

ÇALIŞMA VE MESLEK BAKIMINDAN AYRIMCILIĞA İLİŞKİN 111 NO.LU SÖZLEŞME*

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından Cenevrede toplantıya çağrılarak ve 4 Haziran 1958 tarihinde Kırkikinci Oturumunda toplanarak, ve

Oturum gündeminin dördüncü maddesi olan çalışma ve meslek alanında ayrımcılığa ilişkin belli önerilerin benimsenmesine karar vererek, ve

Bu önerilerin bir uluslararası Sözleşmi biçimini almasını karara bağlayarak, ve

Philadelphia Bildirgesinin, tüm insanların, ırk, inanç yada cinsiyetine bakılmaksızın özgürlük ve onur, ekonomik güvenlik ve fırsat eşitliği koşullarında maddi gönenci ve manevi gelişmesini gözetme hakkı bulunduğunu onayladığını gözönüne alarak, ve

Ayrıca, ayrımcılığın İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde ilan edilen hakların çiğnenmesi demek olduğunu gözönüne alarak,

Bindokuzyüz ellisekiz yılı Haziran ayının bu yirmi-beşinci gününde Ayrımcılık (Çalışma ve Meslek) Sözleşmesi (1958) olarak anılabilecek olan aşağıdaki Sözleşmeyi benimsemiştir :

* "ILO Convention (No. 111) concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation"
"Convention de l'OIT (no. 111) concernant la Discrimination en matière de l'emploi et de profession"

Madde 1

1. Bu Sözleşmenin amacı bakımından "ayrımcılık" terimi.

(a) İrk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal yada toplumsal köken temeli üzerinde yapılan ve çalışma yada meslek bakımından fırsat ve davranış eşitliğini ortadan kaldıran yada zedeleyen herhangi bir ayırım, dışlama yada yeğlemeyi;

(b) İlgili Üye tarafından, -varsa- işveren ve işçi temsilcisine yada uygun organlara danışıldıktan sonra saptanabilecek olan ve çalışma yada meslek bakımından fırsat ve davranış eşitliğini ortadan kaldıran yada zedeleyen başka herhangi bir ayırım, dışlama yada yeğlemeyi; içerir.

2. Herhangi bir iş bakımından bu işin niteliğindeki gereklilere dayalı herhangi bir ayırım, dışlama yada yeğleme ayrımcılık sayılmaz.

3. Bu Sözleşmenin amacı bakımından "çalışan" ve "meslek" terimleri, mesleksel yetiştirme, işe yada belli mesleklere giriş ve çalışma hüküm ve koşullarını içerir.

Madde 2

Bu Sözleşmenin yürürlükte bulunduğu her Üye, ulusal koşullara ve uygulamalara uygun yollarla, çalışma ve meslek bakımından herhangi bir ayrımcılığa son vermek amacıyla bu bakımlardan fırsat ve davranış eşitliğini sağlamak üzere bir ulusal politika saptayıp izleme yükümlülüğü üstlenir.

Madde 3

Bu Sözleşmenin yürürlükte bulunduğu her Üye, ulusal koşullara ve uygulamalara uygun yöntemlerle;

(a) Bu politikanın benimsemesini ve uygulanmasının güdülemek üzere işveren ve işçi örgütleri ve öteki ilgili organlarla işbirliği yollarını aramayı;

(b) Adıgeçen politikanın benimsenmesini ve gözetilmesini güvenceye bağlamak amacıyla yasal düzenlemeler yapmayı ve eğitim programları geliştirmeyi;

(c) Bu politikayla tutarlı olmayan yasal hükümleri kaldırmayı ve yönetsel yönerge yada uygulamaları değiştirmeyi;

(d) Bu politikanın çalışma alanında ulusal bir makamın yönlendirmesi altında meslek kılavuzluğu, mesleksi yetiştirme ve yerleştirme hizmetleriyle gözetilmesini güvenceye bağlamayı;

(e) Bu politikayı çalışma alanında ulusal bir makamın doğrudan denetimi altında izlemeyi;

(f) Sözleşmenin uygulanması konusundaki yıllık raporlarında bu politikanın izlenmesi yolunda girilen eylemleri ve bu eylemlerle sağlanan sonuçları bildirmeyi; üstlenir.

Madde 4

Devletin güvenliğine zarar verecek etkinliklerde bulunan yada bulunduğu için haklı olarak kuşku duyulan bir kimse için alınan önlemler, ilgili kimsenin ulusal uygulamalara uygun olarak oluşturulan yetkili bir organa

başvurma hakkını tanımak koşuluyla, ayrımcılık sayılmaz.

Madde 5

1. Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından benimsenen başka sözleşme yada tavsiyelerde öngörülen öteki koruma ve yardım önlemleri ayrımcılık sayılmaz.

2. Herhangi bir Üyenin, -varsa- işveren ve işçi örgütleri temsilcisine danıştıktan sonra, cinsiyet, yaş, ötür, aile sorumlulukları yada toplumsal yada kültürel statü gibi gerekçelerle genel olarak özel koruma yada yardım gerektirdiği kabul edilen kimselerin gereksinmelerini karşılamak üzere aldığı öteki özel önlemler, ayrımcılık sayılmaz.

Madde 6

Bu sözleşmeyi onaylayan her Üye, Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası uyarınca ana ülke dışı ülkelere bu Sözleşmeyi uygulamayı üstlenir.

Madde 7

Bu Sözleşmenin resmi onayları yazım için Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Direktörüne bildirilir.

Madde 8

1. Bu Sözleşme, salt onayları Genel Direktörce yazıma geçirilen Uluslararası Çalışma Örgütü Üyeleri için bağlayıcıdır.

2. Bu Sözleşme, İki Üyenin onaylarının Genel Direktörce yazıma geçirildiği tarihten oniki ay sonra yürürlüğe girer.

3. Bundan sonra, bu Sözleşme herhangi bir Üye için kendi onayını yazıma geçirdiği tarihten oniki ay sonra yürürlük kazanır.

Madde 9

1. Bu Sözleşmeyi onaylamış olan bir Üye, Sözleşmenin ilk yürürlüğe girdiği tarihten on yıl geçtikten sonra, Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Direktörüne yazım için yapacağı bir duyuruyla bu Sözleşmeyi bozabilir. Sözleşmenin bozulması, yazıma geçirildiği tarihten bir yıl sonra hüküm kazanır.

2. Bu Sözleşmeyi onaylamış olan ve önceki fıkrada anılan on yıllık dönemin sona ermesini izleyen yıl içinde bu maddede öngörülen bozma hakkını kullanmayan her Üye, bir başka on yıllık dönem için Sözleşmeyle bağlı olur ve bundan sonra bu Sözleşmeyi bu maddede öngörülen hükümlere göre her on yıllık dönemin sonunda bozabilir.

Madde 10

1. Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Direktörü, Uluslararası Çalışma Örgütünün tüm üyelerine, Örgüt Üyelerince kendisine duyurulan tüm onay ve bozmaların yazımlarını bildirir.

2. Genel Direktör, kendisine duyurulan ikinci onayın yazımını Örgüt Üyelerine bildirirken, Sözleşmenin

yürürlüğe gireceği tarih konusunda dikkatlerini çeker.

Madde 11

Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Direktörü, Birleşmiş Milletler antlaşmasının 102. Maddesi uyarınca Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine, yukarıdaki maddelerin hükümleri uyarınca yazıma geçirilmiş tüm onay ve bozmaların her türlü ayrıntısını yazıma geçirilmek üzere duyurur.

Madde 12

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu gerekli gördüğü durumlarda Genel Konferansa bu Sözleşmenin işleyişine ilişkin bir rapor sunar ve Sözleşmenin tümüyle yada bir bölümüyle değiştirilmesi konusunun Konferans gündemine alınmasının gereğini inceler.

Madde 13

1. Konferansın bu Sözleşmeyi tümüyle yada bir bölümüyle değiştiren yeni bir Sözleşme benimsemesi durumunda, yeni Sözleşme tersini öngörmedikçe;

(a) Değişik yeni sözleşmenin bir Üye tarafından onaylanması, yukarıdaki 9. Maddenin hükümlerine bakılmaksızın, değişik yeni Sözleşme yürürlüğe girdiğinde, hukuksal olarak bu Sözleşmenin kendiliğinden bozulmasını içerir.

(b) Değişik yeni Sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarih-

ten başlayarak bu Sözleşme, Üyelerin onayına kapanır.

2. Bu Sözleşme, her durumda, bu Sözleşmeyi onaylamış, ancak değişik Sözleşmeyi onaylamamış olan Üyeler için bu biçim ve içeriğiyle yürürlükte kalır.

Madde 14

Bu Sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı ölçüde geçerlidir.

