

# Cebri Veya Mecburi Çalıştırma Hakkında 29 Sayılı Sözleşme

---

**Cebri veya mecburi çalıştırma hakkında 29 sayılı sözleşme**

---

## **CEBRİ VEYA MECBURİ ÇALIŞTIRMA HAKKINDA 29 SAYILI SÖZLEŞME**

**ILO Kabul Tarihi:** 6 Haziran 1930

**Kanun Tarih ve Sayısı:** 23.01.1998 / 4333

**Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı:**27.01.1998 / 23243

**Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı:**25.05.1998 / 98 -11225

**Resmi Gazete Yayım Tarih ve Sayısı:**23.06.1998 / 23381

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

Toplantı gündeminin I inci maddesine dahil bulunan cebri veya mecburi çalıştırma konusundaki bazı tekliflerin kabulüne ve,

Bu tekliflerin Uluslararası bir Sözleşme şeklini almasına karar verdikten sonra,

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün üyeleri tarafından Uluslararası Çalışma Örgütü'nün statüsü hükümleri gereğince onanmak üzere cebri çalıştırmaya müteallik 1930 tarihli Sözleşme adını taşıyacak olan aşağıdaki Sözleşmeyi bugünkü Yirmi sekiz Haziran bin

dokuz yüz otuz tarihinde kabul eder.

## **Madde 1**

1. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bu Sözleşme'yi onaylayan her üyesi mümkün olduğu kadar kısa bir sürede her ne şekil altında olursa olsun cebri veya mecburi çalıştırmanın kaldırılmasını taahhüt eder.
2. Cebri veya mecburi çalıştırmanın tamamen kaldırılması amacıyla, cebri veya mecburi çalıştırmaya, geçici bir müddet için, sadece kamu yararı ve istisnai önlem olarak aşağıdaki maddelerde belirtilen şartlarda ve garantilerle başvurulabilir.
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 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 askeri 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 söz konusu ferdin özel kişilerin, şirketlerin veya özel-tüzel kişilerin hizmetine bırakılmaması veya verilmemesi şartıyla, bir mahkemenin verdiği mahkumiyet 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, yada ilgili ülkelerin en üst merkezi makamlarını ifade edecektir.

### **Madde 4**

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

2. Özel kişiler şirketler veya özel tüzel kişiler menfaatine böyle bir cebri veya mecburi çalıştırma şekli, bir üye tarafından işbu Sözleşmenin onaylanması Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından tescil edildiği tarihte mevcut olduğu takdirde, bu üye kendisi için bu Sözleşme'nin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren söz konusu cebri veya mecburi çalıştırmayı tamamen kaldıracaktır.

### **Madde 5**

1. Özel şahıslara, şirketlere ve özel-tüzel kişilere tanınan hiç bir imtiyaz, bu özel şahıs, şirket ve özel-tüzel kişilerin kullandıkları yada ticaretini yaptıkları ürünlerin üretilmesi veya toplanması için cebri veya mecburi çalıştırma imkanını hiç bir şekilde vermeyecektir.

2. Cebri veya mecburi çalıştırma imkanı veren hükümler ihtiva eden imtiyazlar mevcut olduğu takdirde, söz konusu hükümler işbu Sözleşmenin 1inci maddesine uygunluk sağlaması için mümkün olan süratle feshedilecektir.

### **Madde 6**

İdarenin memurları, sorumlu oldukları halkı görevleri gereği herhangi bir şekilde

alıştırmaya teşvik etme durumunda kalmaları halinde dahi, bu halka özel şahışlar şirketler veya özel-tüzel kişiler için çalışmaları için ferden yada toplu olarak baskıda bulunmayacaklardır.

## **Madde 7**

1. İdari görevler icra etmeyen şefler, cebri veya mecburi çalıştırmaya baş vurmeyacaklardır.
2. İdari görevler icra eden şefler, yetkili makamların kati müsaadesiyle, bu Sözleşmenin 10 uncu maddesinde öngörülen şartlarda cebri veya mecburi çalıştırmaya başvurabilirler.
3. Kanunen tanınan ve herhangi bir şekil altında yeterli ücret alamayan şefler, ilgili yönetmeliklere uyulması ve istismarı önleyecek tüm gerekli tedbirlerin alınması şartıyla, kişisel hizmetlerden yararlanabilirler.

## **Madde 8**

1. Cebri veya mecburi çalıştırmaya müracaat edilmesi hususundaki her bir kararın sorumluluğu ilgili ülkenin st sivil makamlarına düşecektir.
2. Ancak, bu makamlar st mahalli makamlara işçilerin daimi oturma mahallinden uzaklaşmalarına mahal vermeyecek şekilde, cebri veya mecburi alıştırma yetkisi verebilirler. Bu makamlar işbu Sözleşmenin 23 üncü maddesinde öngörülen yönetmelikle belirtilen müddetler ve şartlara tabi olacak şekilde görevlerinin icrasından idarenin memurlarının yer değiştirmesi ve idari materyalin nakli bahis konusu olduğu takdirde işçilerin normal ikamet mahalli haricinde icraatta bulunmaları için cebri veya mecburi alıştırma konulması hususunda st mahalli makamlara da yetki verebilirler.

## **Madde 9**

Bu Sözleşmenin 10 uncu maddesinde belirtilen aksi hükümler hariç, cebri veya mecburi alıştırma koyma hakkına haiz herhangi bir makam önce;

- a) 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 ÷lkede benzeri iş veya hizmetler için geçerli olanlardan düşük olmayan ücret ve çalışma şartları önerilmesine rağmen bu hizmetin yerine getirilmesi veya işin yapılması için gönüllü işgücü temini mümkün olmadığına;ve

d) İş veya hizmetin, mevcut işgücü ve onun söz konusu işi yapma kabiliyeti gözönüne alınarak, söz konusu halka çok ağır bir yük teşkil etmediğine kani olduğu takdirde ancak bu çalıştırma şekline müsaade etmelidir.

## **Madde 10**

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

2. Bu kaldırmayı beklerken, vergi olarak cebri veya mecburi çalıştırma talep edildiğı veya kamu menfaatine çalışmalar için idari görevleri icra eden şefler tarafından cebri veya mecburi 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 işgücü ve onun söz konusu işi yapma kabiliyeti gözönüne alınarak, söz konusu halka çok ağır bir yük teşkil etmediğine,

d) Bu iş veya hizmetin icrasının işçileri daimi ikametgahlarının olduğu mahalden uzaklaştırmaya 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 cebri veya mecburi çalıştırmaya tabi olabilirler. Bu sözleşmenin 10 uncu maddesinde öngör÷len iş türleri hariç, aşağıdaki tedbirler ve şartlar dikkate alınmalıdır.

a) Mümkün olan her halükarda, konulan işi yapacak ilgililerin bulaşıcı bir hastalığının olmadığına, bedeni kabiliyetlerinin yapılacak iş ve icra edileceğı şartlara uygunluğunun

idarece tayin edilen bir doktor tarafından önceden tespit edilmesi,

b) Öğretmenler öğrenciler ve genel olarak idari personelin muaf tutulması,

c) Her toplumda ailevi ve sosyal yaşam için zorunlu yetişkin ve sağlam erkek miktarının bırakılması,

d) Karı-koca ve aile bağlarına saygı gösterilmesi.

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

## **Madde 12**

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

2. Cebri veya mecburi çalıştırmaya maruz kalan her işçiye icra ettiği cebri veya mecburi çalışma müddetlerini gösteren bir sertifika verilecektir.

## **Madde 13**

1. Cebri veya mecburi çalıştırılmaya maruz kalan her şahsın normal çalışma saatleri gönüllü çalışma için ayrılan saatlerle aynı olmalı ve cebri veya mecburi çalıştırılma esnasında normal süre içinde icra edilen çalışma saatleri gönüllü çalışmaların fazla çalışma saatleri için öngörülen nispetlere eşit nispetlerde ücretlendirilmelidir.

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

## **Madde 14**

1. Bu Sözleşme'nin 10 uncu maddesinde öngörülen cebri veya mecburi çalıştırma

haricinde, ne şekilde olursa olsun, cebri veya mecburi 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. İdari 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 ferdan ödenmelidir.

4. İşyerine gidiş ve gelişler için geçen yolculuk günleri ücretlerin ödenmesinde işgünü olarak kabul edilmelidir.

5. Bu madde, işçiye verilen ücretten işçinin mutad olan günlük yiyeceğinin karşılığı kesilecektir şeklinde anlaşılmamalıdır; ama ücretlerden mükellefiyetlerinin yerine getirilmesi, işlerinin özel şartları dolayısıyla işlerine devam etmelerini sağlamak için işçilere verilen özel yemek, elbise ve lojman, ve ne de alet temini gayesiyle hiç bir kesinti yapılmaz.

## **Madde 15**

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

2. Bir işçiye cebri veya mecburi bir işte istihdam eden bir makam her halükarda çalışmadan hasıl olan bir kaza veya hastalık işçinin kısmen veya tamamen kendi ihtiyaçlarını karşılamasına mani olursa söz konusu işçinin maişetini sağlamakla mükellef olacaktır. Bu makam, işten hasıl olan işgörmezlik veya ölüm halinde adı geçen işçinin fiilen bakmakla yükümlü olduğu kimsenin bakımını sağlamak için tedbirler almakla da yükümlü olmalıdır.

## **Madde 16**

1. Cebri veya mecburi 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 tıbbi servisin mtealasından 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 iaşenin arttırılması veya iyileştirilmesi hususunda tedbirler alınmalıdır.

## **Madde 17**

işçilerin uzun bir müddet işyerinde kalmalarını mecbur eden inşaat ve bakım işleri için cebri veya mecburi çalıştırmaya başvurulmasına müsaade etmeden önce yetkili makamlar aşağıdaki hususlardan emin olmalıdırlar.

1. işçilerin sağlığının korunması ve onlara gerekli her türlü tıbbi 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, hasta bakıcılar, dispanserler ve yeterli sağlık personelinin var olması ve,

c) işyerlerindeki sıhhi şartların, işçilerin su, yiyecek, içecek maddelerinin temin edilmesi ve işyerinin mutfak materyali ile tehizinin iyi bir şekilde sağlanması ve gerektiğinde de lojman ve kıyafet yardımının tatminkar durumda olması.

2. işçinin 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 işgöremezliğe sebebiyet veren iş kazası veya hastalık halinde işçinin kendi memleketine dönmesiyle ilgili masrafları idare tarafından karşılanmalıdır.

5. Cebri veya mecburi 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 alan cebri veya mecburi 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 zorunluluk halinde diğer şahısların ve memurların nakli için kullanılması mükellefiyeti,

b) Bu işte kullanılacak işçilerin bu işte bedenlen uygun olduğu, mümkün olan yerlerde önceden bir doktor muayenesiyle belgelendirme mükellefiyeti; Böyle bir muayenenin mümkün olmadığı hallerde bu işgücünü istihdam eden şahsın, istihdam edilen işçilerin istenilen bedeni kabiliyete haiz oldukları ve bulaşıcı bir hastalıktan muzdarip olmadıklarından emin olma mükellefiyeti,

c) İşçiler tarafından taşınacak azami yük,

d) Bu işçilerin oturdukları mahalden götürülecekleri azami mesafe,

e) Dönüş yolculuk günleri de dahil olmak üzere, bu işçilerin mecbur tutuldukları aylık veya başka bir müddet için görevlendirilebilecekleri azami gün sayısı,

f) Cebri veya mecburi çalıştırmanın bu şeklini talep etme hakkına sahip kimseler ve onların cebri 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 iş gününe tekabül eden bir mesafeden daha fazla olmamasını teminen gerekli düzenlemeleri yapacaktır.

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 herhalükarda yiyecek ve ürünün onu üreten insanların veya topluluğun mülkiyetinde kalması koşuluyla izin verilebilir.

2. Bu madde, üretimin kanun veya gelenek gereği ortaklık esası üzerinde örgütlendiği ve ürün veya bunun satılmasından elde edilen karın 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 uygulanmasını 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 inci 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 metotları ve ücret tarifesi ve konuyla ilgili

olabilecek diğerk 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**

Cebri veya mecburi çalıştırmayı düzenleyen yönetmeliklerin sıkı bir şekilde uygulanmasını teminen, ya gönüllü çalışmanın teftişı için tesis edilmiş mevcut bir iş teftiş kurulunun görevleri cebri veya mecburi çalışmayı da kapsayacak şekilde genişletilerek, yada bunu başka yollarla sağlayacak uygun tedbirler herhalükarda alınacaktır. Cebri veya mecburi çalıştırmaya tabi kılınan kişilerin bu yönetmelikler hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlayacak tedbirler de alınacaktır.

### **Madde 25**

Cebri veya mecburi çalıştırmanın kanuna aykırı olarak geliştirilmesi bir suç olarak cezalandıracak ve bu Sözleşme'yi onaylayan her üye kanunca getirdiğı müeyyidelerin gerçekten etkili ve tam olarak uygulanmasının sağlanmasıyla yükümlü olacaktır.

### **Madde 26**

Bu Sözleşmeyi onaylayan Uluslararası Çalışma Örgütünün her üyesi, bu Sözleşmeyi egemenlik, yargı yetkisi, himaye, hükmetme, vesayet veya otoritesi altında olan topraklarda, iç hukukuna ait konulardaki yükümlölüklerini de yerine getirme hakkına sahip olarak, uygulamayı taahhüt eder. Bununla beraber eğer bu üye Uluslararası Çalışma Teşkilatı Anayasası'nın 35 inci 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 kararı saklı tuttuğu yerler,

4. 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 alt paragrafları gereğince, ilk beyanındaki çekinceleri tamamen veya kısmen iptal etme hakkına sahip olacaktır.

### **Madde 27**

Bu Sözleşme'nin resmi onay belgeleri Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Müdürüne 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 on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.

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

### **Madde 29**

1. Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Müdürü, Uluslararası Çalışma Örgütünün 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 onaylayan 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

hakını 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 Sözleşme'nin 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 üncü 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 Sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren bu Sözleşme, üyelerin onaylanmasına artık açık bulundurulmayacaktır.

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

### **Madde 33**

Bu Sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı derecede geçerlidir.

---

**Telefon:** +90 (312) 473 84 23

**E-Posta:** mts@mevzuattakip.com.tr

**Adres:** Çetin Emeç Bulvarı Hürriyet Cad. No: 2/12 Çankaya ANKARA