

**AVRUPA SOSYAL ŞARTI  
(değiştirilmiş)**

**Strazburg, 3.V.1996**

Avrupa Sözleşmeleri Serisi / 163

## **Başlangıç**

Bu Şart'ı imzalayan Avrupa Konseyi üyesi Hükümetler;

Avrupa Konseyi'nin hedefinin kendilerinin ortak mirası olan ideal ve ilkelerin gerçekleştirilmesi ve korunması amacıyla üyeleri arasında daha güçlü bir birliğin sağlanması ve özellikle insan hakları ve temel özgürlüklerin gerçekleştirilmesi ve sürdürülmesi yoluyla sosyal ve ekonomik gelişmenin sağlanması olduğunu göz önüne alarak;

Avrupa Konseyi üyesi Devletlerin, 4 Kasım 1950 tarihinde Roma'da imzalanmış olan İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunması Avrupa Sözleşmesi ile 20 Mart 1952 tarihinde Paris'te imzaya açılan ek protokollerde halklarına bu belgelerde belirtilen kişisel hak ve özgürlükleri sağlamayı kabul ettiklerini göz önünde bulundurarak;

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

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

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

Şart'a yeni haklar eklemek ve Şart'ın değişik biçimiyle güvence altına alınan haklar ile 1988 tarihli Ek Protokolle güvence altına alınan hakların, Avrupa Sosyal Şartı'nın yerini almak üzere hazırlanan Değiştirilmiş bir Şart'ta yer almasının yararının farkında olarak,

Aşağıdaki konularda anlaşmışlardır:

## **Bölüm I**

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

1. Herkes, özgürce edinebildiği bir işle yaşamını sağlama fırsatına sahiptir.
2. Tüm çalışanların âdil çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır.

3. Tüm çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır.
4. Tüm çalışanların, kendileri ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlamak için yeterli âdil bir ücret alma hakkı vardır.
5. Tüm çalışanlar ve işverenler ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak amacıyla ulusal ve uluslararası kuruluşlar düzeyinde örgütlenme özgürlüğüne sahiptir.
6. Tüm çalışanlar ve işverenler toplu pazarlık hakkına sahiptir.
7. Çocuklar ve gençler, uğrayacakları bedensel ve manevi tehlikelere karşı özel korunma hakkına sahiptir.
8. Çalışan kadınlar, analık durumunda, özel korunma hakkına sahiptir.
9. Herkesin, kişisel ilgi ve yeteneklerine göre bir mesleği seçmesine yardımcı olacak uygun mesleki yönlendirme olanağına sahip olma hakkı vardır.
10. Herkesin, mesleki eğitim için uygun olanaklara sahip olma hakkı vardır.
11. Herkes, ulaşılabilecek en yüksek sağlık düzeyinden yararlanmasını mümkün kılacak her türlü önlemden yararlanma hakkına sahiptir.
12. Tüm çalışanlar ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler sosyal güvenlik hakkına sahiptir.
13. Yeterli kaynaklardan yoksun olan herkes, sosyal ve tıbbi yardım alma hakkına sahiptir.
14. Herkes sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkına sahiptir.
15. Özürlüler toplumsal yaşamda bağımsız olma, sosyal bütünleşme ve katılma hakkına sahiptir.
16. Toplumun temel birimi olarak aile, tam gelişmesini sağlamaya yönelik uygun sosyal, hukuksal ve ekonomik korunma hakkına sahiptir.
17. Çocuklar ve gençler uygun sosyal, hukuksal ve ekonomik korunma hakkına sahiptir.
18. Herhangi bir Sözleşmeci Tarafın vatandaşları, inandırıcı sosyal ve ekonomik nedenlere dayanan kısıtlamalar saklı kalmak kaydıyla, diğer bir Sözleşmeci Taraf ülkesinde, o ülke vatandaşlarıyla eşit koşullar altında kazanç getirici herhangi bir işte çalışma hakkına sahiptir.
19. Bir Sözleşmeci Taraf vatandaşı olan göçmen işçiler ve bunların aileleri herhangi bir başka Sözleşmeci Taraf ülkesinde korunma ve yardım alma hakkına sahiptir.

20. Tüm çalışanlar, istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkına sahiptir.
21. Çalışanlar, işletmede bilgilendirilme ve danışılma hakkına sahiptir.
22. Çalışanlar işletmedeki çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkına sahiptir.
23. Her yaşlı insan sosyal korunma hakkına sahiptir.
24. Tüm çalışanlar, iş akdinin sona erdiği durumlarda korunma hakkına sahiptir.
25. Tüm çalışanlar, işverenlerinin aciz haline düşmesi durumunda alacak taleplerinin korunması hakkına sahiptir.
26. Tüm çalışanlar, onurlu çalışma hakkına sahiptir.
27. Ailevi sorumlulukları olan ve çalışan ya da çalışmak isteyen herkes, herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmadan ve ailevi sorumluluklarıyla çalışması arasında, olabildiğince, uyumsuzluk olmadan bunu gerçekleştirme hakkına sahiptir.
28. İşletmelerde çalışanların temsilcileri kendilerine zarar veren eylemlere karşı korunma hakkına sahiptir ve bunlar işlevlerini yerine getirmek için uygun olanaklarla desteklenecektir.
29. Tüm çalışanlar toplu işten çıkarma sürecinde bilgilendirilme ve danışılma hakkına sahiptir.
30. Herkes, yoksulluğa ve toplumsal dışlanmaya karşı korunma hakkına sahiptir.
31. Herkes konut hakkına sahiptir.

## **Bölüm II**

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

### **Madde 1- Çalışma Hakkı**

Sözleşmeci Taraflar çalışma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere:

1. Tam istihdamı gerçekleştirmek hedefiyle olabildiğince yüksek ve istikrarlı bir istihdam düzeyine ulaşmayı ve bu düzeyi korumayı başta gelen amaç ve sorumluluklarından biri saymayı;
2. Çalışanların özgürce edindikleri bir işle yaşamlarını sağlama haklarını etkili bir biçimde korumayı;
3. Tüm çalışanlar için ücretsiz iş bulma hizmetlerini kurmayı ya da sürdürmeyi;
4. Uygun mesleğe yönelme, eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerini sağlamayı ya da desteklemeyi;

üstlenirler.

## **Madde 2 - Adil Çalışma Koşullarına Sahip Olma Hakkı**

Sözleşmeci Taraflar, âdil çalışma koşullarına sahip olma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

1. Verimlilik artışı ve ilgili diğer etkenler izin verdiği ölçüde haftalık çalışma süresinin aşamalı olarak azaltılmasını öngören makul günlük ve haftalık çalışma saatleri sağlamayı;
2. Ücretli resmi tatil olanağı sağlamayı;
3. En az dört haftalık ücretli yıllık izin sağlamayı;
4. İçkin olarak tehlikeli ve sağlığa zararlı işlerdeki riski ortadan kaldırmayı ve bu risklerin henüz yeterince azaltılamadığı ya da kaldırılamadığı durumlarda bu işlerde çalışanlara ücretli ek izin verilmesini veya bunların çalışma saatlerinin azaltılmasını sağlamayı;
5. Olabildiğince ilgili ülke veya yörenin geleneklerine göre dinlenme günü olarak kabul edilen günle bağdaşmak üzere, haftalık bir dinlenme günü sağlamayı;
6. Çalışanların, derhal ve en geç çalışmaya başladıkları tarihten itibaren iki ay içinde, sözleşmenin ya da iş ilişkisinin asli unsurları hakkında yazılı olarak bilgilendirilmelerini sağlamayı;
7. Gece çalışması yapan çalışanların, yaptıkları işin özellikleri göz önünde tutularak alınacak önlemlerden yararlanmalarını sağlamayı

üstlenirler.

### **Madde 3 - Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşullarına Sahip Olma Hakkı**

Sözleşmeci Taraflar, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere, işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak aşağıdakileri üstlenirler:

1. Mesleki güvenlik, mesleki sağlık ve çalışma ortamı hakkında tutarlı bir ulusal politika oluşturmak, yürütmek ve bunu dönemselsel olarak gözden geçirmek. Bu politikanın temel hedefi, mesleki güvenlik ve sağlık koşullarını iyileştirmek ve özellikle çalışma ortamına ilişkin olan tehlikelerin neden olduklarını enaza indirmek yoluyla, çalışma sırasında ortaya çıkan ya da bununla bağlantılı olan hastalıkları ve kazaları önleme olacaktır.
2. Güvenlik ve sağlık alanlarında yasal düzenlemeler yapmak.
3. Denetim önlemleriyle bu düzenlemelerin uygulanmasını sağlamak.
4. Tüm çalışanlar için, aslen koruma ve danışmanlık işlevlerine sahip iş sağlığı hizmetlerinin geliştirilmesini desteklemek.

### **Madde 4 - Adil Bir Ücret Hakkı**

Sözleşmeci Taraflar, adil bir ücret hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere:

1. Çalışanların kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı;
2. Özel durumlara ilişkin istisnalar dışında, çalışanların fazla mesai karşılığında zamlı ücret alma hakkına sahip olduklarını tanımayı;
3. Çalışan erkekler ile kadınların eşit işe eşit ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı;
4. Tüm çalışanların, işlerine son verilmeden önce makul bir bildirim süresi verilmesi hakkını tanımayı;
5. Ücretlerden ancak, ulusal yasalar ve düzenlemelerle belirlenmiş ya da toplu sözleşmeler veya hakem kararıyla saptanmış koşullar ve ölçüler içinde kesinti yapılmasına izin vermeyi

üstlenirler.

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

## **Madde 5 - Örgütlenme Hakkı**

Sözleşmeci Taraflar, çalışanların ve işverenlerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurma veya bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak veya desteklemek amacıyla ulusal mevzuatın bu özgürlüğü zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi üstlenirler. Bu maddede öngörülen güvencelerin, güvenlik güçleri bakımından hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla ya da düzenlemelerle belirlenir. Bu güvencelerin silahlı kuvvetler mensuplarına uygulanmasına ilişkin ilke ile bu kesime hangi düzeyde uygulanacağı, yine ulusal yasalar ya da düzenlemelerle saptanır.

## **Madde 6 - Toplu Pazarlık Hakkı**

Sözleşmeci Taraflar, toplu pazarlık hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere:

1. Çalışanlar ve işverenler arasındaki ortak görüşmeleri desteklemeyi;
2. Gerekli ve uygun olduğu durumlarda, toplu sözleşme yoluyla ücretlerin ve iş koşullarının düzenlenmesi amacıyla işverenlerin ya da işveren örgütlerinin çalışanların örgütleriyle isteğe bağlı görüşmelerini sağlayacak mekanizmaları desteklemeyi;
3. İş uyuşmazlıklarının çözümü için uygun uzlaştırma ve isteğe bağlı hakemlik mekanizmasını kurulmasını ve işletilmesini desteklemeyi

üstlenir ve

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

## **Madde 7 - Çocukların ve Gençlerin Korunma Hakkı**

Sözleşmeci Taraflar, çocukların ve gençlerin korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

1. Çocukların sağlık, ahlak ve eğitimleri için zararlı olmayacağı belirlenen hafif işlerde çalıştırılmaları durumu dışında asgari çalışma yaşının 15 olmasını sağlamayı;
2. Tehlikeli ve sağlığa zararlı olduğu öngörülen işlerde, asgari çalışma yaşının 18 olmasını sağlamayı;
3. Henüz zorunlu eğitim çağında olanların, eğitimlerinden tam anlamıyla yararlanmalarını engelleyecek işlerde çalıştırılmamalarını sağlamayı;

4. 18 yaşından küçüklerin çalışma sürelerinin, gelişmeleri ve öncelikle de mesleki eğitim gereksinimleri uyarınca sınırlandırılmasını sağlamayı;
5. Genç çalışanların ve çırakların adil bir ücret ve diğer uygun ödemelerden yararlanma hakkını tanımayı;
6. Gençlerin, işverenlerin izniyle normal çalışma saatlerinde mesleki eğitimde geçirdikleri sürenin, günlük çalışma süresinden sayılmasını sağlamayı;
7. 18 yaşın altındaki çalışanlara yılda en az dört haftalık ücretli izin hakkını tanımayı;
8. 18 yaşın altındaki kişilerin, ulusal yasalar ve düzenlemelerle belirlenen işler dışında gece işinde çalışılmamalarını sağlamayı;
9. Ulusal yasalar veya düzenlemelerle belirlenen işlerde çalışan 18 yaşın altındaki kişilere düzenli sağlık kontrolünü sağlamayı;
10. Çocukların ve gençlerin özellikle doğrudan veya dolaylı olarak işlerinden doğan tehlikeler başta olmak üzere, uğradıkları bedensel ve manevi tehlikelere karşı özel olarak korunmalarını sağlamayı

üstlenirler.

#### **Madde 8 - Çalışan Kadınların Korunma Hakkı**

Sözleşmeci Taraflar, çalışan kadınların korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere:

1. Kadınlara doğumdan önce ve sonra, ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlik yardımı veya kamu kaynaklarından yararlandırma yoluyla toplam olarak en az on dört haftalık izin sağlamayı;
2. İşverenin, bir kadına doğum izni sırasında işten çıkarma bildiriminde bulunmasını ya da doğum nedeniyle izinli olduğu sırada süresi sona erecek bir bildirimde bulunmasını yasa dışı saymayı,
3. Emzirme döneminde analara, bu amaçla yeterli bir süre işe ara verme hakkı sağlamayı;
4. Hamile, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadınların gece çalışmalarını düzenlemeyi;
5. Hamile, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadınların yeraltı madenlerinde ve tehlikeli, sağlığa zararlı ya da ağır nitelikleri nedeniyle uygun olmayan diğer işlerde çalıştırılmalarını yasaklamayı ve bunların çalışma haklarını korumaya yönelik uygun önlemleri almayı



üstlenirler.

### **Madde 9 - Mesleğe Yöneltilme Hakkı**

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

### **Madde 10 - Mesleki Eğitim Hakkı**

Sözleşmeci Taraflar, mesleki eğitim hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere:

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

2. Kız ve erkek tüm gençlerin çeşitli işlerde çalışırken eğitilmeleri için bir çıraklık sistemi ya da diğer sistemli düzenlemeleri sağlamayı veya desteklemeyi;

3. Gerektiğinde;

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

b) Teknolojik gelişmelerin veya yeni çalıştırma eğilimlerinin sonucu olarak çalışan yetişkinlerin duyduğu yeniden eğitim gereksinimlerini karşılamak için

özel kolaylıklar sağlamayı veya bunları desteklemeyi;

4. Gerektiğinde, uzun süreli işsiz kalanların yeniden eğitilmesi ve yeniden uyumlarının sağlanması için gerekli özel önlemlerin alınmasını sağlamayı veya desteklemeyi;

5. a) Tüm harç ve masrafların azaltılması veya kaldırılması,

b) Uygun durumlarda mali yardım yapılması,

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

d) Yeterli denetim yoluyla, işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak, çıraklık ve gençlerin eğitimiyle ilgili olarak yapılan diğer düzenlemelerin etkililiğinin ve genel olarak genç işçilerin yeterli bir biçimde korunmalarının sağlanması

gibi, uygun önlemlerle sağlanan olanakların tam olarak kullanılmasını özendirmeyi;  
üstlenirler.

### **Madde 11 - Sağlıkın Korunması Hakkı**

Sözleşmeci Taraflar, sağlığın korunması hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere, ya doğrudan ya da kamusal veya özel örgütlerle işbirliği içinde, diğer önlemlerin yanısıra,

1. Sağlıkın bozulmasına yol açan nedenleri olabildiğince ortadan kaldırmak;
2. Sağlığı desteklemek ve sağlık konularında kişisel sorumluluk duygusunu geliştirmek üzere eğitim ve danışma olanakları sağlamak;
3. Kazalar açısından olduğu gibi, salgın, mevzi ve diğer hastalıkları olabildiğince önlemek

üzere tasarlanmış uygun önlemler almayı üstlenirler.

### **Madde 12 - Sosyal Güvenlik Hakkı**

Sözleşmeci Taraflar, sosyal güvenlik hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere:

1. Bir sosyal güvenlik sistemi kurmayı ya da sürdürmeyi;
2. Sosyal güvenlik sistemini Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu'nun onaylanması için gereken düzeyden daha düşük olmamak üzere yeterli bir düzeyde sürdürmeyi;
3. Sosyal güvenlik sistemini giderek daha yüksek bir düzeye çıkarmaya çalışmayı;
4. Uygun ikili veya çok taraflı sözleşmeler yaparak ya da başka yollarla bu sözleşmelerde yer alan koşullara bağlı olarak;

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

b) Sözleşmeci Taraflardan herbirinin mevzuatına göre tamamlanan sigorta ve çalışma sürelerinin birleştirilmesi yoluyla sosyal güvenlik haklarının verilmesi, sürdürülmesi ve yeniden başlatılmasını

sağlamak için girişimlerde bulunmayı üstlenirler.

### **Madde 13 - Sosyal ve Tıbbi Yardım Hakkı**

Sözleşmeci Taraflar sosyal ve tıbbi yardım hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere:

1. Yeterli olanağı bulunmayan ve kendi çabasıyla veya başka kaynaklardan, özellikle bir sosyal güvenlik sisteminden yararlanarak böyle bir olanak sağlayamayan herkese yeterli yardımı sağlamayı ve hastalık halinde bunun gerektirdiği bakımı sunmayı;
2. Böyle bir yardım görenlerin, bu nedenle siyasal ve sosyal haklarının kısıtlanmasını önlemeyi;
3. Herkesin, kişisel veya ailevi mahrumiyet halini önlemek, gidermek ya da hafifletmek için gerekebilecek öneri ve kişisel yardımları uygun kamusal ya da özel hizmetler eliyle alabilmesini sağlamayı;
4. Bu maddenin 1, 2 ve 3. fıkralarında değinilen hükümleri, ülkelerinde yasal olarak bulunan diğer Sözleşmeci Tarafların vatandaşları ile kendi vatandaşlarını eşit tutarak, 11 Aralık 1953'te Paris'te imzalanmış olan Avrupa Sosyal ve Tıbbi Yardım Sözleşmesi ile üstlendiği yükümlülükler uyarınca uygulamayı

üstlenirler.

### **Madde 14 - Sosyal Refah Hizmetlerinden Yararlanma Hakkı**

Sözleşmeci Taraflar Sosyal Refah Hizmetlerinden Yararlanma Hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere:

1. Sosyal hizmet yöntemlerinden yararlanarak, toplumda bireylerin ve grupların refah ve gelişmelerine ve sosyal çevreye uyum sağlamalarına katkıda bulunacak hizmetleri desteklemeyi ya da sağlamayı;
2. Bireylerin ve gönüllü ya da diğer örgütlerin bu tür hizmetlerin kurulması ve sürdürülmesine katılmalarını özendirmeyi

üstlenirler.

## **Madde 15 - Özürlülerin Toplumsal Yaşamda Bağımsız Olma, Sosyal Bütünleşme ve Katılma Hakkı**

Sözleşmeci Taraflar, yaşları ve özürlülerinin nedenleri ve niteliği ne olursa olsun, özürlülerin toplumsal yaşamda bağımsız olma, sosyal bütünleşme ve katılma hakkını etkili bir biçimde kullanabilmelerini sağlamak için, özellikle, aşağıdakileri üstlenirler:

1. Mümkün olduğunda genel plan çerçevesinde, ya da bu mümkün değilse, kamusal ya da özel uzmanlaşmış organlar aracılığıyla özürlülerin yönlendirilmesini, öğrenimini ve mesleki eğitimini sağlamak için gerekli önlemleri almak.
2. İşverenleri, normal çalışma ortamında özürlüleri istihdam etmek ve bunların istihdamını sürdürmek ve çalışma koşullarını özürlülerin gereksinimlerine uyarlamak ya da özürlülük nedeniyle bunun mümkün olmadığı durumlarda çalışmayı buna göre düzenlemek ya da özürün düzeyine göre güvenli bir istihdam türü yaratmak için, özendirmeye yönelik bütün önlemlerle bunların istihdam edilmelerini desteklemek. Bazı durumlarda bu önlemler uzmanlaşmış yerleştirme ve destekleme hizmetlerine başvurmayı gerekli kılabilir.
3. Özellikle, teknik yardımları da içermek üzere, iletişim ve hareket engellerinin üstesinden gelmeyi ve ulaşım, barınma, kültürel etkinlikler ve boş zaman kullanımını sağlamayı hedefleyen önlemler yoluyla özürlülerin toplumla tam olarak bütünleşmelerini ve toplum yaşamına katılmalarını desteklemek.

## **Madde 16 - Ailenin Sosyal, Yasal ve Ekonomik Korunma Hakkı**

Sözleşmeci Taraflar, toplumun temel birimi olan ailenin tam gelişmesi için gerekli koşulları sağlamak üzere; sosyal yardımlar ve aile yardımları, mali düzenlemeler, konut sağlama, yeni evlilere yardım ve diğer uygun araçlarla aile yaşamının ekonomik, yasal ve sosyal bakımdan korunmasını desteklemeyi üstlenirler.

## **Madde 17 - Çocukların ve Gençlerin Sosyal, Yasal ve Ekonomik Korunma Hakkı**

Sözleşmeci Taraflar, çocukların ve gençlerin kişiliklerinin ve fiziksel ve zihinsel yeteneklerinin tam gelişimini sağlayacak bir çevrede yetişme haklarını etkili bir biçimde kullanmalarını sağlamak için, doğrudan ya da kamusal ve özel örgütlerle işbirliği yaparak,

1. a) özellikle bu amaç için uygun ve yeterli kurum ve hizmetlerin kurulması ve sürdürülmesini sağlayarak; çocukların ve gençlerin, ebeveynlerinin hak ve ödevleri göz önünde tutularak, gereksinim duydukları bakım, yardım, öğretim ve eğitim olanaklarına sahip olmalarını sağlamayı;

- b) çocukları ve gençleri ihmal, şiddet ve sömürüye karşı korumayı;
- c) ailelerinin desteğinden geçici ya da mutlak olarak yoksun kalan çocukların ve gençlerin korunmasını ve bunların devletten özel yardım almasını sağlamayı;
2. Çocukların ve gençlerin okula devamlarının özendirilmesinin yanı sıra bunlara parasız ilk ve orta öğrenim sağlanmasını üstlenirler.

### **Madde 18 - Diğer Sözleşmeciler Tarafından Ülkelerinde Gelir Getirici Bir İş Edinme Hakkı**

Sözleşmeciler Tarafından, diğer Sözleşmeciler Tarafından herhangi birinin ülkesinde gelir getirici bir iş edinme hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere

1. Varolan düzenlemeleri özgürlükçü bir anlayışla uygulamayı;
2. Yürürlükteki formaliteleri basitleştirmeyi ve çalışan yabancılar ya da onları çalıştıranlar tarafından ödenen resim ve diğer harçları azaltmayı ya da kaldırmayı;
3. Çalışan yabancıların istihdamını düzenleyen mevzuata, tek tek ya da topluca, esneklik getirmeyi

üstlenirler ve

4. Kendi vatandaşlarının diğer Sözleşmeciler Tarafından ülkelerinde gelir getirici bir iş edinmek üzere ülkeden çıkış hakkını tanırlar.

### **Madde 19 - Çalışan Göçmenlerin ve Ailelerinin Korunma ve Yardım Hakkı**

Sözleşmeciler Tarafından, çalışan göçmenlerin ve ailelerinin bir başka Taraf ülkesindeki korunma ve yardım hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

1. Bu tür çalışanlara, özellikle doğru bilgi almalarını sağlayarak, yardımcı olacak yeterli ve ücretsiz hizmetleri sürdürmeyi ve ulusal yasaların ve düzenlemelerin olanak verdiği ölçüde ülkeden ve ülkeye göçe ilişkin yanıltıcı propagandaya karşı tüm uygun önlemleri almayı;
2. Kendi yetki alanları içinde bu çalışanlar ile ailelerinin ülkeden çıkışlarını, yolculuklarını ve karşılanmalarını kolaylaştıracak uygun önlemler almayı ve yine kendi yetki alanları içinde bunlara yolculukları sırasında sağlık ve tıbbi bakım ve yeterli hijyen koşulları sunmak için uygun hizmetler sağlamayı;

3. Uygun olduğu ölçüde, göçmen gönderen ve göçmen alan ülkelerdeki özel ya da kamusal sosyal servisler arasındaki işbirliğini desteklemeyi;

4. Kendi ülkesinde yasal olarak bulunan bu tür çalışanlara, yasalar ya da düzenleyici işlemlerle düzenlenmek ya da idari makamların denetimine bağılı olmak üzere;

a) ücret, diğeri istihdam ve iş koşulları,

b) sendika üyeliğı ve toplu pazarlığın sağladığı olanaklardan yararlanma,

c) barınma

konularında kendi vatandaşlarına olduğundan daha az lehte davranılmamasını sağlamayı;

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

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

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

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

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

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

11. Göçmen çalışanlara ve ailelerine, bunları kabul eden devletin ulusal dilinin, birden fazla ulusal dil olması halinde bunlardan birinin öğretilmesini desteklemeyi ve kolaylaştırmayı;

12. Göçmen çalışanın çocuklarına, elverişli olduğu ölçüde, göçmen çalışanın ana dilinin öğretilmesini desteklemeyi ve kolaylaştırmayı

üstlenirler.

## **Madde 20 - İstihdam ve Meslek Konularında Cinsiyete Dayalı Ayrım Yapılmaksızın Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Görme Hakkı**

Sözleşmeci Taraflar, cinsiyete dayalı ayrım yapılmaksızın istihdam ve meslek konularında fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkının etkili bir biçimde kullanımını sağlamak amacıyla, bu hakkı tanımayı ve bunun aşağıdaki alanlarda uygulanmasını sağlamak ve desteklemek için uygun önlemler almayı üstlenirler:

- a) İşe giriş, işten çıkarılmaya karşı korunma ve yeniden mesleğinde işe yerleştirilme;
- b) Mesleki yönlendirme, eğitim, yeniden eğitim ve rehabilitasyon;
- c) İstihdam koşulları ve ücreti de kapsamak üzere çalışma koşulları;
- d) Yükselmeyi de kapsamak üzere meslekte ilerleme.

## **Madde 21 - Bilgilendirilme ve Danışılma Hakkı**

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

- a) işletmeye zarar verebilecek bazı bilgilerin açıklanmasının reddedilebilmesi ya da gizliliğe tâbi olması koşuluyla, kendilerini çalıştıran işletmenin ekonomik ve mali durumu hakkında düzenli olarak ya da uygun zamanlarda ve anlaşılabilir bir biçimde bilgilendirilmelerine; ve
- b) esas itibarıyla çalışanların çıkarlarını etkileyebilecek, özellikle de işletmenin istihdam durumunda önemli bir etkiye sahip olacak nitelikteki, alınması düşünülen kararlar hakkında bunlara zamanında danışılmasına

olanak veren önlemleri almayı ya da bunu özendirmeyi üstlenirler.

## **Madde 22 - Çalışma Koşullarının ve Çalışma Ortamının Düzenlenmesine ve İyileştirilmesine Katılma Hakkı**

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

- a) çalışma koşullarının, işin örgütlenmesinin ve çalışma ortamının düzenlenmesi ve iyileştirilmesine;
- b) işletmede sağlığın ve güvenliğin korunmasına;

- c) işletmede sosyal ve sosyo-kültürel hizmetlerin ve olanakların örgütlenmesine;
- d) bu konulardaki düzenlemelere uyumun denetimine

katılma olanağı veren önlemler almayı ya da bunları özendirmeyi üstlenirler.

### **Madde 23 - Yaşlıların Sosyal Korunma Hakkı**

Sözleşmeci Taraflar, yaşlıların sosyal korunma hakkını etkili bir biçimde kullanmalarını sağlamak amacıyla, doğrudan ya da kamusal veya özel örgütlerle işbirliği yaparak, özellikle

- Yaşlılara,

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

b) yaşlılar için varolan hizmetler ve kolaylıklar ve onların bunlardan yararlanma olanakları konusunda bilgi sağlamak

yoluyla, yaşlıların olabildiğince uzun bir süre toplumun bütün haklara sahip üyesi olarak kalabilmelerine olanak vermeyi;

- Yaşlılara

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

b) durumlarının gerektirdiği sağlık bakım ve hizmetleri

yoluyla yaşlıların kendi yaşam biçimlerini özgürce seçmelerine ve alıştıkları çevrede yaşamlarını istedikleri ve yapabildikleri sürece bağımsız olarak sürdürmeye olanak vermeyi;

- Kurumlarda yaşayan yaşlılara, özel yaşamlarına saygı içinde, uygun yardım ve bunların kurumdaki yaşam koşullarına ilişkin kararlara katılımlarını sağlamayı

amaçlayan önlemler almayı ya da bunları özendirmeyi üstlenirler.

### **Madde 24 - İş Akdinin Sona Erdiği Durumlarda Korunma Hakkı.**

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



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

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

tanımayı üstlenirler.

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

### **Madde 25 - Çalışanların, İşverenlerinin Aciz Haline Düşmesi Durumunda Alacak Taleplerinin Korunması Hakkı**

Sözleşmeci Taraflar çalışanların, işverenlerinin aciz haline düşmesi durumunda alacak taleplerinin korunması hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak için, çalışanların istihdam sözleşmesinden ya da istihdam ilişkilerinden kaynaklanan alacak taleplerinin, bir güvenlik kurumu ya da diğer bir etkili koruma biçimiyle güvence altına alınmasını sağlamayı üstlenir.

### **Madde 26 - Onurlu Çalışma Hakkı**

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

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

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

üstlenirler.

## **Madde 27 - Ailevi Sorumlulukları Olan Çalışanların Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Görme Hakkı**

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

1. Aşağıdaki konularda uygun önlemleri almayı:

a) Mesleki yönlendirme ve eğitim önlemleri de dahil olmak üzere, ailevi sorumlulukları olan çalışanların istihdam edilmesi ve istihdam edilmeye devam edilmesinin yanısıra, bu nedenle işten ayrılanların yeniden istihdam edilmesi.

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

c) Özellikle kreş hizmetleri ve diğer çocuk bakımı ile ilgili düzenlemeler olmak üzere, kamusal ya da özel, hizmetleri geliştirme ya da destekleme.

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

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

üstlenirler.

## **Madde 28 - Çalışanların Temsilcilerinin İşletmede Korunma ve Kolaylıklardan Yararlanma Hakkı**

Sözleşmeci Taraflar, çalışanların temsilcilerinin işlevlerini yerine getirme haklarını etkili bir biçimde kullanmalarını sağlamak için işletmede;

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

b) ilgili işletmenin gereksinimleri, büyüklüğü ve kapasitesi ve ülkenin endüstriyel ilişkiler sistemi gözönünde tutularak, bunların işlevlerini derhal ve etkili bir biçimde yerine getirmelerini mümkün kılmak için uygun olabilecek olanaklar tanınmasını

üstlenirler.

## **Madde 29 - Çalışanların Toplu İşten Çıkarma Sürecinde Bilgilendirilme ve Danışılma Hakkı**

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

## **Madde 30 - Toplumsal Dışlanma ve Yoksulluğa Karşı Korunma Hakkı**

Sözleşmeci Taraflar, toplumsal dışlanma ve yoksulluğa karşı korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak için;

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

b) bu önlemleri, uyarlanmasını sağlamak için gerektiğinde gözden geçirmeyi

üstlenirler.

## **Madde 31 - Konut Hakkı**

Sözleşmeci Taraflar, konut hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak için;

1. Yeterli standartlara sahip bir konut edinilmesini desteklemeye;

2. Evsizliği, zamanla ortadan kaldırma amacıyla, önlemeye ve azaltmaya;

3. Ev fiyatlarını, yeterli kaynaklara sahip olmayanlar için uygun hale getirmeye

yönelik önlemler almayı üstlenirler.

## **Bölüm III**

### **Madde A - Yükümlülükler**

1. Aşağıdaki B Maddesinin hükümleri uyarınca, Taraflar;

a) bu Şart'ın I. Bölümünü, bu bölümün giriş fıkrasında da belirtilmiş olduğu gibi, uygun araçlarla izleyecekleri hedeflerin bir bildirimini saymayı;

b) Şart'ın II. Bölümünde yer alan ve aşağıda sayılan dokuz maddenin en az altısı ile kendilerini bağlı saymayı: 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 ve 20. Maddeler;

c) Şart'ın II. Bölümünden, bağlı olduğu maddelerin ve numaralandırılmış fıkraların toplam sayısı on altı madde ve altmış üç fıkradan az olmamak kaydıyla, ek olarak kendi seçeceği madde ve numaralandırılmış fıkralarla kendilerini bağlı saymayı

üstlenirler.

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

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

4. Her bir Taraf, ulusal koşullara uygun bir çalışma denetim sistemi kuracaktır.

### **Madde B - Avrupa Sosyal Şartı ve 1988 Tarihli Ek Protokolle Bağlantılar**

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

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

#### **IV. Bölüm**

##### **Madde C - Kabul Edilen Yükümlülüklerin Uygunluğunun Denetimi**

Bu Şart'ta yer alan hukuksal yükümlülüklerin uygunluk Avrupa Sosyal Şartı'ndaki ile aynı denetime tabi olacaktır.

##### **Madde D - Kollektif Şikayet**

1. Avrupa Sosyal Şartı'na kollektif şikayet sistemi getiren Ek Protokolün hükümleri, bu Protokolü onaylamış olan Devletler bakımından, bu Şart'tan kaynaklanan yükümlülüklerin de uygulanacaktır.

2. Avrupa Sosyal Şartı'na kollektif şikayet sistemi getiren Ek Protokol ile bağı olmayan herhangi bir Devlet, bu Şart'ın onay, kabul ya da uygun bulma belgesini verirken ya da daha sonraki bir zamanda, Avrupa Konseyi Genel Sekreteri'ne bu Şart'tan kaynaklanan yükümlülüklerinin denetlenmesinde, anılan Protokolde öngörülen usullerin kullanılmasını kabul ettiğini bir bildirimle açıklayabilir.

#### **V. Bölüm**

##### **Madde E - Ayrımcılık Yasası**

Bu Şart'ta yer alan haklardan yararlanma ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka görüşler, ulusal ya da sosyal köken, sağlık, ulusal bir azınlığa mensubiyet, doğum ya da diğer statü gibi nedenlere dayanan bir ayrımcılığa tâbi olmaksızın sağlanmalıdır.

##### **Madde F - Savaş ya da Olağanüstü Halde Yükümlülüklerin Aykırı Önlemlerin Alınması**

1. Savaş ya da ulusun varlığını tehdit eden olağanüstü hallerde bir Sözleşmeci Taraf ancak, durumun gerektirdiği ölçüde ve uluslararası hukuktan kaynaklanan diğer yükümlülüklerin aykırılık oluşturmamak koşuluyla bu Şart'ta öngörülen yükümlülüklerine aykırı önlemler alabilir.

2. Yükümlülüklerine aykırı önlemler alma hakkının kullanan her Sözleşmeci Taraf, Avrupa Konseyi Genel Sekreteri'ne alınan önlemler ve bunları gerektiren nedenler ile ilgili olarak bilgi verir. Yine aynı biçimde, bu Sözleşmeci Taraf sözkonusu önlemlerin sona erdiği ve Şart hükümlerinin tamamıyla uygulanmasına yeniden başladığı tarihten de Genel Sekreter'i haberdar eder.

## **Madde G - Sınırlamalar**

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

2. Bu Şart'ın hükümleri gereğince, anılan hak ve yükümlüklere yapılan sınırlamalar öngörüldüklerinden başka bir amaç için kullanılamazlar.

## **Madde H - Şart ile İç Hukuk ya da Uluslararası Anlaşmalar Arasındaki İlişki**

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

## **Madde I - Kabul edilen yükümlülüklerin yerine getirilmesi**

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

a) yasalar ya da düzenleyici işlemlerle;

b) işverenler ya da işveren örgütleri ile çalışanların örgütleri arasında bağlanmış toplu sözleşmelerle;

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

d) diğer uygun araçlarla

yerine getirilebilir.

2. Bu Protokolün II. Bölümünün 2. Maddesinin 1, 2, 3, 4, 5 ve 7. fıkraları, 7. Maddesinin 4, 6 ve 7. fıkraları, 10. Maddesinin 1, 2, 3 ve 5. fıkraları ve 21. ve 22. Maddelerinden doğan yükümlülükler, bu hükümler bu Maddenin 1. fıkrasına uygun olarak ilgili çalışanların büyük çoğunluğuna uygulanmışsa yerine getirilmiş kabul edilecektir.

## **Madde J - Değişiklikler**

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

2. Yukarıdaki fıkra hükmüne uygun bir biçimde yapılan herhangi bir değişiklik önerisi, Parlamenterler Meclisi'ne danıştıktan sonra kabul ettiği metni onaylaması için Bakanlar Komitesi'ne sunacak olan Hükümet Komitesi tarafından incelenir. Bakanlar Komitesi'nin onaylamasından sonra, bu metin Tarafların kabulüne sunulacaktır.

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

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

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

## **Bölüm VI**

### **Madde K - İmza, onay, kabul, katılma ve yürürlüğe girme**

1. Bu Şart Avrupa Konseyi üyesi Devletlerin imzasına açıktır. Bu Şart onaya, kabule ya da katılmaya tâbidir. Onay, kabul ya da katılma belgeleri Avrupa Konseyi Genel Sekreterine verilecektir.

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

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

### **Madde L - Ülkesel uygulama**

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

2. Herhangi bir Sözleşmeci Taraf, bu Şart'ı onaylaması, kabulü ya da ona katılması sırasında ya da daha sonra herhangi bir zamanda Avrupa Konseyi Genel Sekreterine yapacağı bir bildirimle, uluslararası ilişkilerinden sorumlu olduğu ya da uluslararası sorumluluğunu üstlendiği ve adı geçen bildirimde belirtilen ana ülkesi dışındaki toprak ya da topraklara bu Şart'ın tümüyle ya da bir bölümüyle uygulanacağını bildirebilir. Bu

bildirimde, bu Şart'ın II. Bölümünün madde ya da maddelerinden bildirimde belirtilen topraklar bakımından bağlayıcı saydıklarını belirtir.

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

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

#### **Madde M - Fesih**

1. Herhangi bir Taraf bu Şart'ı, ancak, Şart'ın kendisi açısından yürürlüğe girdiği tarihten itibaren beş yıllık bir dönemin sonunda ya da sonraki her iki yıllık dönemin sonunda ve, her halde, Avrupa Konseyi Genel Sekreterine altı ay önceden bildirimde bulunarak feshedebilir..

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

3. Herhangi bir Taraf, Madde L'nin 2. fıkrası uyarınca yapılan bildirim gereği Şart'ın uygulandığı her toprak yönünden, bu Maddenin 1. fıkrasında belirtilen koşullar uyarınca bu Şart'ı ya da Şart'ın II. Bölümünün her maddesini feshedebilir.

#### **Madde N - Ek**

Bu Ek, Şart'ın ayrılmaz bir parçasıdır.

#### **Madde O - Bildirimler**

Avrupa Konseyi Genel Sekreteri, Konsey üyesi Devletlere ve Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne

a) her imzayı;

b) onay, kabul ya da katılma belgesinin verilmesini;

c) Madde K uyarınca bu Şart'ın yürürlüğe giriş tarihini;



d) Madde A'nın 2 ve 3. fıkraları, Madde D'nin 1 ve 2. fıkraları, Madde F'nin 2. fıkrası ile Madde L'nin 1, 2, 3 ve 4. fıkralarının uygulanması için yapılan bildirimleri;

e) Madde J uyarınca yapılan herhangi bir değişikliği;

f) Madde M uyarınca yapılan herhangi bir feshi;

g) bu Şart ile ilgili diğer her işlemleri, bildirim ya da iletiyi

bildirecektir.

Usulüne uygun olarak yetki verilmiş olan aşağıda imzası bulunanlar huzurunda bu Şart imzalanmıştır.

1996 Mayısının 3. günü, her iki metin de eşit olarak geçerli olmak ve tek örnek olarak Avrupa Konseyi arşivine konmak üzere İngilizce ve Fransızca olarak Strazburg'da yapılmıştır. Avrupa Konseyi Genel Sekreteri, Avrupa Konseyi üyesi Devletlerin her birine ve Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne bunun aslına uygun onaylanmış bir örneğini gönderecektir.

## **Değiştirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın Eki**

### **Değiştirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın korunan kişiler yönünden kapsamı**

1. 12. Maddenin 4. fıkrası ve 13. Maddenin 4. fıkrası hükümleri saklı kalmak üzere 1 ilâ 17. Maddeler ve 20 ilâ 30. Maddelerde belirtilen kişiler, bu maddeler 18. ve 19. Madde hükümleri ışığında yorumlanmak koşuluyla, yabancılardan yalnızca ilgili Taraf ülkesinde yasal olarak oturan ya da düzenli olarak çalışan diğer Tarafların vatandaşlarını kapsar.

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

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

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

## **Bölüm I, fıkra 18 ve Bölüm II, Madde 18, fıkra 1**

Bu hükümler, Tarafların ülkelerine giriş sorunuyla ilgili değildir ve 13 Aralık 1955'te Paris'te imzalanan Avrupa İskân Sözleşmesi hükümlerinin uygulanmasını engellemez.

## **Bölüm II**

### **Madde 1, fıkra 2**

Bu hüküm, istihdam için sendika üyeliği koşulunu ya da uygulamasını yasakladığı ya da buna izin verdiği biçiminde yorumlanamaz.

### **Madde 2, fıkra 6**

Taraflar, bu hükmün;

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

b) nesnel değerlendirmelerle bunun haklılaştırılması koşuluyla, geçici ve ya da özel nitelikli sözleşme ya da istihdam ilişkisinin olduğu durumlarda

uygulanmayacağını öngörebilirler.

### **Madde 3, fıkra 4**

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

### **Madde 4, fıkra 4**

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

### **Madde 4, fıkra 5**

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

### **Madde 6, fıkra 4**

Bu hakka getirilebilecek bunun ötesindeki sınırlamaların G Maddesi uyarınca haklılaştırılabilmesi koşuluyla, Taraflardan her biri, kendisine göre, grev hakkının kullanımını yasayla düzenleyebilir.

### **Madde 7, fıkra 2**

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

### **Madde 7, fıkra 8**

Bir Tarafın bu fıkroda öngörülen yükümlülüğü, onsekiz yaşından küçüklerin büyük çoğunluğunun gece işinde çalıştırılmayacağını yasayla öngörerek bu yükümlülüğün anlamına uygun davranılmışsa yerine getirilmiş sayılır.

### **Madde 8, fıkra 2**

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

- a) bir kadın çalışanın, istihdam ilişkisinin sona erdirilmesini haklı kılan görevini kötüye kullanmadan suçlu olması,
- b) ilgili işletmenin çalışmayı durdurması,
- c) iş akdinde öngörülmüş bulunan sürenin dolması.

### **Madde 12, fıkra 4**

Bu fıkranın girişindeki “bu sözleşmelerde yer alan koşullara bağlı olarak” ibaresi, diğerlerinin yanı sıra, bir Tarafın diğer Tarafların vatandaşlarına herhangi bir sigorta katkısından bağımsız olarak yapılan yardımları sağlamadan önce, belli bir ikâmet süresinin tamamlanmasını isteyebileceğini içerir biçimde anlaşılmıştır.

### **Madde 13, fıkra 4**

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

### **Madde 16**

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

## **Madde 17**

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

Bu, yukarıda belirtilen yaşa kadar zorunlu eğitim sağlama yükümlülüğü içermez.

## **Madde 19, fıkra 6**

Bu hükmün uygulanmasında “bir yabancı çalışanın ailesi” teriminin, en azından çalışanın eşi ve bunlar kabul eden Devlet tarafından küçük sayıldığı ve göçmen çalışana bağımlı oldukları sürece evlenmemiş çocukları anlamına geldiği kabul edilir.

## **Madde 20**

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

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

3. Bu Madde, fiili eşitsizliklerin giderilmesini amaçlayan özel önlemlerin alınmasını engellemez.

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

## **Madde 21 ve 22**

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

2. “Ulusal mevzuat ve uygulama” terimi, duruma göre, yasaların ve düzenleyici işlemlerin yanı sıra toplu iş sözleşmelerini, işverenler ve çalışanların temsilcileri arasındaki diğer anlaşmaları, gelenekleri ve ilgili yargı kararlarını kapsar.

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

4. Dinsel toplulukların ve bunların kurumlarının, bu kurumlar 3. fıkra anlamında işletme olsalar bile, bu maddelerin uygulanma alanının dışında bırakılabileceğine karar verilmiştir. Ulusal mevzuatın koruduğu bazı ideallerden esinlenen ya da bazı ahlaki kavramların yönlendirdiği etkinliklerde bulunan kuruluşlar, işletmenin doğrultusunun korunmasının gerektirdiği ölçüde bu maddelerin uygulama alanı dışında bırakılabilirler.

5. Bir Devlette, bu Maddelerde yer alan haklar işletmenin çeşitli kuruluşlarında kullanıldığı zaman, ilgili Taraf bu hükümlerden doğan yükümlülükleri yerine getirmiş sayılır.

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

## **Madde 22**

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

2. “Sosyal ve sosyo-kültürel hizmet ve olanaklar” terimleri, bazı işletmelerin çalışanlara sağladığı sosyal yardım, spor alanları, emzirme odaları, kütüphaneler, çocuklar için tatil kampları vb. gibi sosyal ve ya da kültürel olanakları belirtir biçimde anlaşılır.

## **Madde 23, fıkra 1**

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

## **Madde 24**

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

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

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

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

c) geçici olarak kısa bir süre için çalışanlar.

3. Bu madde açısından, özellikle, aşağıda belirtilenler iş akdinin sona erdirilmesi için geçerli bir neden oluşturmaz:

- a) sendika üyeliği ya da çalışma saatleri dışında ya da işverenin izniyle çalışma saatlerinde sendika etkinliklerine katılma;
- b) alışanların temsilcisi olarak görev almayı istemek, bu sıfatı taşımak ya da taşımış olmak;
- c) yasaları ya da düzenlemeleri ihlal ettiği iddiasıyla bir işveren hakkında Őikyette bulunmak ya da yürütülen yargılamaya katılmak ya da yetkili idari makamlara başvurmak;
- d) ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, ailevi sorumluluk, hamilelik, din, siyasi görüş, ulusal ya da sosyal köken;
- e) analık izni ya da aile izni;
- f) hastalık ya da yaralanma nedeniyle geçici olarak çalışmaya gelememe.

4. İş akitleri geçerli bir neden olmaksızın sona erdirilen çalışanların tazminat ya da diğer uygun yardımlar almaları, ulusal yasalar ya da düzenleyici işlemler, toplu sözleşmeler ya da ulusal koşullara uygun diğer araçlarla belirlenecektir.

## **Madde 25**

1. Yetkili ulusal makam, istisnai olarak ve işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danıştıktan sonra, bazı çalışan kategorilerini istihdam ilişkilerinin özel niteliği gereği bu hükmün sağladığı koruma dışına çıkarabilir.
2. “Aciz hali” teriminin tanımı, ulusal hukuk ve uygulama tarafından belirlenmelidir.
3. Bu hükmün kapsamına aldığı çalışanların alacak talepleri en azından Őunları içerir:
  - a) alışanların aciz halinden ya da iş akdinin sona ermesinden önceki, bu dönem üç aydan az olmamak üzere imtiyazlı alacak ve sekiz haftadan az olmamak üzere garanti edilmiş alacak niteliğinde olmak üzere, öngörülen bir döneme ilişkin ücret alacakları talepleri;
  - b) alışanların, aciz halinin ya da iş akdinin sona ermesinin gerçekleştiği yıl boyunca yapılan çalışmaların sonucu olarak ödenmesi gereken tatil ödemesi talepleri;
  - c) alışanların aciz halinden ya da iş akdinin sona ermesinden önceki, bu dönem üç aydan az olmamak üzere imtiyazlı alacak ve sekiz haftadan az olmamak üzere garanti edilmiş alacak niteliğinde olmak üzere, öngörülen bir döneme ilişkin ödenmesi gereken diğer ücretli izinler için alacak talepleri.

4. Ulusal yasalar ya da düzenleyici işlemler çalışanların alacak taleplerinin korunmasını, sosyal olarak kabul edilebilecek bir düzeyde olmak koşuluyla, öngörülen bir miktarla sınırlayabilir.

#### **Madde 26**

Bu madde, Tarafları bu mevzuatı çıkarmaya zorlayacak biçimde anlaşılabilir.

2. fıkra, cinsel tacizi kapsayacak biçimde anlaşılabilir.

#### **Madde 27**

Bu madde, onların bakımına ve desteğine muhtaç olan yakın aile fertlerinin yanı sıra bakmakla yükümlü oldukları çocukları açısından, bu sorumlulukları ekonomik etkinliklere hazırlanmalarını, girmelerini, katılmalarını ya da bunlarda yetkinleşmelerini sınırlayan, ailevi sorumlulukları olan erkek ve kadın çalışanlara uygulanır. “Bakmakla yükümlü oldukları çocukları” ve “onların bakımına ve desteğine muhtaç olan yakın aile fertleri” terimleri, ilgili Tarafın ulusal mevzuatının böyle tanımladığı kişiler anlamına gelir.

#### **Madde 28 ve 29**

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

### **Bölüm III**

Şart, uluslararası nitelikte hukuksal yükümlülükler içerir ve uygulanması ancak IV. Bölümde öngörülen denetime bağlıdır.

#### **Madde A, fıkra 1**

Numaralanmış fıkralar, yalnızca bir fıkradan oluşan maddeleri de içerebilir.

#### **Madde B, fıkra 2**

B Maddesinin 2. fıkrasının uygulanmasında, değiştirilmiş Şart hükümleri, aşağıdaki istisnalarla, aynı madde ya da fıkra numarasını taşıyan Şart hükümlerine karşılık gelmektedir:

- a) Şart’ın 3. Maddesinin 1 ve 3. fıkralarına karşılık gelen, değiştirilmiş Şart’ın 3. Maddesinin 2. fıkrası;
- b) Şart’ın 3. Maddesinin 2 ve 3. fıkralarına karşılık gelen, değiştirilmiş Şart’ın 3. Maddesinin 3. fıkrası;



c) Şart'ın 10. Maddesinin 4. fıkrasına karşılık gelen, değiştirilmiş Şart'ın 10. Maddesinin 5. fıkrası;

d) Şart'ın 17. Maddesine karşılık gelen, değiştirilmiş Şart'ın 17. Maddesinin 1. fıkrası.

## **Bölüm V**

### **Madde E**

Nesnel ve makul bir haklılaştırmaya dayanan farklı uygulamalar ayrımcılık sayılmayacaktır.

### **Madde F**

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

### **Madde I**

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

### **Madde J**

“Değişiklik” terimi, Şart'a yeni maddelerin eklenmesini de kapsayacak biçimde genişletilecektir.