

## Madde 20

1. Konferansın bu sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde ve yeni Sözleşme aksini öngörmediği takdirde:

a) Değiştirici yeni Sözleşmenin bir üye tarafından onanması durumu yukarıdaki 16 ncı madde dikkate alınmaksızın ve değiştirici yeni Sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartı ile, bu sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini gerektirir.

b) Değiştirici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren bu Sözleşme üyelerin onamasına artık açık bulundurulamaz.

2. Bu sözleşme, onu onayıp da Değiştirici Sözleşmeyi onamamış bulunan üyeler için, herhalde şimdiki şekil ve içeriğiyle geçerli olmakta devam eder.

## Madde 21

Bu sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı şekilde geçerlidir.

### KAMU HİZMETİNDE ÖRGÜTLENME HAKKININ KORUNMASINA VE İSTİHDAM KOŞULLARININ BELİRLENMESİ YÖNTEMLERİNE İLİŞKİN 151 SAYILI SÖZLEŞME

Uluslararası Çalışma Örgütü Yönetim Kurulu tarafından Cenevre'de toplantıya çağrılan ve 7 Haziran 1978 tarihinde toplanan Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı 64 üncü oturumunda,

1948 tarihli Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Hakkında Sözleşmenin, 1949 tarihli Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin Sözleşmenin ve 1971 tarihli İşçi Temsilcileri Hakkında Tavsiyenin hükümlerini not ederek,

1949 tarihli Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin Sözleşmenin bazı kamu görevlisi kategorilerini kapsamadığını ve 1971 tarihli İşçi Temsilcileri Hakkında Sözleşmenin ve Tavsiye kararının işletmedeki işçi temsilcilerine uygulandığını gözönüne alarak,

Bir çok ülkede kamu hizmeti faaliyetlerinin kapsamının önemli ölçüde genişlediğini ve kamu mercileriyle kamu görevlilerinin örgütleri arasında sağlam çalışma ilişkilerinin gerekliliğini not ederek,

Üye devletlerin siyasi, sosyal ve ekonomik sistemlerinin büyük ölçüde çeşitliliğini ve uygulamadaki farklılıkları (örneğin, merkezi ve yerel makamlarından herbirinin karşılıklı görevleri, federal, eyalet ve taşra makamlarının görevleri, Devlet işletmelerinin ve özerk veya yarı özerk çeşitli tipte kamu kuruluşlarının görevleri ve çalışma ilişkilerinin mahiyeti ile ilgili olarak) gözönünde tutarak,

Uluslararası bir belgenin uygulama alanının belirlenmesinde ve bu belgeyle ilgili tanımların kabulünde, birçok ülkede kamu sektöründeki çalışmayla özel sektördeki çalışma arasında mevcut farklılıklar nedeniyle ortaya çıkan özel sorunları, 1949 tarihli Örgütlenme Hakkı ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin Sözleşmenin ilgili hükümlerinin kamu görevlilerine uygulanması konusunda ortaya çıkan yorum güçlüklerini ve Uluslararası Çalışma Örgütünün kontrol organlarının bazı hükümetlerin bu hükümleri kamu görevlilerinin büyük bir kısmını bu sözleşmenin uygulama alanının dışında bırakacak biçimde uyguladıklarını birçok defa müşahade etmiş olduklarını gözönüne alarak,

Oturum gündeminin 5 inci maddesini oluşturan "Kamu Hizmetinde Örgütlenme Özgürlüğüne ve Kamu Kesiminde İstihdam Koşullarını Belirleme Usulüne İlişkin" çeşitli bazı önerilerin kabulüne karar verdikten sonra,

Bu önerilerin uluslararası bir sözleşme biçimini almasına karar vererek,

1978 tarihli "Kamu Kesiminde Çalışma İlişkileri Sözleşmesi" adını alan aşağıdaki sözleşmeyi bugün, 27 Haziran 1978 tarihinde kabul etmiştir:

**BÖLÜM I. UYGULAMA ALANI VE TANIMLAR****Madde 1**

1. Bu Sözleşme, diğer uluslararası çalışma sözleşmelerinde bu kesime uygulanabilecek daha elverişli hükümler bulunmadığı durumlarda kamu makamlarınca çalıştırılan herkese uygulanır.

2. Bu Sözleşmede öngörülen güvencelerin, görevleri izlenecek politikaları belirleme ve yönetim işlevleri kabul edilen üst düzey görevlilere veya çok gizli nitelikte görevler ifa edenlere hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla belirlenecektir.

3. Bu Sözleşmede öngörülen güvencelerin silahlı kuvvetlere ve polise ne ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla belirlenecektir.

**Madde 2**

Bu Sözleşmenin uygulanması bakımından “Kamu Görevlisi” deyimi iş bu Sözleşmenin 1 inci maddesi uyarınca Sözleşmenin kapsamına giren herhangi bir kimse anlamına gelir.

**Madde 3**

Bu Sözleşmenin uygulanması bakımından “Kamu Görevlileri Örgütü” deyimi oluşu mu ne olursa olsun amacı kamu görevlilerinin çıkarlarını savunmak ve geliştirmek olan herhangi bir örgüt anlamına gelir.

**BÖLÜM II. ÖRGÜTLENME HAKKININ KORUNMASI****Madde 4**

1. Kamu görevlileri, çalıştırılmaları konusunda sendikalaşma özgürlüğüne halel getirecek hertürlü ayırimcılığa karşı yeterli korumadan yararlanacaklardır.

2. Böyle bir koruma, özellikle aşağıdaki amaçlara yönelik tasarruflara karşı uygulanacaktır:

a) Kamu görevlilerinin çalıştırılmalarını bir kamu görevlileri örgütüne katılmama veya üyelikten ayrılma koşuluna bağlamak,

b) Bir kamu görevlisini bir kamu görevlileri örgütüne üyeliği veya böyle bir örgütün normal faaliyetlerine katılması nedenleriyle işten çıkarmak veya ona zarar vermek.

**Madde 5**

1. Kamu görevlileri örgütleri, kamu makamlarından tamamen bağımsız olacaklardır.

2. Kamu görevlileri örgütleri kuruluş, işleyiş veya yönetimlerinde kamu makamlarının hertürlü müdahalesine karşı yeterli korumadan yararlanacaklardır.

3. Bir kamu makamının tabakkümü altında kamu görevlileri örgütlerinin kuruluşunu geliştirmeye veya kamu görevlileri örgütlerini bir kamu makamının kontrolü altında tutmak amacıyla mali veya diğer biçimlerde desteklemeye yönelik önlemler bu madde bakımından müdahaleci faaliyetler olarak kabul edilecektir.

**BÖLÜM III. KAMU GÖREVLİLERİ ÖRGÜTLERİNE  
SAĞLANACAK KOLAYLIKLAR****Madde 6**

1. Kamu görevlilerinin tanınan örgütlerinin temsilcilerine, çalışma saatleri içinde veya dışında görevlerini çabuk ve etkin bir biçimde yerine getirmelerine olanak verecek şekilde kolaylıklar sağlanacaktır.

2. Bu tür kolaylıkların sağlanması idarenin veya hizmetin etkin işleyişini engellemecektir.

3. Bu kolaylıkların niteliği ve kapsamı, bu Sözleşmenin 7 nci maddesinde belirtilen yöntemlere göre veya diğer uygun yöntemlerle belirlenecektir.

**BÖLÜM IV. ÇALIŞMA KOŞULLARININ BELİRLENMESİ YÖNTEMLERİ****Madde 7**

Kamu görevlileri örgütleri ve kamu makamları arasında çalışma koşullarının görüşülmesine olanak veren yöntemlerin ve kamu görevlileri temsilcilerinin anılan koşulların belirlenmesine katılmalarını sağlayan başka hertürlü yöntemin en geniş biçimde geliştirilmesi ve kullanılmasını teşvik için gerektiğinde ulusal koşullara uygun önlemler alınacaktır.

**BÖLÜM V - UYUŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜMÜ****Madde 8**

Çalışma koşullarının belirlenmesiyle ilgili olarak ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümü ulusal koşullara uygun olarak taraflar arasında görüşme yoluyla veya ilgili tarafların güvenini sağlayacak şekilde kurulan arabuluculuk, uzlaştırma veya tahkim gibi bağımsız ve tarafsız mekanizmalardan yararlanılarak araştırılacaktır.

**BÖLÜM VI. KİŞİSEL VE SİYASİ HAKLAR****Madde 9**

Kamu görevlileri, diğer çalışanlar gibi yalnızca görevlerinin niteliğinden ve statülerinden kaynaklanan yükümlülüklerine bağlı olarak örgütlenme özgürlüğünün normal olarak uygulanması için gerekli kişisel ve siyasi haklardan yararlanacaklardır.

**BÖLÜM VII. SON HÜKÜMLER****Madde 10**

Bu Sözleşmenin kesin onama belgeleri Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne gönderilir ve onun tarafından kaydedilir.

**Madde 11**

1. Bu Sözleşme, ancak onama belgeleri Genel Müdür tarafından kaydedilmiş olan Uluslararası Çalışma Örgütü üyelerini bağlar.
2. Bu Sözleşme, iki üyenin onama belgesi Genel Müdür tarafından kaydedildiği tarihten 12 ay sonra yürürlüğe girer.
3. Daha sonra bu Sözleşme, onayan her üye için onama belgesinin kaydedildiği tarihten 12 ay sonra yürürlüğe girer.

**Madde 12**

1. Bu Sözleşmeyi onayan her üye, onu ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 10 yıllık bir süre sonunda Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne göndereceği ve Genel Müdürlüğün kaydedeceği bir belge ile feshedebilir. Fesih, kayıt tarihinden bir yıl sonra geçerli olur.
2. Bu Sözleşmeyi onamış olup da bundan önceki fıkrada sözü edilen on yıllık sürenin bitiminden itibaren bir yıl süresince ve bu madde gereğince feshetmek seçeneğini kullanmayan her üye yeniden 10 yıllık bir süre için bağlanmış olur ve bundan sonra bu Sözleşmeyi her 10 yıllık sürenin bitiminde bu maddenin içerdiği koşullarla feshedebilir.

**Madde 13**

1. Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü Örgüt üyeleri tarafından kendisine bildirilen bütün onama ve fesihlerin kaydedilmesinden Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bütün üyelerini haberdar eder.
2. Genel Müdür kendisine gönderilen Sözleşmenin ikinci onama belgesinin kaydedildiğini örgüt üyelerine duyururken bu Sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih hakkında örgüt üyelerinin dikkatini çeker.

**Madde 14**

Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü yukarıdaki maddeler gereğince kaydetmiş olduğu bütün onama ve fesihlere ilişkin tam bilgileri Birleşmiş Milletler Antlaşmasının 102. maddesi uyarınca kaydedilmek üzere Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine ulaştırır.

**Madde 15**

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu gerekli gördüğü zaman bu Sözleşmenin uygulanması hakkındaki bir raporu Genel Konferansa sunar ve onun tamamen veya kısmen değiştirilmesi konusunun Konferans gündemine alınması gereği hakkında karar verir.

**Madde 16**

1. Konferansın bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde ve yeni Sözleşme aksine öngörmediği takdirde:

a) Değiştirici yeni sözleşmenin bir üye tarafından onanması durumu, yukarıdaki 12. madde dikkate alınmaksızın ve değiştirici yeni sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartı ile bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini gerektirir.

b) Değiştirici yeni sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bu Sözleşme artık üyelerin onamasına açık bulunmaz.

2. Bu Sözleşme, onu onayıp da Değiştirici Sözleşmeyi onamamış bulunan üyeler için herhalde şimdiki şekil ve içeriği ile geçerli olmakta devam eder.

**Madde 17**

Bu Sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı şekilde geçerlidir.

**SÖZLEŞME NO: 59****SANAYİ İŞYERLERİNE ALINACAK ÇOCUKLARIN ASGARI YAŞ SINIRINI BELİRLEYEN SÖZLEŞME**

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı, Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulunun daveti üzerine 3 Haziran 1937 tarihinde Cenevre'de yaptığı Yirmiüçüncü Oturumunda,

Oturum gündeminin altıncı maddesini teşkil eden, Konferansın Birinci Oturumunda kabul edilmiş olan sanayi işyerlerine alınacak çocuklar için asgari yaşı tesbit eden Sözleşmenin kısmen düzeltilmesi hakkında bazı tekliflerin kabulünü kararlaştırarak,

Bu tekliflerin Uluslararası bir Sözleşme şeklini alması gerektiğini düşünerek,

Bindokuzyüzotuzyedü senesinin yirmiki Haziran günü 1937 tarihli Asgari Yaş (Sanayi) Sözleşmesi (düzeltilmiş) adı verilecek olan aşağıdaki Sözleşmeyi kabul etmiştir.

**BÖLÜM I. GENEL HÜKÜMLER****Madde 1**

1. İşbu Sözleşmede "sanayi işletmeleri" terimi özellikle şunları içermektedir:

a) Madenler, taş ocakları ve topraktan her türlü maden çıkarma faaliyetleri,

b) Malların imal edildiği, tadil edildiği, temizlendiği, onarıldığı, donatıldığı, tamamlanıp satışa hazır hale getirildiği, parçalandığı veya imha edildiği sanayiler veya gemi inşaatı ve elektrik ile diğer her türlü muharrik gücün üretimi, transformasyonu ve dağıtım dahil olmak üzere maddelerin bir değişime uğradıkları sanayiler,

c) Tüm bina, demiryolu, tramvay, liman, dalgakıran, kanal, iç su yolu, kara yolu, tünel, köprü, viadük, kanalizasyon, kuyu, telefon veya telgraf tesisatı, elektrik şebekesi, gaz şebekesi, su şebekesi veya diğer inşaat yapımı, yenilenmesi, bakımı, onarımı, tadili veya yıkımı, yada bu inşaat faaliyetleri öncesinde yapılan hazırlık ve temel çalışmaları,