

9 Nisan 2007 PAZARTESİ

Resmî Gazete

Sayı : 26488

MİLLETLERARASI ANDLAŞMA

Karar Sayısı : 2007/11907

27/9/2006 tarihli ve 5547 sayılı Kanunla onaylanması uygun bulunan ekli "(Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartı"nın ilişik Beyan ile onaylanması; Dışişleri Bakanlığı'nın 2/3/2007 tarihli ve HUMŞ/161 sayılı yazısı üzerine, 31/5/1963 tarihli ve 244 sayılı Kanunun 3 üncü maddesine göre, Bakanlar Kurulu'nca 22/3/2007 tarihinde kararlaştırılmıştır.

SEZER

Ahmet Necdet

CUMHURBAŞKANI

Recep Tayyip ERDOĞAN

Başbakan

ŞAHİN A. GÜL A. ŞENER M. A.
B. ATALAY

Dışişleri Bak. ve Başb. Yrd. Devlet Bak. ve Başb. Yrd. Devlet Bak. ve Başb.
Yrd. Devlet Bakanı

ÇUBUKÇU B. ATALAY M.AYDIN N.
K. TÜZMEN

Bakanı Devlet Bakanı V. Devlet Bakanı Devlet
Devlet Bakanı

A.AKSU C. ÇİÇEK M. V.GÖNÜL
K. UNAKITAN

Bakanı Adalet Bakanı Milli Savunma Bakanı İçişleri
Maliye Bakanı

R.AKDAĞ H. ÇELİK F. N. ÖZAK
B. YILDIRIM

Bakanı Milli Eğitim Bakanı Bayındırlık ve İskan Bakanı Sağlık
Ulaştırma Bakanı

COŞKUN

M. M. EKER

M. BAŞESGİOĞLU

A.

Tarım ve Köyşleri Bakanı
Sanayi ve Ticaret Bakanı

Çalışma ve Sos. Güv. Bakanı

O. PEPE

M.H.GÜLER

H. ÇELİK

Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı
ve Orman Bakanı

Kültür ve Turizm Bakanı V.

Çevre

□

BEYAN

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

1 inci madde

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

3 üncü madde

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

7 ilâ 31 inci maddeler

(GÖZDEN GEÇİRİLMİŞ) AVRUPA SOSYAL ŞARTI

Strazburg, 3 Mayıs 1996

Başlangıç

Bu Şartı imzalayan Avrupa Konseyine üye Hükümetler;

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

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

özgürlükleri sağlamayı kabul ettiklerini dikkate alarak;

Avrupa Konseyi üyesi Devletlerin 18 Ekim 1961 tarihinde Torino'da imzaya açılmış olan Avrupa Sosyal Şartı ve buna ek Protokollerde halklarına, yaşam standartlarını ve sosyal refah düzeyini yükseltmek için bu belgelerde belirtilen sosyal hakları sağlamayı kabul ettiklerini dikkate alarak;

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

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

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

Aşağıdaki hususlarda mutabık kalmışlardır.

BÖLÜM I:

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

- 1- Herkes, özgürce edinebildiği bir işle yaşamını sağlama fırsatına sahiptir.
- 2- Tüm çalışanların adil çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır.
- 3- Tüm çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır.
- 4- Tüm çalışanların, kendileri ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlamak için yeterli adil bir ücret alma hakkı vardır.
- 5- Tüm çalışanlar ve işverenler, ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak amacıyla ulusal ve uluslararası kuruluşlar düzeyinde örgütlenme özgürlüğüne sahiptir.
- 6- Tüm çalışanlar ve işverenler, toplu pazarlık hakkına sahiptir.
- 7 - Çocuklar ve gençler, uğrayacakları bedensel ve manevi tehlikelere karşı özel korunma hakkına sahiptir.
- 8- Çalışan kadınlar, anne olmaları durumunda, özel korunma hakkına sahiptir.
- 9- Herkesin, kişisel ilgi ve yeteneklerine göre bir mesleği seçmesine yardımcı olacak uygun mesleki yönlendirme imkanına sahip olma hakkı vardır.
- 10- Herkesin, mesleki eğitim için uygun imkanlara sahip olma hakkı vardır.
- 11- Herkes, ulaşılabilecek en yüksek sağlık düzeyinden yararlanmasını mümkün kılacak her türlü önlemden yararlanma hakkına sahiptir.

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

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

14- Herkes sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkına sahiptir.

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

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

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

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

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

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

21- Çalışanlar, işletmede bilgilendirilme ve danışılma hakkına sahiptir.

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

23- Her yaşlı insan sosyal korunma hakkına sahiptir.

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

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

26- Tüm çalışanlar, onurlu çalışma hakkına sahiptir.

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

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

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

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

31- Herkes konut edinme hakkına sahiptir.

□□□□□□□□□□ **BÖLÜM II:**

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

taahhüt ederler.

Madde 1

□□□□□□□□□□ **Çalışma hakkı**

Akit Taraflar çalışma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

1- Tam istihdamı gerçekleştirmek amacıyla olabildiğince yüksek ve istikrarlı bir istihdam düzeyine ulaşmayı ve bu düzeyi korumayı başta gelen amaç ve sorumluluklarından biri saymayı;

2- Çalışanların özgürce edindikleri bir işle yaşamlarını sağlama haklarını etkili bir biçimde korumayı;

3- Tüm çalışanlar için ücretsiz iş bulma hizmetlerini kurmayı ya da sürdürmeyi;

4- Uygun mesleğe yöneltme, eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerini sağlamayı ya da teşvik etmeyi;

taahhüt ederler.

Madde 2

□□□□□□□□□□ Adil çalışma koşulları hakkı

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

1- Verimlilik artışı ve ilgili diğer etkenler izin verdiği ölçüde haftalık çalışma süresinin aşamalı olarak azaltılmasını öngören makul günlük ve haftalık çalışma saatleri sağlamayı;

2- Ücretli resmi tatil imkanı sağlamayı;

3- En az dört haftalık ücretli yıllık izin sağlamayı;

4- İçinde bulunulan tehlikeli ve sağlığa zararlı işlerdeki riski ortadan kaldırmayı ve bu risklerin henüz yeterince azaltılmadığı ya da kaldırılamadığı durumlarda bu işlerde çalışanlara ücretli ek izin verilmesini veya bunların çalışma saatlerinin azaltılmasını sağlamayı;

5- İlgili ülke veya yörenin geleneklerine göre dinlenme günü olarak kabul edilen günle olabildiğince bağdaşmak üzere, haftalık bir dinlenme günü sağlamayı;

6- Çalışanların, derhal ve en geç çalışmaya başladıkları tarihten itibaren iki ay içinde, sözleşmenin ya da iş ilişkisinin asli unsurları hakkında yazılı olarak bilgilendirilmelerini sağlamayı;

7- Gece çalışması yapan çalışanların, yaptıkları işin özellikleri göz önünde tutularak alınacak önlemlerden yararlanmalarını sağlamayı;

taahhüt ederler.

Madde 3

□□□□□□□□□□ Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı

Akit Taraflar, işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

1- İş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamı hakkında tutarlı bir ulusal politika oluşturmayı, uygulamayı ve bunu belli aralıklarla gözden geçirmeyi, bu politikanın temel hedefi, iş güvenliği ve iş sağlığını iyileştirmeyi ve özellikle çalışma ortamının doğasından kaynaklanan tehlike sebeplerini en aza indirmek yoluyla, çalışma sırasında ortaya çıkan ya da bununla bağlantılı olan hastalıkları ve kazaları önlemeyi;

2- Güvenlik ve sağlık alanlarında yönetmelikler hazırlamayı;

3- Denetim yoluyla bu yönetmeliklerin uygulanmasını sağlamayı;

4- Tüm çalışanlar için, aslen koruma ve danışmanlık işlevlerine sahip iş sağlığı hizmetlerinin geliştirilmesini desteklemeyi;

taahhüt ederler.

Madde 4

□□□□□□□□□□ **Adil bir ücret hakkı**

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

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

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

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

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

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

taahhüt ederler.

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

Madde 5

Örgütlenme hakkı

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

taahhüt ederler.

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

Madde 6

Toplu pazarlık hakkı

Akit Taraflar, toplu pazarlık hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak

amacıyla;

1- Çalışanlar ve işverenler arasındaki ortak görüşmeleri teşvik etmeyi;

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

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

taahhüt eder ve

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

Madde 7

□□□□□□□□□□ **Çocukların ve gençlerin korunması hakkı**

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

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

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

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

4- 18 yaşından küçüklerin çalışma sürelerinin, gelişmeleri ve öncelikle de mesleki eğitim gereksinimleri uyarınca sınırlandırılmasını sağlamayı;

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

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

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

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

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

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

taahhüt ederler.

Madde 8

□□□□□□□□□□□□ **Çalışan kadınların analığının korunması hakkı**

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

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

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

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

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

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

taahhüt ederler.

Madde 9

□□□□□□□□□□□□□□□□ **Mesleğe yöneltilme hakkı**

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

taahhüt ederler.

Madde 10

□□□□□□□□□□□□□□□□ **Mesleki eğitim hakkı**

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

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

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

3- Gerektiğinde;

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

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

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

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

b- Uygun durumlarda mali yardım yapılmasını,

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

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

taahhüt ederler.

Madde 11

□□□□□□□□□□□□□□ **Sağlığın korunması hakkı**

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

1- Sağlığın bozulmasına yol açan nedenleri olabildiğince ortadan kaldırmak;

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

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

taahhüt ederler.

Madde 12

□□□□□□□□□□□□□□ **Sosyal Güvenlik hakkı**

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

1- Bir sosyal güvenlik sistemi kurmayı ya da sürdürmeyi;

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

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

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

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

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

taahhüt ederler.

Madde 13

□□□□□□□□□□□□ **Sosyal ve tıbbi yardım hakkı**

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

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

2- Böyle bir yardım görenlerin, bu nedenle siyasal ve sosyal haklarının kısıtlanmasını önlemeyi;

3- Herkesin, kişisel veya ailevi mahrumiyet halini önlemek, gidermek ya da hafifletmek için gerekebilecek öneri ve kişisel yardımları uygun kamusal ya da özel hizmetler eliyle alabilmesini sağlamayı;

4- Bu maddenin 1, 2 ve 3 fıkralarında değinilen hükümleri, ülkelerinde yasal olarak bulunan diğer kit Tarafların vatandaşları ile kendi vatandaşlarını eşit tutarak, 11 Aralık 1953'te Paris'te imzalanmış olan Avrupa Sosyal ve Tıbbi Yardım Sözleşmesi ile üstlendiği yükümlülükler çerçevesinde uygulamayı;

taahhüt ederler.

□□□□□□□□□□ **Madde 14**

□□□□□□□□□□ **Sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkı**

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

1- Sosyal hizmet yöntemlerinden yararlanarak, toplumda bireylerin ve grupların refah

ve gelişmelerine ve sosyal çevreye uyum sağlamalarına katkıda bulunacak hizmetleri teşvik etmeyi ya da sağlamayı;

2- Bireylerin ve gönüllü ya da diğer örgütlerin bu tür hizmetlerin kurulması ve sürdürülmesine katılmalarını özendirmeyi;

taahhüt ederler.

□□□□□□□□□□ **Madde 15**

□□□□□□□□□□ **Özürülerin toplumsal yaşamda bağımsız olma, sosyal bütünleşme ve katılma hakkı**

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

1- Mümkün olduğunda genel plan çerçevesinde, ya da bu mümkün değilse, kamusal ya da özel uzmanlaşmış organlar aracılığıyla özürülerin yönlendirilmesini, öğrenimini ve mesleki eğitimini sağlamak için gerekli önlemleri almayı;

2- Normal çalışma ortamında özürülerini istihdam etmek ve onların istihdamını sürdürmek ve çalışma koşullarını özürülerin gereksinimlerine uyarlamak, ya da özürülük nedeniyle bunun mümkün olmadığı durumlarda çalışmayı buna göre düzenlemek ya da özürün düzeyine göre güvenli bir istihdam türü yaratmak için, işverenleri özendirmeye yönelik bütün önlemlerle onların istihdam edilmelerini teşvik etmeyi;

Bazı durumlarda bu önlemler uzmanlaşmış yerleştirme ve destekleme hizmetlerine başvurmayı gerekli kılabilir.

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

taahhüt ederler.

Madde 16

□□□□□□□□□□ **Ailenin sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkı**

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

taahhüt ederler.

Madde 17

□□□□□□□□□□ **Çocukların ve gençlerin sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkı**

Akit Taraflar, çocukların ve gençlerin kişilikleri ile fiziksel ve zihinsel yeteneklerinin tam gelişimini sağlayacak bir çevrede yetişme haklarını etkili bir biçimde kullanmalarını sağlamak amacıyla, doğrudan ya da kamusal ve özel örgütlerle işbirliği yaparak, aşağıdaki

hususlara yönelik tüm uygun önlemleri almayı taahhüt ederler:

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

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

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

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

Madde 18

□□□□□□□□□□ **Diğer âkit tarafların ülkelerinde gelir getirici bir iş edinme hakkı**

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

1- Varolan yönetmelikleri demokratik bir anlayışla uygulamayı;

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

ya
da kaldırmayı;

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

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

Madde 19

Çalışan göçmenlerin ve ailelerinin korunma ve yardım hakkı

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

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

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

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

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

a- ücret, diğer istihdam ve iş koşulları,

b- sendika üyeliği ve toplu pazarlığın sağladığı olanaklardan yararlanma,

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

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

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

7- Kendi ülkelerinde yasal olarak bulunan bu tür çalışanların bu maddede belirtilen konulara ilişkin yargısal işlemler bakımından kendi vatandaşlarından daha az lehte bir muameleye tabi olmamalarını sağlamayı;

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

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

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

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

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

taahhüt ederler.

□□□□□□□□□□ **Madde 20**

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

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

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

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

c -İstihdam koşulları ve ücreti de kapsayan çalışma koşulları;

d- Yükselmeyi de kapsayan meslekte ilerleme.

□□□□□□□□□□□□ **Madde 21**

□□□□□□□□□□□□ **Bilgilendirilme ve danışılma hakkı**

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

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

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

taahhüt ederler.

Madde 22

Çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkı

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

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

b- işletmede sağlığın ve güvenliğin korunmasına;

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

d- bu konulardaki düzenlemelere ilişkin uyumun denetimine katılma olanağı veren önlemler almayı ya da bunları özendirmeyi;

taahhüt ederler.

Madde 23

Yaşlıların sosyal korunma hakkı

Akit Taraflar, yaşlıların sosyal korunma hakkını etkili bir biçimde kullanmalarını

sağlamak amacıyla, doğrudan ya da kamusal veya özel örgütlerle işbirliği yaparak, özellikle:

- Yaşlılara,

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

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

- Yaşlılara

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

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

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

taahhüt ederler.

Madde 24

□□□□□□□□□□ **İş akdinin sona erdiği durumlarda korunma hakkı**

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

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

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

taahhüt ederler.

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

taahhüt ederler.

Madde 25

□□□□□□□□□□ **İşverenlerinin iflası halinde çalışanların haklarının korunması hakkı**

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

taahhüt ederler.

Madde 26

Onurlu çalışma hakkı

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

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

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

taahhüt ederler.

Madde 27

□□□□□□□□□□ **Ailevi sorumlulukları olan çalışanların fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı**

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

1- Aşağıdaki konularda uygun önlemleri almayı taahhüt ederler:

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

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

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

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

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

Madde 28

□□□□□□□□□□ **Çalışanların temsilcilerinin işletmede korunma ve kolaylıklardan yararlanma hakkı**

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

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

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

taahhüt ederler.

Madde 29

□□□□□□□□□□ **Çalışanların toplu işten çıkarma sürecinde bilgilendirilme ve danışılma hakkı**

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

taahhüt ederler.

Madde 30

□□□□□□□□□□□□ **Toplumsal dışlanma ve yoksulluğa karşı korunma hakkı**

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

a- toplumsal dışlanma ve yoksulluk durumunda yaşayan ya da bu duruma düşme tehlikesinde olan kişilerin ve ailelerinin, özellikle istihdam, konut, eğitim, öğrenim, kültür ile sosyal ve tıbbi yardım olanaklarına fiilen ulaşmalarını teşvik edecek genel ve eşgüdümlü bir yaklaşım çerçevesinde önlemler almayı;

b- bu önlemleri, uyarlanmasını sağlamak amacıyla gerektiğinde gözden geçirmeyi;

taahhüt ederler.

Madde 31

□□□□□□□□□□□□ **Konut hakkı**

Akit Taraflar, konut hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

1- yeterli standartlara sahip bir konut edinilmesini teşvik etmeye;

2- evsizliği, zamanla ortadan kaldırma amacıyla, önlemeye ve azaltmaya;

3- ev fiyatlarını, yeterli kaynaklara sahip olmayanlar için uygun hale getirmeye yönelik önlemler almayı;

taahhüt ederler.

BÖLÜM III

□□□□□□□□□□□□ **Madde A**

□□□□□□□□□□□□ **Yükümlülükler**

1-Aşağıdaki B maddesinin hükümleri uyarınca, her Taraf;

a- bu Şartın I. Bölümünü, bu bölümün giriş fıkrasında da belirtilmiş olduğu gibi, uygun araçlarla izleyeceği hedeflerin bir bildirimini saymayı;

b- bu Şartın II. Bölümünde yer alan ve aşağıda sayılan dokuz maddenin (1., 5., 6., 7., 12., 13., 16., 19. ve 20 nci maddeler) en az altısı ile kendisini bağlı saymayı;

c- Şartın II. Bölümünden, bağlı olduğu maddelerin ve numaralandırılmış fıkraların toplam sayısı on altı madde ve altmış üç fıkradan az olmamak kaydıyla, ek olarak seçebileceği maddeler ve numaralandırılmış fıkralarla kendisini bağlı saymayı taahhüt eder.

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

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

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

Madde B

Avrupa Sosyal Şartı ve 1988 Tarihli Ek Protokolle Bağlantılar

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

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

□□□□□□□□□□ **BÖLÜM IV**

□□□□□□□□□□ **Madde C**

□□□□□□□□□□ **Şartta yer alan yükümlülüklerin uygulanmasına ilişkin denetim**

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

□□□□□□□□□□ **Madde D**

□□□□□□□□□□ **Kolektif şikayet**

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

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

□□□□□□□□□□ **BÖLÜM V**

□□□□□□□□□□ **Madde E**

□□□□□□□□□□ **Ayrımcılık yasağı**

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

Madde F

□□□□□□□□□□ **Savaşa da olağanüstü halde yükümlülüklerle aykırı önlemlerin alınması**

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

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

□□□□□□□□□□ **Madde G**

□□□□□□□□□□ **Sınırlamalar**

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

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

Madde H

□□□□□□□□□□ **Şart ile iç hukuka da uluslararası anlaşmalar arasındaki bağlantı**

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

Madde I

□□□□□□□□□□ **Kabul edilen yükümlülüklerin yerine getirilmesi**

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

a- yasalar ya da yönetmeliklerle;

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

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

d- diğer uygun araçlarla yerine getirilebilir.

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

Madde J

Değişiklikler

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

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

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

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

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

BÖLÜM VI

□□□□□□□□□□ **Madde K**

□□□□□□□□□□ **İmza, onay ve yürürlüğe girme**

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

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

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

Madde L

Ülkesel uygulama

1- Bu Şart her Tarafın ana ülkesinde uygulanır. Her imzacı Devlet, imza sırasında ya da onay, kabul ya da uygun bulma belgesini verirken, Avrupa Konseyi Genel Sekreterine yapacağı bir bildirimle, bu amaca yönelik olarak ana ülkesi sayılacak olan toprakları belirtir.

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

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

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

□□□□□□□□□□ **Madde M**

□□□□□□□□□□ **Fesih**

1- Herhangi bir Taraf bu Şartı, ancak, Şartın kendisi açısından yürürlüğe girdiği tarihten itibaren beş yıllık bir dönemin sonunda ya da sonraki her iki yıllık dönemin sonunda ve, her iki durumda da, Avrupa Konseyi Genel Sekreterine altı ay önceden bildirimde bulunarak feshedebilir.

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

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

□□□□□□□□□□ **Madde N**

□□□□□□□□□□ **Ek**

Bu Şartın Eki onun ayrılmaz bir parçasıdır.

□□□□□□□□□□ **Madde O**

□□□□□□□□□□ **Bildirimler**

Avrupa Konseyi Genel Sekreteri

a- her imzayı;

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

c- Madde K uyarınca bu Şartın yürürlüğe giriş tarihini;

d- Madde A'nın 2. ve 3 üncü fıkraları, madde D'nin 1. ve 2 nci fıkraları, madde F'nin

2

nci

fıkrası ile madde

L'nin

1., 2., 3. ve 4 üncü fıkralarının uygulanmasında yapılan bildirimleri;

e- Madde J uyarınca yapılan herhangi bir değişikliği;

f- Madde M uyarınca yapılan herhangi bir feshi;

g- bu Şart ile ilgili diğer her işlemi, bildirimini ya da iletiyi

Konsey üyesi Devletlere ve Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne bildirecektir.

Usulüne göre yetkili kılınmış olan aşağıda imzası bulunan temsilciler bu değiştirilmiş Şartı imzalamıştır.

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

Değiştirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın Eki

□□□□□□□□□□□□ Değiştirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın ilgili kişiler yönünden kapsamı

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

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

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

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

BÖLÜM I, Fıkra 18 ve

□□□□□□□□□□ **BÖLÜM II, Madde 18, Fıkra 1**

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

BÖLÜM II

□□□□□□□□□□ **Madde 1, Fıkra 2**

Bu hüküm, istihdam için sendika üyeliği koşulunu ya da uygulamasını yasakladığı ya

da buna izin verdiği biçiminde yorumlanamaz.

□□□□□□□□□□ **Madde 2, Fıkra 6**

Taraflar, bu hükmün;

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

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

Madde 3, Fıkra 4

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

Madde 4, Fıkra 4

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

biçiminde anlaşılabilir.

Madde 4, Fıkra 5

Bir Tarafın bu fıkrada öngörülen yükümlülüğü, kapsam dışı kalan kimseler hariç olmak üzere, yasayla ya da toplu sözleşme ya da hakem kararı yoluyla çalışanların büyük çoğunluğunun ücretlerinden kesinti yapılarak mağdur edilmelerine izin verilmemişse yerine getirmiş sayılacağı şeklinde anlaşılır.

Madde 6. Fıkra 4

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

Madde 7. Fıkra 2

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

Madde 7. Fıkra 8

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

Madde 8. Fıkra 2

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

a- bir kadın çalışanın, istihdam ilişkisinin sona erdirilmesini haklı kılan görevini kötüye kullanmadan suçlu olması,

b- ilgili işletmenin çalışmayı durdurması,

c- iş akdinde öngörülmüş bulunan sürenin dolması.

Madde 12. Fıkra 4

Bu fıkranın girişindeki "bu sözleşmelerde yer alan koşullara bağlı olarak" ibaresi, diğerlerinin yanı sıra, bir Tarafın diğer Tarafların vatandaşlarına herhangi bir sigorta katkısından bağımsız olarak yapılan yardımlara ilişkin, belli bir ikamet süresinin tamamlanmasını isteyebileceği anlamına gelir.

Madde 13. Fıkra 4

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

Madde 16

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

Madde 17

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

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

Madde 19. Fıkra 6

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

Madde 20

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

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

3- Bu Madde, fiili eşitsizliklerin giderilmesini amaçlayan özel önlemlerin alınmasını

engellemez.

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

Madde 21 ve 22

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

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

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

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

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

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

□□□□□□□□□□ **Madde 22**

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

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

□□□□□□□□□□ **Madde 23. Fıkra 1**

Bu fıkranın uygulanmasında, "olabildiğince uzun bir süre" terimi, yaşlı kişinin fiziksel, ruhsal ve zihinsel yeteneklerine ilişkindir.

Madde 24

1- Bu madde bakımından "iş akdinin sona ermesi" ve "sona erme" terimleri, iş akdinin işverenin inisiyatifiyle sona erdirilmesi anlamına gelir.

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

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

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

c- geçici olarak kısa bir süre için çalışanlar.

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

a- sendika üyeliği ya da çalışma saatleri dışında ya da işverenin izniyle çalışma saatlerinde sendika etkinliklerine katılma;

b- çalışanların temsilcisi olarak görev almayı istemek, bu sıfatı taşımak ya da taşımış olmak;

c- yasaları ya da yönetmelikleri ihlal ettiği iddiasıyla bir işveren hakkında şikayette bulunmak ya da yürütülen yargılamaya katılmak ya da yetkili idari makamlara başvurmak;

d- ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, ailevi sorumluluk, hamilelik, din, siyasi görüş,

ulusal ya da sosyal köken;

e- annelik ya da aile izni;

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

4- Geçerli bir neden olmaksızın sona erdirilen iş akitlerinden, çalışanların tazminat ya da diğer uygun yardımlar almaları, ulusal yasalar ya da yönetmelikler, toplu sözleşmeler ya da ulusal koşullara uygun diğer araçlarla tayin edileceği anlaşılır.

□□□□□□□□□□ **Madde 25**

1- Yetkili ulusal makam, istisnai olarak ve işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danıştıktan sonra, istihdam ilişkilerinin özel niteliği gereği çalışanlar gruplarından bazılarını bu hükmün sağladığı koruma dışına çıkarabileceği anlaşılır.

2- "Aciz hali" tanımının, ulusal mevzuat (hukuk) ve uygulama tarafından yapılması gerektiği anlaşılır.

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

a- çalışanların aciz halinden ya da iş akdinin sona ermesinden önceki, bu dönem üç aydan az olmamak üzere imtiyazlı alacak ve sekiz haftadan az olmamak üzere garanti edilmiş alacak niteliğinde olmak üzere, öngörülen bir döneme ilişkin ücret alacakları talepleri;

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

c- çalışanların aciz halinden ya da iş ahdinin sona ermesinden önceki, bu dönem üç aydan az olmamak üzere imtiyazlı alacak ve sekiz haftadan az olmamak üzere garanti edilmiş alacak niteliğinde olmak üzere, belirlenen bir döneme ilişkin ödenmesi gereken diğer ücretli izinler için alacak talepleri.

4- Ulusal yasalar ya da yönetmelikler çalışanların alacak taleplerinin korunmasını, sosyal açıdan kabul edilebilecek bir düzeyde olmak koşuluyla, belirlenen bir miktarla sınırlayabilir.

Madde 26

Bu madde, Taraflarca kanun çıkartılmasını gerektirmez şeklinde anlaşılır. 2. fıkranın, cinsel tacizi kapsamadığı anlaşılır.

Madde 27

Bu maddenin, ailevi sorumlulukları olan kadın ve erkek çalışanlara, bu sorumlulukları ekonomiye ilişkin faaliyetlere hazırlanmalarını, katılmalarını veya bu faaliyetlerde ilerlemelerini engellediği durumlarda, onlara bağımlı olan çocukları ve onların bakım ve desteğine muhtaç yakın aile fertleri açısından uygulandığı anlaşılır.

"Bakmakla yükümlü oldukları çocukları" ve "onların bakımına ve desteğine muhtaç olan yakın aile fertleri" terimleri, ilgili Tarafın ulusal mevzuatının böyle tanımladığı kişiler anlamına gelir.

Madde 28 ve 29

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

BÖLÜM III

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

Madde A, Fıkra 1

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

Madde B, Fıkra 2

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

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

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

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

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

BÖLÜM V

□□□□□□□□□□□□□□ **Madde E**

Nesnel ve makul bir gerekçeye dayanan farklı uygulamalar ayrımcılık sayılmayacaktır.

Madde F

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

Madde I

21 ve 22 Maddelerin eki uyarınca kapsam dışı bırakılan çalışanlar, ilgili çalışanların sayısının saptanmasında hesaba katılmaz şeklinde anlaşılır.

Madde J

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