



10B

# GÜDEK

Güvenlik Denetim Kontrol

BÖLÜM:

**10- UYGULAMALAR**

KONU:

**10B- ILO DİREKTİFLERİ**

## İçindekiler

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



**10-B**  
**ILO DİREKTİFLERİ**  
**111 NOLU SÖZLEŞME**  
**AYRIMCILIK (İŞ VE MESLEK) SÖZLEŞMESİ**

10B---ILO- 111 Ayrımcılık (iş ve meslek) sözleşmesi

**111 SAYILI SÖZLEŞME**

**ILO Kabul Tarihi:** 4 Haziran 1958

**Kanun Tarih ve Sayısı:** 13.12.1966 / 811

**Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı:** 22.12.1966 / 12484

**Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı:** 2.9.1967 / 6-8730

**Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı:** 21.9.1967 / 12705

1

Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından toplantıya çağırılarak 4 Haziran 1958 de Cenevre'de 42 toplantısını yapan,

Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Genel Konferansı,

Toplantı gündeminin dördüncü maddesini teşkil eden, iş ve meslek alanında ayırım ile ilgili çeşitli tekliflerin kabulünü ve

Bu tekliflerin bir milletlerarası sözleşme şeklini almasına, karar verecek, ve

Filadelfiya beyannamesinin; ırk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun, bütün insanların, hürriyet, şeref, ekonomik, güvenlik ve eşit imkan şartları içinde kendi maddi refah ve manevi gelişmelerini gözetme haklarını teyit ettiğini, ve



**GÜDEK**  
10- UYGULAMALAR  
**10B- ILO DİREKTİFLER NO77**

Ayrımanın, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde belirtilen hakları ihlâl ettiğini,

Gözönünde tutarak,

Bin dokuz yüz elli sekiz yılı Haziran ayının yirmi beşinci günü ayırım (iş ve meslek) Sözleşmesi, 1958 adını taşıyacak olan aşağıdaki Sözleşmeyi kabul eder.

**MADDE 1**

1. Bu sözleşme bakımından "Ayrıım" deyimi ;
    - a. İrk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı,
    - b. İlgili üye, memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tesbit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı,
- İfade eder.
2. Belirli bir iş için, o işin mahiyeti icabı yapılan, herhangi bir ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma ayırım sayılmaz.
  3. Bu sözleşme bakımından "İş" ve "Meslek" terimleri, mesleki eğitime, bir işe ve çeşitli mesleklere girmeyi ve çalışma şartlarını kapsar.

2

**MADDE 2**

Bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu üye memleketler, ulusal şartlara ve tatbikata uygun metotlarla; bu sözleşmede ele alınan anlamda her türlü ayrımı ortadan kaldırmak maksadıyla iş veya meslek edinmede ve edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği geliştirmeyi hedef tutan milli bir politika tespit ve takip etmeyi taahhüt eder.

**MADDE 3**

Bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu üye memleketler, ulusal şartlara ve tatbikata uygun metotlarla,

**GÜDEK**  
10- UYGULAMALAR  
**10B- ILO DİREKTİFLER NO77**

- a. Sözü edilen politikanın kabulünü ve uygulanmasını teşvik için işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili teşekküllerin işbirliğini temine gayret etmeyi,
- b. Bu politikanın kabulüne ve uygulanmasını sağlayacak kanunlar kabul ve eğitim programlarını teşvik etmeyi,
- c. Bu politika ile bağdaşmayan her türlü kanuni hükümleri kaldırmayı ve idari talimat ve tatbikatı değiştirmeyi,
- d. Bu politikayı istihdam konusunda milli bir makamın doğrudan doğruya kontrolü altında takip etmeyi,
- e. Bu politikanın mesleğe yöneltme, mesleki eğitim, iş ve işçi bulma hizmetlerinde, milli bir makamın sevki idaresinde uygulanmasını temin etmeyi,
- f. Sözleşmenin uygulanması ile ilgili yıllık raporlarında bu politikanın uygulanması konusunda alınan tedbirleri ve bu tedbirler yoluyla elde edilen sonuçları belirtmeyi; taahhüt eder.

**MADDE 4**

Devletin güvenliğine hanel getiren faaliyetlerden ötürü muhik sebeplerle zanlı bulunan veya bu faaliyetlere girişen bir şahıs hakkında alınan tedbirler, ilgili kişinin milli tatbikata uygun olarak kurulmuş olan yetkili bir makama başvurma hakkı saklı kalmak şartıyla, ayırım sayılmaz.

**MADDE 5**

1. Milletlerarası Çalışma Konferansınca kabul edilmiş olan diğer sözleşme veya tavsiyelerle öngörölmüş bulunan özel koruma ve yardım tedbirleri ayırım sayılmaz.
2. Herhangi bir üye, varsa temsilci, işveren ve işçi teşekkülleriyle yapılacak görüşmeden sonra cinsiyet, yaş, sakatlık, aile sorumlulukları veya sosyal ve kültürel durumları dolayısıyla, özel şekilde korunma veya yardım ihtiyacında oldukları genel olarak kabul edilmiş bulunan kimselerin özel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla güden özel tedbirlerin ayırım sayılmayacağına karar verebilir.

**MADDE 6**

Bu Sözleşmeyi onayan üye memleketler, Sözleşme hükümlerini, Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Anayasası hükümleri uyarınca, Anavatan dışı ölkelerine uygulanacağını taahhüt eder.

**MADDE 7**

Bu Sözleşme kesin onama belgeleri tescil edilmek üzere, Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderilir.

**MADDE 8**

**GÜDEK**  
10- UYGULAMALAR  
**10B- ILO DİREKTİFLER NO77**

1. Bu Sözleşme, ancak onama belgesi Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü tarafından tescil edilmiş olan Milletlerarası Çalışma Teşkilatı üyelerini bağlar.
2. Sözleşme, iki üyenin onama belgelerinin Genel Müdür tarafından tescilinden itibaren 12 ay sonra yürürlüğe girer.
3. Bundan sonra, bu Sözleşme, her üye hakkında, kendisinin onama belgesinin tescilinden itibaren on iki ay geçince yürürlüğe girer.

**MADDE 9**

1. Bu Sözleşmeyi onayan üye memleketler, sözleşmenin ilk yürürlüğe giriş tarihinden itibaren on yıl geçtikten sonra, Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne yollayarak tescil ettirecekleri bir ihbarname ile onamayı feshedebilir. Fesih, tescil tarihinden itibaren bir yıl sonra yürürlüğe girer.
2. Bu Sözleşmeyi onayan yukarıdaki fıkrada sözü edilen on yıllık devrenin bitiminden itibaren bir yıl içinde, bu madde gereğince kendisine tanınan fesih hakkını kullanmayan üye memleketler yeniden on yıllık bir devre için bağlanırlar ve bundan sonra bu sözleşmeyi, her on yıllık devre sonunda, bu maddede öngörülen şartlarla feshedebilirler.

**MADDE 10**

1. Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Teşkilat üyeleri tarafından kendisine bildirilen bütün onamaların ve fesih ihbarlarının tescilini, Milletlerarası Çalışma Teşkilatının bütün üyelerine tebliğ eder.
2. Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü kendisine gönderilen ikinci onama belgesinin tescilini, teşkilat üyelerine tebliğ ederken, bu sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih hakkında Teşkilat üyelerinin dikkatini çeker.

**MADDE 11**

Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, yukarıdaki maddelerin hükümleri gereğince, tescil ettiği bütün onama ve fesih ihbarlarına ait her türlü bilgiyi Birleşmiş Milletler Antlaşmasınının 102 nci maddesi uyarınca tescil edilmek üzere, Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine gönderir.

**MADDE 12**

Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu lüzum göreceği zamanlarda Genel Konferansa bu sözleşmenin uygulanması hakkında bir rapor sunar ve sözleşmenin tamamen veya kısmen değiştirilmesi konusunun konferans gündemine konulup konulmaması lüzumunu inceler.

**MADDE 13**

1. Konferansın bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir sözleşme kabul etmesi ve yeni sözleşmede aksine hüküm olmaması halinde;



**GÜDEK**  
10- UYGULAMALAR  
**10B- ILO DİREKTİFLER NO77**

- a. Değişik yeni sözleşmenin bir üye tarafından onanması, yukarıdaki 9 uncu madde hükümleri nazara alınmaksızın, değişik yeni sözleşmenin yürürlüğe girmiş olması kayıt ve şartıyla ile bu sözleşmenin derhal ve doğrudan doğruya feshini tazammum edecektir.
  - b. Değişik yeni sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren bu sözleşme üyelerin onamasına açık bir sözleşme olmaktan çıkar.
2. Bu Sözleşme onu onayıp da değişik sözleşmeyi onamamış bulunan üyeler için, şimdiki şekil ve muhtevası ile muteber olmakta devam eder.

**MADDE 14**

Bu sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı derecede muteberdir.

**HİENRİCH PRENSİPLERİ ÖZETİ**

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

**İŞVERENİN SORUMLULUĞU**

İş sağlığı ve Güvenliği yönünden risk değerlendirilmesi yapmak veya yaptırmakla

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.