

## **CEBRİ VEYA MECBURİ ÇALIŞTIRMAYA İLİŞKİN 29 SAYILI ILO SÖZLEŞMESİ**

M. Bülent ALPAR  
KAMU-İŞ Uzmanı

### **I-GİRİŞ**

Uluslararası Çalışma Teşkilatının (ILO) 14. Konferansında 28 Haziran 1930 tarihinde kabul edilen "Cebri veya Mecburi Çalıştırma Hakkındaki 29 sayılı Sözleşme" uzun bir süre sonra, Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından 1998 yılında onaylanmış bulunmaktadır. Bu sözleşmenin yaklaşık 68 yıllık bir gecikme ile onaylanmış bulunması, ülkemizde cebri veya mecburi çalıştırma olduğu anlamına gelmez.

29 sayılı sözleşme, Anayasamızın 90. maddesi uyarınca önce bir kanun ile kabul edilmiş daha sonra da Bakanlar Kurulu Kararnamesi ile onaylama işlemi tamamlanmıştır. Zaten Anayasamızın 90. maddesi bir uluslararası sözleşmenin nasıl iç hukukumuzda dahil edilebileceğini yani ülkemiz için bağlayıcı olacağını göstermektedir. Bütün bu hükümler sözleşmenin onu onaylamayan ülke için bağlayıcı olmadığını açıkça ortaya koymaktadır.<sup>1</sup>

Kararnamenin ekinde 29 sayılı sözleşmenin Türkçe metni yayımlanmıştır. Aynı sözleşmenin 28. maddesi sözleşmenin onama belgelerini Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürünün tescilinden 12 ay sonra yürürlüğe gireceğini ve onaylayan ülkeyi bağlayacağını öngörür.

Belirtelim ki ILO'nun kabul ettiği sözleşmelerin üye ülkeler için bağlayıcı olması bunların o ülkenin yasama organınca onaylanması şartına bağlıdır. Buna karşılık tavsiye kararlarının onaylanması söz konusu değildir.<sup>2</sup>

Bilindiği gibi, ILO sözleşmeleri, iş ilişkilerini evrensel düzeyde asgari normlara bağlamaktadır. Bunu yaparken, kişilere doğrudan hak tanımaktan çok üye devletleri normları doğrultusunda gerekli düzenlemeleri yapmakla yükümlü tutmaktadır.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> CAN Tuncay, ILO Normları ve Türk İş Hukuku, s. 80

<sup>2</sup> CAN Tuncay, İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Konuları, s. 94

<sup>3</sup> GÜZEL Ali, ILO Normları ve Türk İş Hukuku, s. 24

Uluslararası Çalışma Teşkilatının sözleşmelerinde yer alan normlar, diğer üye ülkeler için olduğu gibi, ülkemiz çalışma yaşamını düzenleyen yasa, tüzük ve yönetmeliklerin yapılması sırasında başvurulan en önemli kaynağı oluşturmuştur.<sup>4</sup>

## II- 29 SAYILI SÖZLEŞMENİN ÖZELLİKLERİ

29 sayılı sözleşmenin en önemli özelliği, temel insan hakları kategorisine dahil olmasıdır. Türkiye'nin onayladığı temel insan haklarına ilişkin sözleşme sayısı 29 sayılı sözleşme ile 9'a yükselmiştir.

Hükümetlerin, işçi ve işveren teşkilatlarının tekliflerinden kaynaklanan, daha sonra Milletlerarası Çalışma Konferansları tarafından sözleşmeler ve tavsiye kararları içinde kabul edilen normlar, günümüzde sosyal politikayı hatta insan haklarını düzenleyen Milletlerarası Çalışma Kodunu meydana getirmiştir.<sup>5</sup>

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkının var olduğunu bildirmiştir (Mad. 23/1). 1 Ocak 1995 tarihine kadar aralarında Fransa, Almanya, İtalya, Japonya, Hollanda ve İngiltere gibi ülkelerin de bulunduğu teşkilatın 171 üyesinden 135'i tarafından onaylanmıştır.

Cebri veya mecburi çalıştırma hususunda gerekli önlemlerin alınması, ILO Anayasasının başlangıç kısmında; herhangi bir ulus tarafından, gerçekte insani bir çalışma rejiminin kabul edilmemesinin, kendi ülkelerinde işçilerin durumlarını iyileştirmeye istekli diğer ulusların çabalarına engel teşkil edeceğini ilan etmiştir.

Sözleşme, cebri veya mecburi çalıştırma açısından üç temel ilkeye dayanmaktadır. Bunlar sırasıyla :

- Herhangi bir baskı tehdidi altında,
- Bir şahsın tam isteği olmadan,
- Bir kimsenin mecbur edildiği bir iş veya hizmeti ifade eder.

Sözleşme, toplam 33 maddeden ibaret olup, bunun 25 maddesi esasa ilişkin olup, kişilerin ceza tehdidi altında ve kendi iradeleri dışında çalıştırılmalarına önemli sınırlamalar ve yasaklar öngörmektedir. Geri kalan kısımda bulunan 8 madde ise her ILO sözleşmesinde olduğu gibi yürürlüğe ilişkin hükümlerdir.

<sup>4</sup> TERZİ Osman, 75. Yıldönümünde Uluslararası Çalışma Örgütü, Küreselleşme ve Türk Endüstri İlişkileri, s. 166

<sup>5</sup> TURAN Kamil, Milletlerarası Sendikal Hareketler, s. 148

### III-29 SAYILI SÖZLEŞMENİN GETİRDİĞİ DÜZENLEMELER

29 sayılı ILO sözleşmesi ile ilgili olarak getirilen düzenlemeleri aşağıdaki şekilde özetlemek mümkündür.

Bu sözleşme, sözleşmeyi onayan her ülkede cebri veya mecburi çalıştırılmanın kaldırılmasını taahhüt eden bir madde ile başlamaktadır. İkinci maddesinde ise, "Cebri veya mecburi çalıştırma" tabiri "herhangi bir baskı tehdidi altında ve bir şahsın tam isteği olmadan o kimsenin mecbur edildiği bir iş veya hizmeti ifade eder" şeklinde tanımlanmaktadır. Sözleşmede, askerlik hizmeti ile savaş, yangın, su baskını, deprem ve salgın hastalık gibi doğal afet hallerinde yapılması zorunlu iş veya hizmetlerle, bireylerce gönüllü yapılan çalışmalar da kapsam dışı bırakılmıştır.

29 sayılı sözleşmenin 3. ve 4. maddelerinde ise; sözleşmenin uygulanmasında kimlerin "yetkili makam" olduğunu tanımlamış ve yetkili makamların cebri veya mecburi çalıştırmayı özel kişiler, şirketler veya özel tüzel kişiler menfaatine kullanamayacağını belirtilmiştir.

Sözleşmenin 5. maddesi, özellikle kişilerin belli bir otorite tarafından özel amaçlarla veya özel kişilerin hizmetine sunulması amacıyla cebri çalıştırılmalarını yasaklamaktadır.

Devlet memurlarının ise, çalıştırdıkları insanlara bir zorlamada bulunamayacaklarını belirtmiştir. İdari görevde bulunmayanlara cebri veya mecburi çalıştırma yapma izni vermemekte sadece idari görevde olanlara kamu menfaati sınırı içinde çalıştırmaya izin vermektedir.

Cebri veya mecburi çalıştırmaya karar verilmesini üst yöneticilere tanımıştır. Bu yetkinin üst mahalli makamlara verilebilmesine de imkan tanınmıştır.

Cebri veya mecburi çalıştırma koyma hakkına sahip olan her makama; toplum menfaati sözkonusu olduğu durumlarda gelecekteki ihtiyacını karşılaması için; isteğe bağlı olarak çalışan işgücü bulunmadığında ve işi yapma kabiliyetine göre halka bir yük teşkil etmeden bu çalıştırma şekline izin vermektedir.

Mükellefiyet gereği yapılan çalışmalarda kamu menfaati olan çalışmalarda cebri veya mecburi çalıştırmanın tedricen kaldırılması amaçlanmaktadır. Bu kaldırmayı beklerken; toplumun menfaati olduğuna, bu hizmet veya işin halihazır veya gelecekteki ihtiyacı karşıladığına, halka çok ağır bir yük teşkil etmediğine, daimi ikametgahlarının olduğu mahalden uzaklaşmaya mecbur etmeyeceğine, bir iş veya hizmetin

icrasının bölge, sosyal yaşam veya tarımın icaplarına göre olacağına kanaat getirmelidir.

Sadece 18'den yukarı ve 45'den aşağı yaşlarda bulunan sağlam yetişkin erkeklerin cebri veya mecburi çalışma yapabileceği yaş sınırını ortaya koymaktadır.

Cebri çalıştırmanın 12 aylık sürede 60 günü geçemeyeceği hükmü yer almaktadır.

Cebri çalışmada çalışanın fazla çalışma saatleri için öngörülen oranlarda ücretlerinin ödeneceği belirtilmektedir.

Cebri çalışmalardaki ücret nakit olarak ödenmeli ve rayicin altında olmamalıdır.

İş kazası ve meslek hastalıklarından korunma güvenceye kavuşturuluyor ve tazminat verilmesi öngörülerek, maaş bağlanması sağlanıyor.

29 sayılı sözleşme, işçilerin sağlıklarına zarar veren bölgelere nakline her türlü tedbir alınmadan müsadde edilmemesini istiyor.

Sözleşme, inşaat veya bakım işlerinde çalışanların sağlığının korunması için doktor kontrolünden geçirilmesini, yataklı tedavi kurumları ve sağlık personelinin temin edilmesini öngörmektedir.

Şahısların veya mallarının taşınması cebri çalıştırmada, mümkün olduğu kadar kısa bir sürede yapılmalıdır.

29 sayılı sözleşmenin önemli maddelerinden biri ise, madenlerde yapılmakta olan yeraltı çalışmaları için cebri çalıştırmaya davet yapılamayacağıdır.

Sözleşmeyi onaylayan üye devletler yıllık raporlarında işin bitimini, hastalık ve ölüm oranlarını en son oranlarına göre ücret ödeme usullerini kapsayan bilgileri göndermekle mükelleftirler.

Sözleşmenin hükümlerini yerine getirmek için, uzmanlar cebri çalıştırmanın tam ve açık olarak düzenlenmesini açıklamak zorunda olacaklardır.

Sözleşmede, cebri çalıştırmanın uygulanmasını ilgilendiren düzenlemelerin tam olarak yerine getirilmesini sağlamak için teftiş kurumunun görevlerinin genişletilmesi gerekecektir.

## **SONUÇ**

Cebri veya mecburi çalıştırmaya ilişkin 29 sayılı sözleşme, üye ülkelerin çoğu tarafından onaylanmış bir sözleşmedir. ILO'da onaylandığı 1930 yılı dikkate alındığında, iki büyük dünya savaşı arasındaki barış dönemine rastladığı görülmektedir. Bu barış döneminin bir yansıması olarak, çalışma hayatında da sürekli ve kalıcı bir çalışma barışının oluşturulmasını sağlamak amacıyla, uluslararası düzeyde geçerli olacak çalışma kurallarının belirlenmesine hız verildiği görülmektedir.

Temel insan hakları kategorisine dahil olan 29 sayılı ILO sözleşmesi kişilere baskı tehdidi altında ve kendi iradeleri dışında zorla çalıştırılmalarına önemli sınırlamalar ve yasaklar öngörmektedir. Kamu yararına uygulamaya konulmasına izin verilebilen mecburi çalıştırmada toplum yararı şart olarak belirtiliyor. Cebri çalıştırmanın 12 aylık sürede 60 günü geçemeyeceği hükme bağlanmış bulunmaktadır. Türkiye'nin onayladığı bu ILO sözleşmesi ile Türk Çalışma Hayatına yeni katkılar sağlanacağı muhakkaktır.

## **YARARLANILAN KAYNAKLAR**

CAN Tuncay, ILO Normları ve Türk İş Hukuku

CAN Tuncay, İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Konuları

GÜZEL Ali, ILO Normları ve Türk İş Hukuku

TERZİ Osman, 75. Yıldönümünde Uluslararası Çalışma Örgütü, Küreselleşme ve Türk Endüstri İlişkileri

TURAN Kâmil, Milletlerarası Sendikal Hareketler

