiva ettiği sağlık tehlikeleri hakkında bilgilendirileceklerdir.

Madde 14

İşveren ve işçiler, çalışma ortamında bulunan ve işçilerin sağlığını etkilediği bilinen ve etkileyebileceğinden şüphe edilen etkenler hakkında iş sağlığı hizmetlerini verenleri haberdar edeceklerdir.

Madde 15

Sağlık sorunları ve bu nedenle işe gelememe ile işyerinde var olabilecek sağlık tehlikeleri arasında herhangi bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için, işçilerin sağlık sorunları ve bu nedenle işe gelememe durumları hakkında iş sağlığı hizmetlerine bilgi verilecektir. İşveren, İş sağlığı hizmeti veren personele işe gelememe nedenlerini incelemesi talebinde bulunamaz.

BÖLÜM V
GENEL HÜKÜMLER

Madde 16

İş sağlığı hizmetleri oluşturulduğunda, bu hizmetlerin hem denetlenmesi hem de yönlendirilmesinden sorumlu makam veya makamlar ulusal yasa ve yönetmeliklerle belirlenecektir.

Madde 17

Bu Sözleşme'nin resmi onay belgeleri, tescili için Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne gönderilecektir.

Madde 18

- Bu Sözleşme sadece, onay belgeleri Genel Müdür tarafından tescil edilen Uluslararası Çalışma Örgütü üyelerini bağlayacaktır.
- Bu sözleşme, iki üyenin onayının Genel Müdür tarafından tescil edildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.
- Bu sözleşme, daha sonra, sözleşmeyi onaylayan her üye için, onay belgesinin tescil edildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.

Madde 19

- Bu Sözleşmeyi onaylayan her üye, sözleşmeyi, ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıllık bir süre sonunda, tescil için Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne gönderilecek bir işlem ile feshedebilir. Fesih, tescil tarihinden ancak bir yıl sonra geçerli olacaktır.
- Bu Sözleşmeyi onaylamış olup da, bundan önceki fıkrada sözü edilen on yıllık sürenin bitiminden itibaren bir yıl içerisinde bu maddede öngörüldüğü şekilde feshetmeyen her üye, yeniden on yıllık bir müddet için bağlanmış olacak ve bundan sonra bu Sözleşmeyi, her on yıllık süre bitiminde, bu maddede öngörülen şartlar içinde feshedebilecektir.

Madde 20

- Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Örgüt üyeleri tarafından kendisine gönderilen bütün onay ve fesihlerin kaydedildiğini Uluslararası Çalışma Örgütünün bütün üyelerine bildirecektir.
- Genel Müdür, kendisine gönderilen Sözleşmenin ikinci onay belgesinin kaydedildiğini örgüt üyelerine duyururken bu sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarihe Örgüt Üyelerinin dikkatini çekecektir.

Madde 21

Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, yukarıdaki maddeler gereğince, tescil ettiği bütün onay ve fesihlere ilişkin tam bilgileri, Birleşmiş Milletler Antlaşmasının 102'nci maddesi uyarınca tescil edilmek üzere, Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine ulaştıracaktır.

Madde 22

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu, gerekli gördüğü zaman bu Sözleşmenin uygulanması hakkında Genel Konferansa bir rapor sunacak ve bu Sözleşmenin tamamen veya kısmen değiştirilmesi konusunun Konferans gündemine alınması gereği hakkında karar verecektir.

Madde 23

- Konferans, bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşmeyi kabul etmesi halinde ve bu yeni Sözleşme aksini öngörmediği takdirde;
 - a. Değiştirici yeni Sözleşmenin bir üye tarafından onaylanması durumu, yukarıdaki 19 uncu madde dikkate alınmaksızın ve değiştirici yeni Sözleşme yürürlüğe girmiş olması kayıt ve şartıyla, bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini gerektirecektir.
 - b. Değiştirici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren, bu Sözleşme Üyelerin onaylamasına kapanmış olacaktır.

Bu Sözleşme, onu onaylayıp da değiştirici Sözleşmeyi onaylamamış üyeler için, her halükarda simdiki şekil ve içeriği ile geçerli olmakta devam edecektir.

Madde 24

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

54. GEMİ ADAMLARININ SAĞLIĞININ KORUNMASI VE TIBBİ BAKIMINA İLİŞKİN SÖZLEŞME – C 164

ILO Kabul Tarihi: 24 Eylül 1982

Kanun Tarih ve Sayısı: 15.7.2003 / 4945

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 22.07.2003 / 25176

Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı: 30.10.2003 / 6395

Resmi Gazete Yayımlı Tarih ve Sayısı: 02.12.2003 / 25304

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulunun daveti üzerine, 24 Eylül 1982 tarihinde Cenevre'de yaptığı yirmi dördüncü oturumunda;

Oturum gündeminin dördüncü maddesinde yer alan, 1946 tarihli Tıbbi Muayene (gemi adamları) Sözleşmesi, 1949 tarihli Mürettebatın Barındırılması Sözleşmesi (revize), 1920 tarihli Mürettebatın Barındırılması (ilave hükümler) Sözleşmesi, 1958 tarihli Kazaların Önlenmesi (gemi adamları) sözleşme ve Tavsiyesini ve gemilerde olası hastalık ve kaza durumlarında tıbbi yardım eğitimine ilişkin 1982 tarihli Gemi adamları için Eğitim, Sertifika ve İzleme Standartları ile ilgili Uluslararası Sözleşme Hükümlerini not ederek, Uluslararası Denizcilik Organizasyonu ve Dünya Sağlık Teşkilatı ile işbirliğine giderek aşağıdaki standartları yakalamak amacıyla Gemi adamlarının sağlıklarının korunması ve tıbbi bakımlarına ilişkin bazı önerilerin kabulüne karar vererek;

Bu önerilerin bir uluslararası sözleşme şekli alması gerektiğine hükmederek,

Sağlığın Korunması ve Tıbbi Bakım (gemi adamları) Sözleşmesi, 1982 olarak adlandırılacak olan aşağıdaki sözleşmeyi bin dokuz yüz yetmiş yedi yılı Ekim ayının sekizinci gününde kabul etmiştir.

Madde 1

- Bu Sözleşme; yürürlükte bulunan ülkeye kayıtlı, genellikle ticari deniz seferi ile işgal eden ve deniz aşırı seferler yapan, mülkiyeti özel veya kamuya ait olan bütün gemilere uygulanır.
- Yetkili merci, bu Sözleşmenin hükümlerini, balıkçı gemisi sahipleri ve balıkçıları temsil etme yetkisini haiz örgütlere danışarak, uygulanabilir olduğuna hükmedildiği kadarıyla, ticari deniz balıkçılığına da uygular.
- Bir geminin, bu Sözleşme bağlamında, deniz nakliyatçılığıyla mı yoksa deniz balıkçılığıyla mı işgal ettiğine dair bir tereddüt hasıl olduğunda, söz konusu belirsizlik gemi sahipleri, gemi adamları ve balıkçıların ilgili örgütleriyle istişare edildikten sonra yetkili merci tarafından giderilir.
- Bu Sözleşme bağlamında "gemi adamı"; bu Sözleşmenin hükümlerinin geçerli olduğu deniz aşırı sefer yapan gemilerde her hangi bir sıfatla istihdam edilen kişiyi ifade eder.

Madde 2

Bu Sözleşmenin yürürlüğe konması ulusal mevzuat, toplu sözleşmeler, işyeri yönetmelikleri, hakem kararları, mahkeme kararları veya ulusal koşullara uygun diğer vasıtalarla sağlanır.

Madde 3

Her üye ülke; gemi sahiplerini, sağlık ve temizlik bakımından gemilerini uygun durumda bulundurmalarından sorumlu tutar.

Madde 4

Her üye; gemi adamlarına, gemilerde koruyucu sağlık ve tıbbi bakım olanakları sağlayan önlemlerin alınmasını temin eder. Alınan bu önlemler;

- Hem gemide yapılan işlere özgü özel koşullar hem de mesleki koruyucu sağlığa ilişkin ve gemi adamlığı mesleğine has tıbbi bakım ile ilgili genel koşulların sağlanmasını temin eder.
- Karadaki işçiler için genellikle elde edilebilir olanla mümkün olduğunca benzer koruyucu sağlık olanakları ve tıbbi bakımı gemi adamlarına da sağlamayı hedefler.
- Elveriş hallerde, gemi adamlarının uğrak limanlarında gecikmeksizin doktora gitme hakkını garanti altına alır.
- Gemi adamına, gemideki görevini sürdürürken, ulusal mevzuata uygun bir şekilde ücretsiz koruyucu sağlık olanakları ve tıbbi bakım sağlanmasını temin eder.
- Hasta veya yaralı gemi adamlarının tedavisi ile sınırlı tutulmaz önleyici nitelikte önlemleri de içerir ve gemi adamlarının, aralarında sağlıksız bir durumun baş göstermesini önlemek üzere kendi üzerlerine düşeni yerine getirebilmeleri için sağlık eğitimi ve tanıtım programlarının geliştirilmesine özel önem verir.

Madde 5

- Bu Sözleşmenin kapsamında olan gemiler bir ecza dolabı bulundurmakla yükümlüdürler
- Ecza dolabında bulundurulması gerekenler ve gemideki tıbbi ekipman, geminin tipi, gemide bulunan insan sayısı ile seferin niteliği, varış yeri ve süresi göz önünde tutularak yetkili merci tarafından belirlenir.
- Ecza dolabının muhtevası ve gemide bulundurulacak tıbbi ekipmanla ilgili ulusal mevzuata ait hükümler kabul edilir ya da gözden geçirilirken yetkili merci; hem tıp alanındaki ilerlemeler hem kabul görmüş tedavi yöntemlerinde meydana gelen gelişmeler hem de Dünya Sağlık Teşkilatı tarafından bastırılan Gemiler için Uluslararası Tıp Rehberi ve Temel İlaç Listesi isimli yayınların en son basımları gibi bu alandaki uluslararası başvuru kaynaklarını göz önünde tutar.
- Ecza dolabı ile muhtevası ve geminin tıbbi ekipmanı layıkıyla idame ettirilir ve yetkili merciin görevlendireceği sorumlu kişiler tarafından 12 ayı aşmayacak düzenli aralıklarla denetlenir, bütün ilaçların son kullanım tarihleri ile muhafaza koşullarının kontrol edilmesi temin edilir.
- Yetkili merci ecza dolabında bulunan malzemenin; bir listesinin hazırlanmasını, ilaçların özel adlarıyla birlikte genel olarak bilinen isimlerinin, son kullanma tarihlerinin, muhafaza şartlarının etiketlerinde belirtilmesini ve ülkesinde kullanılan tıp rehberi ile uyumlu olmasını temin eder.
- Yetkili merci tehlikeli madde olarak tasnif edilen ancak Uluslararası Deniz Taşımacılığı Örgütü tarafından yayınlanan Tehlikeli Maddelerin Yol Açtığı Kazalar İçin Tıbbi İlk Yardım Rehberi'nin en son basımında yer verilmemiş olan yük söz konusu olduğunda, bu maddenin niteliği, yol açacağı tehlikelerle ilgili gerekli bilgi ile gerekli kişisel korunma aygıtları, uygun tıbbi prosedürler ve söz konusu maddeye özgü antidotların gemi kaptanı, gemi adamları ve diğer ilgili kişilerin kullanımına hazır olmasını temin eder. Böylece özgül antidotlar ve kişisel korunma aygıtları tehlikeli madde niteliğini haiz yüklerin taşındığı zamanlarda gemide bulundurulur.
- Yetkili bir tıp personeli tarafından gemi adamı için reçetelendirilen bir ilacın gemide bulunmadığı ve acil ihtiyaç hasıl olduğu zaman, gemi sahibi bu ilacı en kısa zamanda getirmek için gereken her türlü imkana başvurur.

Madde 6

- Bu Sözleşmenin uygulanma kapsamında olan her gemi yetkili merci tarafından onaylanıp kabul edilen Gemi Tıp Kılavuzu bulundurmakla yükümlüdür.

- Söz konusu tıp kılavuzu, ecza dolabında bulunan tıbbi malzemenin nasıl kullanılacağına ilişkin izahını yapar ve mesleği doktorluk olmayan bir kişinin, radyo veya uydu aracılığıyla tıbbi yönlendirme olmaksızın gemideki hasta veya yaralı bir kimsenin bakımını yapabilmesi göz önünde tutularak tasarlanır.
- Ülkesinde kullanılacak bir Gemi Tıp Kılavuzu, ittihaz edilir (kararlaştırılır) veya var olan gözden geçirilirken yetkili merci Gemiler için Uluslararası Tıp Rehberi ve Tehlikeli Maddelerin Yol Açtığı Kazalar İçin Tıbbi İlk Yardım Rehberi'nin en yeni basımları da dahil olmak üzere bu alan-daki uluslararası tavsiyeleri dikkate alır.

Madde 7

- Yetkili merci amacına uygun olarak tasarlanıp kotarılmış bir sistem vasıtasıyla uzman önerileri de dahil sefer halindeki gemilere radyo veya uydu aracılığıyla tıbbi danışma yardımının gece ve gündüz kesintisiz olarak kullanıma hazır tutulmasını temin eder.
- Radyo ve uydu aracılığıyla gemi ve kıyı arasında süre giden tıbbi haberleşme de dahil bu tür bir tıbbi danışma yardımı kayıtlı oldukları ülkeye bakılmaksızın her gemi için ücretsiz olarak kullanıma açıktır.
- Radyo ve uydu aracılığıyla tıbbi danışma yardımına açık olanların optimum kullanımı maksadıyla;
 - a. Bu Sözleşmenin kapsamında olan ve radyo tesisatı ile teçhiz edilmiş bütün gemiler tıbbi danışma yardımı alabilecekleri radyo istasyonlarının tam bir listesini hazır bulundururlar.
 - b. Bu Sözleşmenin kapsamında olan ve uydu iletişim sistemi ile teçhiz edilmiş bütün gemiler tıbbi danışma yardımı alabilecekleri kıyıdaki yer istasyonlarının tam bir listesini hazır bulundururlar.
 - c. Listelerin güncelliği muhafaza edilir ve geminin iletişim işlerinden sorumlu olan kimse-nin vesayetine verilir.

Tavsiyede bulunacak doktorun ne tür bir bilgiye ihtiyaç duyduğunu ve gönderilen tavsiyeyi anlayabilmeleri için radyo veya uydu aracılığıyla tıbbi tavsiye talebinde bulunacak gemi adamlarına Gemi Tıp Kılavuzu ile Uluslararası Deniz Taşımacılığı Örgütü tarafından yayınlanan Uluslararası İşaret Kodlarının en son basımının tıp ile ilgili sinyaller bölümü öğretilir.

Yetkili merci bu madde uyarınca tıbbi görüş bildirecek doktorların gerekli eğitimi almış olmaları ve gemi şartları hakkında bilgi sahibi olmalarını temin eder.

Madde 8

- Bu Sözleşme kapsamında, içinde 100'den fazla gemi adamı bulunduran ve genellikle süresi üç günü aşan uluslararası seferlere çıkan gemiler mürettebatının tıbbi bakımdan sorumlu üyesi olarak bir tıp doktoru bulundurur.
- Hangi gemilerin mürettebata dahil bir tıp doktoru bulunduracağını, diğer unsurların yanı sıra seferin süresi, niteliği ve içinde bulunulacak şartlar ile gemideki gemi adamlarının miktarını dikkate alarak yetkili merci belirler.

Madde 9

- Bu Sözleşme kapsamında olan ancak bir doktoru olmayan bütün gemiler mürettebat dahil olmak üzere, devamlı işlerinin bir parçasını teşkil edecek şekilde tıbbi bakımdan ve ilaçların kullanımından sorumlu belirli kişileri gemide bulundurur.

- Doktor olmayan ancak tıbbi bakımdan sorumlu kişiler tıbbi beceri alanında yetkili merci tarafından onaylı teorik ve uygulamalı bir eğitim kursunu tatminkâr bir düzeyde tamamlamış olurlar. Bu kurslar;
 - a. 1600 grostonadan küçük ve genellikle sekiz saat zarfında vasıflı tıbbi bakım ve olanaklara ulaşabilecek gemilerde, böyle istihdam edilen kişileri, bir gemide karşılaşılabilecek hastalık ve yaralanmalara etkin bir şekilde derhal müdahale edebilecek ve radyo veya uyu aracılığıyla alınacak tıbbi danışma yardımını uygulayabilecek şekilde eğiten temel eğitimden oluşur.
 - b. Diğer bütün gemiler için daha ileri düzeyde, ilgili kişinin sefer halindeki bir gemiye gönderilen eşgüdömlü tıbbi yardım programlarına etkin bir şekilde katılımını mümkün kılacak, hasta veya yaralı kişiye denizde kaldığı süre boyunca tatminkâr bir tıbbi bakım verilebilmesini sağlayabilecek, uygulanması mümkün ise bir hastanenin acil servisinde uygulamalı eğitim ile damar içi tedavi gibi hayat kurtarma teknikleri üzerine eğitimden oluşur. Olanaklı ise, bu eğitim, radyo ve uyu aracılığıyla tıbbi hizmet alanında uzmanlık bilgisi dahil gemi adamlığı mesleğinin koşulları ve ortaya çıkan tıbbi sorunlar hakkında tam bilgi ve anlayışa sahip bir hekimin gözetiminde verilir.

Bu maddede söz konusu edilen kurslar hem Uluslararası Deniz Taşımacılığı Örgütü'nün yayımladığı Gemiler için Uluslararası Tıp Rehberi, Tehlikeli Maddelerin Yol Açtığı Kazalar İçin Tıbbi İlk Yardım Rehberi, Rehber Belgeler-Uluslararası Deniz Taşımacılığı Eğitim Rehberi isimli kitapların en son basımlarının içerikleri ile Uluslararası İşaret kodlarının tıbbi işaretler bölümü hem de benzer ulusal kılavuzlar temel alınarak yapılır.

Bu maddenin 2'nci fıkrasında sözü edilen kişiler ve yetkili merciin gerekli olduğuna hükmetmesi halinde diğer gemi adamları yaklaşık beş yılda bir yeni gelişmelerden kopmamak, var olan bilgi ve becerilerini idame ettirmek ve artırmak üzere tazeleme kurslarına giderler.

Bütün gemi adamları deniz taşımacılığı meslek eğitimleri kapsamında, gemideyken bir kaza ile karşı kaşıya kalındığında veya ortaya çıkabilecek bir başka acil tıbbi durumla karşılaştıklarında derhal yapılması gerekenler hakkında eğitime tabi tutulurlar.

Gemide tıbbi bakımdan sorumlu kişi veya kişilere ek olarak mürettebattan bir veya daha fazla sayıda kişi gemide ortaya çıkması muhtemel kaza veya hastalık hallerinde derhal etkin bir şekilde müdahale edebilmelerini teminen temel tıbbi bakım eğitiminden geçirilirler.

Madde 10

Bu Sözleşme kapsamında olan bütün gemiler uygulanabilir ise diğer gemilerden bir talep geldiğinde mümkün olan her türlü tıbbi yardımı sağlarlar.

Madde 11

- 15 ve daha fazla gemi adamından oluşan mürettebatı bulunan ve üç günden fazla süreyle seferde kalacak olan, 500 ve daha fazla grostonluk her gemide ayrı bir hastane bölümü olur. Yetkili merci kıyı ticareti ile işgal eden gemiler için bu koşulu hafifletebilir.
- Bu hüküm 200 ila 500 grostonluk gemiler ve römorkörler için makul ve işlerliği varsa uygulanır.
- Yelkenle sevk edilen gemilerde bu madde uygulanmaz.
- Hastane içinde yatanların rahatça yerleşebilecekleri, her türlü hava şartlarında layıkıyla bakım görebilecekleri giriş ve çıkışı kolay uygun bir yere kurulur.
- Hastane yerleşimi konsültasyon yapılmasına ve ilk yardım hizmeti verilebilmesine uygun olarak tasarlanır.
- Giriş, yataklar, havalandırma, ışıklandırma, ısıtma ve su tesisatı hastaların rahatını sağlayacak ve tedavilerine imkan verecek şekilde tasarlanır.

- Gerekli yatak miktarı yetkili makam tarafından tespit edilir.
- Helalar sadece hastaların kullanımına tahsis edilir ve hastane içinde yada yakınında olur.
- Hastane bölümü tıbbi amaçlar dışında kullanılmaz.

Madde 12

- Yetkili merci; gemi doktoru, kaptan veya tıbbi bakımdan sorumlu kişi ile kıyıdaki hastane veya doktorlar tarafından kullanılmak üzere, gemi adamları için örnek bir standart tıbbi rapor formu ihtiyaz eder (benimseyip kabul eder).
- Söz konusu form; hasta veya yaralı gemi adamı hakkında tıbbi bilgiler ve ilintili malûmatın gemiyle kıyı arasında iletilmesini kolaylaştıracak şekilde özel olarak tasarlanır.
- Formda yer alan bilgiler gizlidir ve gemi adamının tedavisini kolaylaştırmaktan başka herhangi bir amaçla kullanılmaz.

Madde 13

- Bu Sözleşmenin tarafları gemi adamlarının sağlıklarının korunması ve gemide tıbbi bakımlarının geliştirilmesi hususunda işbirliği yapar.
- Bu işbirliği aşağıdaki hususları kapsar;
 - a. 1979 yılına ait Uluslararası Deniz Taşımacılığı Arama ve Kurtarma Sözleşmesi ve Uluslararası Deniz Taşımacılığı Örgütü tarafından geliştirilen Ticaret Gemileri Arama Kurtarma El Kitabı ile UDTÖ Arama ve Kurtarma El Kitabı hükümlerine uyan; periyodik yer tespiti raporlama sistemleri, kurtarma eşgüdüm merkezleri, acil helikopter hizmeti gibi vasıtalarla gemide ciddi olarak hastalananlar veya yaralılara denizde süratli tıbbi yardım ve acil tahliye operasyonları düzenlemek, arama ve kurtarma faaliyetlerini geliştirip eşgüdümlü hale getirmek.
 - b. Doktor bulunduran balıkçı gemilerinden optimum yarar sağlamak, denize hastane ve kurtarma imkanları sağlayacak gemiler koşullandırmak,
 - c. Gemi adamlarına acil tıbbi yardım verecek doktor ve tıbbi bakım olanaklarının dünya ölçüğünde hizmete hazır uluslararası bir listesini derleyip bunu sürekli kılmak.
 - d. Acil tedavi için gemi adamlarını limanlara indirmek.
 - e. Gemi adamının istek ve ihtiyaçlarını dikkate alarak, söz konusu tıbbi durumla ilgili sorumlu doktorun tıbbi tavsiyesi doğrultusunda gemide hastalanan gemi adamının mümkün olan en kısa sürede ülkesine gönderilmesi.
 - f. Gemi adamının istek ve ihtiyaçlarını dikkate alarak, söz konusu tıbbi durumla ilgili sorumlu doktorun tıbbi tavsiyesi doğrultusunda, gemi adamına ülkesine gönderilmesi esnasında kişisel yardım sağlamak.
 - g. Aşağıdaki amaçlar doğrultusunda sağlık merkezleri kurmak için çaba göstermek
 - i. gemi adamlarının genel sağlık durumu, tedavi, önleyici sağlık bakımı için araştırma yapmak
 - ii. Deniz nakliyatı hekimliği alanında tıp ve sağlık personeli yetiştirmek
 - h. gemi adamlarının karşılaşılabileceği iş kazaları, hastalıklar, ölümcül durumlar hakkında istatistik! bilgi toplamak ve değerlendirmek, toplanan bu bilgileri diğer işçilerle ilgili iş kazaları, hastalıklar ve ölümcül durumlar hakkında var olan ulusal istatistiksi sistemlerle bütünleştirmek uyumlu hale getirmek
 - i. Teknik bilgi, eğitim malzemesi ve personeli, eğitim kursları, seminer ve çalışma gruplarıyla ilgili uluslararası değişim programları düzenlemek

- j. Limanlarda gemi adamlarına özel sağlık ve önleyici sağlık hizmeti ve tıbbi hizmet sağlamak veya genel sağlık, tıp ve rehabilitasyon hizmetlerini gemi adamlarının hizmetine açık tutmak
- k. Mümkün olduğunca yaşamını yitiren gemi adamının akrabalarının isteklerine uygun olarak bedenini veya küllerini ülkesine göndermek

Gemi adamları için koruyucu sağlık ve tıbbi bakım alanında uluslararası işbirliği Üyeler arasında karşılıklı veya çok taraflı sözleşmeler veya istişare (konsültasyon) temelinde yapılır.

Madde 14

Bu Sözleşme'nin kesin onama belgeleri Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne gönderilir ve onun tarafından tescil edilir.

Madde 15

- Bu Sözleşme sadece, onay belgeleri Genel Müdür tarafından tescil edilen Uluslararası Çalışma Örgütü üyesi ülkeler için bağlayıcıdır.
- Bu sözleşme, iki üyenin onay belgesi Genel Müdür tarafından tescil edildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girer.
- Bu sözleşme, daha sonra, onu onaylayan her üye için, onay belgesinin tescil edildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girer.

Madde 16

- Bu Sözleşmeyi onayan her üye, onu ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıllık bir süre sonunda Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne göndereceği ve Genel müdürün tescil edeceği bir belge ile feshedebilir. Fesih, tescil tarihinden ancak bir yıl sonra geçerli olur.
- Bu Sözleşmeyi onaylamış olup da, onu bundan önceki fıkrada sözü edilen on yıllık sürenin bitiminden itibaren bir yıl zarfında bu maddede öngörüldüğü şekilde feshetmeyen her üye, yeniden on yıllık bir müddet için bağlanmış olur ve bundan sonra bu Sözleşmeyi, her on yıllık süre bitiminde, bu maddede öngörülen şartlar içinde feshedebilir.

Madde 17

- Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Örgüt üyeleri tarafından kendisine bildirilen bütün onama ve fesihlerin kaydedildiğini Uluslararası Çalışma Örgütünün bütün üyelerine duyurur.
- Genel Müdür, kendisine gönderilen Sözleşmenin ikinci onama belgesinin kaydedildiğini örgüt üyelerine duyururken bu sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih hakkında örgüt üyelerinin dikkatini çeker.

Madde 18

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

Madde 19

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

Madde 20

- Konferans, bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde ve bu yeni Sözleşme aksini öngörmediği takdirde;
 - a. Değiştirici yeni Sözleşmenin bir üye tarafından onanması durumu, yukarıdaki 16'ncı madde dikkate alınmaksızın ve değiştirici yeni Sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartıyla, bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini gerektirir.
 - b. Değiştirici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren, bu Sözleşme üyelerin onamasına artık açık bulundurulamaz.

Bu Sözleşme, onu onayıp da değiştirici Sözleşmeyi onamamış bulunan üyeler için, her halükarda şimdiki şekil ve içeriği ile geçerli olmakta devam eder.

Madde 21

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

55. GEMİ ADAMLARININ ÜLKELERİNE GERİ GÖNDERİLMESİNE İLİŞKİN SÖZLEŞME – C 166

ILO Kabul Tarihi: 24 Eylül 1987

Kanun Tarih ve Sayısı: 15.7.2003 / 4941

Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı: 22.07.2003 / 25176

Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı: 30.10.2003 / 6376

Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı: 15.12.2003 / 25317

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu'nun daveti üzerine 24 Eylül 1987 tarihinde Cenevre'de yaptığı yetmiş dördüncü oturumunda,

1926 yılına ait Gemi adamlarının Geri Gönderilmesi Hakkında Sözleşme'nin ve 1926 yılına ait Gemi adamlarının (Kaptan ve Miçoların) Geri Gönderilmesi Hakkında Tavsiye Kararı'nın kabul edilmesinden bu yana deniz nakliyat sektöründe meydana gelen gelişmelerin; Sözleşme' de, Tavsiye Kararı'nın uygun unsurlarını da içerecek şekilde, düzeltme gerektirdiğini müşahede ederek ve gemi adamlarının geri gönderilmesine ilişkin olarak, 1926 yılına ait Gemi adamlarının Geri Gönderilmesi Hakkında Sözleşme de yer verilmeyen pek çok konuda ulusal mevzuat ve uygulamaların dikkate değer gelişmeler sağladığına işaretle; gemi adamlarının geri gönderilmeleri hususunun bazı yeni yönleri açısından ve deniz nakliyatçılığında yabancı uyrukluları çalıştırmının yaygınlaştığı da hesaba katılarak, yeni bir uluslararası belgeye gereksinim duyulduğu göz önünde bulundurularak, gündemin 5'inci maddesini oluşturan 1926 yılına ait 23 numaralı Gemi adamlarının Geri Gönderilmesi Hakkında Sözleşme'nin ve 1926 yılına ait 27 numaralı Gemi adamlarının (Kaptan ve Miçoların) Geri Gönderilmesi Hakkında Tavsiye Kararı üzerine verilen önergelerin benimsenmiş ve bu önergelerin bir uluslararası sözleşme hüviyeti kazanması kararlaştırılarak, bin dokuz yüz seksen yedi yılı Ekim ayının dokuzuncu günü, 1987 yılına ait Gemi adamlarının Geri Gönderilmesi (değişik) Sözleşmesi adıyla anılacak olan aşağıdaki Sözleşmeyi kabul etmiştir.

BÖLÜM I KAPSAM ve TANIMLAR

Madde 1

1. Bu Sözleşme, yürürlükte olduğu üyenin ülkesine kayıtlı hem kamu hem de özel sektöre ait genellikle ticari deniz taşımacılığı işine tahsis edilmiş, deniz aşırı sefer yapan gemilere ve bu türden gemilerin sahiplerine ve bu tür gemilerde çalışan gemi adamlarına uygulanır.
2. Tatbikatı elverişli ise yetkili merci, bu Sözleşmenin hükümlerini balıkçı teknesi sahipleri ve balıkçıların temsil yetkisine sahip örgütlerine danışarak ticari deniz balıkçılığına da uygular.
3. Bu Sözleşme bağlamında gemilerin ticari deniz nakliyat gemisi ya da ticari deniz balıkçılığı gemisi olarak kabul edilmelerine ilişkin belirsizlikleri gemi sahibi, gemi adamı ve balıkçı örgütleriyle istişarede bulunduktan sonra yetkili merci giderecektir.
4. Bu Sözleşme bağlamında "gemi adamı" sözcüğü, bu Sözleşme hükümlerine tabi bir deniz aşırı sefer yapan gemide herhangi bir sıfatla istihdam edilmiş kişi anlamında kullanılır.

BÖLÜM II HAK KAZANIMLARI

Madde 2

- Gemi adamı aşağıda belirtilen durumlarda ülkesine gönderilme hakkına sahiptir;
 - a. süreli ücretli iş veya belirlenmiş bir sefer yurtdışında sona ermiş ise,
 - b. sözleşme hükümleri veya gemi adamının yaptığı iş akdine göre verilen bildirim süresinin dolması üzerine,
 - c. tıbbi olarak seyahat etmesi mümkün ise, ülkesine geri gönderilmesini gerektiren bir hastalık, sakatlık veya tıbbi tedavi durumunda seyahat etmesini engelleyecek bir durum olmadığı tespit edildiği zaman, hastalık, yaralanma veya diğer sağlık nedenleri yüzünden,
 - d. geminin batması halinde,
 - e. iflas, geminin satışı, kütük değişikliği ya da benzer nedenlerle gemi sahibinin, işveren olarak yasalardan veya aktitten kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirebilmesinin mümkün olmadığı hallerde,
 - f. ulusal mevzuat veya toplu sözleşmelerde belirlendiği şekliyle gemi adamı geminin yol aldığı savaş bölgesine gitmeye rıza göstermiyorsa,
 - g. bir hakem kararı veya toplu sözleşme hükmüne uygun olarak ya da benzer başka bir sebeple çalışmaya ara verilmesi veya çalışmanın sona erdirilmesi halinde,

Gemi adamının ülkesine gönderilme hakkını kazanması için gemide çalışması icap eden azami süreyi ki bu süre 12 aydan kısa bir süre olur, ulusal mevzuat veya toplu sözleşme belirler. Söz konusu azami süre belirlenirken gemi adamının çalışma ortamını etkileyen koşullar dikkate alınır. Her Üye mümkün olan her halde teknolojik değişim ve gelişmeler ışığında bu süreyi azaltmayı gözetir ve Deniz Taşımacılığı Ortak Komisyonu'nun konuyla ilgili tavsiyelerinden herhangi birinin yönlendirmesine açık olabilir.

BÖLÜM III VARIŞ YERLERİ

Madde 3

- Bu Sözleşmenin yürürlükte olduğu her Üye, ulusal mevzuatında gemi adamlarının ülkelerine gönderilebilecekleri varış yerlerini belirler.
- Bu şekilde öngörülen varış yerleri arasına gemi adamının işe alındığı yer, toplu sözleşmeyle şart koşulan yer, gemi adamının ikamet ettiği yer veya işe alınma sırasında karşılıklı olarak üzerinde anlaşmaya varılan yer dahil edilir. Gemi adamı öngörülen varış yerleri arasından geri gönderileceği yeri seçme hakkına sahiptir.

BÖLÜM IV GERİ GÖNDERME HAZIRLIKLARI

Madde 4

- Uygun ve süratli vasıta ile geri göndermenin ayarlanması gemi sahibinin yükümlülüğüdür. Normal ulaşım biçimi hava yoluyla olanıdır.

- Gönderme masrafları gemi sahibi tarafından karşılanır.
- Geri gönderme; ulusal mevzuat veya toplu sözleşmelere göre gemi adamının çalışma ilişkisinden kaynaklanan yükümlülüklerini ciddi olarak yerine getirmemesinden dolayı gerçekleşiyor ise, bu Sözleşme hükümleri, ulusal mevzuat veya toplu sözleşme icabı gönderme masraflarının tamamı ya da bir kısmının gemi adamından tahsil edilmesi hakkına hâlel getirmez.
- Gemi sahibi tarafından karşılanacak masraflar aşağıdakileri içerir:
 - a. 3'üncü madde gereğince seçilen varış noktasına gidiş,
 - b. gemi adamının gemiden ayrılmasından itibaren varış noktasına kadar yiyecek ve barınma giderleri,
 - c. ulusal mevzuat veya toplu sözleşme hükümlerinde yer verilmiş ise gemi adamının gemiden ayrılmasından itibaren varış noktasına kadar ücret ve harçlıklar,
 - d. gemi adamının 30 kilografa kadar kişisel bagajının varış noktasına kadar taşıma masrafları,
 - e. zaruri hallerde gemi adamının varış noktasına seyahat etmesine engel bir durum ortadan kalkıncaya kadar tedavi giderleri.

Gemi sahibi, çalışma ilişkisinin başlangıcında gemi adamından geri gönderilme masrafları karşılığında peşinen bir ödeme yapmasını istemeyeceği gibi 3.fıkra ile hükmedilen haller dışında ücret ve diğer kazançlarından geri gönderilme masrafını tahsil etmez.

Ulusal mevzuat; gemi sahibinin, kendisi tarafından istihdam edilmemiş gemi adamının geri gönderilme masraflarını söz konusu gemi adamını istihdam eden işverenden tahsil etmesi hakkına hâlel getirmez.

Madde 5

Gemi sahibi geri gönderilme hakkını kazanmış bir gemi adamının gönderilme masraflarını karşılamaz veya gerekli hazırlıkları yapmaz ise;

- a. Geminin kayıtlı olduğu üyenin yetkili mercii ilgili gemi adamının geri gönderme masraflarını karşılar, gerekli hazırlıkları yapar. Geminin kayıtlı olduğu üye bunu yerine getirmez ise gemi adamının geri gönderilirken ayrılacağı devlet ya da uyruğu olduğu devlet gönderilme masraflarını karşılar ve gerekli hazırlıkları yapar. Masrafı karşılayan ve hazırlıkları yapan devlet geminin kayıtlı olduğu üyeden masrafı tahsil eder.
- b. Gemi adamının gönderilmesine ilişkin tahakkuk eden masraflar geminin kayıtlı olduğu üye tarafından gemi sahibinden tahsil edilebilir niteliktedir.
- c. Gönderme giderleri, 4'üncü maddenin 3'üncü fıkrasıyla hükmedilenlerin dışında hiçbir şekilde gemi adamına yüklenemez.

BÖLÜM V DİĞER DÜZENLEMELER

Madde 6

Ülkesine geri gönderilecek gemi adamı pasaport ve geri gönderilmesiyle ilgili diğer kimlik belgelerini alır.

Madde 7

Geri gönderilme için bekleme ve yolculukta geçen süre gemi adamının hak kazandığı ücretli izin süresinden düşülemez.

Madde 8

Gemi adamı 3'üncü madde uyarınca varış noktasına ulaştığında ya da geri gönderilme hakkını ulusal mevzuat veya toplu sözleşmelerle belirlenen makul bir süre içinde talep etmediğinde usulüne uygun olarak geri gönderilmiş olduğu kabul edilir.

Madde 9

Bu Sözleşmenin hükümleri, toplu sözleşmeler veya ulusal koşullara uygun diğer yollardan yürürlüğe konmadığı takdirde ulusal yasa veya tüzükler yoluyla yürürlüğe konulur.

Madde 10

Her üye limanlarını ziyaret eden veya karasularından ya da karasal suyollarından geçen gemilerde çalışan gemi adamlarının ülkelerine geri gönderilmelerini olanaklı kıldığı gibi yerlerine başka gemi adamlarının alınmasına da olanak sağlar.

Madde 11

Her üyenin yetkili mercii ülkesinde kayıtlı gemi sahiplerinin bu Sözleşmenin hükümlerine göre hareket etmelerini yeterli gözetim ve denetim uygulayarak temin eder ve konuyla ilgili bilgiyi Uluslararası Çalışma Örgütü'ne bildirir.

Madde 12

Bu Sözleşmenin metni; bu Sözleşmenin geçerli olduğu üye devlete kayıtlı her geminin mürettebatının anlayacağı dilde hazırlanıp istifadeye sunulur.

Madde 13

Bu Sözleşme 1926 yılına ait Gemi Adamlarının Geri Gönderilmesi Sözleşmesi'ni değiştirir.

Madde 14

Bu Sözleşme'nin kesin onama belgeleri Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderilir ve onun tarafından tescil edilir.

Madde 15

- Bu Sözleşme, sadece onama belgesi Genel Müdür tarafından tescil edilen Uluslararası Çalışma Örgütü üyesi ülkeler için bağlayıcıdır.
- Bu sözleşme, iki üyenin onay belgesi Genel Müdür tarafından tescil edildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girer.
- Bu sözleşme, daha sonra, onu onaylayan her üye için, onay belgesinin tescil edildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girer.

Madde 16

- Bu Sözleşmeyi onayan her üye, onu ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıllık bir süre sonunda Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne göndereceği ve bu Genel Müdürün tescil edeceği bir belge ile feshedebilir. Fesih, tescil tarihinden ancak bir yıl sonra geçerli olur.
- Bu Sözleşmeyi onamış olup da, onu bundan önceki fıkrada sözü edilen on yıllık sürenin bitiminden itibaren bir yıl zarfında bu maddede öngörüldüğü şekilde feshetmeyen her üye, yeniden on yıllık bir müddet için bağlanmış olur ve bundan sonra Bu Sözleşmeyi, her on yıllık süre bitiminde, bu maddede öngörülen şartlar içinde feshedebilir.

Madde 17

- Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Örgüt üyeleri tarafından kendisine bildirilen bütün onama ve fesihlerin kaydedildiğini Uluslararası Çalışma Örgütünün bütün üyelerine duyurur.
- Genel Müdür, kendisine gönderilen Sözleşmenin ikinci onama belgesinin kaydedildiğini örgüt üyelerine duyururken bu sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih hakkında örgüt üyelerinin dikkatini çeker.

Madde 18

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

Madde 19

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

Madde 20

- Konferans, bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde ve bu yeni Sözleşme aksini öngörmediği takdirde;
 - a. Değiştirici yeni Sözleşmenin bir üye tarafından onanması durumu, yukarıdaki 16'ncı madde dikkate alınmaksızın ve değiştirici yeni Sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartıyla, bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini gerektirir.
 - b. Değiştirici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren, bu Sözleşme üyelerin onamasına artık açık bulundurulamaz.

Bu Sözleşme, onu onayıp da değiştirici Sözleşmeyi onamamış bulunan üyeler için, her halükarda simdiki şekil ve içeriği ile geçerli olmakta devam eder.

Madde 21

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

56. EN KÖTÜ BİÇİMLERDEKİ ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİN YASAKLANMASI VE ORTADAN KALDIRILMASINA İLİŞKİN ACİL EYLEM SÖZLEŞMESİ – C 182

ILO Kabul Tarihi: 17 Haziran 1999

Kanun Tarih ve Sayısı: 25 Ocak 2001 / 4623

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Bu önerilerin bir uluslararası Sözleşme biçimini almasını kararlaştırarak,

Bin dokuz yüz doksan dokuz yılı işbu Haziran ayının on yedinci günü En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Sözleşmesi, 1999 olarak adlandırılacak aşağıdaki Sözleşmeyi kabul etmiştir.

Madde 1

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

Madde 2

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

Madde 3

Bu Sözleşmenin amaçları bakımından “en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği” ifadesi

- çocukların alım-satımı ve ticareti, borç karşılığı veya bağımlı olarak çalıştırılması ve askeri çatışmalarda çocukların zorla ya da zorunlu tutularak kullanılmasını da içerecek şekilde zorla ya da mecburi çalıştırılmaları gibi kölelik ve kölelik benzeri uygulamaların tüm biçimlerini;
- çocuğun fahişelikte, pornografik yayınların üretiminde veya pornografik gösterilerde kullanılmasını, bunlar için tedarikini ya da sunumunu;
- çocuğun özellikle ilgili uluslararası anlaşmalarda belirtilen uyuşturucu maddelerin üretimi ve ticareti gibi yasal olmayan faaliyetlerde kullanılmasını, bunlar için tedarikini ya da sunumunu;
- doğası veya gerçekleştirildiği koşullar itibarıyla çocukların sağlık, güvenlik veya ahlaki gelişimleri açısından zararlı olan işi kapsar.

Madde 4

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

Madde 5

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

Madde 6

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

Madde 7

- Her Üye, cezaî yaptırımların ya da uygun olduğu takdirde diğer yaptırımların kararlaştırılması ve uygulaması da dahil olmak üzere, bu Sözleşme hükümlerinin etkin şekilde uygulanmasını ve yürütülmesini sağlayacak gerekli tüm önlemleri alır.
- Her üye, çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasında eğitimin önemini dikkate alarak etkin ve belli bir zamanla sınırlı şu önlemleri alır:

- a. çocukların en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğine dahil olmalarının önlenmesi;
 - b. çocukların en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinden uzaklaştırılmaları, sosyal uyumları ve rehabilitasyonları için gerekli ve uygun doğrudan yardım sağlanması;
 - c. çocukların en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinden uzaklaştırılmaları için ücretsiz temel eğitim ve mümkün ve uygun olduğu takdirde mesleki eğitim sağlanması;
 - d. özel olarak riskli durumda bulunan çocukların belirlenmesi ve onlara ulaşılması, ve
 - e. kız çocuklarının özel durumunun dikkate alınması.
- Her Üye, yürürlüğe konan bu Sözleşme hükümlerini uygulamak için sorumlu olan yetkili makamı belirler.

Madde 8

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

Madde 9

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

Madde 10

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

Madde 11

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

Madde 12

- Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Uluslararası Çalışma Örgütü üyeleri tarafından kendisine bildirilen, bütün onama ve fesihlerin tescil edildiğini uluslararası Çalışma Örgütünün bütün üyelerine duyurur.

- Genel Müdür, kendisine gönderilen Sözleşmenin ikinci onama belgesinin tescil edildiğini Örgüt üyelerine bildirirken bu Sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih hakkında Örgüt üyelerinin dikkatini çeker.

Madde 13

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

Madde 14

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

Madde 15

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

Madde 16

Bu Sözleşmenin İngilizce ve Fransızca metinleri aynı şekilde geçerlidir.

BÖLÜM II
ILO ANAYASASI



BÖLÜM II

ILO ANAYASASI

ILO (ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ) ANAYASASI

ILO Anayasasının 1919 yılında kabul edilen orijinal metni.

- 04 Haziran 1934 tarihinde yürürlüğe giren 1922 tarihli değişik;
26 Eylül 1946 tarihinde yürürlüğe giren 1945 tarihli Değişiklik Belgesi;
20 Nisan 1948 tarihinde yürürlüğe giren 1946 tarihli Değişiklik Belgesi;
20 Mayıs 1954 tarihinde yürürlüğe giren 1953 tarihli Değişiklik Belgesi;
22 Mayıs 1963 tarihinde yürürlüğe giren 1962 tarihli Değişiklik Belgesi ve
01 Kasım 1974 tarihinde yürürlüğe giren 1972 tarihli Değişiklik Belgesi ile tadil edilmiştir.

BAŞLANGIÇ

Evrensel ve kalıcı bir barışın ancak sosyal adalet temeline dayalı olması nedeniyle;

Çok sayıda insan için, adaletsizliğin, sefaletin ve yoksulluğun bulunduğu çalışma koşullarının varlığı ve bunun dünya barışı ve ahengini tehlikeye düşürecek bir hoşnutsuzluğa yol açtığı ve bu koşulların örneğin günlük ve haftalık maksimum çalışma saatlerinin düzenlenmesi, işçilerin işe alınması, işsizliğe karşı mücadele, yeterli yaşam koşullarını sağlayacak bir ücretin güvence altına alınması, işçilerin genel ve mesleki hastalıklara ve iş sırasında meydana gelen kazalara karşı korunması, çocukların, gençlerin ve kadınların korunması, yaşlılık ve maluliyet aylıklarının bağlanması, eşit işe eşit ücret ilkesinin tanınması, sendikal özgürlük ilkesinin sağlanması, teknik ve mesleki eğitimin düzenlenmesi ve benzer diğer önlemler bakımından bu koşulları iyileştirmenin acilen gerekliliği nedeniyle;

Gerçekten insancıl koşullara sahip bir çalışma düzeninin herhangi bir ulus tarafından kabul edilmemesi kendi ülkelerinde çalışanların durumlarını iyileştirmeyi arzu eden diğer ulusların çabalarına engel oluşturması nedeniyle;

Adalet ve insaniyet duygularından hareketle, aynı zamanda sürekli bir dünya barışını sağlamak arzusu ve bu belirtilen hedeflere ulaşmak amacıyla hareket eden Yüksek Akit Taraflar, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün işbu Anayasasını onaylarlar.

BÖLÜM I

ÖRGÜT

Madde 1

Kuruluş

1. Bu Anayasa'nın Başlangıç bölümünde ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün hedef ve amaçları ile ilgili 10 Mayıs 1944 tarihinde Filadelfiya'da kabul edilip, metni bu Anayasa'ya ek olan Bildirge'de açıklanan programın gerçekleşmesine çalışmakla görevli bir sürekli örgüt kurulmuştur.

Üyelik

2. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün üyeleri, 1 Kasım 1945 tarihinde Örgüt üyesi bulunan Devletler ile bu maddenin 3 ve 4'üncü fıkraya hükümleri gereğince üye niteliğini alacak diğer Devletler olacaktır.
3. Birleşmiş Milletlerin her asıl üyesi ve Şart hükümlerine uygun olarak Genel Kurul kararı ile Birleşmiş Milletler üyeliğine kabul edilen her devlet, Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası'ndan doğan yükümlülükleri resmen kabul ettiğini Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü'ne bildirmek suretiyle Uluslararası Çalışma Örgütü'ne üye olabilir.
4. Uluslararası Çalışma Örgütü Genel konferansı, hükümet temsilcilerinin üçte ikisinin toplantıda hazır bulunduğu ve oylamaya katıldığı oturumda temsilcilerin üçte ikisinin kabul oyuyla örgüte üye kabul edebilir. Böyle bir kabul yeni üye ülke hükümetinin, Örgüt Anayasası'nın getirdiği yükümlülükleri resmen kabul ettiğini Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü'ne bildirmesi durumunda yürürlük kazanır.

Üyelikten Çekilme

5. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün her bir üyesi Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü'ne çekilme niyetine dair ön bildirimde bulunmadan Örgütten çekilemez. Bu bildirim Genel Müdür tarafından alındığı tarihten itibaren iki yıl sonra ve bu tarihte üyenin üyelik sıfatından doğan bütün mali yükümlülüklerini yerine getirmiş olması kaydıyla yürürlüğe girecektir. Bir üye ülke, bir uluslararası çalışma sözleşmesini onaylamış ise, bu çekilme sözleşmeden doğan veya onunla ilgili olan yükümlülüklerin sözleşmede öngörülen süre zarfında geçerliliğini etkilemez.

Yeniden Üyelige Alınma

6. Bir Devletin Örgüte üyeliğinin sona ermiş olması durumunda, onun tekrar üyeliğe kabul edilmesi bu maddenin 3 ve 4'üncü fıkraları hükümlerine göre düzenlenir.

Madde 2

Bağlı Kuruluşlar

Daimi Örgüt

- a. Üye ülke delegelerinden oluşan bir Genel Konferans
- b. 7. maddede tanımlandığı şekilde oluşturulan bir Yönetim Kurulu ve
- c. Yönetim Kurulu'nun denetimi altında bir Uluslararası Çalışma Bürosundan oluşmaktadır.

Madde 3

Konferans, Toplantılar ve Temsilciler

1. Üye ülkelerinden oluşan Genel Konferans gerekli görüldükçe zaman zaman ve en az yılda bir kez olmak üzere toplanacaktır. Konferans, ikisi hükümet delegesi diğer ikisi ise her üye ülkenin çalışanlarının ve işverenlerinin her birini temsilen katılan delegelerden olmak üzere üye ülkelerin her birinin 4 delegesinden oluşur.

Teknik Müşavirler

2. Her deleğe, toplantının gündeminde yer alan konulardan her biri için sayısı ikiyi geçmeyen teknik müşavir eşlik edebilecektir. Özellikle kadınları ilgilendiren konular Konferans'ta görüşüleceği zaman, teknik müşavir olarak belirlenen kişilerden en az birisi kadın olacaktır.

Anavatan Dışındaki Topraklardan Belirlenen Teknik Müşavir

3. Anavatan dışındaki toprakların Uluslararası ilişkilerinden sorumlu olan her üye ülkesi, delegelerinin her biri için
 - a. Anılan toprakların kendi yönetim alanı içerisine giren sorunlar konusunda bu toprakların delegeleri tarafından seçilen kişileri ve
 - b. Kendi kendilerini yönetemeyen topraklarla ilgili sorunlar konusunda delegelerine danışmanlık yapmak üzere seçilen kişileri ek teknik müşavir olarak tayin edebilecektir.

İki veya daha fazla üye ülkenin ortak yönetimi altında bulunan topraklar söz konusu olduğunda bu üye ülkeler, delegelerine danışmanlık yapacak kişileri teknik müşavir olarak belirleyebilecektir.

Hükümet dışı Temsilcilerin Belirlenmesi

Üye ülkeler, hüküm et dışı delegeleri ve teknik müşavirleri o ülkede mevcut olan çalışanların ve işverenlerin en fazla temsil yetkisine sahip meslek kuruluşlarıyla anlaşarak belirlemeyi taahhüt ederler.

Teknik Müşavirlerin Durumu

Teknik müşavirler, eşlik ettikleri delege tarafından yapılan talep üzerine ve Konferans başkanının özel izni dışında söz alamaz ve oylamaya katılamazlar.

Bir delege, Başkana vereceği yazılı bildirim ile teknik müşavirlerden birisini vekil tayin edebilecek ve adı geçen vekile bu sıfatla söz almaya ve oylamaya katılmasına izin verilecektir.

Delegelerin ve teknik müşavirlerinin adları, üye ülkelerin hükümetleri tarafından uluslararası Çalışma Bürosuna bildirilecektir

Yetki Belgeleri

Delegelerin ve teknik müşavirlerin yetki belgeleri Konferansın incelemesine tabi tutulacak ve Konferans, hazır bulunan delegelerin oylarının üçte iki çoğunluğuyla bu maddeye uygun olarak aday gösterilmemiş olan delege ve teknik müşavirin kabulünü reddedebilecektir.

Madde 4

Oy Hakları

1. Her delege Konferans tarafından görüşülen bütün sorunlar hakkında bireysel olarak oy verme hakkına sahip olacaktır.
2. Üye ülkelerden biri, belirleme hakkı olduğu halde hükümet dışı delegelerden birini belirlememişse, diğer hükümet dışı delegenin Konferansa katılım ve konuşma hakkı olacak, ancak oy verme hakkı olmayacaktır.

3. Konferans, üçüncü madde gereğince üye ülkelerden birinin delegesini kabul etmeyi reddettiği takdirde bu madde hükümleri söz konusu delege belirlenmemiş gibi uygulanacaktır.

Madde 5

Konferans Toplantılarının Yeri

Konferans toplantıları, Konferans tarafından bir önceki toplantıda alınan Kararlara uymak koşuluyla, Yönetim Kurulu'nca kararlaştırılan yerde yapılacaktır.

Madde 6

Uluslararası Çalışma Bürosundaki Sandalye Sayısı

Uluslararası Çalışma Bürosu'nun sandalye sayısında yapılacak herhangi bir değişiklik, mevcut delegelerin oylarının üçte iki çoğunluğu ile Konferans tarafından kararlaştırılacaktır.

Madde 7

Yönetim Kurulu, Yapısı

1. Yönetim Kurulu;
Yirmi sekizi hükümetleri temsilen
On dördü işverenleri temsilen
On dördü işçileri temsilen olmak üzere elli altı kişiden oluşacaktır.

Hükümet Temsilcileri

2. Hükümetleri temsil eden yirmi sekiz üyeden 10'u büyük sınai önemi olan üye ülkeler tarafından atanacak, on sekizi ise, yukarıda sözü edilen on üye ülkenin delegeleri dışında Konferans'a katılan Hükümet delegeleri tarafından bu amaç için seçilen üye ülkelere atanacaktır.

Sanayileşmiş Büyük Ülkeler

3. Yönetim Kurulu, gerektiği her defa da, büyük sınai önemi olan Örgüt üyesi ülkelerin hangileri olduğunu belirleyecek ve Yönetim Kurulu bu hususta bir karar vermeden önce büyük sınai önemi olan ülkelerin seçimi ile ilgili tüm sorunların bağımsız bir komite tarafından incelenmesini sağlamak üzere kurullar koyacaktır. Büyük sınai önemi olan üye ülkelerin hangileri olduğu konusunda Yönetim Kurulu'nun beyanına karşı bir üye ülke tarafından yapılan herhangi bir başvuru, Konferans tarafından karara bağlanacak, ancak, Konferansa çıkarılan başvuru, Konferans sözü konusu başvuru ile ilgili karar verinceye kadar anılan beyanın uygulanmasını askıya almayacaktır.

İşveren ve İşçi Temsilcileri

4. İşverenleri temsil eden kişiler ile işçileri temsil eden kişiler karşılıklı olarak, Konferansa katılan işveren delegeleri ile işçi delegeleri tarafından seçileceklerdir.

Görev Süresi

5. Yönetim Kurulu'nun görev süresi üç yıldır. Eğer herhangi bir nedenle, Yönetim Kurulu seçimleri, bu sürenin sonuna kadar yapılmadığı takdirde, Kurul bu seçimler yapılınca kadar görevi başında kalacaktır.

Açık Görevler Vekillerin Tayini

6. Açık görevlerin doldurulması ve vekillerin atanması şekli ile diğer benzer konular hakkında Konferansın onayı ile Yönetim Kurulu karar verebilir.

Yetkililer

7. Yönetim Kurulu, zaman zaman kendi arasından bir başkan ve iki başkan yardımcısı seçer, bunlardan birisi hükümeti, birisi işverenleri birisi de işçileri temsil eden kişiler olacaktır.

Tüzük

8. Yönetim Kurulu kendi çalışma yöntemini kendisi düzenleyecek ve toplanma zamanlarını kendisi belirleyecektir. Özel toplantı, Yönetim Kurulu'ndaki en az On altı temsilcinin bu amaca yönelik yazılı talebi üzerine yapılacaktır.

Madde 8

Genel Müdür

1. Uluslararası Çalışma Bürosu'nun bir Genel Müdürü olacak ve bu kimse Yönetim Kurulu tarafından atanacak, Kurulun talimatlarına uyacak, Uluslararası Çalışma Bürosu'nun iyi bir şekilde çalışmasından ve kendisine verilecek görevlerin yürütülmesinden sorumlu olacaktır.
2. Genel Müdür veya onun yardımcısı Yönetim Kurulu'nun bütün toplantılarına katılacaktır.

Madde 9

Personelin Atanması

1. Uluslararası Çalışma Bürosu Personeli, Yönetim Kurulunca uygun görülen düzenlemeler çerçevesinde Genel Müdür tarafından atanacaktır.
2. Büronun verimli bir şekilde çalışması amacıyla mümkün olduğunca Genel Müdür'ün farklı milliyetlerden kişileri seçmesi gerekecektir.
3. Bu kişilerden belirli sayıdaki kısmı kadın olacaktır.

Görevlerin Uluslararası Niteliği

4. Genel Müdür ve personelin görevleri sadece uluslararası nitelikte olacaktır. Görevlerin yerine getirilmesinde, Genel Müdür ve personeli, hiçbir hükümetten ve örgüt dışındaki hiçbir makamdan talimat istemeyecek ve kabul etmeyecektir. Bunlar sadece örgüte karşı sorumlu uluslararası görevliler olmaları nedeniyle bu durumlarıyla bağdaşmayan herhangi bir hareketten kaçınacaklardır.
5. Örgüt üyesi her ülke, Genel Müdürün ve personelin görevlerinin sadece uluslararası niteliğine saygı göstermeyi ve görevlerinin yapılması sırasında onları etkilemeye çalışmamayı taahhüt eder.

Madde 10

Büronun Görevleri

1. Uluslararası Çalışma Bürosunun görevleri, endüstriyel yaşam ve çalışma koşullarına ilişkin uluslararası Sözleşmeler akdetmek amacıyla Konferansta görüşülmesi önerilen konuların incelenmesi ve Konferans veya Yönetim Kurulunca istenilen özel araştırmaların yürütülmesi ile ilgili konularda bilgilerin toplanıp dağıtılmasını içerir.
2. Yönetim Kurulu'nun kendisine verebileceği direktifler saklı kalmak kaydıyla, Büro:

- a. Konferans toplantılarının gündeminde yer alan çeşitli maddeler konusunda dokümanlar hazırlayacak
- b. İstekleri üzerine, Konferans kararları esas alınarak mevzuat hazırlanması, idari uygulamaların ve denetim sistemlerinin geliştirilmesi için uygun her türlü yardımı, gücü nispetinde hükümetlere sağlayacaktır.
- c. Sözleşmelere etkin bir yürürlük kazandırılması bağlamında bu Anayasa hükümlerince istenen görevleri yerine getirecek
- d. Yönetim Kurulu'nun uygun göreceği dillerde, uluslararası önem arz eden sanayi ve istihdam sorunları ile ilgili yayınları basacak ve yayınlayacak

Genel olarak, Konferans ve Yönetim Kurulu tarafından kendisine verilecek diğer görev ve yetkilere de sahip olacaktır.

Madde 11

Hükümetlerle ilişkiler

Üye ülkelerin sanayi ve istihdam sorunlarıyla ilgilenen bakanlıklar, Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu'ndaki kendi hükümet temsilcisi aracılığıyla ya da böyle bir temsilcisi bulunmadığı takdirde hükümet tarafından bu amaç için belirlenmiş diğer yetkili memuru vasıtasıyla Genel Müdür ile doğrudan iletişim kurabilirler.

Madde 12

Uluslararası Örgütlerle ilişkiler

1. Uluslararası Çalışma Örgütü, İşbu Anayasa çerçevesinde, özel görevleri bulunan uluslararası kamu hukuku örgütlerinin faaliyetlerini koordine etmekle görevli genel uluslararası örgüt ile ilgili alanlarda özel görevleri olan uluslararası kamu hukuku örgütleriyle işbirliği yapacaktır.
2. Uluslararası Çalışma Örgütü, uluslararası kamu hukuku örgütleri temsilcilerinin oy hakkı olmaksızın kendi görüşmelerine katılabilmeleri için uygun düzenlemeler yapabilir.
3. Uluslararası Çalışma Örgütü, istediği takdirde, uluslararası işverenler, işçiler, tarımcılar ve kooperatifçilerin örgütleri dahil hükümet dışı tanınmış uluslararası kuruluşlara danışmak için uygun düzenlemeler yapabilir.

Madde 13

Maliye ve Bütçe ile ilgili Düzenlemeler

1. Uluslararası Çalışma Örgütü, Birleşmiş Milletler ile uygun görülecek mali ve bütçe ile ilgili düzenlemeler yapabilir.
2. Bu tür düzenlemeler yapılmaya kadar veya herhangi bir tarihte bu tür düzenlemeler yürürlüğe girmemişse
 - a. Üye ülkelerden her biri konferans ve Yönetim Kurulu toplantılarına katılan delegelerin ve bunların teknik müşavirleri ile temsilcilerinin yol ve konaklama giderlerini ödeyecek, gerektiği durumda
 - b. Uluslararası Çalışma Bürosu'nun diğer bütün giderleri ile Konferans ve Yönetim Kurulu toplantılarının giderleri Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü tarafından Uluslararası Çalışma Örgütü genel bütçesinden ödenecektir.
 - c. Uluslararası Çalışma Örgütü bütçesinin onaylanması, toplanması ve tahsisine ilişkin düzenlemeler Konferans tarafından hazır bulunan delegelerin üçte iki çoğunluğuyla belirlenecek ve Hükümet Temsilcilerinin oluşturduğu bir komite tarafından harcamaların Örgüt üyesi ülkeler arasında tahsisine ilişkin düzenlemeler ile bütçenin onaylanması sağlanacaktır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün giderleri bu maddenin 1 veya 2 (c) fıkraları gereğince yürürlüğe giren düzenlemelere uygun olarak üye ülkeler tarafından karşılanacaktır.

Aidatların Ödenmesinde Gecikmeler

Örgüte mali katkılarını ödemekte gecikmiş olan Örgüt üyesi bir ülke, söz konusu gecikmiş borç miktarının önceki iki tam yılı için tahakkuk etmiş katkı miktarına eşit olması ya da aşması halinde, Konferans'ta, Yönetim Kurulu'nda ve herhangi bir komitede veya Yönetim Kurulu üyelerinin seçimlerinde oy kullanamaz. Bununla beraber Konferans, ülkenin elinde olmayan koşullar nedeniyle ödemeyi yapmamış olduğuna inanması halinde, hazır bulunan delegelerin üçte iki oy çoğunluğu ile bu üyenin oy kullanmasına izin verebilir.

Genel Müdürün Mali Sorumluluğu

Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün fonlarının kullanımından Yönetim Kurulu'na karşı sorumludur.

BÖLÜM II İŞLEYİŞ

Madde 14

Konferansın Gündemi

1. Yönetim Kurulu, üye ülkelerden birinin hükümeti veya 3. maddede belirtilen herhangi bir temsilî örgüt veya uluslararası kamu hukuku örgütü tarafından gündeme konulacak maddeler konusunda yapılan öneriyi dikkate alarak Konferans toplantılarının tümünün gündemini belirleyecektir.

Konferans Hazırlıkları

2. Yönetim Kurulu, Konferans tarafından bir Sözleşme ya da Tavsiye Kararı'nın kabulünden önce, Konferans hazırlık araçlarıyla öncelikle ilgili üye ülkelerin yeterli danışma ve teknik hazırlık yapmalarını sağlamak için kuralları saptayacaktır.

Madde 15

Gündemin iletilmesi ve Konferans'a sunulacak Raporlar

1. Genel Müdür, Konferansın Genel Sekreterlik görevini yapacak ve Konferans toplanmadan 4 ay önce gündemi üye ülkelere ulaştırarak ve onlar aracılığıyla belirlenmiş olmaları durumunda hükümet dışı delegelere de iletacaktır.
2. Gündemin her maddesi ile ilgili raporlar, Konferans toplanmadan önce üzerinde yeterli inceleme olanağı verecek şekilde zamanında üye ülkelere gönderilecektir. Yönetim Kurulu, bu hükmün uygulanmasına yönelik usulleri belirleyecektir.

Madde 16

Gündeme İtirazlar

1. Üye ülke hükümetlerinin her biri gündem maddelerinin tümünün ya da herhangi birinin gündeme konulmasına resmen itiraz edebilir. Bu itirazın gerekçeleri Genel müdüre gönderilecek bildiride açıklanacak, Genel Müdür Örgüt üyesi ülkelerin tümüne bunu iletacaktır.

2. Ancak; itiraz edilen maddeler, Konferans'ta hazır bulunan delegelerin üçte iki oy çoğunluğuyla söz konusu maddeler lehinde karar vermesi durumunda gündemden çıkarılamaz.

Konferans Gündemine Yeni Maddelerin Eklenmesi

3. Konferans (bir önceki fıkradan farklı olarak) hazır bulunan delegelerin üçte iki çoğunluğuyla herhangi bir konunun Konferans'ta görüşülmesine karar vermesi durumunda, o konu, sonraki toplantının gündemine konulacaktır.

Madde 17

Konferanstaki Görevliler, İşleyiş ve Komiteler

1. Konferans bir başkan ve üç başkan yardımcısı seçecektir. Başkan yardımcılarında birisi hükümet delegesi, birisi işveren delegesi birisi de işçi delegesi olacaktır. Konferans kendi işleyiş biçimini düzenleyecek ve herhangi bir konuda inceleme yapmak ve rapor hazırlamak üzere komiteler belirleyebilecektir.

Oylama

2. İşbu Anayaa'da aksine bir hüküm bulunmaması veya Konferans'a yetkiler veren herhangi bir Sözleşme veya diğer belgede yer alan koşullar ya da 13. madde gereğince kabul edilen bütçe ve mali düzenlemelere ilişkin haller dışında, tüm konularda hazır bulunan delegelerin oylarının salt çoğunluğuyla karar verecektir.

Çoğunluk Yeter Sayısı

3. Eğer kullanılan oyların toplam sayısı Konferans'a katılan delegelerin sayısının yarısına eşit değilse oylama geçersiz sayılır.

Madde 18

Teknik Uzmanlar

Konferans, komitelere atamak suretiyle oy hakkı olmayan teknik uzmanlar belirleyebilecektir.

Madde 19

Sözleşmeler ve Tavsiye Kararları Konferans Kararları

2. Eğer Konferans, gündemdeki bir madde ile ilgili önerilerin kabul edilmesi konusunda karar verir-se, bu önerilerin:
 - a. bir uluslararası Sözleşme şeklinde mi yoksa
 - b. Sözleşme Kabulü için zamanın uygun ve elverişli olmadığı Konu ve durumda ortaya çıkan koşulları karşılamak üzere bir Tavsiye Kararı şeklinde mi olacağını belirleyecektir.

Gerekli Çoğunluk

3. Her iki durumda, bir Sözleşme veya Tavsiye Kararının Konferans tarafından kabulü için son oylamada hazır bulunan delegelerin oylarının üçte iki çoğunluğu gereklidir.

Özel Bölgesel Koşullara Yönelik

4. Konferans, genel uygulamaya yönelik bir Sözleşme veya Tavsiye Kararı hazırlarken, iklim koşulları, sınai örgütün yetersiz gelişimi ya da diğer özel durumların sanayi koşullarını esaslı şekilde

farklılaştırdığı ülkeleri dikkate alacak ve bu ülkelere özgü duruma cevap verebilecek gerekli değişiklikleri önerecektir.

Resmi Metinler

5. Sözleşme veya Tavsiye Kararı'nın iki nüshası Konferans Başkanı ve Genel Müdür tarafından imzalanacaktır. Bu nüshalardan birisi Uluslararası Çalışma Bürosu arşivine konulacak, diğeri Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri'ne gönderilecektir. Genel Müdür Sözleşme veya Tavsiye Kararı'nın onaylı bir nüshasını üye ülkelerin her birine gönderecektir.

Sözleşmeler Açısından Üye Ülkelerin Yükümlülükleri

6. Sözleşme söz konusu olduğunda
 - a. Sözleşme tüm üye ülkelere onaylanmak üzere gönderilecektir
 - b. Üye ülkelerden her biri, Konferans oturumunun kapanışından itibaren bir yıllık süre içerisinde veya istisnai koşullar nedeniyle bir yıllık süre ve Konferans oturumunun kapanışından itibaren 18 ayı geçmeyecek şekilde Sözleşmeyi mevzuat haline getirecek makam veya makamlara sunmayı üstlenir
 - c. Üye Ülkeler, Sözleşmenin söz edilen yetkili makam veya makamlara sunulması için bu madde gereğince alınan önlemler ile yetkili sayılan bu makam veya makamlarla ilgili ayrıntılı bilgiler ve bu makamlar tarafından alınan uygulama kararları hakkında Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü'ne bilgi verecektir.
 - d. Üye ülke, yetkili makam veya makamların olurluğunu almış ise Sözleşmenin resmi onayını Genel Müdüre ileticek ve Sözleşme hükümlerine yürürlük kazandırmak üzere gerekli önlemleri alacaktır.
 - e. Üye ülke, yetkili makam veya makamların olurluğunu alamamış ise, üye ülkeye, Yönetim Kurulu tarafından istenilen uygun dönemlerde Sözleşmeyi ilgilendiren konulara ilişkin mevzuat ve uygulama hakkında Sözleşme hükümlerinden herhangi birinin mevzuat, idari önlemler, toplu sözleşme veya diğer şekillerle ne dereceye kadar yürürlüğe konulduğunu ya da konulmasının önerildiğini göstermek ve bu tür Sözleşmenin onaylanmasını engelleyen ya da geciktiren güçlükleri belirlemek suretiyle Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü'ne rapor göndermek dışında herhangi bir zorunluluk yüklenmeyecektir.

Tavsiye Kararları Açısından Üye Ülkelerin Yükümlülükleri

7. Tavsiye Kararı söz konusu olduğunda:
 - a. Tavsiye Kararı ulusal mevzuat ya da başka şekillerde yürürlüğe konulmak amacıyla incelenmek üzere tüm üye ülkelere gönderilecektir
 - b. Üye ülkelerden her biri Konferans oturumunun kapanışından itibaren en fazla bir yıllık süre içerisinde veya istisnai koşullar nedeniyle bir yıllık süre içerisinde yapma olanağı olmadığı takdirde, mümkün olan en yakın sürede ve Konferans oturumunun kapanışından itibaren 18 ayı geçmeyecek şekilde Tavsiye Kararı'nı mevzuat haline getirmek veya başka türlü önlem almak üzere bu husustaki yetkili makam veya makamlara sunmayı üstlenir
 - c. Üye ülkeler, Tavsiye Kararı'nın söz edilen yetkili makam veya makamlara sunulması için bu madde gereğince alınan önlemler ile yetkili sayılan bu makam veya makamlarla ilgili ayrıntılı bilgiler ve bu makamlar tarafından alınan uygulama kararları hakkında Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü'ne bilgi verecektir.
 - d. Tavsiye kararının söz edilen yetkili makam veya makamlara sunulmasından dolayı üye ülkelere, Yönetim Kurulu tarafından istenilen uygun dönemlerde Tavsiye Kararını ilgilendiren konulara ilişkin üye ülkelerdeki mevzuat ve uygulama hakkında Tavsiye Kararı hükümlerinin ne dereceye kadar yürürlüğe konulduğunu ya da konulmasının önerildiğini göstermek ve bu hükümlerin kabul edilmesi ve uygulanması için gerekli görülen veya gö-

rülebilecek olan değişiklikleri Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü'ne rapor göndermek dışında herhangi bir zorunluluk yüklenmeyecektir.

Federal Devletlerin Yükümlülükleri

8. Federal Devlet söz konusu olduğu takdirde aşağıdaki hükümler uygulanacaktır.
 - a. Sözleşmeler ve Tavsiye Kararları açısından federal hükümet, kendi anayasal sistemine göre federal bir uygulama kararı alınmasını uygun görmüşse, Federal devletin yükümlülükleri federal devlet olmayan üye ülkelerinki ile aynı olacaktır.
 - b. Sözleşmeler ve Tavsiye Kararları açısından federal hükümet kendi anayasal sistemine göre tamamen veya kısmi olarak, federal bir uygulama kararından ziyade kurucu devletler, eyaletler ya da kantonlar tarafından uygulama kararı alınmasını uygun görmüşse, Federal hükümet
 - i. Kendi anayasasına ve ilgili kantonlar, eyaletler veya kurucu devletlerin anayasalarına göre yasal mevzuat veya diğer uygulama kararları için Konferans oturumunun kapanışından itibaren 18 ayı geçmeyecek şekilde uygun federal devlet, eyalet veya kantonların makamlarına bu Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının sunulması için fiili düzenlemeler yapacak
 - ii. Federal devlet içinde bu Sözleşme ve Tavsiye kararlarının hükümlerine yürürlük kazandırmak üzere eşgüdümlü bir uygulama kararının geliştirilmesi amacıyla federal makamları arasında düzenli görüşmeler yapılması için ilgili kurucu devletler, eyaletler ve kantonların hükümetlerinin uygun görüşü ile önlemler alacak
 - iii. Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının uygun federal makamlara, kurucu devletlerin, eyaletlerin veya kantonların yetkili makamlarına sunulması için bu madde gereğince alınan önlemler ile uygun sayılan bu makamlarla ilgili ayrıntılı bilgiler ve bu makamlarca alınan uygulama kararları hakkında Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü'ne bilgi verecek
 - iv. Onaylamamış olduğu her bir Sözleşme için, Yönetim kurulu tarafından istenilen uygun dönemlerde Sözleşmeyi dikkate alarak federasyon ve onun kurucu devletlerinde, eyaletler ya da kantonlardaki mevzuat ve uygulama konusunda Sözleşme hükümlerinden herhangi birinin mevzuat, idari önlemler, toplu sözleşme veya diğer şekillerle ne dereceye kadar yürürlüğe konulduğunu ya da konulmasının önerildiğini göstermek üzere Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü'ne rapor gönderecek
 - v. Her bir Tavsiye Kararı için, Yönetim Kurulu tarafından istenilen uygun dönemlerde Tavsiye Kararını dikkate alarak federasyon ve onun kurucu devletlerinde, eyalet ya da kantonlardaki mevzuat ve uygulama konusunda Tavsiye Kararı hükümlerinin ne dereceye kadar yürürlüğe konulduğunu ya da konulmasının önerildiğini göstermek ve bu hükümlerin kabul edilmesi ve uygulanması için gerekli görülen veya görülebilecek olan değişiklikleri belirtmek üzere Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü'ne rapor gönderecektir.

Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Daha Uygun Hükümler Üzerindeki Etkisi

9. Konferans tarafından herhangi bir Sözleşme veya Tavsiye Kararı'nın kabulü veya bir üye tarafından herhangi bir Sözleşme'nin onaylanması, ilgili işçilere Sözleşme ve Tavsiye Kararı'nda öngörülenlerden daha uygun koşullar sağlayan yasa, karar, teamül veya anlaşmayı hiçbir şekilde etkilemeyecektir.

Madde 20

Birleşmiş Milletler Nezdinde Tescil Ettirme

Bu suretle onaylanmış olan her sözleşme, Birleşmiş Milletler (BM) Antlaşmasının 102 maddesi hükümleri gereğince tescil edilmek üzere Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü tarafından Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine gönderilecek ancak, sadece sözleşmeyi onaylamış üyeleri bağlayacaktır.

Madde 21

Genel Kurul Tarafından Kabul Edilmeyen Sözleşme Tasarıları

1. Bütünü üzerindeki son oylamada hazır bulunan üyelerin kullandıkları oyların üçte iki çoğunluğunu alamayan her tasarı, örgüt üyelerinden isteyenler arasında özel bir sözleşme konusu oluşturulabilir.
2. Bu suretle onaylanan her sözleşme, ilgili üye ülkeler tarafından Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdüre ve Birleşmiş Milletler Antlaşmasının 102'nci maddesi hükümlerine uygun olarak tescil edilmek üzere Birleşmiş Milletler Genel sekreterine gönderilecektir.

Madde 22

Onaylanmış Sözleşmeler Hakkındaki Yıllık Raporlar

Üye Ülkelerden her biri katılmış olduğu sözleşmeleri yürürlüğe koymak için aldığı önlemler hakkında Uluslararası Çalışma Bürosuna yıllık bir rapor sunmayı taahhüt eder. Bu raporlar, Yönetim Kurulu tarafından belirtilen şekilde yazılacak ve onun istediği açık bilgileri içerecektir.

Madde 23

Raporların İncelenmesi ve İletilmesi

1. Genel Müdür, 19 ve 22'nci maddelerdeki uygulama gereği üye ülkeler tarafından kendisine gönderilecek bilgi ve raporların bir özetini yapılacak en yakın konferans toplantısına sunacaktır.
2. Her üye ülke, 19 ve 22'nci maddelerdeki uygulama gereği, Genel Müdüre iletilen bilgi ve raporların kopyasını 3'üncü maddede belirtildiği üzere temsili kuruluş olarak tanınmış örgütlere gönderecektir.

Madde 24

Bir Sözleşmenin Uygulanması Hakkındaki Şikâyetler

Üye Ülkelerden herhangi birinin, katılmış olduğu bir sözleşmenin memnuniyet verici bir şekilde uygulanmasını sağlamadığına dair mesleki bir işçi veya işveren örgütü tarafından Uluslararası Çalışma Bürosu'na yapılan her şikâyet, Yönetim Kurulu tarafından, söz konusu hükümete iletilebilecek ve bu hükümet konu hakkında, Yönetim Kurulunun uygun göreceği bir açıklama yapmaya davet edilebilecektir.

Madde 25

Şikâyeti Kamuoyuna Duyurma İmkânı

Söz konusu hükümetten makul bir süre içerisinde hiçbir açıklama alınmadığı veya alınan açıklamanın Yönetim Kurulunca yeterli görülmediği takdirde, bu Kurul alınan şikâyeti ve gerekirse verilen cevabı kamuoyuna duyurma hakkına sahip olacaktır.

Madde 26

Bir Sözleşmenin Uygulanması Hakkındaki Şikâyetler

1. Üyelerden her biri önceki maddeler gereğince kendisiyle beraber onaylamış olduğu sözleşmenin uygulanmış olmasını, kendi fikrinde memnuniyet verici bir şekilde sağlamayan diğer bir üye ülke hakkında Uluslararası Çalışma Bürosuna şikâyetle bulunabilir.
2. Yönetim Kurulu, gerekli gördüğünde ve aşağıda belirtilen prosedür gereği bir Soruşturma Komisyonu oluşturmadan önce, 24'üncü maddede belirtilen şekilde söz konusu hükümetle temaslara başlayabilir.
3. Şayet Yönetim Kurulu söz konusu hükümete şikâyeti iletmeyi gerekli görmez ise veya şikâyet iletildikten sonra, makul bir süre içerisinde, Yönetim Kurulunu tatmin edici bir cevap alınmamışsa, kurul, ortaya konan sorunu incelemek ve bu konuda bir rapor vermekle görevli bir soruşturma Komisyonu oluşturabilecektir.
4. Aynı prosedür gerek doğrudan doğruya, gerekse Konferanstaki bir delegenin şikâyeti üzerine kurul tarafından uygulanabilecektir.
5. 25 veya 26'ncı maddelerin uygulanmasıyla ilgili bir sorun Yönetim Kuruluna geldiğinde, söz konusu Hükümet Yönetim Kurulu'nda bir temsilcisi yoksa Kurulun bu sorun hakkındaki görüşmelerine katılmak üzere bir delege ataması hakkına sahip olacaktır. Bu tartışmaların yapılacağı tarih, söz konusu hükümete zamanında bildirilecektir.

Madde 27

Soruşturma Komisyonuna Sunulacak Bilgiler

Bir şikâyet, 26'ncı madde gereğince, Soruşturma Komisyonuna gönderildiği takdirde, şikâyetle doğrudan ilgili olsun veya olmasın, üyelere her biri, şikâyet konusu hakkında elinde bulunan her türlü bilgiyi kullanılmak üzere Komisyonun emrine hazır bulundurmaya taahhüt eder.

Madde 28

Soruşturma Komisyonu Raporu

Soruşturma Komisyonu, şikâyetin derinlemesine incelenmesinden sonra bir rapor kaleme alacak ve bu raporda itirazın kapsamını belirlemeye imkan tanıyan bütün hususlar hakkındaki tespitlerini belirtecek ve şikâyetçi hükümeti bilgilendirmek için alınması gereken önlemler ve bu önlemlerin alınması için verilmesi gereken süreler hakkında tavsiyelerini bildirecektir.

Madde 29

Soruşturma Komisyonu Raporuna Göre Yapılacak Uygulamalar

1. Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Soruşturma Komisyonunun raporunu Yönetim Kuruluna ve anlaşmazlıkla ilgili hükümetlerin her birine gönderecek ve raporun yayınlanmasını sağlayacaktır.
2. İlgili hükümetlerden her biri, Komisyon raporundaki tavsiyeleri kabul edip etmediğini ve kabul etmediği takdirde, anlaşmazlığı Uluslararası Adalet Divanına götürmek isteyip istemediğini, üç aylık bir süre içinde Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne bildirecektir.

Madde 30

Yetkili Makamlar Tarafından Uymakla Yükümlü Olunan Kuralların İhlali

Üye Ülkelerden her biri bir sözleşme veya tavsiye ile ilgili olarak 19'uncu maddenin (5b), (6b) veya (7b) (i) fıkralarındaki yazılı önlemleri almadığı takdirde, diğer her üyenin bu konuda Yönetim Kuruluna başvuru hakkı olacaktır. Yönetim Kurulu, söz konusu üyenin saptanan önlemleri almadığı görüşüne vardığı takdirde Genel Kurula bunu rapor edecektir.

Madde 31

Uluslararası Adalet Divanı Kararları

Uluslararası Adalet Divanınının 29'uncu maddeye uygun olarak kendisine sunulan bir şikayet veya bir sorun hakkındaki kararı geri çeviremez.

Madde 32

Soruşturma Komisyonun olası görüşlerinin sonuçları veya tavsiyeleri Uluslararası Adalet Divanınca doğrulanabilecek, değiştirebilecek veya iptal edilebilecektir.

Madde 33

Soruşturma Komisyonu veya Uluslararası Adalet Divanı Tavsiyelerinin Uygulanmaması

Şayet herhangi bir üye gerek Soruşturma Komisyonu raporunda gerekse Uluslararası Adalet Divanı kararında yer alan olası tavsiyelere, öngörülen süre içerisinde uymaz ise Yönetim Kurulu duruma göre bu tavsiyelerin yerine getirilmesini sağlamak için uygun göreceği kimi önlemleri Genel kurula tavsiye edebilecektir.

Madde 34

Soruşturma Komisyonu veya Uluslararası Adalet Divanı Tavsiyelerinin Uygulanması

Kusurlu bulunan Hükümet gerek Soruşturma komisyonu tavsiyelerine gerekse Uluslararası Adalet Divanı kararlarına uymak için gerekli önlemleri aldığı konusunda Yönetim Kurulu'na her zaman bilgi verebilir ve bildirimini doğruluğunu ispatlamak için Yönetim kurulundan aldığı önlemleri incelemekle görevlendirilecek bir Soruşturma komisyonu oluşturulmasını talep edebilir. Bu durumda, 27, 28, 29, 31 ve 32'inci maddelerin özel hükümleri uygulanacak ve şayet soruşturma Komisyonu raporu veya Uluslararası Adalet Divanı kararı, kusurlu bulunan hükümet lehinde ise, Yönetim kurulu, derhal 33'üncü maddeye uygun olarak alınan önlemlerin geri alınmasını tavsiye etmek zorunda olacaktır.

BÖLÜM III GENEL HÜKÜMLER

Madde 35

Anavatan Dışındaki Ülkelerde Sözleşmelerin Uygulanması

1. Üye Ülkeler, işbu Anayasa hükümlerine uygun olarak onaylayacakları sözleşmeleri vesayet altındaki bütün toprakları dahil, uluslararası ilişkilerini kendileri sağlayıp yönetimlerini üzerine aldıkları anavatan dışındaki ülkelerde de, sözleşmeye konu olan sorunlar, e ülke makamına veri-

len yetki dahilinde olmamak veya sözleşme, bölgesel şartlar nedeniyle uygulanamaz olmadıkça veya sözleşmeleri bölgesel koşullara uyarlamak için gerekli değişikliklerin yapılmasını saklı tutmak kaydıyla uygulamayı taahhüt ederler.

2. Bir sözleşmeyi onaylayan her üye ülke, sözleşmenin onayından sonra mümkün olan en kısa süre içerisinde aşağıdaki 4 ve 5'inci fıkralarda söz konusu olanlar dışında kalan ülkeler hakkında, sözleşme hükümlerini uygulamayı ne ölçüde üstlendiğini bildiren ve adı geçen sözleşmede istenilen bütün bilgileri veren bir bildirgeyi Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderecektir.
3. Bir önceki fıkra gereğince bildirge gönderen her üye ülke, sözleşme hükümlerine uygun olarak, daha önceki her bildirgenin hükümlerini değiştiren ve yukarıdaki fıkradan öngörülen ülkelerle ilgili durumu bildiren yeni bir bildirgeyi, belirli süreler içinde gönderebilecektir.
4. Sözleşmede ele alınan sorunlar, anavatan dışı ülkede bulunan makamların kendi yetki alanlarına girdiğinde, bu ülkenin uluslararası ilişkilerinden sorumlu olan üye ülke hükümetinin bir kanun yayınlaması veya diğer önlemleri alabilmesi için, söz konusu ülke hükümetine mümkün olan en kısa süre içerisinde sözleşmeyi gönderecektir. Daha sonra, bu üye, e ülke hükümeti ile anlaşarak yine o ülke adına sözleşme yükümlülüklerini kabul ettiğine dair bir bildirgeyi Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderebilecektir.
5. Bir sözleşme hükümlerinin kabul edildiğine dair bir bildirge
 - a. Ortak yetkileri içindeki bir ülke için iki veya daha fazla Örgüt üyesi tarafından,
 - b. Birleşmiş Milletler Şartı hükümleri veya bu ülke bakımından yürürlükte olan diğer bütün hükümler gereği, bir ülkenin yönetiminden sorumlu uluslararası her makam tarafından, Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü'ne gönderilebilir.

Bir sözleşmedeki yükümlülükleri 4 ve 5'inci fıkralar gereğince kabulünün, Örgüt Anayasası uyarınca onaylanmış sözleşmelerde uygulanan yükümlülüklerin ve sözleşme hükümlerinden doğan yükümlülüklerin ilgili ülke adına kabul edilmesini de kapsamaması gerekecektir. Her kabul bildirgesi, sözleşmenin bölgesel koşullara adapte edilmesi için sözleşmede yapılması gereken değişiklikleri açıklığa kavuşturabilir.

İşbu maddenin 4 veya 5'inci fıkraları gereğince bir bildirge gönderecek her üye ülke veya uluslararası makam sözleşme hükümlerine uygun olarak daha önceki her bildirgenin hükümlerini değiştiren veya ilgili ülke adına sözleşme yükümlülüklerinin kabulünün geçersizliğini bildiren yeni bir bildirgeyi belirli süreler içinde gönderebilecektir.

Eğer bir sözleşmedeki yükümlülükler, işbu maddenin 4 ve 5'inci fıkralarında öngörülen ülke adına kabul edilmemiş ise, üye ülke veya üye ülkeler veyahut da uluslararası makam, sözleşmede ele alınan sorunlar bakımından bu ülkenin mevzuat ve uygulamalarına dair Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne rapor verecekler ve bu raporda, mevzuat, idari önlemler, toplu sözleşmeler veya diğer bütün önlemlerle sözleşmenin her hükmüne raporun ne ölçüde etki yapacağı gösterilecek ve raporda ayrıca, bu sözleşmenin kabulünü engelleyen veya geciktiren güçlükler açıklanacaktır.

Madde 36

Anayasadaki Değişiklikler

Mevcut delegelerce kullanılan oyların üçte iki çoğunluğuyla Konferanşa bu Anayasada yapılması kabul edilen değişiklikler işbu Anayasanın 7 inci maddesinin 3'üncü fıkrası hükümlerine uygun olarak sanayide gelişmiş olan ülkeler sıfatıyla Yönetim Kurulunda temsil edilen, on üyenin beşi dahil bulunmak üzere, Örgüt üyelerinin üçte ikisi tarafından onaylandığı veya kabul edildiğinde yürürlüğe girecektir.

Madde 37

Anayasa ve Sözleşmelerin Yorumlanması

1. Bu Anayasanın ve bu Anayasa gereğince üyelerce daha sonra onaylanan sözleşmelerin yorumlanmasına ait her türlü sorun veya güçlükler Uluslararası Adalet Divanının değerlendirmesine sunulacaktır.
2. Bu maddenin 1 inci fıkrasındaki hükümler dikkate alınmaksızın, Yönetim Kurulu bir sözleşmenin yorumlanmasına ait olup, Kurul tarafından veya anılan sözleşme gereğince mahkemeye gönderilecek her sorun veya güçlüğün çabuk çözümlenmesi amacıyla bir mahkeme oluşturulması hakkında birtakım usuller saptar ve bunu konferansın onayına sunabilir. Uluslararası Adalet Divanının bütün kararları veya danışmaya dayalı görüşleri bu fıkra gereğince oluşturulan her mahkemeyi bağlayacaktır. Böyle bir mahkeme tarafından verilen her hüküm, Örgüt üyelerine gönderilecek ve onların görüşleri Konferansa sunulacaktır.

Madde 38

Bölgesel Konferanslar

1. Uluslararası Çalışma Örgütü, Bölgesel Konferanslar düzenleyebilecek ve Örgütün hedef ve amaçlarına ulaşması için yararlı göreceği bölgesel kuruluşları oluşturabilecektir.
2. Bölgesel Konferansların, yetkileri, görevleri ve izleyecekleri prosedürler, Yönetim Kurulu tarafından formüle edilecek kurullarla düzenlenecek ve yine Yönetim Kurulu tarafından Genel Kurula onay için sunulacaktır.

BÖLÜM IV DİĞER TEDBİRLER

Madde 39

ILO'nun Hukuki Statüsü

Uluslararası Çalışma Örgütü tüzel kişiliğe sahip olacak ve özellikle aşağıdaki hususlarda yetkili bulunacaktır

- a. Sözleşmeler akdetme,
- b. Menkul ve gayrimenkul satın alma ve bunları mülkiyetinde bulundurma,
- c. Dava açmak

Madde 40

Ayrıcalıkları ve Dokunulmazlıkları

1. Uluslararası Çalışma Örgütü, üyelerden her birinin toprakları üzerinde, amaçlarına ulaşmak için kendisine gerekli olan ayrıcalık ve dokunulmazlıklardan yararlanır.
2. Konferanstaki delegeler, Yönetim kurulu üyeleri, Büro Genel Müdürü ve Memurları da Örgüte ait görevlerini tam bir bağımsızlıkla yapmak için kendilerine gerekli olan ayrıcalık ve dokunulmazlıklardan yararlanırlar.

Bu ayrıcalık ve dokunulmazlıklar, üye devletler tarafından kabul edilmek üzere Örgüt tarafından hazırlanacak ayrı bir anlaşma içerisinde belirtilecektir.

BÖLÜM III
ILO BİLDİRGELERİ



BÖLÜM III

İLO BİLDİRGELERİ

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından,
1944 yılında ILO'nun Hedef ve Amaçlarına İlişkin Fildelfiya Bildirgesi,
1964 yılında Güney Afrika İrkçılık (Apartheid) Politikasına İlişkin Bildirgesi,
1975 yılında Cinsiyet Eşitliği Bildirgesi,
1977 yılında Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi,
1998 yılında Çalışma Hayatına İlişkin Temel İlke ve Haklar Bildirgesi, ve
2008 yılında Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesi
kabul edilmiştir.

Kitapta Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kabul ettiği altı bildirgeden en önemlileri olan; Fildelfiya Bildirgesi(1944), Temel İlke ve Haklar Bildirgesi(1988) ve Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesine (2008) yer verilmiştir.

1. Filadelfiya Bildirgesi (1944)

Filadelfiya'da 26'ncı toplantısını yapan Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün amaç ve hedefleri ve üyelerinin siyasetlerinden esinlenmiş ilkeler ile ilgili işbu Bildirgeyi 1944 Mayıs'ının onuncu günü kabul eder.

I

Konferans, ILO'nun dayandığı temel ilkeleri bir kez daha doğrular ve şunları özellikle bildirir;

- Emek bir mal değildir
- Dernek kurma ve ifade özgürlüğü desteklenen bir ilerlemenin vazgeçilmez şartıdır;
- Yoksulluk, bulunduğu yerlerde, herkesin refahına yönelik bir tehlike oluşturur;
- İhtiyaca karşı mücadele, her ulusun kendi ülkesi içerisinde tükenmez bir güçle ve kamu yararının sağlanması amacıyla işçi ve işveren temsilcilerinin Hükümet temsilcileri ile eşit şartları içinde katılımlarıyla yapacakları serbest tartışmalara ve alacakları demokratik kararlara hakim olarak sürekli ve ortak bir uluslararası gayretle yürütülecektir.

II

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Anayasası'nda yazılı bulunup, sürekli bir barışın ancak sosyal adalet temeli üzerinde kurulabileceğine dair olan bildirgenin doğruluğunun tecrübe ile tamamen ortaya çıktığına kanaat getiren Konferans, aşağıdaki hususları bildirir.

- İrk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun, bütün insanlar maddi ilerlemelerini ve manevi gelişmelerini, hür ve haysiyetli bir şekilde, ekonomik güvence altında ve eşit şartlarda sürdürmek hakkına sahiptirler.
- Bu sonuca ulaştıracak koşulların gerçekleştirilmesi, her ulusal ve uluslararası siyasetin ana hedefini oluşturmaktadır.
- Ulusal ve Uluslararası düzeyde özellikle ekonomik ve mali alanlarda alınan bütün önlemlerin ve programların bu bakımdan değerlendirilmesi ve sadece bu temel hedefin gerçekleştirilmesini engelleyen değil, kolaylaştıran nitelikte görülecek şekilde kabul edilmelidir.

- Uluslararası düzeyde alınan mali ve ekonomik tüm önlemlerin ve yapılan programların bu temel hedef ışığında düşünülmesi ve incelenmesi Uluslararası Çalışma Örgütüne düşen bir ödevdir.
- Uluslararası Çalışma Örgütü kendisine verilen görevleri yerine getirirken, bütün uygun ekonomik ve mali faktörleri dikkate aldıktan sonra, karar ve tavsiyelerine uygun gördüğü bütün hükümleri koyabilmek yetkisine sahiptir.

III

Konferans, aşağıda yazılı bulunan hususların gerçekleşmesini sağlayacak programların uygulanması işinde çeşitli uluslara yardımın Uluslararası Çalışma Örgütü için önemli bir yükümlülük oluşturduğunu kabul eder:

- Tam istihdamın sağlanması ve hayat seviyesinin yükseltilmesi,
- İşçileri, becerilerini ve bilgilerini bütünüyle gösterebilmekten zevk duyacakları işlerde çalıştırmak ve bu sayede ortak refaha en iyi biçimde katkı da bulunmak
- Bu amaca ulaşmak için, bütün ilgililer hakkında uygun güvencelerle işçileri mesleklerinde yetiştirmek üzere olanaklar sağlamak ve onların bir yerden diğer bir yere nakillerini ve bu arada gerek kendilerinin gerek diğer halkın göçerliliğini kolaylaştırabilecek önlemlere başvurmak,
- Ücretler ve kazançlar, çalışma süreleri ve diğer çalışma koşulları konularında kaydedilen ilerlemelerin sonuçlarından herkese eşit şekilde yararlanma imkanı tanınması, iş sahibi olan ve korunmaya muhtaç olan kimselere asgari yaşam koşulları sağlayacak bir ücret verilmesi,
- Toplu görüşme yapmak hakkının tam olarak tanınması, üretim düzenlemelerinin sürekli iyileştirilmesi ile sosyal ve ekonomik politikanın hazırlanması ve uygulanmasında ortaklaşa hareket etmek için işçi ve işverenlerin işbirliği yapması
- Güvenceye ve eksiksiz tıbbi tedaviye ihtiyaç duyan herkes için temel bir gelir sağlamak amacıyla yönelik sosyal güvenlik önlemlerinin yaygınlaştırılması,
- Bütün işlerdeki işçilerin hayat ve sağlıklarının uygun bir biçimde korunması
- Çocukların ve annelerin korunması,
- Gıda, barınma, kültür ve dinlenme olanakları bakımından uygun bir düzeye ulaşılması
- Eğitim ve meslek alanlarında eşit şanslar sağlanması

IV

İşbu bildirimde belirtilen hedeflere ulaşmak için gerekli olan bütün dünya üretim kaynaklarının daha geniş ve daha eksiksiz bir şekilde kullanılmasının, ulusal ve uluslararası düzeyde etkili bir işbirliğiyle ve özellikle üretim ve tüketimin yaygınlaştırmasını sağlamaya, önemli ekonomik çalkantılardan kaçınmaya, çok az değerlendirilmiş bölgelerin sosyal ve ekonomik ilerlemelerini gerçekleştirmeye, gıda ve hammadde konusunda dünyadaki fiyatlarda daha yaygın bir istikrar sağlamaya ve yüksek kapasitede, istikrarlı bir ticaret ortamı gerçekleştirmeye yönelik önlemlerle sağlanabileceğine kanaat getiren konferans, Uluslararası Çalışma Örgütünün, bu büyük görevde, aynı zamanda bütün ulusların sağlık, eğitim ve refahının iyileştirilmesi hususunda kendisine bir sorumluluk payı ayırmış olan bütün uluslararası kuruluşlarla tam bir işbirliği yapmaya söz verir.

V

Konferans, bu bildirmede sözü edilen ilkelerin, bütün dünya ulusları hakkında tam olarak uygulanabilir olduğunu kabul eder ve şayet bunların uygulama tarzlarında her ulusun sosyal ve ekonomik gelişme derecesinin gerekli şekilde hesaba katılması, gerekirse bu ilkelerin bağımlı durumda olan ulusların yanı sıra kendi kendilerini yönetebilecek hale gelenlere aşamalı biçimde uygulanması hususunun bütün uygar dünyayı ilgilendirdiğini doğrular.

2. Temel İlke Ve Haklar Bildirgesi (1998)

ILO'nun, evrensel ve kalıcı barış için sosyal adaletin gerekli olduğu temel inancıyla kurulmuş olması nedeniyle;

Ekonomik büyümenin, eşitliği, toplumsal ilerlemeyi ve yoksulluğa son verilmesini sağlamak için gerekli, ancak yeterli olmamasının, ILO'nun güçlü sosyal politikaları, adaleti ve demokratik kurumları teşvik etmesine olan gereksinimi teyit etmesi nedeniyle;

Ekonomik ve sosyal gelişme için küresel bir strateji çerçevesinde geniş tabanlı sürdürülebilir bir kalkınmayı yaratabilmek için, ekonomik ve sosyal politikaların karşılıklı olarak birbirini güçlendirmesini sağlamak amacıyla, ILO, kendisinin bütün uzmanlık alanlarında ve özellikle de istihdam, mesleki eğitim ve çalışma koşulları alanlarında standart koyma, teknik işbirliği ve araştırma kaynaklarını her zamankinden daha fazla kullanmalıdır inancıyla;

ILO, özel sosyal gereksinimi olanların, özellikle de işsizlerin ve göçmen işçilerin sorunlarına özel önem vermeli ve bunların sorunlarını çözmeye yönelik uluslararası, bölgesel ve ulusal çabaları harekete geçirmeli, teşvik etmeli; iş olanakları yaratılmasını amaçlayan etkin politikalar geliştirmelidir inancıyla;

Toplumsal ilerleme ve ekonomik büyüme arasındaki bağ korunmaya çalışılırken; ilgili kişilerin, yaratılmasına katkıda buldukları zenginlikten hak ettikleri payı, fırsat eşitliği temelinde özgürce isteyebilmelerini ve insan olarak taşıdıkları potansiyele tam olarak ulaşabilmelerini olanaklı kılabilmek için, çalışma yaşamındaki temel hak ve ilkelerin güvence altına alınmasının özel bir önem taşıması nedeniyle;

ILO'nun, uluslararası çalışma standartlarını oluşturmak ve bunlarla ilgilenmekle yetkili uzmanlık kuruluşu ve gücünü anayasasından alan uluslararası bir örgüt olması ve anayasal ilkelerinin bir ifadesi olarak çalışma yaşamında temel hakları geliştirme çalışmalarında evrensel destek ve kabul görmesi nedeniyle;

Karşılıklı ekonomik bağımlılığın giderek arttığı bir ortamda, ILO Anayasasında yer alan temel ilke ve hakların değişmez niteliğinin yeniden teyit edilmesinin ve bunların evrensel olarak uygulanmasını teşvik etmenin ivedilik taşıması nedeniyle;

Uluslararası Çalışma Konferansı,

- - Bütün üyelerin, ILO'ya serbestçe katılmakla, ILO Anayasası'nda ve Filadelfiya Beyannamesi'nde belirtilen ilkeleri ve hakları kabul ettiklerini ve ILO'nun genel hedeflerine ulaşmak için kaynakları imkan verdiği ölçüde ve özel koşullarına tam olarak uygun biçimde çalışma yükümlülüğünü üstlendiklerini;
 - Bu ilkelerin ve hakların Örgüt içinde ve dışında temel kabul edilen Sözleşmelerde belirli hak ve yükümlülükler biçiminde ifade edildiğini ve geliştirildiğini hatırlatır.
- Söz konusu Sözleşmeleri onaylamış olsalar dahi, bütün Üyelerin, Örgüt üyesi olmakla, bu Sözleşmelerle düzenlenen ve aşağıda sayılan temel haklara ilişkin ilkelere, iyi niyetle ve Anayasa'nın gereği olarak saygı göstermek, bu ilkeleri geliştirmek ve gerçekleştirmekle yükümlü olduklarını açıklar:
 - Sendikalaşma özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin biçimde tanınması;
 - Zorla ya da zorunlu çalıştırmanın tüm biçimlerinin ortadan kaldırılması;
 - Çocuk işçiliğine etkin biçimde son verilmesi ve
 - İstihdamda ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılması.
- Bu amaçlara ulaşmada, üye ülkelerin belirlenen ve ifade edilen gereksinimlerine cevaben dış kaynakların ve desteğin harekete geçirilmesi ve ILO Anayasası'nın 12. maddesi uyarınca ILO'nun ilişki içinde olduğu diğer uluslararası örgütlerin teşvik edilmesi de dahil olmak üzere, anayasal, işlevsel ve bütçe kaynaklarını tam kullanmak suretiyle ve aşağıdaki yollarla bu çabaları desteklemek amacıyla, ILO'nun Üyelerine yardımcı olma yükümlülüğünü kabul eder:

- Temel Sözleşmelerin onaylanmasını ve uygulanmasını teşvik etmek için teknik işbirliği ve danışmanlık hizmetleri sunarak
- Bu Sözleşmelerin bazılarını ya da hiçbirini onaylamaya hazır olmayan üyelerin, bu Sözleşmelerde yer alan temel haklara ilişkin ilkelere saygı gösterme, bu ilkeleri teşvik ve gerçekleştirme çabalarına yardım ederek;
- Üyelerin ekonomik ve sosyal kalkınma için ortam yaratma çabalarına yardımcı olarak.
- Bu Bildirgeyi tam anlamıyla hayata geçirebilmek için, anlamlı, etkin ve teşvik edici bir izleme mekanizmasının, bu metnin ekinde yer alan ve bu Bildirgenin ayrılmaz parçası sayılacak belgede belirtilen önlemlere uygun olarak uygulamaya konmasını kararlaştırır.
- Çalışma standartlarının ticari korumacılık amaçlarıyla kullanılmaması gerektiğini ve bu Bildirgede ve izleme mekanizmasında yer alan hiçbir hükmün böyle bir amaç için kullanılmayacağını ya da kullanılmasının istenemeyeceğini; ayrıca, herhangi bir ülkenin karşılaştırmalı avantajının bu Bildirge ve izleme mekanizması çerçevesinde sorgulanamayacağını vurgular.

Ek: Bildirgenin İzlenmesi

I. Genel Amaç

- Aşağıda açıklanan izlemenin amacı, ILO Anayasası'nda ve Filadelfiya Beyannamesi'nde yer alan ve bu Bildirge ile tekrar teyit edilen temel ilke ve hakları geliştirmek için Örgüt Üyelerinin gösterecekleri çabaları teşvik etmektir.
- İzleme mekanizması, tam anlamıyla teşvik edici bir nitelik taşıyan bu amaca uygun olarak, teknik işbirliği faaliyetleri yoluyla, desteğinin, söz konusu temel ilke ve hakları uygulamalarında Üyelere yardımcı ola ILO'nun bileceği alanların belirlenmesine olanak sağlayacaktır. Bu mekanizma, yerleşmiş denetim mekanizmalarının yerini almadığı gibi, o mekanizmaların işleyişini de engellemeyecektir; dolayısıyla, o mekanizmaların kapsamında bulunan belirli durumlar bu izlemenin çerçevesi içinde incelenmeyecek ya da yeniden incelemeye tabi tutulmayacaktır.
- Bu izleme mekanizmasının aşağıda betimlenen iki yönü, mevcut usullere dayanmaktadır: Onaylanmamış temel Sözleşmelere ilişkin yıllık izleme, Anayasa'nın 19'uncu madde 5(e) paragrafının uygulanmasındaki mevcut usullerde yalnızca bazı uyarlamalar yapılmasını gerektirecektir; küresel rapor ise, Anayasa uyarınca yürütülen usullerden en iyi sonuçların elde edilmesine hizmet edecektir.

II. Onaylanmamış Temel Sözleşmelerin yıllık olarak izlenmesi

A. Amaç ve Kapsam

- Amaç, temel Sözleşmelerin tümünü henüz onaylamamış olan Üyelerin, Bildirge uyarınca gösterecekleri çabaları, 1995 yılında Yönetim Kurulu'nun yürürlüğe koyduğu dört yılda bir yapılan incelenmenin yerini alan basitleştirilmiş usuller aracılığıyla her yıl inceleme fırsatı sağlanmasıdır.
- İzleme, her yıl, Bildirge'de belirtilen dört alandaki temel ilkeleri ve hakları kapsayacaktır.

B. Usuller

- İzleme, Anayasa'nın 19'uncu madde 5(e) paragrafı uyarınca Üyelerden istenecek raporlara dayanacaktır, Rapor formları, temel Sözleşmelerden birini ya da birden fazlasını onaylamamış hükümetlerden, yasalarında ya da uygulamalarında yapılmış olabilecek değişiklikler konusunda bilgi alınmasını sağlayacak biçimde ve Anayasa'nın 23. madde hükmü ve yerleşmiş uygulama dikkate alınarak düzenlenecektir.
- Büro tarafından derlenecek bu raporlar, Yönetim Kurulu'na incelenecektir.

- Bu şekilde derlenen raporlara, daha derinlemesine bir görüşmeyi gerekli kılan yönlere dikkat çeken bir giriş bölümü hazırlanması amacıyla, Büro, Yönetim Kurulu'nca bu amaçla görevlendirilmiş bir uzmanlar grubundan istekte bulunabilecektir.
- Yönetim Kurulu'nda temsil edilmeyen Üyelerin, raporlarında yer alan bilgilere ek olarak, Yönetim Kurulu'ndaki görüşmeler sırasında gerekli ya da yararlı olabilecek tamamlayıcı açıklamaları en uygun yoldan sağlamalarına imkan vermek üzere, Yönetim Kurulu'nun mevcut usullerinde değişikliğe gidilmesi hususu incelenmelidir.

III. Küresel rapor

A. Amaç ve Kapsam

- Bu raporun amacı, önceki dört yıllık dönemde her bir kategorideki temel ilke ve hakların durumu dinamik küresel bir görüntü biçiminde ortaya koymak ve ILO'nun sağladığı yardımların etkinliğinin değerlendirilebilmesine ve gelecek dönem için, gerekli iç ve dış kaynakların hareketle geçirilmesini sağlayacak şekilde tasarlanan teknik işbirliği eylem planları biçimindeki önceliklerin belirlenebilmesine hizmet edecek bir temel sunmaktır.
- Rapor, her yıl, sırayla, temel ilkelerin ve hakların gruplandırıldığı dört kategoriden birini kapsayacaktır.

B. Usuller

- Rapor, resmi bilgiler ya da yerleşmiş usullere uygun olarak toplanan ve değerlendirilen bilgiler esas alınarak, Genel Müdür'ün sorumluluğu altında hazırlanacaktır. Temel Sözleşmeleri onaylamamış olan Devletler söz konusu olduğunda, rapor, özellikle, yukarıda belirtilen yıllık izlemenin bulgularına dayanacaktır. İlgili Sözleşmeleri onaylamış Üyeler için, rapor, özellikle, Anayasa'nın 22. maddesine uygun biçimde ele alınan raporlara dayanacaktır.
- Bu rapor, üçlü görüşme için Genel Müdür raporu olarak Konferans'a sunulacaktır. Konferans, bu raporu, İç Tüzüğü'nün 12'nci maddesi kapsamındaki raporlardan ayrı olarak ele alabilir ve tümüyle bu raporun görüşülmesine ayrılan bir oturumda görüşebilir, ya da bir başka uygun yol izleyebilir. Daha sonra, Yönetim Kurulu, erken bir tarihte, izleyen dört yıllık dönem içerisinde uygulanacak önceliklere ve teknik işbirliği eylem planlarına ilişkin olarak bu görüşmelerden çıkan sonuçları belirleyecektir.

IV. Şu anlaşılmıştır ki:

- Yukarıdaki hükümleri uygulamakla görevli Yönetim Kurulu'nun ve Konferans'ın iç Tüzüklerinde değişiklik yapılması için öneriler getirilecektir.
- Konferans, zamanı gelince, kazanacağı deneyimler ışığında, bu izlemenin işleyişinin Bölüm I'de ifade edilen genel amaca yeterince uygun olup olmadığını değerlendirecektir.

Yukarıdaki metin, Cenevre'de toplanan Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı'nın 18 Haziran 1998 günü sona eren 86. oturumunda usulüne uygun olarak kabul edilen Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler ILO Bildirgesi ve İzlenmesidir.

SADAKATLE, 1998 yılının Haziran ayının bu on dokuzuncu günü, imzalarımızı koyduk.

Konferans Başkanı,
Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü

3. Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesi (2008)

97'nci Oturumu münasebetiyle Cenevre'de toplanan Uluslararası Çalışma Konferansı,

Yeni teknolojilerin ve düşünce akımlarının yaygınlaşması, mal ve hizmetlerin değişimi, sermaye ve finans hareketlerindeki artış, işletme ve bunların süreçleri ile diyalogun uluslararasılaşması ile birlikte kişilerin, özellikle de çalışan kadın ve erkeklerin dolaşımı ile nitelenen mevcut küreselleşme ortamının iş hayatını etkili biçimde yeniden şekillendirdiğini göz önünde bulundurarak:

-bir yandan ekonomik işbirliği ve bütünleşme süreci, yüksek oranlardaki ekonomik büyüme ve istihdam artışından yararlanmada, kırsal kesimdeki birçok yoksul kişinin modern kentsel ekonomiyi katılımını kolaylaştırmada, kalkınma hedeflerini ve ürünleri geliştirmede ve yeniliği ve fikirlerin dolaşımını teşvik etmede birtakım ülkelere katkıda bulunmuş;

-diğer yandan küresel ekonomik bütünleşme, birçok ülke ve sektörün gelir eşitsizliği, devam eden yüksek işsizlik ve yoksulluk oranları, dış kaynaklı şoklar karşısında ekonomilerin zayıflığı ve korumasızlığı ve istihdam ilişkisi ve bunun sağlayacağı korumalar üzerinde etkisi olan gerek korumasız iş, gerek kayıt dışı ekonominin büyümesi gibi temel sorunlarla karşı karşıya kalmasına neden olmuştur;

Evrensel bir sosyal adalet beklentisinin karşılanması, tam istihdama ulaşılması, açık toplumların ve küresel ekonominin sürdürülebilirliğinin sağlanması, sosyal uyuma erişilmesi, yoksulluk ve artan eşitsizliklerle mücadele edilmesi amacıyla herkes için iyileştirilmiş ve adil bir sonuç elde etmenin mevcut koşullarda her zamankinden çok daha gerekli hale geldiğini kabul ederek;

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sürekli değişen bir ortamda gelişmenin ve sosyal adaletin teşvik edilmesi ve gerçekleştirilmesine yardımcı olmak konusunda kilit rol oynadığına kanaat getirerek:

-21'inci yüzyılda geçerliliğini koruyan ve Üyelerinin politikasına ilham vermesi gereken Filadelfiya Bildirgesini de içeren (1944) ILO Anayasasında yer alan yetkiye dayanan ve diğer amaç, hedef ve ilkelerinin arasında:

-çalışmanın bir meta olmadığını ve yoksulluğun her yerde refah için bir tehlike oluşturduğunu teyit etmektedir;

-ILO'nun dünya ulusları arasında tam istihdamın ve yaşam standartlarının ve asgari yaşam ücretinin yükseltilmesi ve Filadelfiya Bildirgesinde belirtilen diğer hedeflerin arasında ihtiyacı olan herkese temel bir gelir sağlanmasına yönelik sosyal güvenlik önlemlerinin artırılması hedeflerine ulaşacak programları daha da geliştirmek gibi önemli bir yükümlülüğü olduğunu kabul etmektedir;

-Temel sosyal adalet hedefi ışığında ILO'ya bütün uluslararası ekonomik ve mali politikaları inceleme ve değerlendirme sorumluluğu vermektedir; ve

-Örgütün yetkisinin yerine getirilmesinde Üyelerin kabul ettikleri, Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve Özgürlükler ILO Bildirgesi ve İzlenmesinden de (1998) yararlanarak, örgütlenme özgürlüğünün ve toplu pazarlık hakkının etkin bir biçimde tanınması, zorla veya zorunlu çalışma biçimlerinin tümünün ve çocuk işçiliğinin etkili biçimde ortadan kaldırılması ve istihdam ve meslekte ayrımcılığın önlenmesi gibi temel hakların özel önemini bir kez daha teyit ederek;

Uluslararası toplumun:

-1995 yılında Kopenhag'da gerçekleştirilmiş olan Dünya Sosyal Kalkınma Zirvesi'nden çıkan sonuçları;

-ILO tarafından geliştirilen saygın iş kavramına yönelik küresel ve bölgesel düzeylerde tekrar tekrar ifade edilen geniş kapsamlı desteği; ve

-2005 BM Dünya Zirvesinde Devlet ve Hükümet Başkanlarının ilgili ulusal ve uluslararası politikaların önde gelen hedefleri olarak herkes için tam ve verimli istihdam ve saygın iş hedeflerine ilişkin yapmış oldukları açıklamalarını göz önünde bulundurarak,

Saygın İş'i küreselleşme sorunlarına etkili bir yanıt olarak kabul etmesinden güç alarak;

Artan karşılıklı bağımlılığın, karmaşanın ve üretimin uluslararasılaştırılmasının hüküm sürdüğü bir dünyada:

-özgürlük, insan onuru, sosyal adalet, güvenlik ve ayrımcılığın önlenmesi gibi temel değerlerin sürdürülebilir bir ekonomik, sosyal kalkınma ve verimlilik için esas olduğuna;

-yurt içi ve yurt dışındaki sosyal diyalog mekanizması, hükümetler ile işçi ve işveren örgütleri arasındaki üçlü yapı uygulamasının çözüme ulaşmada ve sosyal uyumun ve hukukun egemenliğinin tesisinde şu an için çok daha geçerli olduğuna;

-istihdam ilişkisinin öneminin işçilere yasal koruma sağlama vasıtası olarak kabul edilmesi gerektiğine;

-güçlü bir sosyal ekonomi ve uygun nitelikler taşıyan canlı bir kamu sektörü ile birlikte üretken, kazançlı ve sürdürülebilir işletmelerin, sürdürülebilir ekonomik kalkınma ve istihdam fırsatları için son derece önemli olduğuna; ve

- ILO'nun hedeflerinin gerçekleştirilmesinde bu tür aktörlerin artan rolüne işaret eden gözden geçirilmiş Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi'nin (1977) özel bir anlamı bulunduğu kanaat getirerek; ve

Mevcut sorunların, ILO'yu anayasal hedeflerini geliştirmek amacıyla çabalarını yoğunlaştırmaya ve bütün faaliyetlerini harekete geçirmeye çağırıldığını ve sözü edilen çabaları etkili hale getirmek ve küreselleşme bağlamında ILO'nun hedeflerine ulaşmasında Üyelerinin çabalarına destek vermek amacıyla ILO'nun kapasitesini güçlendirmeyi kabul ederek Örgüt:

-Saygın İş Gündemi ve ILO'nun dört stratejik hedefi doğrultusunda aralarındaki sinerjiden yararlanmak suretiyle küresel ve birleştirilmiş bir yaklaşım oluşturulmasının geliştirilmesi yönünde uyum ve işbirliği sağlamalı;

-Mevcut anayasal çerçeveye ve kurallara tümüyle bağlı kalarak etkinliği ve verimliliği geliştirmek amacıyla kendi kurumsal uygulamalarını ve yönetişimin uyumlu hale getirmeli;

-ILO'nun anayasal hedefleri çerçevesinde ihtiyaçlarını karşılamada ILO'yu oluşturan unsurlara katkı sağlayacak yüksek kalitede bilgi, tavsiye ve teknik programlar aracılığıyla üçlü tartışmaya dayalı ülke düzeyinde ifade ettikleri ihtiyaçların karşılanmasında ILO bileşenlerini desteklemeli ve

-ILO'nun standart belirleme politikasını iş dünyası ile uyumlu hale getirmek suretiyle ILO faaliyetlerini bir köşe taşı olarak teşvik etmeli ve standartların rolünü Örgüt'ün anayasal hedeflerine ulaşmada faydalı bir yol olarak garanti altına almalıdır.

Dolayısıyla 2008 yılının 10 Haziran günü işbu Bildirge'yi kabul eder.

I. KAPSAM ve İLKELER

Konferans:

A. Hızlı değişim bağlamında, uluslararası çalışma standartları aracılığıyla ILO'nun anayasal yetkisinin uygulanması, tam ve verimli istihdamın ve saygın işin ekonomik ve sosyal politikaların merkezine yerleştirilmesi amacıyla ILO'nun ve Üyelerinin taahhütleri ve çabaları, Saygın İş Gündeminin ifade edildiği ve aşağıdaki şekilde özetlenebilecek ILO'nun aynı ölçüde önemli dört hedefine dayanması gerektiğini kabul ve beyan eder:

(i) -bireylerin kendi kişisel memnuniyetleri ve ortak refahları için verimli bir şekilde meşgul olmalarını sağlayacak ihtiyaç duydukları gerekli kapasite ve becerileri geliştirebilecekleri ve güncelleyebilecekleri;

-büyümenin sağlanması ve herkes için daha fazla istihdam ve gelir fırsatlarının ve beklentilerin oluşturulması amacıyla kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren bütün işletmelerin sürdürülebilir olduğu ve

-toplumların ekonomik kalkınma, iyi yaşam standartları ve sosyal gelişim hedeflerine ulaşabilecekleri sürdürülebilir kurumsal ve ekonomik bir ortam yaratmak suretiyle istihdamın geliştirilmesi;

(ii) -sosyal güvenlik korumasına ihtiyaç duyan herkese temel bir gelir sağlanmasına yönelik önlemleri de içeren sosyal güvenlik kapsamının genişletilmesi ve söz konusu kapsamın teknolojik, toplumsal, demografik ve ekonomik değişimlerin hızından kaynaklanan yeni ihtiyaç ve belirsizliklerin giderilmesi amacıyla sosyal güvenliğin herkesi kapsayacak şekilde genişletilmesini;

-sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarını ve

-gelişim meyvelerinin herkese ve asgari yaşam ücretinin ve bu tür bir korumaya ihtiyaç duyan çalışan herkese adil biçimde dağıtılmasını sağlamak için tasarlanmış maaşlar ve kazançlar, çalışma saatleri ve diğer çalışma koşulları ile ilgili politikaları içeren sürdürülebilir ve ulusal koşullara uyulanabilir sosyal koruma-sosyal güvenlik ve çalışma koruması önlemlerinin geliştirilmesi ve iyileştirilmesi;

(iii) -stratejik hedefleri her ülkenin ihtiyaçlarına ve şartlarına göre uyarlamak;

-ekonomik kalkınmayı sosyal gelişmeye ve sosyal gelişmeyi ekonomik kalkınmaya dönüştürmek;

-istihdam ve saygın iş stratejileri ve programları üzerinde etkili olan uygun ulusal ve uluslararası politikalara dayanan fikir birliğine olanak sağlamak ve

-istihdam ilişkisinin kabul edilmesi, iyi endüstriyel ilişkilerin geliştirilmesi ve etkili iş teftiş sistemlerinin tesis edilmesi bakımından iş hukukunu ve kurumlarını etkili hale getirmek için sosyal diyalogun ve üçlü yapının en uygun yöntemler olarak geliştirilmesi ve

-Özel öneme sahip temel çalışma hakları ve prensiplerine uyulması, teşvik edilmesi ve hayata geçirilmesi ve bütün stratejik hedeflere tam anlamıyla ulaşılması için gerekli olan elverişli koşulların oluşturulması,

-Dört stratejik hedefe ulaşılmasını sağlaması bakımından örgütlenme hakkının ve toplu pazarlık hakkının etkin bir şekilde tanınmasının özellikle önemli olduğunu ve

-Temel çalışma hakları ve prensiplerinin ihlaline başvurulamayacağını aksi takdirde bunun yasal bir dayanak teşkil edeceğini ve çalışma standartlarının ticareti koruyucu amaçlar doğrultusunda istismar edilmemesi gerekliliğinin kaydedilmesi

B. Dört stratejik hedef birbirine bağlı, birbiriyle ilişkili ve karşılıklı olarak birbirini destekleyicidir. Bir hedefi destekleme noktasında yaşanan başarısızlık diğerlerine ulaşmada kaydedilen ilerlemeye zarar verir. Bu hedeflerin etkilerinin istenilen boyutlarda olmasını sağlamak için, bunları desteklemeye yönelik çabaların ILO'nun insan onuruna yakışır istihdam oluşturmaya yönelik entegre ve küresel stratejisinin parçası olması gerekmektedir. Kadın-erkek eşitliği ve ayrımcılık yapılmaması yukarıda bahsi geçen stratejik hedeflerde yer alan meseleler olarak görülmelidir.

C. Bu stratejik hedeflere nasıl ulaşacaklarını mevcut uluslararası yükümlülüklerine ve temel çalışma hakları ve prensiplerine tabi olan her bir üye diğerlerinin yanı sıra aşağıdaki hususları göz önünde bulundurarak kendileri belirler:

(i) İşçileri ve işverenleri temsil eden örgütler tarafından ifade edilen önceliklerin yanı sıra ülke koşulları, şartları ve ihtiyaçlar;

(ii) Küresel ekonomi bağlamında eskisinden daha güçlü bütün ILO Üyeleri arasındaki bağlılık, dayanışma ve işbirliği ve

(iii) Uluslararası çalışma standartları ilkeleri ve hükümleri

II. UYGULAMA YÖNTEMİ

Konferans neticesinde küreselleşen ekonomiyle ilişkili olarak aşağıdaki hususlar daha ciddi bir şekilde göz önünde bulundurulmaktadır.

A. Bu Bildirgenin 1'inci Bölümünün uygulanması ILO'nun etkin bir biçimde Üyelerinin çabalarına destek vermesini gerektirmektedir. Bundan hareketle, aşağıdaki amaçlar doğrultusunda ILO beşeri ve mali kaynaklarından en etkili biçimde istifade edebilmek için yönetim ve kapasite oluşturmayı güçlendirmeye yönelik olarak kurumsal uygulamalarını gözden geçirmeli ve uyumlaştırmalıdır.

- (i) Aşağıdaki amaçlar doğrultusunda Üyelerinin ihtiyaçlarının Konferansın tekrerr eden gündem maddesi çerçevesinde karşılanması amacıyla her bir stratejik hedefe ve geçmiş ILO eylemlerine ilişkin olarak daha iyi anlaşılması
- Sahip olduğu tüm eylem araçlarının koordineli olarak kullanımıyla ILO tarafından bu ihtiyaçların nasıl daha etkin bir şekilde karşılanacağını belirlenmesi;
 - Bu ihtiyaçları gidermek ve uygun görüldüğü takdirde ek kaynaklar elde etmek için gerekli kaynakların belirlenmesi
 - Yönetim Kuruluna ve Büroya sorumluluklarını yerine getirirken rehberlik etmek
- (ii) Aşağıdaki amaçlar doğrultusunda uzman önerilerini ve teknik işbirliğini güçlendirmek ve etkinleştirmek:
- Birleşmiş Milletler sistemi çerçevesinde ve uygun görüldüğü durumlarda kaliteli iş yaratma odaklı ulusal programlar yoluyla bütün stratejik hedeflere ulaşma yönünde üç parçalı bir temelde ilerleme kaydeden Üyelerin çabalarına destek vermek ve katkıda bulunmak
 - Uygun olduğu yerlerde üye Devletlerin kurumsal kapasitesinin yanı sıra işçi ve işveren temsil kuruluşlarının anlamlı ve tutarlı sosyal politikanın ve sürdürülebilir kalkınmanın hayata geçmesinin kolaylaşmasına yardımcı olmak
- (iv) Küreselleşmenin getirdiği zorluklar ve fırsatlarla ilişkili olarak Üyelerin karar verme işlemlerine dair bilgilendirmede bulunmak amacıyla ve ilgili ülkelerin gönüllü işbirliğiyle gözleme dayalı analiz ve somut deneyimlerin üç taraflı olarak tartışılması yoluyla stratejik hedeflere ulaşma konusunda birliktelik anlayışını ve bilgi paylaşımını teşvik etmek
- (iv) ILO yükümlülüklerini yerine getirmek koşuluyla tek ve çok taraflı anlaşmalar çerçevesinde ortaklaşa stratejik hedeflerini karşılama yolunda ilerleme kaydetmek isteyen Üyelere talep üzerine destek sağlamak ve
- (v) işlevsel ILO programlarının ve faaliyetlerinin etkinliğini arttırmak, uygun her şekilde desteklerini almak ve bunların haricinde stratejik ILO hedeflerinde aşama kaydetmek amacıyla küresel sektöriyel düzeyde faaliyet gösteren sendikalar ve uluslararası işletmeler gibi özel kuruluşlarla ve ekonomik aktörlerle yeni ortaklıklar geliştirmek. Bu işçi ve işverenleri temsil eden ulusal ve uluslararası kuruluşlarla görüş alışverişi içerisinde bulunma suretiyle yapılacaktır.
- B. Aynı zamanda Üyelerin toplumsal ve ekonomik politikaları vasıtasıyla bu Bildirgenin 1'inci Bölümünde özet halinde anlatılan "Kaliteli İstihdam Planı" nı kapsayan stratejik hedeflerin uygulanmasına yönelik küresel ve entegre bir stratejinin hayata geçirilmesine katkıda bulunmak gibi önemli bir sorumluluğu vardır. Kaliteli İstihdam Planının ulusal düzeyde uygulanması ulusal ihtiyaçlara ve önceliklere bağlı olacaktır ve bu sorumluluktan kendilerini nasıl çıkaracaklarına üye devletler işçi ve işverenleri temsil eden kuruluşlara danışmak suretiyle karar verirler. Bu amaçla diğerlerinin yanı sıra aşağıdaki adımları dikkate alabilirler:
- (i) stratejik hedeflerin bütünlük olarak takip edilmesi için bir dizi önceliğin oluşturulmasını hedef alan kaliteli istihdama yönelik ulusal ya da bölgesel ya da hem bölgesel hem ulusal bir stratejinin benimsenmesi
- (ii) Kaydedilen ilerlemeyi izlemek ve değerlendirmek için gerekli olduğunda ILO'nun da yardımıyla uygun istatistiklerin ve göstergelerin oluşturulması

(iii) Temel çalışma standartları kapsamında sınıflandırmanın yanı sıra iş denetimini, istihdam politikasını ve üçlü yapıyı kapsayan yönetim açısından en önemli unsurlar olarak görülen araçlara özel olarak vurgu yapılarak, her bir stratejik hedefin ilerleme eğilimi göstermek suretiyle giderek daha fazla karşılanmasını sağlamak amacıyla ILO araçlarının uygulanması ya da onaylanmasına ilişkin olarak durumlarının gözden geçirilmesi

(iv) İlgili uluslararası forumlara katılan üye Devletlerin pozisyonları arasında yeterli ölçüde uyumun sağlanması için ve mevcut Bildirge çerçevesinde atılabilecek her türlü adımın atılması

(v) Sürdürülebilir işletmelerin desteklenmesi

(vi) Kaliteli iş unsuruyla bölgesel ve ulusal girişimlerin başarılı bir şekilde uygulanmasından edinilen bölgesel ve ulusal çaplı başarılı uygulamaların uygun olduğu durumlarda paylaşımı

(vii) Bu Bildirgede bahsedilen ilkeler ve hedeflere geçerlilik kazandırmak adına Üye devletlerin kaynaklarının elverdiği ölçüde tek taraflı, çok taraflı ve bölgesel düzeyde Üyelerin çabalarına yeterli desteğin sağlanması

C. Birbirleriyle yakından ilişkili alanlarda yetkileri bulunan diğer bölgesel ve uluslararası kuruluşlar bu entegre yaklaşımın hayata geçirilmesinde önemli katkılar sağlayabilirler. ILO, her bir kuruluşa kendi yetkilerinin denetimi tamamen sağlayacaklarını dikkate alarak kaliteli istihdam yaratılmasını teşvik etme çağrısında bulunmalıdır. Hem ticaret ve hem de maliye piyasası istihdamı etkilediği için, bu istihdam etkilerini istihdamı ekonomi politikalarının merkezine yerleştirme amacıyla değerlendirmek ILO'nun görevidir.

NİHAİ HÜKÜMLER

- A. ILO Çalışma Bürosu Genel Müdürü, İşbu Bildirgeyi tüm üyelere, işçi ve işveren örgütlerine, ilişkili alanlarda uluslararası ve bölgesel düzeyde yetkili uluslararası örgütlere ve Yönetim Kurulunun tanımlayacağı diğer buna benzer kuruluşlara ulaşmasını sağlayacaktır. Hükümetler, işçi ve işveren örgütleri kadar ulusal seviyede katıldıkları ve temsil edildikleri tüm ilgili forumlarda bu Bildirgenin tanıtımını yaparlar.
- B. Yönetim Kurulu ve ILO Çalışma Bürosu Genel Müdürü bu Bildirgenin II'nci Bölümünün ivedi bir şekilde uygulanması için uygun yöntemleri oluşturma sorumluluğu taşımaktadırlar.
- C. Yönetim Kurulu'nun da uygun gördüğü üzere ve belirlenecek usuller doğrultusunda, mevcut Bildirge ve özellikle de Bildirgenin uygulanmasına yönelik atılacak adımlar ILO tarafından, hangi uygulamanın daha doğru olacağına yönelik bir karar verilmesi amacıyla yapılacak olan değerlendirmenin konusu olacaktır.

EK (Özet)

Ek'in "*Genel Amaç ve Kapsam*" başlıklı kısmında amacın, Örgüt'ün anayasal yetkisini uygulamaya yönelik dört stratejik hedefin yürütülmesi amacıyla Üyelerinin çabalarını destekleyecek yöntemlere işaret etmek olduğu; "*Üyelerini Desteklemek Amacıyla ILO'nun Yürüteceği Faaliyetler*" başlıklı kısmında Genel Müdürlük işbu Bildirge uyarınca ILO'nun çabalarında Üyelerini destekleme yöntemlerini sağlamak amacıyla Yönetim Kuruluna uygun teklifler götürmek dahil gerekli bütün önlemleri alacağı;

“Üyelerin gerçekliklerini ve ihtiyaçlarını anlamak ve bunlara yanıt vermek” başlıklı kısmında ILO’nun denetim mekanizmasını tekrar etmeden Uluslararası Çalışma Konferansında Yönetim Kurulunca kabul edilmiş yöntemlere dayanan bir yinelenen tartışma taslağı ortaya koyacağı; *“Teknik yardım ve danışma hizmetleri”* başlıklı kısmında hükümetler ile işçi ve işveren örgütü temsilcilerinin talebi üzerine ILO’nun, bütünleşmiş ve uygun bir ulusal veya bölgesel strateji aracılığıyla stratejik hedeflere doğru ilerlemek amacıyla Üyelerinin çabalarını desteklemek amacıyla yetkisi dahilinde saygın işe yönelik ülke programları çerçevesinde teknik işbirliği faaliyetlerini güçlendirmek, genel uzmanlık ve yardım sağlamak, gelişmeleri etkili biçimde değerlendirmek için uygun araçları geliştirmek, gelişmekte olan ülkelerin ve işçi ve işveren örgütü temsilcilerinin özel ihtiyaçlarını ve kapasitelerini ele almak suretiyle uygun olan desteği sağlayacağı; *“Araştırma, bilgi toplama ve paylaşma”* başlıklı kısmında araştırma kapasitesini, deneysel bilgisini ve stratejik hedeflerin birbiriyle nasıl etkileşimde bulunduğu ve sosyal gelişmeye, sürdürülebilir işletmelere, kalkınmaya ve yoksulluğun ortadan kaldırılmasına nasıl katkıda bulunduğu anlayışını arttırmak için ILO’nun uygun önlemleri alacağı, söz konusu önlemlerin deneyimlerin ve iyi uygulamaların uluslararası, bölgesel ve ulusal düzeyde üçlü paylaşımını içerebileceği; *“Konferans tarafından Değerlendirme”* başlıklı kısmında Büro’nun Bildirgenin etkisinin değerlendirilmesi amacıyla Konferansa mevcut Bildirge sonucunda gerçekleştirilen faaliyetler ve alınan önlemlere, ILO’nun programlarını ve faaliyetlerini içeren stratejik hedeflerin takibi ile ilgili uygun yönetim, kapasite ve bilgiye dayalı konularda bir rapor hazırlayacağı, ilgili çok taraflı kuruluşlara tartışmalara katılma fırsatı verileceği, değerlendirmeler ışığında Konferansın bir sonuca varacağı ifade edilmektedir.

