

**CEBRÎ VEYA MECBURÎ ÇALIŞTIRMA HAKKINDA 29 SAYILI
SÖZLEŞMENİN ONAYLANMASININ UYGUN
BULUNDUĞUNA DAİR KANUN**

(Resmî Gazete ile yayımı: 27.1.1998 Sayı: 23243)

Kanun No
4333

Kabul Tarihi
23.1.1998

MADDE 1.- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün 1930 yılında Cenevre'de yapılan 14 üncü toplantısında kabul edilen Cebrî veya Mecburî Çalıştırma Hakkında 29 Sayılı Sözleşmenin onaylanması uygun bulunmuştur.

MADDE 2.- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 3.- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

Sözleşme No. : 29

Cebrî veya Mecburî Çalıştırma Hakkında Sözleşme (1)

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

Toplantı gündeminin 1 inci maddesine dahil bulunan cebrî veya mecburî çalıştırma konusundaki bazı tekliflerin kabulüne ve,

Bu tekliflerin Uluslararası bir sözleşme şeklini almasına karar verdikten sonra,

Uluslararası Çalışma Örgütünün üyeleri tarafından Uluslararası Çalışma Örgütünün statüsü hükümleri gereğince onanmak üzere cebrî çalıştırmaya müteallik 1930 tarihli Sözleşme adını taşıyacak olan aşağıdaki Sözleşmeyi bugünkü yirmisekiz Haziran bin dokuz yüz otuz tarihinde kabul eder.

Madde 1

1. Uluslararası Çalışma Örgütünün bu Sözleşmeyi onaylayan her üyesi mümkün olduğu kadar kısa bir sürede her ne şekil altında olursa olsun cebrî veya mecburî çalıştırmanın kaldırılmasını taahhüt eder.

2. Cebrî veya mecburî çalıştırmanın tamamen kaldırılması amacıyla, cebrî veya mecburî çalıştırmaya, geçici bir müddet için, sadece kamu yararı ve istisnai önlem olarak aşağıdaki maddelerde belirtilen şartlarda ve garantilerle başvurulabilir.

(1) Yürürlüğe giriş tarihi : 1 Mayıs 1932

3. Bu Sözleşmenin yürürlüğe girmesinden itibaren beş senelik bir sürenin sonunda ve Uluslararası Çalışma Örgütü Yönetim Kurulunun aşağıdaki 31 inci maddede öngörülen raporunu hazırlaması sırasında Uluslararası Çalışma Örgütü Yönetim Kurulu her ne şekil altında olursa olsun yeni bir geçiş süresi tanınmaksızın cebri veya mecburi çalıştırmanın kaldırılması ihtimalini tetkik edecek ve Konferans gündemine bu konunun alınıp alınmaması hususuna karar verecektir.

Madde 2

1. Bu Sözleşmenin amaçları için, “Cebri veya Mecburi Çalıştırma” ifadesi herhangi bir kişinin ceza tehdidi altında ve bu kişinin tam isteği olmadan mecbur edildiği tüm iş veya hizmetleri ifade eder.

2. Ancak, “Cebri veya Mecburi Çalıştırma” ifadesi bu Sözleşme bağlamında aşağıdakileri kapsamaz :

a) Mecburi askerlik hizmeti hakkındaki kanunlar gereğince mecbur tutulan ve sadece askerî bir mahiyet taşıyan işlere hasredilen bir çalışma veya hizmet;

b) Bizzat kendi kendini yöneten bir memleketin vatandaşlarının olağan kamu hizmeti yükümlülüklerinin bir parçasını teşkil eden bir iş veya hizmet;

c) Çalışma veya hizmetin bir kamu makamının nezaret ve kontrolü altında icra edilmesi ve sözkonusu ferdin özel kişilerin, şirketlerin veya özel-tüzelkişilerin hizmetine bırakılmaması veya verilmemesi şartıyla, bir mahkemenin verdiği mahkûmiyet kararının sonucu olarak yapmaya mecbur edildiği bir iş veya hizmet;

d) Olağanüstü hallerde, yani harp, felaketler veya yangın, su baskını, açlık, yer sarsıntıları, salgın hastalıklar ve şiddetli hayvan salgınları, hayvanların ve mahsule zarar veren böcek veya parazitlerin hastalık yaymaları durumunda ve genel olarak halkın bütününe veya bir kısmının normal yaşama şartlarını veya hayatını tehlikeye koyan tehlikeli veya zarar verici her türlü şartlarda yapılması mecburi bir iş veya hizmet;

e) Küçük çaplı toplumsal hizmetler, yani toplum fertleri tarafından doğrudan doğruya toplum menfaatine yapılan işler, bizzat toplumun fertleri veya doğrudan doğruya temsilcilerinin bu çalışmaların gerekli olduğunu beyan etmeleri hakkının tanınması şartıyla, toplum üyelerine düşen olağan kamu hizmeti mükellefiyetleri olarak mütalaa edilecektir.

Madde 3

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

Madde 4

1. Yetkili makamlar özel kişiler, şirketler veya özel tüzelkişiler menfaatine cebri veya mecburi çalıştırmayı empoze etmeyecekler veya empoze edilmesine izin vermeyeceklerdir.

2 Özel kişiler, şirketler veya özel tüzelkişiler menfaatine böyle bir cebrî veya mecburî çalıştırma şekli, bir üye tarafından işbu Sözleşmenin onaylanması Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından tescil edildiği tarihte mevcut olduğu takdirde, bu üye kendisi için bu Sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren sözkonusu cebrî veya mecburî çalıştırmayı tamamen kaldıracaktır.

Madde 5

1. Özel şahıslara, şirketlere ve özel-tüzelkişilere tanınan hiç bir imtiyaz, bu özel şahıs, şirket ve özel-tüzelkişilerin kullandıkları ya da ticaretini yaptıkları ürünlerin üretilmesi veya toplanması için cebrî veya mecburî çalıştırma imkânını hiç bir şekilde vermeyecektir.

2. Cebrî veya mecburî çalıştırma imkânı veren hükümler ihtiva eden imtiyazlar mevcut olduğu takdirde, sözkonusu hükümler işbu Sözleşmenin 1 inci Maddesine uygunluk sağlanması için mümkün olan süratle feshedilecektir.

Madde 6

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

Madde 7

1. İdarî görevler icra etmeyen şefler, cebrî veya mecburî çalıştırmaya başvurmayacaklardır.

2. İdarî görevler icra eden şefler, yetkili makamların kati müsaadesiyle, bu Sözleşmenin 10 uncu maddesinde öngörülen şartlarda cebrî veya mecburî çalıştırmaya başvurabilirler.

3. Kanunen tanınan ve herhangi bir şekil altında yeterli ücret alamayan şefler, ilgili yönetmeliklere uyulması ve istisması önleyecek tüm gerekli tedbirlerin alınması şartıyla, kişisel hizmetlerden yararlanabilirler.

Madde 8

1. Cebrî veya mecburî çalıştırmaya müracaat edilmesi hususundaki her bir kararın sorumluluğu, ilgili ülkenin üst sivil makamlarına düşecektir.

2. Ancak, bu makamlar üst mahallî makamlara, işçilerin daimî oturma mahallinden uzaklaşmalarına mahal vermeyecek şekilde, cebrî veya mecburî çalıştırma yetkisi verebilirler. Bu makamlar iş bu Sözleşmenin 23 üncü maddesinde öngörülen yönetmelikle belirtilen müddetler ve şartlara tabi olacak şekilde görevlerinin icrasından idarenin memurlarının yer değiştirmesi ve idarî materyalin naklî bahis konusu olduğu takdirde işçilerin normal ikamet mahallî haricinde icraatta bulunmaları için cebrî veya mecburî çalıştırma konulması hususunda üst mahallî makamlara da yetki verebilirler.

Madde 9

Bu Sözleşmenin 10 uncu maddesinde belirtilen aksi hükümler hariç, cebrî veya mecburî çalıştırma koyma hakkına haiz herhangi bir makam önce;

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

Madde 10

1. Vergi olarak talep edilen cebrî veya mecburî çalıştırma ve idare görevleri icra eden şefler tarafından, kamu menfaatine çalışmalar için konulan cebrî veya mecburî çalıştırma tedricen kaldırılacaktır.

2. Bu kaldırmayı beklerken, vergi olarak cebrî veya mecburî çalıştırma talep edildiği veya kamu menfaatine çalışmalar için idarî görevleri icra eden şefler tarafından cebrî veya mecburî çalıştırma konulduğu takdirde ilgili makamlar ilk önce :

- a) Yapılacak iş veya verilecek hizmetin onu icra etmesi talep edilen toplum için önemli ve doğrudan doğruya toplum menfaatine olduğuna;
- b) Bu hizmet veya işin halihazır veya kaçınılmaz olarak yakında doğacak bir ihtiyacı karşıladığına;
- c) İş veya hizmetin mevcut iş gücü ve onun sözkonusu işi yapma kabiliyeti gözönüne alınarak, sözkonusu halka çok ağır bir yük teşkil etmediğine;
- d) Bu iş veya hizmetin icrasının işçileri daimî ikametgâhlarının olduğu mahalden uzaklaşmaya mecbur etmeyeceğine;
- e) Bir iş veya hizmetin icrasının dinin, sosyal yaşamın veya tarımın icaplarıyla uyumlu yönlendirileceğine kani olmalıdırlar.

Madde 11

1. Sadece 18'den yukarı ve 45'den aşağı yaşlarda bulunan sağlam yetişkin erkekler cebrî veya mecburî çalıştırmaya tabi olabilirler. Bu Sözleşmenin 10 uncu maddesinde öngörülen iş türleri hariç, aşağıdaki tahditler ve şartlar dikkate alınmalıdır.

- a) Mümkün olan her halükârda, konulan işi yapacak ilgililerin bulaşıcı bir hastalığının olmadığını, bedenî kabiliyetlerinin yapılacak iş ve icra edileceği şartlara uygunluğunun idarece tayin edilen bir doktor tarafından önceden tespit edilmesi.
- b) Öğretmenler, öğrenciler ve genel olarak idarî personelin muaf tutulması;
- c) Her toplumda ailevî ve sosyal yaşam için zorunlu yetişkin ve sağlam erkek miktarının bırakılması;
- d) Karı-koca ve aile bağlarına saygı gösterilmesi,

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

Madde 12

1. Herhangi bir ferdin muhtelif şekiller altında cebrî veya mecburî çalıştırmaya maruz kalabileceği azamî müddet, 12 aylık bir sürede, işyerine gitmek ve oradan gelmek için geçen gerekli yolculuk günleri de dahil olmak üzere 60 günü geçemez.

2. Cebrî veya mecburî çalıştırmaya maruz kalan her işçiye icra ettiği cebrî veya mecburî çalışma müddetlerini gösteren bir sertifika verilecektir.

Madde 13

1. Cebrî veya mecburî çalıştırılmaya maruz kalan her şahsın normal çalışma saatleri gönüllü çalışma için ayrılan saatlerle aynı olmalı ve cebrî veya mecburî çalıştırılma esnasında normal süre üzerinde icra edilen çalışma saatleri gönüllü çalışmaların fazla çalışma saatleri için öngörülen nispetlere eşit nispetlerde ücretlendirilmelidir.

2. Herhangi bir şekil altında cebrî veya mecburî çalıştırılmaya maruz kalan bütün şahıslara haftada bir dinlenme günü verilmelidir ve bu gün mümkün olduğu ölçüde sözkonusu memleketin veya bölgenin örf ve adetlerine göre hasredilen güne tesadüf ettirilmelidir.

Madde 14

1. Bu Sözleşmenin 10 uncu maddesinde öngörülen cebrî veya mecburî çalıştırma haricinde, ne şekilde olursa olsun, cebrî veya mecburî çalıştırmanın ücreti nakit olarak ödenmeli ve bu ücret aynı tür işler için işçilerin istihdam edildikleri bölgede yürürlükte olanlardan ve ne de işçilerin işe alındıkları bölgede yürürlükte olanlardan daha aşağı olmamalıdır.

2. İdarî vecibelerinin icrasında şefler tarafından konulan çalıştırılma halinde, mümkün olan en kısa sürede, ücretlerin ödenmesinin önceki paragrafta öngörülen şartlarda yerine getirilmesi uygulamasına geçilecektir.

3. Ücretler, kabile şefine veya başka herhangi bir makama değil, her işçiye ferden ödenmelidir.

4. İş yerine gidiş ve gelişler için geçen yolculuk günleri ücretlerin ödenmesinde iş günü olarak kabul edilmelidir.

5. Bu madde, işçiye verilen ücretten işçinin mutata olan günlük yiyeceğinin karşılığı kesilecektir şeklinde anlaşılmalıdır; ama ücretlerden mükellefiyetlerin yerine getirilmesi, işlerinin özel şartları dolayısıyla işlerine devam etmelerini sağlamak için işçilere verilen özel yemek, elbise ve lojman, ve ne de alet temini gayesiyle hiçbir kesinti yapılamaz.

Madde 15

1. İşten hâsıl olan kazaların veya hastalıkların tanzimi ile ilgili kanun ve yönetmelikler ve ilgili ülkede yürürlükte olan ölen veya malûl işçilerin bakmakla yükümlü oldukları kimselere tazminat verilmesini öngören kanun ve yönetmelikler serbest çalışan işçilerle aynı şartlarda cebren veya mecburî çalıştırmaya tabi olan şahıslara da aynı şekilde uygulanacaktır.

2. Bir işçiye cebrî veya mecburî bir işte istihdam eden bir makam, her halükarda çalışmadan hâsıl olan bir kaza veya hastalık işçinin kısmen veya tamamen kendi ihtiyaçlarını karşılamasına mani olursa sözkonusu işçinin maişetini sağlamakla mükellef olacaktır. Bu makam, işten hâsıl olan işgörmelik veya ölüm halinde adigeçen işçinin fiilen bakmakla yükümlü olduğu kimsenin bakımını sağlamak için tedbirler almakla da yükümlü olmalıdır.

Madde 16

1. Cebrî veya mecburî çalıştırmaya tabi olan kimseler, istisnai zaruret halleri hariç, yiyecek ve iklim şartları alıştıkları şartlardan sağlıklarına zarar verecek ölçüde farklı bölgelere nakledilmemelidir.

2. Bu işçilerin şartlara alışması ve sağlıklarının korunması için gerekli hijyen ve barınma ile ilgili tedbirlerin sıkı bir şekilde alınmamış olması halinde bu işçilerin nakillerine izin verilmeyecektir.

3. Böyle bir nakil zorunlu olduğu takdirde işçilerin yeni gıda ve iklim şartlarına tedricen intibakını sağlayan tedbirler yetkili tıbbî servisin mütalaasından sonra kabul edilmelidir.

4. Bu işçilerin alışkın olmadıkları devamlı bir işi yapmalarının talep edilmesi halinde, onların bu nevi bir işe intibaklarının özellikle tedrici eğitim, çalışma saatleri sağlanması ve ara dinlenmelerinin tanzimi ve gerekli olan istirahat veya günlük işçinin artırılması veya iyileştirilmesi hususunda tedbirler alınmalıdır.

Madde 17

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

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

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

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

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

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

Madde 18

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

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

3. Yetkili makam ayrıca bu taşıyıcı işçilerin normal günlük seyahatlerinin ortalama 8 saatlik bir işgününe tekabül eden bir mesafeden daha fazla olmasını teminen gerekli düzenlemeleri yapacaklardır.

Bu düzenlemelerle esas olarak sadece taşınacak ağırlık ve katedilecek mesafe değil, aynı zamanda yolun mahiyeti, mevsim ve diğer tüm unsurlar ve günlük normal seyahatleri aşan seyahatlerde bunlar için normal saat ücretinden yüksek ücret ödeneceği anlaşılmalıdır.

Madde 19

1. Yetkili makam cebri ekip biçmeyi sadece açlık veya yiyecek ikmalinde yaşanan yetersizliklere karşı bir önlem olarak ve her halükârda yiyecek ve ürünün onu üreten insanların veya topluluğun mülkiyetinde kalması koşuluyla izin verebilir.

2. Bu madde, üretimin kanun veya gelenek gereği ortaklık esası üzerinde örgütlendiği ve ürün veya bunun satılmasından elde edilen kârın topluluğun mülkiyeti olarak kaldığı yerlerde, topluluk üyelerinin topluluk tarafından kanun veya gelenek tarafından talep edilen işlerin topluluk üyeleri tarafından yapılması zorunluluğunu ortadan kaldırır şekilde yorumlanmayacaktır.

Madde 20

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

Madde 21

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

Madde 22

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

Madde 23

1. Söz konusu Sözleşme hükümlerini yerine getirmek için, yetkili makamlar cebri veya mecburi çalıştırmanın kullanımına ilişkin tam ve vazih yönetmelikleri yayımlayacaklardır.

2. Bu yönetmelikler, özellikle cebri veya mecburi çalışmaya tabi kılınan her şahsa, çalışma koşullarıyla ilgili şikayetlerini yetkililere iletmesini mümkün kılacak ve bu şikayetlerinin incelenip, değerlendirilmesini güvence altına alan kurallar ihtiva edecektir.

Madde 24

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

Madde 25

Cebrî veya mecburî çalıştırmanın kanuna aykırı olarak gerçekleştirilmesi bir suç olarak cezalandırılacak ve bu Sözleşme'yi onaylayan her üye kanunca getirdiği müeyyidelerin gerçekten etkili ve tam olarak uygulanmasının sağlanmasıyla yükümlü olacaktır.

Madde 26

1. Bu Sözleşme'yi onaylayan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün her üyesi, bu Sözleşmeyi egemenlik, yargı yetkisi, himaye, hükmetme, vesayet veya otoritesi altında olan topraklarda, iç hukukuna ait konulardaki yükümlülüklerini de yerine getirme hakkına sahip olarak, uygulamayı taahhüt eder. Bununla beraber eğer bu üye Uluslararası Çalışma Teşkilatı Anayasasının 35. maddesinin hükümlerinden yararlanmak isterse; onaylamasına aşağıdaki bölgeleri tanıtan bir beyanı eklemek zorunda kalacaktır.

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

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

Madde 27

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

Madde 28

1. Bu Sözleşme, ancak onay belgeleri Genel Müdür tarafından tescil edilmiş olan Uluslararası Çalışma Örgütü üyelerini bağlayacaktır.

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

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

Madde 29

1. Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Müdürü, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tüm üyelerini kendisine Örgüt üyeleri tarafından bildirilen tüm onay ve fesihlerden haberdar kılacaktır.

2. Genel Müdür, kendisine ikinci onayın bildirilmesinden sonra Sözleşme'nin yürürlüğe giriş tarihini Örgüt üyelerinin dikkatine getirecektir.

Madde 30

1. Bu Sözleşme'yi onaylamış olan her üye Sözleşme'nin ilk olarak yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıllık bir sürenin sonunda Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Müdürü'ne göndereceği ve Genel Müdür tarafından tescil edilecek bir bildiri ile Sözleşme'yi feshedebilir. Fesih, tescil edildiği tarihten itibaren bir yıl sonra muteber olur.

2. Bu Sözleşme'yi onaylamış olup da onu, bundan evvelki fıkrada sözü edilen on yıllık devrenin bitiminden itibaren bir yıl zarfında bu maddede öngörüldüğü şekilde feshetmek hakkını kullanmayan her üye yeniden 5 yıllık bir müddet için bağlanmış olacak ve bundan sonra bu Sözleşme'yi her 5 yıllık devre bitince bu maddede öngörülen şartlar içinde feshedebilecektir.

Madde 31

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

Madde 32

1. Konferansın bu Sözleşme'yi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde,

a) Tadil edici yeni Sözleşme'nin bir üye tarafından onanması keyfiyeti yukarıdaki 3. madde nazara alınmaksızın ve tadil edici yeni Sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartıyla, bu Sözleşme'nin derhal ve kendiliğinden feshini gerektirecektir.

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

2. Bu Sözleşme, onu onaylayıp da tadil edici Sözleşme'yi onaylamamış bulunan üyeler için, herhalde şimdiki şekil ve içeriğiyle geçerli olmakta devam edecektir.

Madde 33

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

BU KANUNA AİT TUTANAKLAR

Türkiye Büyük Millet Meclisi

Cilt	Birleşim	Sayfa
12	10	238
20	54	99
44	47	42: 43, 44, 84: 89

I- Gerekçeli 210 S. Sayılı Basmayazı Türkiye Büyük Millet Meclisinin 47 nci Birleşim tutanağına bağlıdır.

II- Bu Kanunu; Türkiye Büyük Millet Meclisinin Tali Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler, Esas Dışişleri Komisyonları görüşmüştür.

III- Esas No. : 1/515