

(GÖZDEN GEÇİRİLMİŞ) AVRUPA SOSYAL ŞARTI

(Strasbourg, imza: 03/05/1996, yürürlük: 01/07/1999)¹

¹ Avrupa Konseyi tarafından hazırlanarak 03/05/1996 tarihinde imza ve onaya açılan “(Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartı” (No.163, “*European Social Charter (revised)*”), 01/07/1999 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Gözden Geçirilmiş ASS’nın daha önce tarafımızdan yapılmış Türkçe çevirisi ve İngilizce metni için bkz., Mehmet Semih Gemalmaz, **İnsan Hakları Belgeleri/Human Rights Instruments, Cilt/Vol. II, Avrupa Konseyi İkinci Bölüm/Council of Europe Second Part**, Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi, İstanbul, 2003, sf.145-188 (Türkçe), sf.431-473 (İngilizce).

Türkiye, Gözden Geçirilmiş Şartı 06/10/2004 tarihinde imzalamış ve onaylamak üzere 27/09/2006 tarih ve 5547 sayılı “(Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartının Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun”u çıkarmıştır, (RG, 03/10/2006, s.26308). 5547 sayılı Kanunun altına “Beyan” başlığı altında şu metin eklidir:

“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 ila 31 inci maddeler.”

Türkiye’nin 27/09/2006 tarih ve 5547 sayılı Onaylamanın Uygun Bulunması Kanununu çıkarmasının ardından Bakanlar Kurulunun 22/03/2007 tarih ve 2007/11907 sayılı kararı ile, bu belgenin ilişik Beyan ile onaylanması kararlaştırılmıştır, (RG, 09/04/2007, s.26488). Anılan 09/04/2007 tarihli Resmi Gazetede bu Şartın Türkçe resmi çevirisi ile İngilizce orijinal metni yayımlanmıştır ve ayrıca 27/09/2006 tarih ve 5547 sayılı Kanunun yayımlandığı (RG, 03/10/2006, s.26308)’de yer verilen “Beyan”ın, bu kez Türkçe metni değil, İngilizce metnine yer verilmiştir.

Türkiye, 27/09/2006 tarih ve 5547 sayılı Onaylamanın Uygun Bulunması Kanununun çıkarılmasının üzerinden 9 ay ve Bakanlar Kurulunun 22/03/2007 tarih ve 2007/11907 sayılı ilgili kararının yayımlanmasının üzerinden de 3 ay kadar bir süre geçtikten sonra, 27/06/2007 tarihinde onay belgesini depo etmiştir. “(Gözden Geçirilmiş) ASS” Türkiye bakımından 01/08/2007 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Başlangıç

Avrupa Konseyi üyeleri olup bu Şarta imza koyan Hükümetler,

Avrupa Konseyinin amacının, özellikle insan haklarının ve temel özgürlüklerin korunması ve daha ileri düzeyde gerçekleştirilmesi suretiyle, ortak miraslarını oluşturan idealleri ve ilkeleri güvence altına almak ve gerçekleştirmek ve ekonomik ve sosyal ilerlemelerini kolaylaştırmak amacıyla, üyeleri arasında daha büyük bir birliğin başarılması olduğunu göz önüne alarak;

Avrupa Konseyi üyesi Devletlerin, 4 Kasım 1950 tarihinde Roma'da imzalanan İnsan Haklarını ve Temel Özgürlükleri Koruma Avrupa Sözleşmesinde², ve onun Protokollerinde belirtilen medeni ve siyasi hakları ve özgürlükleri kendi halkları için güvence altına almak hususunda anlaşmış olduklarını değerlendirerek;

Avrupa Konseyi üyesi Devletlerin, 18 Ekim 1961 tarihinde Torino'da imzaya açılan Avrupa Sosyal Şartında³ ve onun Protokollerinde belirtti-

Burada verdiğimiz Türkçe metinde, orijinal “ASŞ”nda yer almayıp, “**(Gözden Geçirilmiş) ASŞ**”nda düzenlenen yeni yahut farklı hükümleri okurun daha kolayca fark edebilmesini temin amacıyla italikle gösterdik (sadece Başlangıç, Bölüm I ve Bölüm II hükümleri); buna karşılık, usul hükümlerini düzenleyen Bölümler ise tamamen yenilediğinden onlar ayrıca italikle gösterilmemiştir.

“(Gözden Geçirilmiş) ASŞ” hakkında bilgi için bkz., Mehmet Semih Gemalmaz, **Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine Giriş**, Legal Yay., İstanbul, Ekim 2007 (Genişletilmiş 6. Baskı), sf.1127-1129.

² “**(Gözden Geçirilmiş) ASŞ**” Başlangıç bölümünün ikinci paragrafında göndermesi yapılan belge, Avrupa Konseyi tarafından hazırlanarak 04/11/1950 tarihinde Roma'da kabul edilip imzaya açılan “**İnsan Haklarını ve Temel Özgürlükleri Koruma Sözleşmesi**” (No.005, “*Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms*”) olup, 03/09/1953 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 11/06/1994 tarihinde kabul edilen ve 01/11/1998 tarihinde yürürlüğe giren Protokol No.11 ile değişik yürürlükteki AİHS'nin Türkçe çevirisine bu derlemede yer verilmiştir.

³ “**(Gözden Geçirilmiş) ASŞ**” Başlangıç bölümünün üçüncü paragrafında göndermesi yapılan belge, Avrupa Konseyi tarafından hazırlanarak 18/10/1961 tarihinde imza ve onaya açılan ve 26/02/1965 tarihinde yürürlüğe giren “**Avrupa Sosyal Şartı**”nın (ASŞ) (No.035, “*European Social Charter*”) Türkçe çevirisine bu derlemede yer verilmiştir.

len sosyal hakları, yaşama standartlarını ve sosyal refahlarını geliştirmek amacıyla kendi halkları için güvence altına alma hususunda anlaşmış olduklarını değerlendirerek;

5 Kasım 1990'da Roma'da toplanan İnsan Hakları Bakanlar Konferansının, bir yandan, medeni, siyasi, ekonomik, sosyal ve kültürel olsun bütün insan haklarının bölünmez niteliğinin korunması gereğini, ve öte yandan da, Avrupa Sosyal Şartına yeni bir ivme kazandırılması ihtiyacını vurgulamış olduğunu yeniden hatırlatarak;

21-22 Ekim 1991 tarihinde Torino'da toplanan Bakanlar Konferansı sırasında karara bağlandığı şekilde, özellikle metnin kabul edilmesinden bu yana vuku bulan temel sosyal değişimleri dikkate almak üzere, Şartın esasına ilişkin hükümleri güncelleştirmeye ve uyumlu hale getirmeye kararlı olarak;

Değişikliğe uğramış içeriği ile Şartta güvence altına alınan hakları, 1988 tarihli Ek Protokolde güvence altına alınmış hakları ve ayrıca eklenecek yeni hakları, Avrupa Sosyal Şartının yerine geçmek üzere aşamalı olarak kurgulanan bir Gözden Geçirilmiş Şart metnine yerleştirmedeki kolaylığı kabul ederek;

Aşağıdaki hükümlerde anlaşmışlardır:

BÖLÜM I

Taraflar, hem ulusal hem de uluslararası nitelikteki uygun tüm yolları takip etmek suretiyle, aşağıdaki hakların ve ilkelerin etkin biçimde gerçekleştirileceği koşullara ulaşmayı, siyasalarının amacı olarak kabul ederler:

1. Herkes serbest olarak girdiği bir iş ile geçimini temin etme olanağına/(fırsatına) sahip olacaktır.
2. Tüm işçiler adil çalışma koşulları hakkına sahiptir.
3. Tüm işçiler güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkına sahiptir.
4. Tüm işçiler, kendileri ve aileleri bakımından uygun/(elverişli) bir yaşama standardını sağlamaya yetecek bir adil ücret alma hakkına sahiptir.

5. Tüm işçiler ve işverenler, kendi ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için, ulusal ya da uluslararası kuruluşlarda örgütlenme özgürlüğü hakkına sahiptir.
6. Tüm işçiler ve işverenler toplu pazarlık hakkına sahiptir.
7. Çocuklar ve gençler, maruz kalabilecekleri bedensel ve manevi tehlikelere karşı özel bir korunma hakkına sahiptir.
8. Kadın işçiler, ana olmaları durumunda, özel bir korunma hakkına sahiptir.
9. Herkesin, kişisel yeteneklerine/(eğilimlerine) ve menfaatlerine uygun bir mesleği seçmesinde ona yardım edilmesi amacıyla, mesleki yönlendirme/(rehberlik) için uygun olanakları olması hakkı vardır.
10. Herkesin mesleki eğitim için uygun olanakları olması hakkı vardır.
11. Herkesin ulaşılabilir olası en yüksek sağlık standartlarından faydalanmasını sağlayacak herhangi bir önlemden yararlanma hakkı vardır.
12. Tüm işçiler ve bakmakla yükümlü buldukları kişiler sosyal güvenlik hakkına sahiptir.
13. Yeterli kaynakları bulunmayan herhangi bir kimse sosyal ve tıbbi yardım alma hakkına sahiptir.
14. Herkesin sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkı vardır.
15. Engelli kişiler ("*disabled persons*") bağımsız olma, toplumla bütünleşme ve toplum yaşamına katılma hakkına sahiptir.
16. Toplumun temel birimi olarak aile, tam olarak gelişmesini temin edecek uygun nitelikteki sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkına sahiptir.
17. Anneler ve çocuklar, uygun nitelikteki sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkına sahiptir.
18. Taraflardan herhangi birisinin vatandaşları, inandırıcı ekonomik ve sosyal gerekçelere dayanan kayıtlamalar saklı kalarak, Taraflardan herhangi bir diğerinin ülkesinde, söz konusu diğer Tarafın vatandaşlarıyla eşit koşullarda, kazanç sağlayıcı herhangi bir işte çalışma hakkına sahiptir.

19. Bir Tarafın vatandaşı olan göçmen işçiler ve bunların aileleri, herhangi bir diğer Tarafın ülkesinde korunma ve yardım alma hakkına sahiptir.
20. Bütün işçiler, istihdam ve işle ilgili hususlarda cinsiyet temelinde ayrımcılık yapılmaksızın fırsat eşitliği ve muamele eşitliği hakkına sahiptir.
21. İşçiler, işletme içinde bilgilendirilme ve görüşlerine başvurulması/(kendilerine danışılması) hakkına sahiptir.
22. İşçiler, işletme içindeki çalışma koşullarının ve çalışma ortamının belirlenmesinde ve iyileştirilmesinde yer alma hakkına sahiptir.
23. Yaşlı her kişi sosyal açıdan korunma hakkına sahiptir.
24. Bütün işçiler iş akdine son verilmesi halinde korunma hakkına sahiptir.
25. Bütün işçiler, işverenlerinin iflası halinde taleplerinin/haklarının korunması hakkına sahiptir.
26. Bütün işçiler işte/(çalışmada) kişi onuruna/(onurunun korunmasına) hak sahibidir.
27. Ailevi sorumluluk taşıyan ve bir işte çalışan ya da işe girmek isteyen bütün kişiler, ayrımcılığa maruz kalmaksızın ve işte çalışma ile aile sorumluluklarını üstlenme arasında bir çelişmeye mümkün olan en geniş ölçüde maruz bırakılmaksızın, işte çalışma ya da işe girme hakkına sahiptir.
28. İşletmelerde işçilerin temsilcileri, kendilerine zarar verici eylemlere karşı korunma hakkına sahiptir ve bu görevlerini yerine getirmeleri için uygun nitelikteki kolaylıklardan yararlanmalıdırlar.
29. Bütün işçiler, toplu işten çıkarma usulleri hakkında bilgilendirilme ve görüşlerine başvurulması/(danışılması) hakkına sahiptir.
30. Herkes yoksulluğa ve sosyal dışlanmaya karşı korunma hakkına sahiptir.
31. Herkes konut hakkına sahiptir.

BÖLÜM II

Taraflar, Bölüm III'te düzenlendiği şekilde, aşağıdaki Maddeler ve paragraflarda düzenlenen yükümlülükler ile kendilerini bağlı saymayı üstlenirler/(taahhüt ederler).

Madde 1 – Çalışma hakkı

Taraflar, çalışma hakkının etkin biçimde kullanılmasını temin etmek amacıyla:

1. tam istihdamı sağlamak hedefiyle, mümkün olduğunca yüksek ve istikrarlı bir istihdam düzeyini gerçekleştirmenin ve sürdürmenin, en önde gelen amaçlarından ve sorumluluklarından birisi olduğunu kabul etmeyi;
2. işçinin, serbestçe girdiği bir işte geçimini temin etme hakkını etkili şekilde korumayı;
3. tüm işçiler için ücretsiz iş bulma hizmetlerini oluşturmayı ve sürdürmeyi;
4. uygun mesleki yönlendirme/(rehberlik), eğitim ve iyileştirmeyi/(rehabilitasyonu) sağlamayı ve geliştirmeyi, üstlenirler.

Madde 2 – Adil çalışma koşullarına hak

Taraflar, adil çalışma koşullarına hakkın etkin biçimde kullanılmasını temin etmek amacıyla:

1. üretkenlik/(verimlilik) artışı ve ilgili diğer faktörler izin verdiği ölçüde haftalık çalışma süresinin aşamalı olarak azaltılması öngörülerek, günlük ve haftalık makul çalışma saatlerini temin etmeyi;
2. ücretli resmi tatil olanağı temin etmeyi;
3. yılda asgari dört hafta süreli ücretli tatil olanağı sağlamayı;
4. mahiyetinden ötürü tehlikeli ya da sağlığa zararlı işlerdeki riskleri ortadan kaldırmayı ve anılan risklerin ortadan kaldırılması ya da yeterince azaltılması henüz mümkün kılınamamış olan hallerde, bu tür işlerde çalışan işçiler için ya çalışma saatlerinde bir azaltmaya yapılmasını ya da ücretli ek izin kullanılmasını sağlamayı;
5. mümkün olduğu ölçüde, ilgili ülkede ya da bölgede gelenek ya da göreneklere göre dinlenme günü olarak tanınan gün ile bağdaşır şekilde öngörülecek olan haftalık bir dinlenme süresi sağlamayı;

6. işçilerin, iş akdi ya da çalıştırma/(istihdam) ilişkisinin temel unsurları hakkında, mümkün olan en kısa sürede, ve her halükarda işe başlamaları tarihinden sonra iki aydan daha geç olmamak kaydıyla, yazılı olarak bilgilendirilmelerini temin etmeyi;

7. gece işlerinde çalışan işçilerin, yaptıkları işin özel niteliğini dikkate alan önlemlerden yararlanmalarını sağlamayı, üstlenirler.

Madde 3 – Güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına hak

Taraflar, işçi ve işveren örgütleriyle görüş alışverişinde bulunarak, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına hakkın etkin biçimde kullanılmasını temin etmek amacıyla:

1. iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamı hakkında tutarlı bir ulusal siyaseti hazırlamayı/(oluşturmayı), uygulamayı ve düzenli aralıklarla bunu gözden geçirmeyi üstlenirler. Bu siyasetin ilk amacı, iş güvenliğini ve sağlığını geliştirmek ve çalışma ortamının kendisinden kaynaklanan zararları asgariye indirmek suretiyle, çalışmadan ortaya çıkan, çalışmayla bağlantılı olan ya da çalışma sırasında vuku bulan kazaların ve yaralanmaların önlenmesi olacaktır;

2. güvenlik ve sağlıkla ilgili düzenlemeleri yapmayı;

3. denetim önlemleri yoluyla bu tür düzenlemelerin uygulanmasını temin etmeyi;

4. bütün işçiler için, esas itibariyle önleme ve tavsiye verme işlevleri bulunan iş sağlığı hizmetlerinin aşamalı olarak geliştirilmesini sağlamayı, üstlenirler.

Madde 4 – Adil bir ücret alma hakkı

Taraflar, adil ücret alma hakkının etkin biçimde kullanılmasını temin etmek amacıyla:

1. işçilerin, kendileri ve aileleri bakımından uygun/(elverişli) bir yaşama standardını sağlamaya yetecek bir ücret almaları hakkını tanımayı;

2. özel durumlardaki istisnalar saklı kalarak, işçilerin fazla çalışmaları karşılığında zamlı bir ücret almaları hakkını tanımayı;

3. işçi erkeklere ve kadınlara, eşit değerdeki çalışmaları karşılığında eşit ücret ödenmesi hakkını tanımayı;

4. bütün işçiler bakımından, iş akdinin sona erdirilmesi için makul bir fesih bildirim süresi hakkını tanımayı;

5. ücretlerden kesintinin sadece, ulusal yasalar ya da düzenlemeler ile öngörülen yahut toplu sözleşmeler ya da hakem kararları ile belirlenen koşullar altında ve ölçüde yapılmasına izin vermeyi, üstlenirler.

Bu hakların kullanılması, serbest/(özgür) biçimde sonuca bağlanan toplu sözleşmeler, yasayla öngörülen ücret belirleme mekanizmaları/(usulleri), yahut ulusal koşullara uygun başka yollara/(araçlara) başvurmak suretiyle sağlanacaktır/(gerçekleştirilecektir).

Madde 5 – Örgütlenme hakkı

Taraflar, tüm işçilerin ve işverenlerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için yerel, ulusal ya da uluslararası örgütler kurma ve bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak ya da geliştirmek amacıyla, ulusal mevzuatın bu özgürlüğü zedeleyecek mahiyette olmamasını yahut zedeleyecek şekilde uygulanmamasını sağlamayı üstlenirler. Bu Maddede öngörülen güvencelerin polis bakımından hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalar ya da alt-düzenlemeler ile belirlenecektir. Bu güvencelerin, silahlı kuvvetler mensupları hakkında uygulanmasını düzenleyen ilke ve bu kategoriye dahil kişilere hangi ölçüde uygulanacağı da, keza ulusal yasalar ya da alt-düzenlemeler ile belirlenecektir.

Madde 6 – Toplu pazarlık hakkı

Taraflar, toplu pazarlık hakkının etkin biçimde kullanılmasını temin etmek amacıyla:

1. işçiler ve işverenler arasında ortak/(birlikte) görüşmeler yapılmasını geliştirmeyi;

2. gerekli ve uygun olan hallerde, toplu sözleşmeler yoluyla çalışma süresi ve koşullarını düzenlemek amacıyla, işverenler ya da işveren örgütleri ile işçi örgütleri arasında isteğe bağlı görüşmeler yapılması mekanizmasını geliştirmeyi;

3. iş uyuşmazlıklarını çözüme kavuşturmak üzere, uzlaştırma ve isteğe bağlı tahkim/(hakemlik) için uygun nitelikteki bir mekanizmanın kurulmasını ve işletilmesini geliştirmeyi, üstlenirler; ve

4. menfaat uyumsuzlukları halinde, işçilerin ve işverenlerin, daha önce yürürlüğe giren toplu sözleşmelerden ortaya çıkmış olabilecek yükümlülükler saklı kalarak, grev hakkı dahil, toplu eylemde bulunma hakkını tanırlar.

Madde 7 – Çocukların ve gençlerin korunma hakkı

Taraflar, çocukların ve gençlerin korunması hakkının etkin biçimde kullanılmasını temin etmek amacıyla:

1. çocukların sağlık, ahlak ya da eğitim bakımından zararlı olmadığı öngörülmüş hafif işlerde çalıştırılmalarına dair istisnalar saklı kalarak, işe kabulde asgari çalışma yaşının 15 olmasını sağlamayı;
2. tehlikeli ve sağlığa zararlı olduğu öngörülmüş işler bağlamında, işe kabulde asgari çalışma yaşının 18 olmasını sağlamayı;
3. henüz zorunlu eğitim çağında olan kişilerin, eğitimlerinden tam olarak yararlanmaları olanağından onları yoksun bırakacak türdeki işlerde çalıştırılmamalarını sağlamayı;
4. 18 yaşından küçük kişilerin çalışma saatlerinin, onların gelişmeleri, ve özellikle mesleki eğitim alma gereksinimlerine uygun olarak sınırlandırılmasını sağlamayı;
5. genç işçilerin ve çıkarların adil bir ücret ya da uygun nitelikteki başka ödenekleri almaları hakkını tanımayı;
6. genç kişilerin işverenin oluru ile normal çalışma saatleri sırasında mesleki eğitimde geçirdikleri sürenin, günlük çalışma süresinin bir parçası olarak işlem görmesini/(günlük çalışma süresinden sayılmasını) sağlamayı;
7. 18 yaşın altındaki çalışan kişilerin, yılda asgari dört haftalık ücretli izin/(tatil) hakkına sahip olmasını sağlamayı;
8. 18 yaşın altındaki kişilerin, ulusal yasalar ya da düzenlemeler ile belirlenen belli işler hariç, gece işlerinde çalıştırılmamalarını sağlamayı;
9. ulusal yasalar ya da düzenlemeler ile belirlenen işlerde çalıştırılan 18 yaşın altındaki kişilerin, düzenli olarak tıbbi kontrolden geçirilmelerini sağlamayı;
10. çocukların ve genç kişilerin maruz kalabilecekleri bedensel ya da ahlaki tehlikelere, ve özellikle doğrudan ya da dolaylı olarak işlerinden kaynaklanan tehlikelere karşı korunmalarını temin etmeyi, üstlenirler.

Madde 8 – Çalışan kadınların analık durumlarıyla bağlantılı olarak korunması hakkı

Taraflar, *çalışan kadınların analık durumlarıyla bağlantılı olarak korunması* hakkının etkin biçimde kullanılmasını temin etmek amacıyla:

1. çalışan kadınlar için, ya ücretli izin, ya da yeterli sosyal güvenlik yardımları yahut kamu kaynaklarından yararlandırma suretiyle, çocuğun doğumundan önce ve sonra toplam en az *on dört hafta süreyle* izin almalarını sağlamayı;
2. bir işverenin bir kadına, *hamile olduğuna dair işverenine bildirimde bulunduğu tarihten başlayıp doğum izni süresinin sona erdiği tarihe kadar olan dönem içinde*, yahut bildirim sona erme süresinin kadının doğum izninde bulunduğu döneme denk düşecek şekilde bir işten çıkarma bildiriminde bulunmasının hukuka aykırı sayılmasını;
3. emzirme döneminde bulunan annelerin, bu amaca uygun yeterli bir süreyle işe ara vermeye hak sahibi olmalarını sağlamayı;
4. *hamile kadınların, yeni doğum yapmış kadınların ve emzirme döneminde bulunan kadınların gece işlerinde çalışmaları hususunu düzenlemeyi*;
5. *hamile kadınların, yeni doğum yapmış kadınların ve emzirme döneminde bulunan kadınların yer altı madenlerinde ve tehlikeli, sağlığa zararlı, ya da ağır niteliklerinden ötürü onlar bakımından uygun olmayan diğer tüm işlerde çalıştırılmalarını yasaklamayı ve bu kadınların çalışma/(istihdama ilişkin) haklarını korumak üzere uygun nitelikteki önlemleri almayı, üstlenirler.*

Madde 9 – Mesleki yönlendirmeye/rehberliğe hak

Taraflar, mesleki yönlendirmeye/(rehberliğe) hakkın etkin biçimde kullanılmasını temin etmek amacıyla, gerekli olduğunda, engelliler (“*handicapped*”) dahil tüm kişilere, bireyin nitelikleri ve bu niteliklerin mesleki olanaklar ile bağlantısı hususları gereği biçimde dikkate alınarak, meslek/(iş) seçimine ve meslekte ilerlemeye dair sorunları çözüme kavuşturmaya yardımcı olacak bir hizmet sunmayı ya da bu hizmeti geliştirmeyi üstlenirler: Bu yardım, okul çağındaki çocuklar dahil, hem gençlere hem de yetişkinlere ücretsiz olarak sağlanmalıdır.

Madde 10 – Mesleki eğitim görme hakkı

Taraflar, mesleki eğitim görme hakkının etkin biçimde kullanılmasını temin etmek amacıyla:

1. işveren ve işçi örgütlerine danışılarak, engelliler dahil tüm kişilere, gerektiği biçimde, teknik ve mesleki eğitim olanağı sağlamayı ya da bunu geliştirmeyi, ve yalnızca bireyin yeteneği temel alınarak, yüksek teknik eğitime ve üniversite öğretimine girme olanaklarını/(kolaylıklarını) temin etmeyi;
2. çeşitli işlerde çalışan genç erkeklerin ve kızların eğitimi için bir çıraklık sistemini ve diğer sistemli düzenlemeleri sağlamayı ya da bunu geliştirmeyi;
3. gerektiğinde:
 - (a) yetişkin işçiler için yeterli ve kolayca ulaşılabilir eğitim olanaklarını;
 - (b) yetişkin işçilerin, teknolojik gelişmelerin ya da çalıştırmadaki/(istihdam etmedeki) yeni eğilimlerin sonucu olarak duyduğu yeniden eğitime gereksinimlerini karşılamak üzere özel olanakları/(kolaylıkları), sağlamayı ya da geliştirmeyi;
4. gerektiğinde, uzun süreyle işsiz kalanların yeniden eğitilmeleri ve işe yeniden uyumlarının sağlanması için özel önlemler almayı ya da geliştirmeyi;
5. aşağıda belirtilen:
 - (a) tüm harçların ya da giderlerin azaltılması ya da kaldırılması;
 - (b) uygun durumlarda mali yardım yapılması;
 - (c) işçinin, işverenin istemi üzerine, işi sırasında gördüğü ek eğitimde geçirilen zamanın normal çalışma süresinden sayılması;
 - (d) yeterli denetim yoluyla, işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak, çıraklığın ve genç işçiler için öngörülen diğer eğitim düzenlemelerinin verimli ve etkili olmasının, ve genel olarak genç işçilerin yeterli biçimde korunmasının temin edilmesi gibi, uygun önlemlerle sağlanan olanakların tam olarak kullanılmasını teşvik etmeyi üstlenirler.

Madde 11 – Sağlık korunması hakkı

Taraflar, sağlığın korunması hakkının etkin biçimde kullanılmasını temin etmek amacıyla, ya doğrudan ya da kamusal yahut özel örgütlerle işbirliği yaparak, diğer önlemlerin yanı sıra:

1. sağlığın bozulmasına yol açan nedenleri olabildiğince ortadan kaldırmak;
2. sağlıklı olmayı geliştirmek ve sağlıkla ilgili konularda kişisel sorumluluk üstlenmeyi teşvik etmek üzere, danışma ve eğitim olanaklarını sağlamak;
3. salgın/(epidemik) hastalıkları, yöresel ve süreklilik arz eden/(endemik) hastalıkları ve diğer hastalıkları ve bunların yanı sıra kazaları mümkün olduğunca önlemek üzere tasarılanmış uygun önlemleri almayı üstlenirler.

Madde 12 – Sosyal güvenlik hakkı

Taraflar, sosyal güvenlik hakkının etkin biçimde kullanılmasını temin etmek amacıyla:

1. bir sosyal güvenlik sistemi kurmayı ya da bunu muhafaza etmeyi;
2. sosyal güvenlik sistemini, en azından “Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu”⁴’nun onaylanması için gereken düzeye eşit tatminkar bir düzeyde tutmayı;
3. sosyal güvenlik sistemini aşamalı olarak daha yüksek bir düzeye çıkarmaya çaba göstermeyi;

⁴ “(Gözden Geçirilmiş) ASŞ” (md.12/2)’de göndermesi yapılan “Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu” (“European Code of Social Security”) 16/04/1964 tarihinde imzaya açılmış ve 17/03/1968 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bilgi için bkz., Mehmet Semih Gemalmaz, **Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine Giriş/2007**, sf.1138-1140. Dikkatini çekelim ki, “(Gözden Geçirilmiş) ASŞ” (12/2)’de “Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu”na atıf yapılmasına karşılık, aynı düzenlemenin tekabül ettiği önceki ana belge olan “ASŞ” (md.12/2)’de UÇÖ’nün/(ILO) 28/06/1952 tarihinde kabul edilen ve 27/04/1955 tarihinde yürürlüğe giren 102 sayılı “Sosyal Güvenlik Asgari Normlar Sözleşmesi”ne atıf yapılmıştı.

4. uygun nitelikte iki taraflı ya da çok taraflı anlaşmalar yapmak ya da başka yöntemleri kullanmak suretiyle, ve bu tür anlaşmalarda düzenlenen koşullara tabi olarak:

(a) koruma altına alınmış kişiler Tarafların ülkeleri arasında her ne sebeple yer değiştirmiş olurlarsa olsunlar, sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan yardımların saklı tutulması dahil olmak üzere, sosyal güvenlik hakları bakımından, diğer Tarafların vatandaşlarına kendi vatandaşları ile eşit muamele yapmayı;

(b) Tarafların her birinin mevzuatı çerçevesinde tamamlanan sigorta ya da çalışma sürelerinin birleştirilmesi gibi yollara başvurmak suretiyle, sosyal güvenlik haklarını vermeyi, bunları geçerli saymayı/(muhafaza etmeyi) ve yeniden başlatmayı temin etmek üzere gerekli adımları atmayı, üstlenirler.

Madde 13 – Sosyal ve tıbbi yardım hakkı

Taraflar, sosyal ve tıbbi yardım hakkının etkin biçimde kullanılmasını temin etmek amacıyla:

1. yeterli olanakları/(kaynakları) bulunmayan ve gerek kendi çabasıyla ve gerekse başka kaynaklardan, özellikle de bir sosyal güvenlik sisteminden yararlanarak bu tür olanakları sağlayamayan herhangi bir kişiye yeterli yardımı vermeyi, ve hastalık halinde, bu kişinin içinde bulunduğu durumun gerekli kıldığı bakımı temin etmeyi;

2. bu tür bir yardım alanların, bundan ötürü siyasal ya da sosyal haklarının azaltılmasından/ (kısıtlanmasından) mustarip olmalarını önlemeyi;

3. herkesin, kişisel ya da ailevi yoksulluk durumunu önlemek, ortadan kaldırmak yahut hafifletmek için gerekli olabilecek türdeki danışsal ya da kişisel yardımları, uygun nitelikteki kamusal yahut özel hizmetler aracılığı ile alabilmesini sağlamayı;

4. bu Maddenin paragraf 1, 2 ve 3 hükümlerini, 11 Aralık 1953 tarihinde Paris'te imzalanmış olan Sosyal ve Tıbbi Yardım Avrupa Sözleşmesi çerçevesinde üstlenmiş buldukları yükümlülükler uyarınca, kendi ülkelerinde hukuka uygun olarak bulunan diğer Tarafların vatandaşlarını kendi vatandaşları ile eşit tutarak uygulamayı, üstlenirler.

Madde 14 – Sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkı

Taraflar, sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkının etkin biçimde kullanılmasını temin etmek amacıyla:

1. sosyal hizmet yöntemlerini kullanarak, toplum içinde hem bireylerin ve hem de grupların refahına ve gelişmelerine, ve sosyal çevreye uyum sağlamalarına katkıda bulunacak hizmetleri geliştirmeyi ya da sağlamayı;
2. bu tür hizmetlerin kurulmasına ve sürdürülmesine bireylerin ve gönüllü ya da diğer örgütlerin katılımını teşvik etmeyi, üstlenirler.

Madde 15 –Engelli kişilerin bağımsız olma, toplumla bütünleşme ve toplum yaşamına katılma hakkı

Taraflar, yaşları ve engellerinin (“disabilities”) niteliği ve nedenleri ne olursa olsun, engelli kişilerin (“persons with disabilities”) bağımsız olma, toplumla bütünleşme ve toplum yaşamına katılma hakkının etkin biçimde kullanılmasını temin etmek amacıyla:

1. mümkün olan yerlerde genel sistem çerçevesinde ya da bunun mümkün bulunmadığı hallerde, kamusal ya da özel uzmanlık kuruluşları aracılığıyla, engelli kişilere rehberlik, eğitim ve meslek öğretimi olanaklarını sağlamak üzere gerekli önlemleri almayı;
2. engelli olan kişileri olağan çalışma ortamı içinde işe almak ve orada çalıştırmak, ve çalışma koşullarını engellilerin gereksinimlerine uyumlu hale getirmek yahut, engelliliğin niteliğinden ötürü bunun mümkün olmaması halinde, engelliliğin derecesine uygun güvenli çalışma türü ihdas etmek ya da bu yönde düzenleme yapmak hususlarında işverenleri teşvik etmeye yönelik bütün önlemlerle, engellilerin istihdam edilmelelerini geliştirmeyi üstlenirler. Belli vakalarda, bu tür önlemler, uzmanlaşmış yerleştirme ve destekleme hizmetlerine başvurulmasını gerektirebilir.
3. teknik mahiyetteki yardımlar dahil olmak üzere, iletişim kurma ve hareket etme önündeki engellerin aşılmasını amaçlayan ve ulaşımdan, binalardan yararlanmayı, kültürel faaliyetlere ve eğlenme/dinlenme etkinliklerine katılmayı mümkün kılan özel önlemler yoluyla, engellilerin toplumla tam olarak bütünleşmelerini ve toplum yaşamına katılmalarını geliştirmeyi, üstlenirler.

Madde 16 – Ailenin sosyal, yasal ve ekonomik bakımdan korunması hakkı

Taraflar, toplumun temel birimi olan ailenin tam olarak gelişmesi için gerekli koşulları temin etmek amacıyla, sosyal yardımlar ve aile yardımları, mali düzenlemeler, konut sağlama, yeni evlilere yardım edilmesi ve uygun nitelikteki diğer yollara yer vermek suretiyle, aile yaşamının ekonomik, yasal ve sosyal açıdan korunmasını geliştirmeyi üstlenirler.

Madde 17 – Çocukların ve gençlerin sosyal, yasal ve ekonomik bakımdan korunması hakkı

Taraflar, çocukların ve gençlerin kişiliklerinin ve bedensel ve akli yeterliliklerinin tam olarak gelişmesini teşvik eden bir ortam içinde yetişmeleri hakkının etkin biçimde kullanılmasını temin etmek amacıyla, doğrudan ya da kamusal ve özel kuruluşlar ile işbirliği yaparak:

1. (a) ebeveynlerinin hakları ve ödevleri dikkate alınarak, çocukların ve gençlerin, bilhassa bu amaç için yeterli ve elverişli kurumların ve hizmetlerin kurulmasını ve korunmasını sağlamak suretiyle, gereksinim duydukları bakımı, yardımı, eğitimi ve öğretimi almaları/görmelerini temin etmek;
(b) çocukları ve gençleri ihmale, şiddete ya da sömürüye karşı korumak;
(c) geçici ya da temelli olarak aile desteğinden yoksun kalan çocuklar ve gençler için Devlet tarafından koruma ve özel yardım sağlamak;
2. çocuklara ve gençlere ücretsiz ilk ve orta öğretimi sağlamak ve yanı sıra okula düzenli olarak gitmeleri hususunda çocukları ve gençleri teşvik etmek üzere tasarlanmış uygun ve gerekli bütün önlemleri almayı üstlenirler.

Madde 18 – Diğer Tarafların ülkesinde kazanç sağlayıcı bir iş edinme hakkı

Taraflar, herhangi bir diğer Tarafın ülkesinde kazanç sağlayıcı bir iş edinme hakkının etkin biçimde kullanılmasını temin etmek amacıyla:

1. yürürlükteki düzenlemeleri özgürlükçü bir anlayışla uygulamayı;

2. yürürlükteki formaliteleri basitleştirmeyi ve yabancı işçiler ve onların işverenleri tarafından ödenebilecek resim ve diğer harçları azaltmayı ya da kaldırmayı;
3. yabancı işçilerin istihdamına ilişkin düzenlemeleri, birer birer ya da toplu olarak daha özgürlükçü hale getirmeyi/(liberalleştirmeyi) üstlenirler; ve
4. kendi vatandaşlarının bir diğer Tarafın ülkesinde kazanç sağlayıcı bir iş edinmek üzere ülkeden çıkma hakkını tanırlar.

Madde 19 – Göçmen işçilerin ve ailelerinin korunma ve yardım alma hakkı

Taraflar, herhangi bir diğer Tarafın ülkesindeki göçmen işçilerin ve ailelerinin korunma ve yardım alma hakkının etkin biçimde kullanılmasını temin etmek amacıyla:

1. bu kategori işçilere, özellikle doğru bilgi edinmelerinde yardımcı olmak üzere, yeterli ve ücretsiz hizmet vermeyi ya da bu hizmetin verilmiş olmasını temin etmeyi, ve ulusal yasaların ve düzenlemelerin izin verdiği ölçüde, bir ülkeye ve bir ülkeden göç edilmesine ilişkin yanlış yönlendirici propagandalara karşı tüm uygun önlemleri almayı;
2. kendi yargı yetki alanları içinde bu kategori işçilerin ve ailelerinin ülkeden çıkışlarını, yolculuklarını ve ülkeye kabullerini kolaylaştıracak uygun önlemler almayı, ve yine kendi yargı yetki alanları içinde, bu yolculuklar sırasında sağlık, tıbbi bakım ve yeterli temizlik/(hijyen) koşullarının temini için uygun nitelikteki hizmetleri sunmayı;
3. uygun olduğu ölçüde, göçmen gönderen ve göçmen alan ülkelerdeki kamusal ya da özel sosyal hizmetler arasındaki işbirliğini geliştirmeyi;
4. kendi ülkelerinde hukuka uygun olarak bulunan bu kategori işçiler için, bu konuların yasa ya da diğer düzenlemeler ile düzenlenmiş yahut idari makamların denetimine tabi tutulmuş olduğu ölçüde:
 - (a) ücret, diğer istihdam ve çalışma koşulları;
 - (b) sendikalara üyelik ve toplu pazarlığın sağladığı menfaatlardan yararlanma;
 - (c) barınma hususlarında, kendi vatandaşlarına sağlanandan daha az lehe olmayacak şekilde işlem yapılmasını güvence altına almayı;
5. kendi ülkelerinde hukuka uygun olarak bulunan bu kategori işçiler için, istihdam edilen kişilere ilişkin olarak ödenmesi söz konusu istih-

dam vergileri, harçlar ve primler bakımından, kendi vatandaşlarına tanınandan daha az lehe olmayacak şekilde işlem yapılmasını güvence altına almayı;

6. ülkede yerleşmesine izin verilmiş yabancı bir işçinin ailesi ile yeniden birleşmesini mümkün olduğu ölçüde kolaylaştırmayı;

7. kendi ülkelerinde hukuka uygun olarak bulunan bu kategori işçiler için, bu Maddede düzenlenen konulara ilişkin yargısal işlemler bağlamında, kendi vatandaşlarına tanınandan daha az lehe olmayacak şekilde işlem yapılmasını güvence altına almayı;

8. kendi ülkelerinde hukuka uygun olarak ikamet eden bu kategori işçilerin, ulusal güvenliği tehlikeye düşürmedikçe ya da kamu yararına ya da genel ahlaka karşı suç işlemek üzere sınır dışı edilmemelerini güvence altına almayı;

9. bu kategori işçilerin kazançlarının ya da tasarruflarının diledikleri kadarını transfer etmelerine yasal sınırlar içinde izin vermeyi;

10. bu Madde ile sağlanan koruma ve yardımları, bu tür önlemlerin uygulanabilirliği ölçüsünde, işvereni kendisi olan/(kendi nam ve hesabına çalışan) göçmenleri de kapsayacak şekilde genişletmeyi;

11. göçmen işçilere ve onların aile üyelerine, bunları kabul eden Devletin ulusal dilinin ya da birden çok ulusal dil varsa bu dillerden birinin öğretilmesini geliştirmeyi ve bunu kolaylaştırmayı;

12. göçmen işçinin çocuklarına, uygulanabilir olduğu ölçüde, göçmen işçinin ana dilinin öğretilmesini geliştirmeyi ve bunu kolaylaştırmayı, üstlenirler.

Madde 20 – İstihdam ve işle ilgili hususlarda cinsiyet temelinde ayrımcılık yapılmaksızın fırsat eşitliği ve muamele eşitliği hakkı

Taraflar, istihdam ve işle ilgili hususlarda cinsiyet temelinde ayrımcılık yapılmaksızın fırsat eşitliği ve muamele eşitliği hakkının etkili biçimde kullanılmasını temin etmek amacıyla, bu hakkı tanımayı ve bu hakkın uygulanmasını sağlamak ya da geliştirmek üzere aşağıda belirtilen alanlarda:

(a) işe girmede, işten çıkarmaya karşı korunmada ve yeniden işe girmede;

(b) mesleki yönlendirme/(rehberlik), öğretim, yeniden öğretim görme ve rehabilitasyonda;

- (c) ücretler dahil, işe alma ve çalışma koşullarında;
(d) işte yükselme dahil, meslekte/(kariyerde) ilerlemede, uygun nitelikteki önlemleri almayı üstlenirler.

Madde 21 – Bilgilendirilme ve görüşlerine başvurulması/(danışılma) hakkı

Taraflar, işçilerin işletme içinde bilgilendirilmesi ve görüşlerine başvurulması/(danışılması) hakkının etkin biçimde kullanılmasını temin etmek amacıyla, ulusal mevzuat ve uygulamaya uygun olarak, işçilerin ya da onların temsilcilerinin:

- (a) belli bilginin alenileştirilmesinin işletme bakımından zararlı olabileceği yahut mahremiyet/(gizli tutulma) kaydına bağlanabileceği anlayışı esas alınarak, kendilerini istihdam eden işletmenin ekonomik ve mali durumu hakkında düzenli aralıklarla ya da uygun zamanda ve anlaşılır tarzda bilgilendirmelerini; ve
(b) özellikle işletmedeki istihdam durumu üzerinde önemli tesirler doğuran kararlarda olmak üzere, işçilerin menfaatlerini esaslı biçimde etkileyen nitelikteki alınması öngörülen kararlar hakkında, zamanında olacak şekilde görüşlerine başvurulmasını/(danışılmasını), mümkün kılan önlemleri almayı ya da bunları teşvik etmeyi üstlenirler.

Madde 22 – Çalışma koşullarının ve çalışma ortamının belirlenmesinde ve iyileştirilmesinde yer alma hakkı

Taraflar, işçilerin işletme içindeki çalışma koşullarının ve çalışma ortamının belirlenmesinde ve iyileştirilmesinde yer alma hakkının etkin biçimde kullanılmasını temin etmek amacıyla, ulusal mevzuat ve uygulamaya uygun olarak, işçilerin ya da onların temsilcilerinin:

- (a) çalışma koşulları, çalışmanın örgütlenmesi ve çalışma ortamının belirlenmesi ve iyileştirilmesi;
(b) işletme içinde sağlığın ve güvenliğin korunması;
(c) işletme içinde sosyal ve sosyo-kültürel hizmetlerin ve olanakların örgütlenmesi;

(d) bu konulara ilişkin düzenlemelere riayet edilmesinin denetlenmesi konularında, katkıda bulunmalarını mümkün kılan önlemleri almayı ya da bunları teşvik etmeyi üstlenirler.

Madde 23 – Yaşlı kişilerin sosyal açıdan korunması hakkı

Taraflar, yaşlı kişilerin sosyal açıdan korunması hakkının etkin biçimde kullanılmasını temin etmek amacıyla, gerek doğrudan ve gerekse kamusal ya da özel kuruluşlarla işbirliği yaparak, özellikle aşağıdaki hususların tasarımıyla uygun önlemleri almayı üstlenirler:

- aşağıdaki yollara başvurmak suretiyle, yaşlı kişilerin mümkün olduğu kadar uzun süreyle toplumun birer tam üyesi durumunda kalmalarını mümkün kılmak üzere:

(a) uygun/elverişli standartta bir yaşam sürdürmelerini ve kamusal, sosyal ve kültürel yaşamda aktif olarak yer almalarını olanaklı kılan yeterli kaynakları temin ederek;

(b) yaşlı kişilerin yararlanmalarına amade kılınan hizmetler ve olanaklar/kolaylıklar ve bunların yaşlı kişilerce kullanılması fırsatları hakkında bilgi sunarak;

- aşağıdaki yollara başvurmak suretiyle, yaşlı kişilerin, kendi yaşam biçimlerini özgürce seçmelerini ve arzu ettikleri ya da buna muktedir durumda buldukları sürece alışkın oldukları çevrede bağımsız şekilde yaşamlarını sürdürmelerini mümkün kılmak üzere:

(a) gereksinimlerine ve sağlık durumlarına uygun nitelikte konut/barınma olanağı sunarak ya da konutlarını bu gereksinimlere uygun hale getirmeleri için elverişli nitelikte destek sağlayarak;

(b) durumlarının gerektirdiği sağlık bakımını ve hizmetleri sağlayarak;

- yaşlı kişilerin, özel yaşamlarına saygı gösterilerek, uygun nitelikteki desteğin sunulduğu kurumlar içinde yaşamlarını ve bu kurumlardaki yaşama koşullarına ilişkin kararların alınmasına katılmalarını güvence altına almak.

Madde 24 – İşe son verilmesi/(iş akdinin feshi) hallerinde korunma hakkı

Taraflar, işe son verilmesi/(iş akdinin feshi) hallerinde işçilerin korunması hakkının etkin biçimde kullanılmasını temin etmek amacıyla:

(a) tüm işçilerin, işlerine son verilmesi için işteki kapasiteleriyle ya da davranışlarıyla bağlantılı olan yahut işletmenin, kuruluşun ya da hizmetin işleyişinin gereklerine dayanan geçerli bir neden bulunmaksızın, işlerine son verilmemesi hakkını;

(b) geçerli bir neden olmaksızın işlerine son verilen işçilerin, yeterli tazminat ya da başkaca uygun nitelikteki zarar/zıyan giderimi alma hakkını, tanınmayı üstlenirler.

Bu amaçla Taraflar, geçerli bir neden bulunmaksızın işine son verilmiş olduğunu düşünen bir işçinin tarafsız bir organa bir üst/(temyiz) başvuru(sun)da bulunması hakkına sahip olmasını temin etmeyi üstlenirler.

Madde 25 – İşçilerin, işverenlerinin iflası/(acze düşmesi) halinde taleplerinin korunması hakkı

Taraflar, işverenlerinin iflası/(acze düşmesi) halinde işçilerin taleplerinin korunması hakkının etkin biçimde kullanılmasını temin etmek amacıyla, işçilerin iş akitlerinden ya da çalıştırma ilişkisinden kaynaklanan taleplerinin, bir garantör kurum yahut herhangi bir başka etkili koruma biçimiyle güvence altına alınmasını sağlamayı üstlenirler.

Madde 26 – Çalışmada insan haysiyetinin/(onurun) korunması hakkı

Taraflar, tüm işçilerin çalışma yaşamında insan haysiyetinin/(onurun) korunması hakkının etkili biçimde kullanılmasını temin etmek amacıyla, işveren ve işçi kuruluşlarıyla işbirliği yaparak:

1. iş yerinde ya da işle bağlantılı şekilde açığa çıkan cinsel taciz konusunda bilinç ve bilgi düzeyini yükseltmeyi ve bunu önlemeyi ve bu tür davranışlara karşı işçilerin korunması için uygun nitelikteki tüm önlemleri almayı;

2. bireysel olarak işçilere karşı iş yerinde ya da işle bağlantılı şekilde yapılan kınanılması gerekli/(takbihe şayan) ya da bariz şekilde olumsuz ve suç teşkil eden nitelikteki yinelenen eylemler konusunda işçilerin bilinç ve bilgi düzeylerini yükseltmeyi ve bunların engellemesini geliştirmeyi ve işçileri bu tür davranışlardan korumak üzere uygun nitelikteki tüm önlemleri almayı, üstlenirler.

Madde 27 – Ailevi sorumlulukları bulunan işçilerin fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı

Taraflar, ailevi sorumlulukları bulunan erkek ve kadın işçilerin kendi aralarında ve bu işçiler ile diğer işçiler arasında fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkının etkin biçimde kullanılmasını temin etmek amacıyla:

1. uygun nitelikteki önlemleri alarak:

(a) mesleki yönlendirme/(rehberlik) ve eğitim alanındaki önlemler dahil olmak üzere, ailevi sorumluluk taşıyan işçilerin işe girmeleri ve istihdam hallerinin sürmesi ve yanı sıra, söz konusu sorumluluklarından ötürü işten ayrılanların yeniden işe girmelerinin olanaklı hale getirilmesi;

(b) çalışma koşullarına ve sosyal güvenlik bağlamındaki gereksinimlerinin dikkate alınması;

(c) özellikle çocuklar için gündüz bakım hizmetleri ve çocuk bakımına dair diğer düzenlemeler olmak üzere, kamusal ya da özel hizmetlerin geliştirilmesi ya da iyileştirilmesi;

2. her bir ebeveyn için, doğum izninden sonraki bir dönemde çocuğa bakmak üzere, süresi ve koşulları ulusal mevzuat, toplu sözleşmeler ya da uygulama ile belirlenecek olan ebeveyn izni verilmesi olanağının sağlanması;

3. ailevi sorumlulukların, işe son verilmesi bakımından geçerli bir neden oluşturmamasının temin edilmesi, hususlarını üstlenirler.

Madde 28 – İşçilerin temsilcilerinin işletmede korunma ve kolaylıklardan yararlanma hakkı

Taraflar, işçilerin temsilcilerinin görevlerini yerine getirme hakkının etkin biçimde kullanılmasını temin etmek amacıyla, işletmede:

(a) işçilerin işletmedeki temsilcisi olmaları sıfat/(konum) ya da faaliyetlerinden dolayı, işten çıkarılmaları dahil, kendilerine zarar verici nitelikteki tasarruflara karşı etkili bir korunmadan yararlanmalarını;

(b) ilgili işletmenin gereksinimleri, büyüklüğü ve yeterlilikleri ve ülkenin endüstriyel ilişkiler sistemi dikkate alınarak, görevlerini derhal ve etkili biçimde yerine getirmelerini mümkün kılmak

amacıyla uygun olabilecek türdeki olanakların onlara sağlanmasını, üstlenirler.

Madde 29 – Toplu işten çıkarma usulleri hakkında bilgilendirilme ve danışılma hakkı

Taraflar, toplu işten çıkarma durumlarında işçilerin bilgilendirilmesi ve onlara danışılması hakkının etkin biçimde kullanılmasını temin etmek amacıyla, toplu işten çıkarma uygulamalarından sakınma yahut örneğin, özellikle buna maruz kalan ilgili işçilerin yeniden işe yerleştirilmelerine yahut yeniden eğitilmelerine yardımcı olmayı amaçlayan sosyal önlemlerin bu uygulamaya eşlik etmesi yoluna başvurmak suretiyle, toplu işten çıkarmanın vuku bulmasını ve bunların olumsuz etkilerini sınırlama yolları ve araçları hakkında, bu tür toplu işten çıkarmalardan önce ve zamanında olacak şekilde, işverenlerin işçi temsilcilerini bilgilendirmelerini ve onlara danışmalarını sağlamayı üstlenirler.

Madde 30 – Yoksulluk ve sosyal dışlanmaya karşı korunma hakkı

Taraflar, yoksulluk ve sosyal dışlanmaya karşı korunma hakkının etkin biçimde kullanılmasını temin etmek amacıyla:

- (a) sosyal dışlanma ya da yoksulluk durumunda yaşayan ya da bu riskin altında bulunan kişilerin ve yanı sıra bunların ailelerinin, özellikle istihdam, barınma/konut, öğretim, eğitim, kültür ve sosyal ve tıbbi yardım olanaklarına etkili biçimde ulaşmalarını geliştirecek genel ve eşgüdümlü bir yaklaşım çerçevesinde önlemler almayı;
- (b) bu önlemleri, gerekmesi halinde, uyarlanmasını sağlamak amacıyla gözden geçirmeyi, üstlenirler.

Madde 31 – Barınma/(konut) hakkı

Taraflar, barınma/(konut) hakkının etkili biçimde kullanılmasını temin etmek amacıyla:

1. yeterli standarttaki bir konut edinmeyi geliştirmeyi;
2. konutsuzluk durumunu, aşamalı olarak ortadan kaldırma amacıyla, önlemeyi ve azaltmayı;

3. yeterli geçim kaynakları bulunmayanlar bakımından konut fiyatlarını karşılanabilir düzeye getirmeyi, öngören önlemler almayı üstlenirler.

BÖLÜM III

Madde A - Üstlenimler

1. Aşağıdaki Madde B hükümleri saklı kalarak, Tarafların her biri:

(a) işbu Şart Bölüm I'i, söz konusu Bölümün giriş paragrafında ifade edildiği üzere, uygun tüm yollarla/(araçlarla) gerçekleştirilecek amaçların bir açıklaması/(beyanı) olarak mütalaa etmeyi;

(b) işbu Şart Bölüm II'de düzenlenen ve aşağıda gösterilen dokuz Maddeden en az altısı ile kendisini bağlı saymayı: Maddeler 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 ve 20;

(c) kendisini bağlı kıldığı toplam Madde sayısı 16'dan ya da numaralandırılmış paragraf sayısı 63'den az olmamak koşuluyla, bu Şartın II. Bölümündeki Maddelerden ya da numaralandırılmış paragraflardan seçebileceği ek sayıdaki hükümler ile kendisini bağlı saymayı, üstlenir.

2. Bu Madde paragraf 1'in (b) ve (c) alt-paragrafları uyarınca seçilmiş olan Maddeler ya da paragraflar, onay, kabul ya da uygun bulma belgesi depo edilirken Avrupa Konseyi Genel Sekreterine bildirilecektir.

3. Herhangi bir Taraf, daha sonraki bir tarihte Genel Sekretere bir bildirimde bulunmak suretiyle, bu Madde paragraf 1 hükümleri çerçevesinde halihazırda kabul etmemiş bulunduğu işbu Şart Bölüm II'deki herhangi bir Madde ya da numaralandırılmış paragraflar ile kendisini bağlı saydığını beyan edebilir. Bilahare verilen bu tür taahhütler onay, kabul ya da uygun bulmanın ayrılmaz bir parçası sayılacak, ve bildirim tarihinden sonraki bir aylık dönemin sona ermesini izleyen ayın ilk gününden itibaren aynı etkiyi haiz olacaktır.

4. Her bir Taraf, ulusal koşullara uygun bir çalışma yaşamı denetimi sistemini muhafaza edecektir.

Madde B – Avrupa Sosyal Şartı ve 1988 tarihli Ek Protokol ile bağlantılar

1. Avrupa Sosyal Şartının hiçbir Sözleşmeci Tarafı ya da 5 Mayıs 1988 tarihli Ek Protokolün⁵ hiçbir Tarafı, bağlanmış durumda bulunduğu Avrupa Sosyal Şartının ve uygun olan hallerde de Ek Protokolün, en azından işbu Şartın hükümlerine karşılık gelen hükümleriyle kendisini bağlı saymaksızın işbu Şartı onaylayamaz, kabul edemez ya da uygun bulamaz.

2. İşbu Şartın herhangi bir hükmünde düzenlenen yükümlülüklerin kabul edilmesi, bu yükümlülüklerin ilgili Taraf bakımından yürürlüğe girdiği tarihten itibaren, Avrupa Sosyal Şartının ve uygun olan yerlerde 1988 tarihli Ek Protokolün bunlara karşılık gelen hükümlerinin, o Tarafın bu belgelerin birincisiyle ya da her ikisiyle bağlı olması halinde ilgili Tarafa uygulanmasını sona erdirecektir.

BÖLÜM IV**Madde C – Bu Şartta düzenlenen üstlenimlerin uygulanmasının denetimi**

Bu Şartta düzenlenen yasal yükümlülüklerin uygulanması, Avrupa Sosyal Şartındaki ile aynı denetim sistemine tabi olacaktır.

Madde D – Toplu şikayetler

1. Avrupa Sosyal Şartının bir toplu şikayet sistemi öngören Ek Protokolü⁶ hükümleri, anılan Protokolü onaylamış olan Devletler bakımından, işbu Şartta yer verilen üstlenimlere de uygulanacaktır.

⁵ “(Gözden Geçirilmiş) ASŞ” (Madde B)’de göndermesi yapılan belge, Avrupa Konseyi tarafından hazırlanarak 05/05/1988 tarihinde imza ve onaya açılan ve 04/09/1992 tarihinde yürürlüğe giren “Avrupa Sosyal Şartına Ek Protokol” (No.128, “Additional Protocol to the European Social Charter”) olup, bunun Türkçe çevirisine işbu derlemede yer verilmiştir.

⁶ “(Gözden Geçirilmiş) ASŞ” (Madde D)’de göndermesi yapılan belge, Avrupa Konseyi tarafından hazırlanarak 09/11/1995 tarihinde imza ve onaya açılan ve 01/07/1998 tarihinde yürürlüğe giren “Avrupa Sosyal Şartının Toplu Şikayet Sistemi Öngören Ek Protokolü” (No.158, “Additional Protocol to the

2. Avrupa Sosyal Şartının bir toplu şikayet sistemi öngören Ek Protokolü ile bağlı olmayan herhangi bir Devlet, işbu Şartın onaylanması, kabul edilmesi ya da uygun bulunması belgesinin depo edilmesi tarihinde yahut daha sonraki herhangi bir tarihte, Avrupa Konseyi Genel Sekreterine gönderilecek bir bildirimde bulunmak suretiyle, işbu Şart çerçevesindeki yükümlülüklerinin anılan Protokolde/(Toplu Şikayet Protokolünde) öngörülen usul izlenerek denetlenmesini kabul ettiğini beyan edebilir.

BÖLÜM V

Madde E – Ayrımcılık yapılmaması

Bu Şartta düzenlenen haklardan yararlanma, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka görüş, ulusal bağ (“*national extrication*”) ya da toplumsal/(sosyal) köken, sağlık, bir ulusal azınlığa mensup olma, doğum ya da diğer statüler gibi herhangi bir temelde ayrımcılık yapılmaksızın güvence altına alınacaktır.⁷

European Social Charter Providing for a System of Collective Complaints) olup, bunun Türkçe çevirisine işbu derlemede yer verilmiştir.

⁷ “(Gözden Geçirilmiş) ASS” (Madde E) hükmü bağlamında iki önemli hususa okurun dikkatini çekiyoruz. Birincisi, bu maddede belirtilen “ayrımcılık temelleri” sınırlı sayıda değildir; “ya da diğer statüler gibi herhangi bir temelde” ibaresi bunu ortaya koymaktadır. İkincisi, bu maddede belirtilen “ayrımcılık temelleri”, **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi** (md.14)’te yine sınırlı sayıda olmaksızın belirtilen “ayrımcılık temelleri”nden farklı bazı unsurları da zikretmektedir. “AİHS” (md.14) hükmü şöyledir: “Bu Sözleşmede düzenlenen haklardan ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal ya da başka görüş, ulusal ya da toplumsal köken, bir ulusal azınlığa mensup olma, mülkiyet, doğum ya da diğer statüler gibi herhangi bir temelde ayrımcılık yapılmaksızın, güvence altına alınacaktır.” Buna göre, “AİHS” (md.14)’te yer verilen “ulusal köken (*national origin*)”, “GGASS” (md.E)’de “ulusal bağ (*national extrication*)” şeklindedir. “AİHS” (md.14)’te geçen “mülkiyet”, “GGASS” (md.E)’de bulunmamaktadır. Buna karşılık “GGASS” (md.E)’de yer verilen “sağlık”, “AİHS” (md.14)’te zikredilmemiştir.

Madde F – Savaş ya da kamusal tehlike zamanında aykırı önlemler/(sapma önlemleri) alınması

1. Savaş ya da ulusun yaşamını tehdit eden diğer kamusal tehlike zamanında, herhangi bir Taraf, bu durumun yol açtığı zorunlulukların kesin biçimde gerektirdiği ölçüde olması, ve uluslararası hukuktan doğan diğer yükümlülükleriyle bağdaşmayan nitelikte önlemler olmaması koşuluyla, bu Şart çerçevesindeki yükümlülüklerinden sapma teşkil eden önlemleri alabilir.⁸

2. Bu sapma hakkını kullanan herhangi bir Taraf, almış bulunduğu önlemler ve bunların gerekçeleri konusunda, Avrupa Konseyi Genel Sekreterini makul bir süre içerisinde tam olarak bilgilendirecektir. Aynı şekilde, herhangi bir Taraf, bu tür önlemlerin uygulaması sona ermiş ve kabul etmiş bulunduğu Şart hükümleri tam olarak yeniden işlerlik kazanmış olduğu zaman da, Genel Sekreteri bilgilendirecektir.⁹

⁸ “(Gözden Geçirilmiş) ASŞ” (md.F/1) hükmü, “ASŞ” (md.30/1) hükmüyle özdeştir. Anılan her iki belgedeki iki norm da, AİHS (md.15/1) normunu esas almaktadır. AİHS (md.15/1) hükmü şöyledir:

“Madde 15 – Olağanüstü durumlarda sapma

1. Savaş ya da ulusun yaşamını tehdit eden başka kamusal tehlike zamanında, herhangi bir Yüksek Sözleşmeci Taraf, bu durumun doğurduğu zorunlulukların kesin biçimde gerektirdiği ölçüde olması ve uluslararası hukuktan doğan diğer yükümlülükleriyle bağdaşmayan türde önlemler olmaması koşuluyla, bu Sözleşme çerçevesindeki yükümlülüklerden sapma/(aykırılık) teşkil eden önlemleri alabilir.”

⁹ “(Gözden Geçirilmiş) ASŞ” (md.F/2) hükmü, “ASŞ” (md.30/2) hükmüyle özdeştir. Anılan her iki belgedeki iki norm da, AİHS (md.15/3) normunu esas almaktadır. AİHS (md.15/3) hükmü şöyledir:

“Madde 15 – Olağanüstü durumlarda sapma

3. Sapma önlemi/(aykırı önlem) alma hakkını kullanan herhangi bir Yüksek Sözleşmeci Taraf, almış bulunduğu önlemler ve bunların gerekçeleri hakkında Avrupa Konseyi Genel Sekreterini tam olarak bilgilendirecektir. Yüksek Sözleşmeci Taraf ayrıca, bu tür önlemlerin uygulaması sona erdiğinde ve Sözleşme hükümleri tam olarak yeniden işlerlik kazandığında da Avrupa Konseyi Genel Sekreterini bilgilendirecektir.”

Madde G - Kayıtlamalar

1. Bölüm I'de düzenlenen haklar ve ilkelerin etkin biçimde gerçekleştirilmesi, ve bunların II. Bölümde öngörüldüğü gibi etkin biçimde uygulanmaları, yasayla düzenlenen ve demokratik bir toplumda başkalarının haklarının ve özgürlüklerinin korunması için ya da kamu yararının, ulusal güvenliğin, kamu sağlığının ya da genel ahlakın korunması için gerekli olanlar haricinde, anılan Bölümlerde belirtilmeyen hiçbir kayıtlamaya ya da sınırlamaya tabi olmayacaklardır.

2. Bu Şartta düzenlenen haklara ve yükümlülüklerle ilişkin olarak bu Şart çerçevesinde izin verilen kayıtlamalar, öngörülmuş bulduklarından başka herhangi bir amaçla uygulanmayacaklardır.¹⁰

Madde H – Şart ile iç hukuk yahut uluslararası anlaşmalar arasındaki ilişkiler

Bu Şartın hükümleri, korunan kişilere daha lehe işlem/(muamele) yapılmasını sağlayan ve halihazırda yürürlüğe girmiş ya da yürürlüğe girebilecek olan iç hukukun ya da iki taraflı yahut çok taraflı anlaşmaların, sözleşmelerin ya da anlaşmaların hükümlerine hanel getirmeyecektir.¹¹

Madde I – Yüklenilen üstlenimlerin uygulanması

1. Bu Şartın II. Bölümünün 1'den 31'e kadar olan Maddelerinin ilgili hükümleri, bu Maddelerde öngörülen uygulama yöntemlerine hanel gelmeksizin:

- (a) yasalar ya da diğer düzenlemelerle;
- (b) işverenler ya da işveren örgütleri ve işçi örgütleri arasındaki anlaşmalarla;
- (c) anılan bu iki yöntemin birlikte kullanıldığı bir karma yöntemle;
- (d) diğer uygun araçlarla uygulanacaktır.

¹⁰ “(Gözden Geçirilmiş) ASS” (md.G/1-2) hükümleri, “ASS” (md.31/1-2) hükümlerini yinelemektedir.

¹¹ “(Gözden Geçirilmiş) ASS” (md.H) hükmü, “ASS” (md.32) hükmünü yinelemektedir.

2. Bu Şartın II. Bölümündeki, Madde 2'nin paragraf 1, 2, 3, 4, 5 ve 7; Madde 7'nin paragraf 4, 6 ve 7; Madde 10'un paragraf 1, 2, 3 ve 5 ve Madde 21 ve Madde 22 hükümlerinden kaynaklanan üstlenimlere/(yükümlülüklere) uyulması, eğer anılan hükümler bu Madde paragraf 1 hükmü uyarınca ilgili işçilerin büyük çoğunluğuna uygulanmaktaysa, işlerlik/(etkinlik) kazanmış addedilecektir.

Madde J – Değişiklikler

1. Bir Taraf ya da Hükümetler Komitesi tarafından bu Şartta güvence altına alınmış hakların kapsamının genişletilmesi amacıyla Şartın I. ve II. Bölümlerinde ve yanı sıra, III. ila VI. Bölümlerinde herhangi bir değişiklik yapılması önerisi, Avrupa Konseyi Genel Sekreterine iletilecek ve bunlar Genel Sekreter tarafından bu Şartın Taraflarına gönderilecektir.

2. Yukarıdaki paragraf hükümleri uyarınca yapılan herhangi bir değişiklik önerisi, Hükümetler Komitesi tarafından incelenecektir ve kabul ettiği metni, Parlamenterler Meclisine danışmasının ardından onaylama işlemi yapması için Bakanlar Komitesine sunacaktır. Bakanlar Komitesi tarafından onaylanmasının ardından bu metin, kabul işlemlerini yapmaları için Taraflara gönderilecektir.

3. Bu Şartın I. Bölümüne ve II. Bölümüne ilişkin herhangi bir değişiklik, bunu kabul eden Taraflar bakımından, Taraflardan üçünün Genel Sekreteri bu değişikliği kabul etmiş oldukları hususunda bilgilendirdiği tarihten sonra bir aylık bir dönemin sona ermesini izleyen ayın ilk günü yürürlüğe girecektir.

Bunu bilahare kabul eden herhangi bir Taraf bakımından, bu değişiklik, o Tarafın bu değişikliği kabul ettiği hususunda Genel Sekreteri bilgilendirdiği tarihten sonra bir aylık bir dönemin sona ermesini izleyen ayın ilk günü yürürlüğe girecektir.

4. Bu Şartın III. ila VI. Bölümlerine ilişkin herhangi bir değişiklik, Tarafların tümünün bu değişikliği kabul ettikleri hususunda Genel Sekreteri bilgilendirdikleri tarihten sonra bir aylık bir dönemin sona ermesini izleyen ayın ilk günü yürürlüğe girecektir.

BÖLÜM VI**Madde K – İmza, onay ve yürürlüğe giriş**

1. Bu Şart, Avrupa Konseyi üyesi Devletlerin imzasına açık olacaktır. Bu Şart, onay, kabul ya da uygun bulmaya tabi olacaktır. Onay, kabul ya da uygun bulma belgeleri Avrupa Konseyi Genel Sekreterine depo edilecektir.
2. Bu Şart, Avrupa Konseyi üyesi üç Devletin, bu Şart ile bağlanma rızalarını yukarıdaki paragraf hükmü uyarınca açıkladıkları tarihten sonra bir aylık bir dönemin sona ermesini izleyen ayın ilk günü yürürlüğe girecektir.
3. Bununla bağlanma rızasını bilahare açıklayan herhangi bir üye Devlet bakımından bu Şart, onay, kabul ya da uygun bulma belgesinin depo edilmesi tarihinden sonra bir aylık bir dönemin sona ermesini izleyen ayın ilk günü yürürlüğe girecektir.

Madde L – Yer bakımından uygulama

1. Bu Şart, her bir Tarafın ana ülkesinde uygulanacaktır. Her bir imzacı, imzalama yahut onaylama, kabul etme ya da uygun bulma belgesinin depo edilmesi zamanında, Avrupa Konseyi Genel Sekreterine yöneltilen bir beyanla, bu amaç bakımından onun ana ülkesi sayılacak olan ülkeyi belirtebilir.
2. Herhangi bir imzacı, imzalama yahut onaylama, kabul etme ya da uygun bulma belgesinin depo edilmesi zamanında yahut bundan sonraki herhangi bir zamanda, Avrupa Konseyi Genel Sekreterine gönderilen bir bildirimde bulunmak suretiyle, işbu Şartın tamamen ya da kısmen, uluslararası ilişkilerinden sorumlu olduğu ya da uluslararası sorumluluğunu üstlendiği ve anılan beyanda belirtilen ana ülkesi dışındaki ülkeyi ya da ülkeleri kapsayacak şekilde uygulanmasını genişlettiğini beyan edebilir. Bu imzacı yaptığı beyanda, Şartın II. Bölümünde olup adını belirttiği ülkeler bakımından bağlayıcı olarak kabul ettiği Maddeleri ya da paragrafları belirtecektir.
3. Bu Şartın uygulanmasının yukarıdaki anılan beyanda adı gösterilen ülkeyi ya da ülkeleri kapsayacak şekilde genişlemesi, Genel Sekreter tarafından bu beyana ilişkin bildirim alındığı tarihten sonra bir aylık bir dönemin sona ermesini izleyen ayın ilk gününden itibaren olacaktır.

4. Herhangi bir Taraf, daha sonraki bir tarihte Avrupa Konseyi Genel Sekreterine bildirimde bulunarak, bu Madde paragraf 2 uyarınca Şartın uygulanması alanına sokmuş bulunduğu bir ya da birden fazla ülkede, bu ülke ya da ülkeler bakımından henüz kabul etmemiş olduğu Maddeler ya da numaralandırılmış paragraflarla kendisini bağlı saydığını açıklayabilir. Bilahare verilen bu türdeki yükümlülükler, ilgili ülke bakımından yapılmış ilk beyanın ayrılmaz bir parçası sayılacak, ve bu bildirim Genel Sekreter tarafından alınması tarihinden sonra bir aylık bir sürenin sona ermesini izleyen ayın ilk gününden itibaren (ilk beyanla) aynı etkiye sahip olacaktır.

Madde M – Fesih

1. Herhangi bir Taraf bu Şartı sadece, Şartın kendisi bakımından yürürlüğe girmiş olduğu tarihten itibaren beş yıllık bir dönemin sonunda, ya da bunu izleyen herhangi bir iki yıllık dönemin sonunda, ve her iki halde de, diğer Tarafları bu hususta bilgilendirecek olan Avrupa Konseyi Genel Sekreterine altı aylık fesih ihbarında bulunduktan sonra feshedebilir.

2. Herhangi bir Taraf, yukarıdaki paragrafta düzenlenen hükümlere uygun olarak kabul etmiş bulunduğu Şartın II. Bölümündeki herhangi bir Maddeyi ya da paragrafı, bu Tarafın bağlı olacağı Maddelerin sayısı on-altının ve paragrafların sayısı altmış üçün daha altına hiçbir zaman düşürülmek kaydıyla ve Maddelere ya da paragraflara ilişkin bu sayılara, Madde A paragraf 1'in (b) bendinde özel olarak gönderme yapılanlar arasından bu Tarafça seçilmiş Maddelerin dahil olmasının sürmesi koşuluyla, feshedebilir.

3. Herhangi bir Taraf, Madde L paragraf 2 uyarınca yapılmış bir beyan gereği bu Şartın uygulanabilir kılındığı herhangi bir ülke bakımından, bu Madde paragraf 1'de belirtilen koşullar çerçevesinde, bu Şartı ya da Şartın II. Bölümündeki Maddelerden ya da paragraflardan herhangi birini feshedebilir.

Madde N – Ek

Bu Şartın Eki, onun ayrılmaz bir parçasını oluşturacaktır.

Madde O – Bildirimler

Avrupa Konseyi Genel Sekreteri, Konsey üyesi Devletlere ve Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Direktörüne aşağıdaki hususların bildirimini yapacaktır:

- (a) herhangi bir imza;
- (b) herhangi bir onay, kabul ya da uygun bulma belgesinin depo edilmesi;
- (c) bu Şartın Madde K uyarınca yürürlüğe girmesine ilişkin herhangi bir tarih;
- (d) Madde A'nın 2. ve 3. paragraflarının, Madde D'nin 1. ve 2. paragraflarının, Madde F'nin 2. paragrafının, Madde L'nin 1., 2., 3. ve 4. paragraflarının uygulanması bağlamında yapılan herhangi bir beyan;
- (e) Madde J uyarınca yapılan herhangi bir değişiklik;
- (f) Madde M uyarınca yapılan herhangi bir fesih;
- (g) bu Şarta ilişkin olarak yapılan herhangi bir başka işlem/(tasarruf), bildirim ya da ileti.

Bu gözden geçirilmiş Şart, imza koymaya usulünce yetkilendirilmiş aşağıda imzası bulunanlar tarafından imzalanmıştır.

Avrupa Konseyi arşivlerinde muhafaza edilecek olup, İngilizce ve Fransızca metinlerinin her ikisi de eşit derecede geçerli bir tek kopya halinde, Mayıs 1966'nın 3'üncü gününde Strasbourg'da düzenlenmiştir. Avrupa Konseyi Genel Sekreteri, bunun onaylı kopyalarını Avrupa Konseyi üyesi her bir Devlete ve Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Direktörüne iletacaktır.

GÖZDEN GEÇİRİLMİŞ SOSYAL ŞARTA EK

GÖZDEN GEÇİRİLMİŞ SOSYAL ŞARTIN KORUNAN KİŞİLER BAKIMINDAN KAPSAMI

1. Madde 12 paragraf 4 ve Madde 13 paragraf 4 hükümlerine hâlel gelmeksizin, Madde 1 ila Madde 17 ve Madde 20 ila 31 hükümlerinin kapsadığı kişiler, bu Maddelerin Madde 18 ve Madde 19 hükümleri ışığında yorumlanacak olduğu şeklinde anlaşılması koşuluyla, yabancıları ancak ilgili Tarafın ülkesinde hukuka uygun olarak ikamet eden ya da düzenli olarak çalışan/(düzenli bir işi bulunan) diğer Tarafların vatandaşları oldukları ölçüde kapsar.

Bu yorum, Taraflardan herhangi biri tarafından benzeri kolaylıkların diğer kişileri de kapsayacak şekilde uygulanmasına hâlel getirmez.

2. Her bir Taraf, 28 Temmuz 1951 tarihinde Cenevre’de imzalanan Mültecilerin Statüsüne ilişkin Sözleşmede ve 31 Ocak 1967 tarihli Protokolde¹² tanımlandığı biçimde ve ülkesinde hukuka uygun olarak bulunan mültecilere mümkün olduğunca lehe olacak şekilde ve her halükarda adı geçen Sözleşme ve bu mültecilere uygulanabilecek mevcut diğer uluslararası belgeler çerçevesinde o Tarafça kabul edilen yükümlülüklerden daha az lehte olmamak üzere muamele yapacaktır.

3. Her bir Taraf, 28 Eylül 1954 tarihinde New York’da yapılan Vatansız Kişilerin Statüsüne ilişkin Sözleşmede tanımlandığı biçimde ve ülkesinde hukuka uygun olarak bulunan vatansız kişilere mümkün olduğunca lehe olacak şekilde ve her halükarda adı geçen belge ve vatansız bu kişilere uygulanabilecek mevcut diğer uluslararası belgeler çerçevesinde o Tarafça kabul edilen yükümlülüklerden daha az lehte olmamak üzere muamele yapacaktır.

¹² “(Gözden Geçirilmiş) ASŞ Eki” (bent 2)’de göndermesi yapılan “Mültecilerin Statüsüne ilişkin Sözleşme” (“Convention relating to the Status of Refugees”), BM Genel Kurulunun 14/12/1950 tarih ve 429 (V) sayılı Kararıyla toplanan BM Konferansı tarafından 28/07/1951 tarihinde kabul edilmiş ve 22/04/1954 tarihinde yürürlüğe girmiştir ve “Mültecilerin Statüsüne ilişkin Protokol” (“Protocol relating to the Status of Refugees”) ise, BM Genel Kurulunun 16/12/1966 tarih ve 2198 (XXI) sayılı kararıyla kabul edilmiş ve 04/10/1967 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

BÖLÜM I, Paragraf 18 ve BÖLÜM II, Madde 18, paragraf 1

Bu hükümler, Tarafların ülkelerine girme meselelerine ilişkin olmadığı ve 13 Aralık 1955 tarihinde Paris'te imzalanan Avrupa İskan Sözleşmesinin hükümlerine halel getirmediği şeklinde anlaşılır.

BÖLÜM II**Madde 1, paragraf 2**

Bu hüküm, sendika güvenliği koşulunu/(hükmünü) ya da uygulamasını yasaklar ya da izin verir olarak yorumlanmayacaktır.

Madde 2, paragraf 6

Taraflar bu hükmün:

- (a) toplam süresi bir ayı aşmayan ve/veya haftalık çalışma süresi sekiz saati aşmayan bir sözleşme ya da istihdam ilişkisi içinde olan işçilere;
- (b) sözleşme ya da istihdam ilişkisinin geçici/(düzensiz) ve/veya özel nitelikli olduğu hallerde ve bu hallerde anılan hükmün uygulanmaması objektif değerlendirme yapıldığında haklı kılınabilir olması kaydıyla, uygulanmayacağını öngörebilirler.

Madde 3, paragraf 4

Bu hüküm, hükmün amaçları bakımından söz konusu hizmetlerin işlevleri, örgütlenmesi ve işleyiş koşulları, ulusal yasalar ya da düzenlemeler, toplu sözleşmeler yahut ulusal koşullara uygun diğer yollar ile belirlenecek olduğu şeklinde anlaşılır.

Madde 4, paragraf 4

Bu hüküm, herhangi bir ağır suç işlenmesi halinde işe derhal son verilmesine yasak getirmiyor olarak anlaşılacaktır.

Madde 4, paragraf 5

Bu hüküm, kapsam dışında kalan kişiler hariç olmak üzere, yasayla ya da toplu sözleşme yahut hakem kararı yoluyla işçilerin büyük çoğunluğunun ücretlerinden kesinti yapılarak mağdur edilmelerine izin verilmemiş olması halinde, bir Tarafın bu paragrafta öngörülen yükümlülüğü yerine getirmiş addedileceği şeklinde anlaşılır.

Madde 6, paragraf 4

Bu hüküm, ilgili olduğu kadarıyla, grev hakkına getirebilecek bunun ötesindeki herhangi bir kayıtlamanın Madde G hükümleri çerçevesinde haklı kılınabilir nitelikte olması koşuluyla, her bir Tarafın grev hakkının kullanılmasını yasayla düzenleyebileceği şeklinde anlaşılır.

Madde 7, paragraf 2

Bu hüküm, Tarafların, öngörülmuş bulunan asgari yaşa ulaşmamış genç kişilerin mesleki eğitimleri için mutlak olarak gerekli bulunduğu ölçüde çalışmalarını kendi mevzuatı içinde düzenlemelerine, bu çalışmanın yetkili makam tarafından öngörülmuş koşullar uyarınca olması ve genç kişilerin sağlık ve güvenliğini korumaya yönelik önlemlerin alındığı yerlerde yapılması kaydıyla, engel teşkil etmez.

Madde 7, paragraf 8

Bu hüküm, bir Taraf bu yükümlülüğün gereğini on sekiz yaşından küçük kişilerin büyük çoğunluğunun gece işlerinde çalıştıramayacağını yasayla düzenlemek suretiyle yerine getirdiğinde, bu paragrafta öngörülen yükümlülüğü ifa etmiş addedileceği şeklinde anlaşılır.

Madde 8, paragraf 2

Bu hüküm mutlak bir yasak koyduğu şeklinde yorumlanamaz. İstisnalar, örnek olsun, aşağıda belirtilen hallerde öngörülebilir:

- (a) bir kadın işçinin, istihdam ilişkisinin sona erdirilmesini haklı kılan görevi kötüye kullanmaktan ötürü suçlu bulunması durumu;

- (b) ilgili işletmenin faaliyeti durdurması durumu;
- (c) iş akdinde öngörülmüş olan sürenin sona ermesi durumu.

Madde 12, paragraf 4

Bu paragrafın girişindeki “ve bu tür anlaşmalarda yer verilen koşullara tabi olarak” ifadesi, diğerlerinin yanı sıra, herhangi bir sigorta katkısından bağımsız olarak yapılan yardımlar bağlamında, bir Tarafın diğer Tarafların vatandaşlarına bu tür yardımları temin etmeden önce belirlenen bir ikamet süresini tamamlamasını isteyebileceği şeklinde anlaşılır.

Madde 13, paragraf 4

Avrupa Sosyal ve Tıbbi Yardım Sözleşmesine Taraf olmayan Hükümetler, bu paragraf hükmü bağlamında bu Şartı, diğer Tarafların vatandaşlarına adı geçen Sözleşmenin hükümlerine uygun biçimde muamele yapılmasını temin etmeleri koşuluyla onaylayabilirler.

Madde 16

Bu hüküm, bu hüküm ile sağlanan korumanın tek ebeveynli aileleri kapsadığı şeklinde anlaşılır.

Madde 17

Bu hüküm, özellikle Madde 7 olmak üzere bu Şart tarafından öngörülen diğer özel/(spesifik) hükümlere hâle gelmeksizin, uygulanabilir nitelikteki yasa çerçevesinde çocuğun rüştünü kazanması için daha düşük bir yaş belirlenmiş olmadıkça, on sekiz yaşın altında bulunan tüm kişileri kapsadığı şeklinde anlaşılır.

Bu, yukarıda belirtilen yaşa kadar zorunlu eğitim sağlanmasına dair bir yükümlülüğe delalet etmez.

Madde 19, paragraf 6

Bu hükmün uygulanması amacı bakımından, “yabancı bir işçinin ailesi” ifadesi, en azından, o işçinin eşini ve kabul eden Devlet tarafından kü-

çük sayıldıkları ve göçmen işçinin bakımına bağımlı buldukları sürece evlenmemiş çocuklarını kastettiği/(anlamına geldiği) şeklinde anlaşılır.

Madde 20

1. Sosyal güvenliğe dair konuların ve bunun yanı sıra, işsizlik yardımına, yaşlılık yardımına ve dul ve yetimlere yapılan yardımlara ilişkin diğer hükümlerin, bu Maddenin kapsamı dışında tutulabilecek olduğu şeklinde anlaşılır.

2. Özellikle gebelik, loğusalık ve doğum sonrası dönem bakımlarından olmak üzere kadınların korunmasına ilişkin hükümler, bu Maddede anıldığı şekilde ayrımcılık olarak mütalaa edilmeyecektir.

3. Bu Madde, fiili/(*de facto*) eşitsizliklerin giderilmesini amaçlayan özel önlemlerin kabul edilmesini engellemeyecektir.

4. Nitelikleri ya da icra edildikleri bağlam nedeniyle sadece belli bir cinsiyetten olan kişilere hasredilen mesleki faaliyetler, bu Maddenin ya da bu Maddenin bazı hükümlerinin kapsamı dışında tutulabilir. Bu hüküm, Tarafların, nitelikleri ya da icra edildikleri bağlam nedeniyle belli bir cinsiyetten olan kişilere hasredilebilecek bir meslekler listesini yasalarına ya da diğer düzenlemelerine yerleştirmelerini gerektirdiği şeklinde yorumlanamaz.

Madde 21 ve 22

1. Bu Maddelerin uygulanması amaçları bakımından, “işçi temsilcileri” terimi, ulusal mevzuat ya da uygulama çerçevesinde böyle nitelendirilen/(işçi temsilcileri olarak tanınan) kişiler anlamına gelir.

2. “Ulusal mevzuat ya da uygulama” terimleri, duruma göre, yasalara ve diğer düzenlemelere ilave olarak, toplu sözleşmeleri, işveren ve işçilerin temsilcileri arasında yapılan diğer anlaşmaları, teamülü ve konuyla ilgili içtihatları kapsar.

3. Bu Maddelerin uygulanması amaçları bakımından, “işletme” terimi, tüzel kişiliği olan ya da olmayan, mali kazanç sağlamak amacıyla malların üretimi ya da hizmetlerin sunumu için kurulmuş ve kendi pazar siyasasını belirleme gücüne sahip maddi ve maddi olmayan bileşenler bütününe gönderme yapıyor olarak anlaşılır.

4. Dinsel topluluklar ve bunların kurumları, bu kurumlar paragraf 3 hükmü anlamında “işletme” olsalar bile, bu Maddelerin uygulanması kapsamı dışında bırakılabilecekleri şeklinde anlaşılır. Ulusal mevzuat tarafından korunan idealler ve kavramlar olması kaydıyla, belli ideallerden esinlenen ya da belli ahlaki kavramların yönlendirdiği faaliyetleri yürüten kuruluşlar, bu işletmenin doğrultusunun korunması bakımından gerekli olduğu ölçüde bu Maddelerin uygulanması kapsamı dışında bırakılabilir.

5. Bir Devlette bu Maddelerde düzenlenen haklar işletmenin çeşitli kuruluşlarında kullanıldığında, ilgili Tarafın, söz konusu hükümlerden kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirmiş olarak mütalaa edileceği şeklinde anlaşılır.

6. Taraflar, ulusal mevzuat ya da uygulama tarafından belirlenen belirli bir sayıdan daha az sayıda işçiyi istihdam eden işletmeleri, bu Maddelerin uygulama alanı dışında bırakabilirler.

Madde 22

1. Bu hüküm, gerek Devletlerin işyerleri için sağlık ve güvenlik ile ilgili düzenlemeleri yapma yetkileri ve yükümlülükleri, gerekse bunların uygulanmasını izlemekle görevli organların yetkileri ve sorumlulukları üzerinde etki doğurmaz.

2. “Sosyal ve sosyo-kültürel hizmetler ve olanaklar” terimleri, bazı işletmeler tarafından sosyal yardım, spor alanları, emzirme odaları, kitaplıklar, çocuklar için tatil kampları gibi, işçilere sağlanan sosyal ve/veya kültürel olanaklara gönderme yapıyor olarak anlaşılır.

Madde 23, paragraf 1

Bu paragraf hükmünün uygulanması amacı bakımından, “mümkün olduğu kadar uzun süreyle” terimi, yaşlı kişinin bedensel, psikolojik ve entelektüel yeterliğine/(kapasitesine) gönderme yapmaktadır.

Madde 24

1. Bu Maddenin amaçları bakımından “iş akdinin sona ermesi” ve “son verme” terimleri, iş akdinin işverenin inisiyatifiyle sona erdirilmesi anlamına geldiği şeklinde anlaşılır.

2. Bu Madde hükmü, bütün işçileri kapsadığı ve fakat, bir Tarafın bu Maddeyle sağlanan koruma kapsamının bazılarında ya da tümünden aşağıda belirtilen kategorilerde istihdam edilen kişileri hariç tutabileceği şeklinde anlaşılır:

- (a) belirli süreli ya da belirli bir iş için yapılan iş akdi altında bulunan işçiler;
- (b) önceden belirlenmesi ve makul bir süresinin olması koşuluyla, bir staj dönemi ya da deneme dönemi altında bulunan işçiler;
- (c) kısa bir süreyle geçici/(gündelik) bir işte çalışan işçiler.

3. Bu Madde hükmünün amacı bakımından, özellikle aşağıda belirtilen hususlar iş akdinin sona erdirilmesi için geçerli nedenler oluşturmayacaktır:

- (a) sendika üyesi olmak ya da çalışma saatleri dışında yahut işverenin izniyle çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak;
- (b) işçilerin temsilcisi sıfatıyla görev almayı istemek, bu sıfatla tasarrufta bulunmak ya da tasarrufta bulunmuş olmak;
- (c) yasaları ya da düzenlemeleri ihlal ettiğini ileri sürerek bir işveren aleyhinde şikayette bulunmak ya da bu konuda yapılan yargılamaya katılmak yahut yetkili idari makamlara başvurmak;
- (d) ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, ailevi sorumluluklar, hamilelik, din, siyasal görüş, ulusal bağ ya da sosyal köken;
- (e) annelik durumu ya da aile izni;
- (f) hastalık ya da yaralanma nedeniyle geçici olarak işe gelememek.

4. Geçerli bir neden bulunmaksızın iş akdine son verilmesi halinde tazminat alma ya da başkaca uygun nitelikteki zarar/ziyan gideriminden yararlanma, ulusal yasalar ya da düzenlemeler, toplu sözleşmeler yahut ulusal koşullara uygun diğer yollar ile belirlenecek olduğu şeklinde anlaşılır.

Madde 25

1. Bu hüküm, yetkili ulusal makamın, muaf/(istisna) tutmak yoluyla ve işverenlerin ve işçilerin örgütlerine danıştıktan sonra, belli kategorideki işçileri istihdam ilişkilerinin özel niteliğinden ötürü bu hükümle sağlanan koruma kapsamının dışında bırakabileceği şeklinde anlaşılır.

2. Bu hükümdeki “iflas/(aciz hali)” terimi tanımının, mutlaka ulusal yasa ve uygulama tarafından belirlenecek olduğu şeklinde anlaşılır.
3. İşçilerin bu hükmün kapsamına giren talepleri en azından aşağıdaki hususları içerecektir:
- (a) işçilerin, iflastan ya da iş akdinin sona ermesinden önce olup, bir imtiyazlı alacak sistemi çerçevesinde üç aydan ve bir garantili alacak sistemi çerçevesinde sekiz haftadan az olmayacak şekilde, öngörülmuş bir döneme ilişkin bulunan ücret talepleri;
 - (b) işçilerin, iflas/(aciz) halinin ya da iş akdinin sona ermesinin vuku bulduğu yıl boyunca yaptıkları çalışma sonucunda hak ettikleri ücretli tatil ödemesinin yapılmasına dair talepleri;
 - (c) işçilerin, iflastan ya da iş akdinin sona ermesinden önce olup, bir imtiyazlı alacak sistemi çerçevesinde üç aydan ve bir garantili alacak sistemi çerçevesinde sekiz haftadan az olmayacak şekilde, öngörülmuş bir döneme ilişkin bulunan diğer türdeki ücretli izinler için hak ettikleri tutarlara dair talepleri.
4. Ulusal yasalar ya da düzenlemeler, sosyal açıdan kabul edilebilir bir düzeyde olması koşuluyla, işçilerin (alacak) taleplerinin korunmasını belli bir miktar ile sınırlayabilir.

Madde 26

Bu Madde hükmü, Taraflarca (bu konuda) bir yasa çıkarılmasının zorunlu olmadığı şeklinde anlaşılır.

(Bu Maddenin) Paragraf 2 hükmü, cinsel tacizi kapsamıyor olarak anlaşılır.

Madde 27

Bu Madde hükmü, ailevi sorumlulukları bulunan erkek ve kadın işçilere, bu tür sorumlulukları ekonomik bir faaliyete hazırlanmaları, girmeleri, katılmaları ya da bu faaliyetlerde ilerlemeleri olanaklarını kısıtladığı hallerde, kendilerinin bakımına bağımlı durumdaki çocuklarına ve ayrıca açıkça onların bakım ve desteğine muhtaç durumdaki diğer yakın aile üyelerine ilişkin olarak uygulanacak olduğu şeklinde anlaşılır. “Bakımlarına bağımlı çocuklar” ve “açıkça onların bakım ve desteğine muhtaç durumdaki diğer yakın aile üyeleri” terimleri, ilgili Tarafın ulusal mevzuatınca bu kapsamda tanımlanmış kişiler anlamına gelir.

Madde 28 ve 29

Bu Maddenin uygulanması amacı bakımından, “işçi temsilcileri” terimi, ulusal mevzuat ya da uygulama çerçevesinde bu kapsamda tanınan kişiler anlamına gelir.

BÖLÜM III

Uygulanması sadece Bölüm IV’te düzenlenen denetime bırakılmış olarak, bu Şart, uluslararası nitelikte yasal yükümlülükler içerdiği şeklinde anlaşılır.

Madde A, paragraf 1

Numaralandırılmış paragraflar, sadece bir paragraf içeren Maddeleri de kapsayabilecek olarak anlaşılır.

Madde B, paragraf 2

Madde B paragraf 2 hükmünün amacı bakımından, Gözden Geçirilmiş Şart hükümleri, aşağıdaki istisnalarla, aynı Madde ya da paragraf numarasını taşıyan Şart hükümlerine karşılık gelmektedir:

- (a) Şart Madde 3 paragraf 1 ve 3’e karşılık gelen, Gözden Geçirilmiş Şart Madde 3 paragraf 2;
- (b) Şart Madde 3 paragraf 2 ve 3’e karşılık gelen, Gözden Geçirilmiş Şart Madde 3 paragraf 3;
- (c) Şart Madde 10 paragraf 4’e karşılık gelen, Gözden Geçirilmiş Şart Madde 10 paragraf 5;
- (d) Şart Madde 17’ye karşılık gelen, Gözden Geçirilmiş Şart Madde 17 paragraf 1.

BÖLÜM V**Madde E**

Objektif ve makul bir haklı kılmaya/(gerekçeye) dayanan farklı bir muamele ayrımcılık sayılmayacaktır.

Madde F

“Savaş ya da diğer kamusal tehlike zamanında” ifadesi, savaş *tehdidini* de kapsar olarak anlaşılacaktır.

Madde I

Madde 21 ve 22'nin eki uyarınca kapsam dışı bırakılan işçiler, ilgili işçilerin sayısının belirlenmesinde hesaba katılmaz şeklinde anlaşılır.

Madde J

“Değişiklik” terimi, bu Şarta yeni Maddelerin eklenmesini de kapsayacak şekilde genişletilecektir.