



10B

GÜDEK

Güvenlik Denetim Kontrol

BÖLÜM:

10- UYGULAMALAR

KONU:

10B- ILO DİREKTİFLERİ

İçindekiler

HİENRİCH PRENSİPLERİ ÖZETİ.....	1
İŞVERENİN SORUMLULUĞU.....	5



10-B
ILO DİREKTİFLERİ
100 NOLU SÖZLEŞME

EŞİT DEĞERDE İŞ İÇİN ERKEK VE KADIN İŞÇİLER ARASINDA ÜCRET EŞİTLİĞİ
HAKKINDA SÖZLEŞME

10B---ILO- 100 Eşit değerde iş için erkek ve kadın ücret eşitliği

ILO Kabul Tarihi: 6 Haziran 1951

Kanun Tarih ve Sayısı: 13 Aralık 1966 / 810

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 22 Aralık 1966 / 12484

Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı: 14 Nisan 1967 / 6-8036

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 13 Haziran 1967 / 12620

EK KARARNAME

Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı: 2 Eylül 1967 / 6-8729

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 22 Eylül 1967 / 12706

Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından Cenevre'de toplantıya davet edilerek orada 6 Haziran 1951 tarihinde otuz dördüncü toplantısını yapan Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Genel Konferansı;

Toplantı gündeminin yedinci maddesini teşkil eden, eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibi ile ilgili çeşitli tekliflerin kabulüne,

Bu tekliflerin bir milletlerarası sözleşme şeklini almasına karar verdikten sonra,

Bindokuzyüzellibir yılı Haziran ayının işbu yirmi dokuzuncu günü, eşit ücrete dair 1951 Sözleşmesi adını taşıyacak olan aşağıdaki Sözleşmeyi kabul eder.



GÜDEK
10- UYGULAMALAR
10B- İLO DİREKTİFLER NO77

MADDE 1

Bu Sözleşme bakımından

- a. "ücret" deyimi, işçinin çalıştırılması nedeniyle işveren tarafından kendisine nakdi veya aynı olarak doğrudan doğruya veya bilvasita ödenen normal, kök veya asgari ücret veya aylıkla, sağlanan bütün diğer menfaatleri içine alır;
- b. "Eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği" deyimi, cinsiyet esasına dayanan bir ayırım gözetmeksizin tespit edilmiş bulunan ücret hadlerini ifade eder.

MADDE 2

1. Her üye, ücret hadlerinin tespitiyle ilgili olarak yürürlükte bulunan usullere uygun yollardan, eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibini teşvik ve bu prensibin bütün işçilere uygulanmasını, sözü edilen usullerle telifi kabil olduğu nispette temin edecektir.
2. Bu prensip:
 - a. Milli mevzuat
 - b. Mevzuatla kurulmuş veya tanınmış herhangi bir ücret tespit düzeni,
 - c. İşverenlerle işçiler arasında yapılan toplu sözleşmeler; veya
 - d. Bu çeşitli usullerin birleştirilmesi yoluyla uygulanabilir.

MADDE 3

1. Bu Sözleşme hükümlerinin uygulanmasını kolaylaştıracak mahiyette olduğu hallerde, ihtiva ettikleri ameliyeler esas alınmak suretiyle, işlerin objektif ir şekilde değerlendirilmesini teşvik için tedbirler alınacaktır.
2. Bu değerlendirme takip edilecek usuller, ücret hadlerinin tespitine yetkili makamlar tarafından veya ücret hadlerinin toplu sözleşmelere göre tespit dilmesi halinde, bu sözleşmelere taraf olanlarca kararlaştırılabilir.
3. Bu şekilde objektif bir değerlendirme neticesinde, yapılacak işlerde tespit edilen farklara, cinsiyet gözetilmeksizin tekabül eden, ücret hadleri arasındaki farklar eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibine aykırı sayılamaz.

MADDE 4



GÜDEK
10- UYGULAMALAR
10B- ILO DİREKTİFLER NO77

Her üye, işbu Sözleşme hükümlerinin tatbik mevkiine konulması amacıyla ilgili işçi ve işveren teşekkülleri ile uygun yollardan işbirliği yapacaktır.

MADDE 5

Bu Sözleşmenin resmi onay belgeleri Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderilecek ve onun tarafından tescil edilecektir.

MADDE 6

1. Bu Sözleşmede, ancak onay belgeleri Genel Müdür tarafından tescil edilmiş olan Milletlerarası Çalışma Teşkilatı 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 7

1. Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Statüsünün 35 inci maddesinin 2 nci fıkrası gereğince Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderilecek olan beyanlar şu hususları bildirecektir.
 - a. İlgili üyenin, sözleşme hükümlerinin hiçbir değişiklik yapılmadan uygulanacağını taahhüt ettiği ülkeler;
 - b. Sözleşme hükümlerinin değişiklikler yapılarak uygulanacağını taahhüt ettiği ülkeler ve bu değişikliklerin nelerden ibaret olduğu;
 - c. Sözleşmenin uygulanamayacağı ülkeler ve bu gibi hallerde sözleşmenin uygulanamamasının sebepleri;
 - d. Haklarındaki kararını, vaziyetin daha etraflıca tetkikine kadar mahfuz tuttuğu ülkeler.
2. Bu maddenin 1 inci fıkrasının (a) ve (b) bentlerinde sözü edilen taahhütler onaylamanın ayrılmaz kısımları olarak sayılacak ve onaylama kuvvetini haiz olacaktır.
3. Her üye, bu maddenin 1 inci fıkrasının (b), (c) ve (d), bentleri gereğince daha evvel yapmış olduğu beyanda mevcut ihtirazi kayıtların hepsinden veya bir kısmından, yeni bir beyanla vazgeçebilecektir.
4. Her üye, (9) madde hükümlerine uygun olarak bu Sözleşmenin feshedilebileceği devreler zarfında Genel Müdüre, daha evvelki herhangi bir beyanın hükümlerini başka herhangi bir bakımdan değiştiren ve belirli ülkelerdeki hali hazır vaziyeti bildiren yeni bir beyan gönderecektir.

GÜDEK
10- UYGULAMALAR
10B- ILO DİREKTİFLER NO77

MADDE 8

1. Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Statüsünün 35 inci maddesinin 4 üncü ve 5 inci fıkraları gereğince Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderilen beyanlar sözleşme hükümlerinin ilgili ülkede değişikliklerle mi, yoksa değişiklik yapılmadan mı uygulanacağını belirtecektir; sözleşme hükümlerinin değişiklikler kaydıyla uygulanacağını bildirdiği zaman, bu değişikliklerin nelerden ibaret olduğunu açık olarak gösterecektir.
2. İlgili üye, üyeler veya Milletlerarası Makam, daha evvelki bir beyanla bildirilen, değişikliğe baş vurma hakkından daha sonraki bir beyanla tamamen veya kısmen vazgeçebilir.
3. İlgili üye, üyeler veya Milletlerarası makam 9 uncu madde hükümlerine uygun olarak, bu Sözleşmenin feshedilebileceği devreler zarfında Genel Müdürü, daha evvelki herhangi bir beyanın hükümlerini başka herhangi bir bakımdan değiştiren ve sözleşmenin uygulanması bakımından halihazır vaziyeti bildiren yeni bir beyan gönderebilir.

MADDE 9

1. Bu Sözleşmeyi onaylayan her üye, onu ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıllık bir devre sonunda Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne göndereceği ve bu Müdürün tescil edeceği bir belge ile feshedebilir. Fesih, tescil tarihinden ancak bir yıl sonra muteber olacaktır.
2. Bu sözleşmeyi onaylamış olup da, onu bundan evvelki fıkrada sözü edilen on yıllık devrenin bitiminden itibaren bir yıl zarfında bu maddede öngörüldüğü şekilde feshetmek ihtiyarını kullanmayan her üye yeniden on yıllık bir müddet için bağlanmış olacak ve bundan sonra bu Sözleşmeyi, her on yıllık devre bitince, bu maddede öngörülen şartlar içinde feshedebilecektir.

MADDE 10

1. Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü Milletlerarası Çalışma Teşkilatı üyeleri tarafından kendisine bildirilen bütün onaylama beyan ve fesihlerin tescil olduğunu Teşkilatın bütün üyelerine bildirecektir.
2. Genel Müdür kendisine gönderilen sözleşmenin ikinci onama belgesinin tescil olduğunu teşkilat üyelerine bildirirken, bu Sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih hakkında teşkilat üyelerinin dikkatini çekecektir.

MADDE 11

Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü yukarıdaki maddelere uygun olarak tescil etmiş olduğu bütün onaylama, beyan ve fesihlere dair tam bilgileri, Birleşmiş Milletler Antlaşmasınının 102 nci maddesine uygun olarak tescil edilmek üzere, Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine ulaştıracaktır.



GÜDEK
10- UYGULAMALAR
10B- ILO DİREKTİFLER NO77

MADDE 12

Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu gerekli gördüğü her seferinde, bu Sözleşmenin uygulanması hakkındaki bir raporu Genel Konferansa sunacak ve onun tamamen veya kısmen değiştirilmesi meselesinin konferans gündemine alınması lüzumu hakkında karar verecektir.

MADDE 13

1. Konferansın bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir sözleşme kabul etmesi halinde ve yeni sözleşme aksini öngörmediği takdirde:
 - a. Tadil edici yeni sözleşmenin bir üye tarafından onanması keyfiyeti, yukarıdaki 9 uncu madde nazara alınmaksızın ve tadil edici yeni sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartıyla bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini tazammun edecektir.
 - b. Tadil edici yeni sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren bu sözleşme üyelerin onaylamasına artık açık bulundurulmayacaktır.
2. Bu Sözleşme, onu onaylayıp da tadil edici sözleşmeyi onaylamamış bulunan üyeler için herhalde şimdiki şekil ve muhtevasıyla muteber olmakta devam edecektir.

MADDE 14

Bu Sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı şekilde muteberdir.

HİENRİCH PRENSİPLERİ ÖZETİ

- **Prensip-2:** İş kazaların ağırlıkları
- **Prensip-3:** Kaza Sonucu Meydana Gelecek Zararın Büyüklüğü Kestirilemez, Bu Tamamen Tesadüflere Bağlıdır.

İŞVERENİN SORUMLULUĞU

iş sağlığı ve Güvenliği yönünden risk değerlendirilmesi yapmak veya yaptırmakla



GÜDEK
10- UYGULAMALAR
10B- ILO DİREKTİFLER NO77

Yükümlüdür. İşverenin görevleri ise aşağıda görüldüğü gibi öncelikle bilgi edinme, görevlendirme, tehlikeleri saptama/belirleme, Dokümantasyon, riskleri saptama, önlemleri alma alınan önlemleri kontrol ve etkinliğinin devamını kontrol etme olarak belirtilebilir.

çok iyi anlatılmalı ve yazılı ve imzalanarak duyurulmalıdır.