

Uluslararası Çalışma Örgütü

İŞ VE AİLE HAYATININ UYUMLAŞTIRILMASINA İLİŞKİN TEDBİRLER

İş ve aile hayatının uyumlaştırılmasını destekleyecek tedbirler, iş süreçlerinin işçilerin günlük hayatını kolaylaştıracak şekilde örgütlenmesini gerektirir. Bu tedbirler kapsamında çok sayıda seçenek yer almakla birlikte aşağıda bir kaç tedbir örneği sunulmaktadır:

Çalışma süresinin esnek çalışma saatleri, yarı zamanlı işler, paylaşımli işler, evden çalışma veya uzaktan çalışma şeklinde örgütlenmesi

Bakım hizmetleri ve ailedeki çocuklar, yaşlılar, hasta veya engelli akrabalara yönelik bakım hizmeti sunulması; şirketlerde kreş bulunması veya bu hususlarda dışarıdan hizmet alabilmeleri için işçilere ödenek ayrılması; bebek emzirme için uygun alanların ayrılması, bakıma muhtaç aile üyeleri veya çözmesi gereken ailevi sorunları olan işçilerin desteklenmesi

Ailevi acil durumlar, doğum izni ve babalık izni, hastalık veya aile üyelerinin bakımı gibi mevzuatta belirtilen gerekçeler için işçilere ek izin süreleri verilmesi veya aynı gerekçelerle işini kaybetmeksizin ücretsiz izin olanağının tanınması

ANNE-BABA SORUMLULUKLARININ PAYLAŞILMASI

İş ve aile ile ilgili sorumluluklar arasında dengeli bir dağılım sağlanmasını destekleyecek tedbirlerin geliştirilmesi için, taraflar arasında görüş birliği sağlanması gereklidir.

Bu tarz uygulamaların tanımlanması ve uygulanmasında, şirket yönetimi, işçiler ve işçilerin sendika temsilcileri arasındaki diyalog büyük önem taşır. Ayrıca, taraflar arasında bir sorumluluk paylaşımı olması halinde alınan tedbirler daha etkili olacaktır. Pratik çözümlerin belirlenebilmesi için taraflar arasındaki diyalog, müzakere ve uzlaşma sağlanması gerekir.

(ILO) – Tavsiye edilmiştir

EŞİTLİĞİN TEŞVİK EDİLMESİ

İş ve aile ile ilgili sorumlulukların uyumlaştırılmasını destekleyen tedbirler, kadınlar ile erkekler arasında daha fazla fırsat eşitliği sağlanmasına katkıda bulunur. Ailevi sorumluluklar genellikle kadınlara yüklendiği için; kadınların kariyerlerin yarıda kalma oranındaki azalma, söz konusu tedbirlerin sağlayacağı katkıya ilişkin en belirgin örneklerden birisidir. Söz konusu tedbirler aynı zamanda erkeklerin aile hayatına aktif olarak katılmasına yardımcı olarak kadınlar ve erkekler arasında daha eşit bir sorumluluk dağılımı olmasını kolaylaştırır. Bu nedenle, konuyla ilgili alınacak tedbirler yalnızca kadınların yararına değildir.

Aile dostu politikalar tanımlanırken, ailevi sorumlulukların hem erkeklere hem de kadınlara ait sorumluluklar olduğu ve bu sorumlulukların yalnızca çocuk bakımı ile sınırlı olmadığı, bir hastalığı veya engeli olan eşler veya yaşlılar gibi bakıma ihtiyaç duyan tüm aile fertlerinin bakımını içerdiği göz önünde bulundurularak politika içeriğine ilişkin geniş bir bakış açısı benimsenmesi son derece önemlidir.



1981 tarihli 156 sayılı Sözleşme ve 165 sayılı Tavsiye Kararı, ailevi sorumlulukları olan kadın ve erkek işçilerin herhangi bir ayrımcılığa tabi olmaksızın ve mümkün olduğunca iş ve aile ile ilgili sorumlulukları birbiri ile çatışmaksızın mesleklerini icra etme hakkı olduğu göz önünde bulundurulur.

Cinsiyet Eşitliği

TGA Tekstil, Giyim ve Ayakkabı



İş ve Aile hayatının Uyumlaştırılması



PORTEKİZ - Malta - TÜRKİYE



FESETE



GWU



DISK



Ortaklık:



FFSTIF



GWU



DISK



Eş Finansman: Avrupa Komisyonu

İş ve Aile hayatının Uyumlaştırılması



Cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik Avrupa Birliği ve ILO Sözleşmeleri ile yürütülen çalışmalar sayesinde ortaya konulan kılavuz ilkelere rağmen, işgücü piyasasında ve farklı istihdam ilişkileri boyutlarında özellikle tekstil, giyim ve ayakkabı endüstrilerinde cinsiyet ayrımcılığı uygulamaları halen varlığını sürdürmektedir. Ayrımcı uygulamalardan bazıları şöyledir: kadın istihdamı için daha düşük ücret ödenmesi, genel anlamda kadın egemenliğinde olan sektörlerde dahi kadınların yönetim seviyesinde yeterince temsil edilmemesi, güvencesiz sözleşme düzenlemelerinin yüksek oranı, kadınlar için kariyer gelişim fırsatlarının daha az olması ve kadınların işletmelerde sürekli mesleki gelişim olanaklarına erişimde daha fazla zorluk yaşanması. Bahsedilen tüm bu gerçeklikler ve uygulamalar çerçevesinde; iş ve aile hayatının uyumlaştırılmasını, anne ve baba olarak kadın ve erkek haklarının tanınmasını, özel hayatta kadın ve erkek arasındaki sorumluluk ve görev paylaşımını teşvik edecek önlemlerin uygulamaya konulması son derece önemlidir.

İş, aile hayatı ve özel hayat Avrupa Parlamentosu İş, aile hayatı ve özel hayatın uyumlaştırılması konulu ilke kararı (OJ C 102 E 28-04-2004)

Avrupa Parlamentosu tarafından 2004 yılında kabul edilen iş, aile hayatı ve özel hayatın uyumlaştırılması konulu İlke Kararı, diğer hususların yanı sıra aşağıdaki hususları içerir:

Hazırlanan aile politikaları, anne-babaların çocukları ile daha fazla zaman geçirmesine olanak tanımalıdır; anne-babaların maaş karşılığı çalıştıkları mesai süresi ile çocukları ile ilgilendikleri süre arasında daha dengeli bir paylaşım sağlanması, hem anne-babalar ile çocukları arasında daha iyi bir iletişim kurulmasını sağlayacak hem de aile kurma ve ailenin devamlılığını sağlama konusunda katkı sağlayacaktır; diğer yandan günlük çalışma süresinin genel anlamda azaltılması iş ve aile hayatının dengeli bir şekilde birleştirilebilmesinin en iyi yoludur.

Kadınlar ve erkekler arasındaki maaş uçurumu, kadınlar ve erkekler arasındaki mevcut eşitsiz iş bölümü ve iş değerinin hem temel nedeni hem de temel sonucudur.

AB kurumları, çalışma süresi ve çalışma örgütlenmesine ilişkin yenilikçi modellerden yararlanarak ve her iki cinsiyetin de eşit fırsat ve sorumluluklara sahip olması gerektiğini ve en azından AB sosyal politikalar müktesebatının, tüm işçilerin çalışma koşullarına tam olarak yansıtılması gerektiğini hatırlayarak; işçilerin iş, aile ve özel hayatlarını dengeli bir şekilde bir arada yürütebilmelerine yönelik olanakları iyileştirmelidir.

Ayrıca, ulusal, bölgeler ve yerel makamlar, sosyal ortamlar, işletmeler ve diğer yetkili birimlerin; firmalar veya firma grupları içerisinde küçük kreşler oluşturulmasını kolaylaştırmaları; ayrıca çalışma saatlerinin, okul programlarının ve kentsel hizmetlere ilişkin saatlerin esnek olmasını sağlamaları teşvik edilir.

Üye Ülkeler ve katılım aşamasındaki ülkelerin, kadın ve erkek işçiler için eşit ücret verilmesi ile ilgili Üye Ülke kanunlarının yakınlaştırılmasına ilişkin 75/117/EEC sayılı Direktifi tam olarak uygulamaya koymaları ve doğum izni ve diğer izin dönemlerine ilişkin kararları, diğer hususların yanı sıra, eşit ücret temelinde vermeleri çağrısında bulunur.

AVRUPA SOSYAL ŞARTININ ÖNEMİ

Avrupa Sosyal Şartı, ailevi sorumlulukları olan kadın ve erkek işçilerin, fırsat ve muamele eşitliği hakkını kabul eder ve Üye Ülkelerin, bu işçilerin istihdam ve sosyal güvenlik koşullarını da göz önünde bulundurarak, çalışmaya devam edebilmelerini sağlamak ve başta çocuk bakımı olmak üzere ihtiyaç duyulan konularda kamu veya özel hizmetler geliştirmek veya bu hizmetleri teşvik etmek için gerekli tedbirleri almalarını zorunlu tutar.



Çocuk bakımı ile ilgili Konsey tavsiye kararı (92/241/CE) Bu tavsiye kararı aşağıdaki gibi bir takım önlemlerin geliştirilmesini teşvik eder:

Anne-babalar çalışırken, istihdama yönelik teorik veya uygulamalı bir eğitim alırken veya iş ararken ya da istihdam edilmelerini sağlayacak bir eğitim ararken, çocuklarına bakım hizmeti sağlanması

Çalışma hayatı ortamını, yapısını ve organizasyonunu çocuklu işçilerin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde düzenleme

Erkeklerin çocuk bakımı sürecine daha fazla katılmalarını destekleme