

## AİLE SORUMLULUKLARI BULUNAN İŞÇİLER HAKKINDA SÖZLEŞME<sup>45,46,47</sup>

### Aile Sorumlulukları Bulunan Kadın ve Erkek İşçilere Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Sağlanmasına İlişkin Sözleşme

**Yürürlüğe giriş tarihi:** 11 Ağustos 1983

**Sözleşme No:** 156

**Yer:** Cenevre

**Konferans oturumu:** 67

**Kabul edilme tarihi:** 23 Haziran 1981

**Konu bakımından sınıfı:** Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele

**Konu bakımından sınıfı:** Kadın

**Konu:** Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından,  
Cenevre’de toplantıya çağrılan Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı, 3  
Haziran 1981 tarihinde yaptığı altmış yedinci oturumunda;

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Amaç ve Hedefleri’ne ilişkin Philadelphia Beyannamesi’nin, “tüm insanların, ırk, inanç veya cinsiyetlerine bakılmaksızın, özgürlük, itibar, ekonomik güvence ve eşit fırsatlar içerisinde maddi refah ve manevi gelişimlerini sürdürme hakkına sahip olduğunu” tanıdığını dikkate alarak ve

Kadın İşçilere Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Sağlanmasına ilişkin Beyanname hükümleri ve 1975 yılında Uluslararası Çalışma Konferansı’nda kabul edilen, kadın işçilere fırsat eşitliği ve eşit muamele sağlanmasının teşvikine yönelik bir eylem planı içeren kararın hükümlerini dikkate alarak ve

Kadın ve erkek işçilere fırsat eşitliği ve eşit muamele sağlanmasını amaçlayan uluslararası çalışma Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları, yani 1951 tarihli Eşit Ücret Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı, 1958 tarihli Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı ve 1975 tarihli İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Tavsiye Kararı’nın 8. Bölümü hükümlerini dikkate alarak ve

1958 tarihli Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi’nin aile sorumlulukları temelini

---

**45** Aile Sorumlulukları Bulunan İşçiler Hakkında Sözleşme’nin (*Workers with Family Responsibilities Convention*) orijinal metni için bkz. <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C156> (erişim: 28 Eylül 2009).

**46** 25 Kasım 2009 tarihi itibarıyla Türkiye bu Sözleşme’ye taraf değildir. Bkz. <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratific.pl?C156> – ed.n.

**47** Bu belgenin İngilizceden Türkçeye çevirisi Defne Orhun tarafından yapılmıştır.

de yapılan ayırımları açıkça kapsamadığı hatırlatılarak ve bu bağlamda ilave standartlara ihtiyaç duyulduğunu göz önünde bulundurarak ve

1965 tarihli İstihdam (Aile Sorumlulukları Bulunan Kadınlar) Tavsiye Kararı hükümleri dikkate alınarak ve bu tavsiye kararının kabul edilmesinden bu yana meydana gelen değişiklikler göz önünde bulundurulurarak ve

Birleşmiş Milletler ve diğer özel teşkilatlar tarafından da kadın ve erkeklere fırsat eşitliği ve eşit muamele sağlanmasına ilişkin belgelerin kabul edilmiş olduğunu dikkate alarak ve özellikle, 1979 tarihli Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayırıcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin önsözünde yer alan dördüncü fıkrayı, Taraf Devletlerin "kadın ile erkek arasında tam eşitliğin sağlanması için toplum ve ailede kadının rolü kadar erkeğin geleneksel rolünde de değişime ihtiyaç duyulduğunun farkına varmalarını" sağlayacak şekilde hatırlayarak ve

Aile sorumlulukları bulunan işçilerin sorunlarının, aileye ve topluma dair ulusal politikalarda ele alınması gereken çok daha geniş meselelerin birer yönünü oluşturduğunu kabul ederek ve

Aile sorumlulukları bulunan kadın ve erkek işçiler arasında ve bu işçilerle diğer işçiler arasında etkili bir şekilde fırsat eşitliği ve eşit muamele sağlanması ihtiyacını kabul ederek ve

Tüm işçilerin karşı karşıya olduğu pek çok sorunun, aile sorumlulukları bulunan işçiler söz konusu olduğunda ağırlaştığını göz önünde bulundurarak ve bu işçilerin koşullarını, hem özel ihtiyaçlarına cevap verecek tedbirler, hem de genel olarak işçilerin koşullarını iyileştirmeye yönelik tedbirler olarak iyileştirme ihtiyacını kabul ederek ve

Kadın ve erkek işçilere, aile sorumluluğu bulunan işçilere fırsat eşitliği ve eşit muamele sağlanmasına ilişkin, bu oturum gündeminin beşinci başlığını oluşturan birtakım önergelerin kabul edilmesi üzerine karar vererek ve

Bu önergelerin bir uluslararası sözleşme biçimi alması için kararlı davranarak,

Bin dokuz yüz seksen bir yılı Haziran ayının yirmi üçüncü gününde, 1981 tarihli Aile Sorumlulukları Bulunan İşçiler Hakkında Sözleşme olarak anılabilecek olan işbu Sözleşme'yi kabul etmektedir:

### Madde 1

1. Bu Sözleşme, bakmakla yükümlü oldukları çocuklarıyla ilişkili sorumluluklara sahip olan kadın ve erkek işçilere, söz konusu sorumlulukların bu işçilerin ekonomik faaliyetlere hazırlanma, girişme, katılma veya bu faaliyetlerde ilerleme imkânlarını kısıtlar nitelikte olduğu hallerde uygulanır.

2. Bu Sözleşme hükümleri ayrıca, kendilerinin bakımı veya yardımına açıkça muhtaç diğer yakın aile bireyleriyle ilişkili sorumluluklara sahip olan kadın ve erkek işçilere de, söz konusu sorumlulukların bu işçilerin ekonomik faaliyetlere hazırlanma, girişme, katılma veya bu faaliyetlerde ilerleme imkânlarını kısıtlar nitelikte olduğu hallerde uygulanır.

3. Bu Sözleşme'nin amaçları uyarınca, bakmakla yükümlü olunan çocuk ve bakım veya yardıma açıkça muhtaç diğer yakın aile bireyi kavramları, her bir ülkede, işbu

Sözleşme'nin 9. maddesinde atıf yapılan vasıtalardan biri tarafından bu şekilde tanımlanmış kişiler anlamına gelir.

4. İşbu maddenin 1. ve 2. fıkraları kapsamına giren işçiler bundan böyle *aile sorumlulukları bulunan işçiler* olarak anılacaktır.

#### **Madde 2**

Bu Sözleşme tüm ekonomik faaliyet dallarına ve tüm kategorilerdeki işçilere uygulanır.

#### **Madde 3**

1. Kadın ve erkek işçilere etkili bir şekilde fırsat eşitliği ve eşit muamele sağlanması amacıyla, her bir Üye, bir işle iştigal etmekte olan veya etmeyi arzulayan, aynı zamanda da aile sorumlulukları bulunan kişilerin bu haklarını ayrımcılığa uğramaksızın ve mümkün olduğu oranda, işleri ile aile sorumlulukları arasında uyumsuzluk çıkmaksızın kullanabilmesini sağlamak amacıyla bir ulusal politika hedefi haline getirecektir.

2. İşbu maddenin 1. fıkrası amaçları uyarınca, *ayrımcılık* kelimesi 1958 tarihli Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi'nin 1. ve 5. maddelerinde tanımlandığı haliyle işte ve meslekte ayrımcılık anlamına gelir.

#### **Madde 4**

Kadın ve erkek işçilere etkili bir şekilde fırsat eşitliği ve eşit muamele sağlanması amacıyla,

(a) aile sorumlulukları bulunan işçilerin işlerini özgürce seçme haklarını kullanmalarını sağlamak ve

(b) iş şart ve koşulları ile sosyal güvenliğe ilişkin ihtiyaçlarını dikkate almak için ulusal koşul ve olanaklara uygun tüm tedbirler alınacaktır.

#### **Madde 5**

(a) Aile sorumlulukları bulunan işçilerin toplum planlamasına ilişkin ihtiyaçlarını dikkate almak ve

(b) İster kamusal, ister özel nitelikte olsun, çocuk bakımı ve aile hizmetleri ve tesisleri gibi kamu yararına yapılan hizmetlerin geliştirilmesi ve teşviki için ulusal koşul ve olanaklara uygun tüm tedbirler de alınacaktır.

#### **Madde 6**

Her bir ülkedeki yetkili makam ve organlar, kadın ve erkek işçilere fırsat eşitliği ve eşit muamele sağlanması ilkesinin ve aile sorumlulukları bulunan işçilerin sorunlarının daha geniş kitlelerce anlaşılmasına olduğu kadar bu sorunların üstesinden gelmesini kolaylaştıracak bir kamuoyu ortamı oluşturmaya yardımcı olacak bilgi ve eğitimin teşviki için uygun tedbirleri alacaktır.

#### **Madde 7**

Aile sorumlulukları bulunan işçilerin işgücüne entegre olması ve bunu sürdürmesini sağlamak için olduğu kadar bu sorumluluklar nedeniyle uzak kaldığı işgücüne ye-

niden dahil olmasını sağlamak amacıyla da, ulusal koşul ve olanaklara uygun, mesleki danışmanlık ve eğitim alanlarındaki tedbirleri de içeren tüm tedbirler alınacaktır.

#### **Madde 8**

Aile sorumlulukları tek başına, işe son verilmesi için geçerli bir neden teşkil etmeyecektir.

#### **Madde 9**

Bu Sözleşme hükümleri, yasalar ve yönetmelikler, toplu sözleşmeler, iş yönergele-ri, hakem kararları, mahkeme kararları veya bunların birleşiminden oluşan bir vasıta tarafından yahut ulusal koşullar dikkate alındığında ulusal teamülle bağdaşır nitelikteki bir başka yolla uygulanabilir.

#### **Madde 10**

1. İşbu Sözleşme hükümleri, alınan uygulama tedbirlerinin her halükârda 1. maddenin 1. fıkrası tarafından kapsanan işçilerin tümüne uygulanması kaydıyla, gerekli görüldüğü takdirde, ulusal koşullar göz önünde tutularak kademeli bir şekilde uygulanabilir.

2. İşbu Sözleşme'yi onaylayan her bir Üye, Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası'nın 22. maddesi uyarınca, bu Sözleşme'nin tatbiki hususunda sunduğu ilk raporda, varsa işbu maddenin 1. fıkrası tarafından tanınan imkânı neye binaen kullanmak istediğini belirtecek ve sonraki raporlarında bu bağlamda Sözleşme'ye ne oranda işlerlik kazandırıldığı veya kazandırılmak istendiği dile getirilecektir.

#### **Madde 11**

İşçi ve işveren örgütleri, ulusal koşullara ve teamüle uygun olacak bir şekilde, işbu Sözleşme hükümlerine işlerlik kazandırmayı amaçlayan tedbirlerin hazırlanma ve uygulanma aşamalarına katılma hakkına sahip olacaklardır.

#### **Madde 12**

Bu Sözleşme'nin resmi onay belgeleri, tescil edilmek üzere Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü'ne gönderilecektir.

#### **Madde 13**

1. Bu Sözleşme yalnızca, onayları Genel Müdür tarafından tescil edilmiş olan Uluslararası Çalışma Örgütü Üyelerini bağlayacaktır.

2. Sözleşme, iki Üye onayının Genel Müdür tarafından tescil edilme tarihinin üzerinden on iki ay geçtikten sonra yürürlüğe girecektir.

3. Bu tarihten sonra ise, Sözleşme herhangi bir Üye açısından söz konusu Üye onayının tescil edilme tarihinin üzerinden on iki ay geçtikten sonra yürürlüğe girecektir.

#### **Madde 14**

1. Bu Sözleşme'yi onaylamış bulunan bir Üye, Sözleşme'nin ilk yürürlüğe giriş tarihinin üzerinden on yıl geçtikten sonra, Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Müdü-

rü'ne iletilen resmi bir yazı ile Sözleşme'yi feshedebilir. Bu fesih, resmi olarak tescil edildiği tarihin üzerinden bir yıl geçmeden geçerlilik kazanmayacaktır.

2. Bu Sözleşme'yi onaylamış bulunan ve bir önceki fıkrada bahsi geçen on yıllık sürenin sona ermesini müteakip bir yıl içerisinde işbu maddede öngörülen fesih hakkını kullanmayan her bir Üye, bir on yıllık süre boyunca daha Sözleşme'yle bağlı olacak ve ondan sonra, her bir on yıllık sürenin dolmasının ardından işbu maddede öngörülen koşullar altında Sözleşme'yi feshedebileceklerdir.

#### **Madde 15**

1. Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Müdürü, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tüm Üyelerini, kendisine Örgüt Üyeleri tarafından bildirilen tüm onay ve fesihlerin tescili konusunda bilgilendirecektir.

2. Genel Müdür, Örgüt Üyelerini kendisine bildirilen ikinci onayın tescili konusunda bilgilendirirken, Sözleşme'nin yürürlüğe gireceği tarihe de dikkatlerini çekecektir.

#### **Madde 16**

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Müdürü, yukarıdaki madde hükümleri uyarınca kendisi tarafından tescil edilen tüm onay ve fesih bildirimlerinin bütün ayrıntılarını, Birleşmiş Milletler Şartı'nın 102. maddesi uyarınca kaydedilmek üzere Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri'ne gönderecektir.

#### **Madde 17**

Uluslararası Çalışma Örgütü Yönetim Kurulu, gerekli gördüğü zamanlarda, Genel Konferans'a bu Sözleşme'nin işleyişine dair bir rapor sunacak ve Sözleşme'nin tümüyle veya kısmen değiştirilmesi meselesinin Konferans'ın gündemine alınmasının istenip istenmediğini inceleyecektir.

#### **Madde 18**

1. Konferans'ın bu Sözleşme'yi tümüyle veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi durumunda, yeni Sözleşme'nin aksini öngörmemesi halinde:

(a) değişiklik getiren yeni Sözleşme'nin bir Üye tarafından onaylanması, işbu Sözleşme'nin hukuken, yukarıdaki 14. madde hükümlerine bakılmaksızın, değişiklik getiren yeni Sözleşme'nin yürürlüğe girmesi halinde ve girdiği tarihte derhal feshini içerecektir;

(b) değişiklik getiren yeni Sözleşme'nin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla işbu Sözleşme Üyelerin onayına kapanacaktır.

2. Bu Sözleşme her halükârda, bunu onaylamış ancak değişiklik getiren Sözleşme'yi onaylamamış olan Üyeler açısından mevcut haliyle ve içeriğiyle yürürlükte kalacaktır.

#### **Madde 19**

Bu Sözleşme'nin İngilizce ve Fransızca metinleri eşit oranda geçerlidir.

### Çapraz Referanslar

100 No'lu Sözleşme: Eşit Ücret Sözleşmesi, 1951

90 No'lu Tavsiye Kararı: Eşit Ücret Tavsiye Kararı, 1951

111 No'lu Sözleşme: Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, 1958

111 No'lu Tavsiye Kararı: Ayrımcılık (İş ve Meslek) Tavsiye Kararı, 1958

150 No'lu Tavsiye Kararı: İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Tavsiye Kararı,  
1975

123 No'lu Tavsiye Kararı: İstihdam (Aile Sorumlulukları Bulunan Kadınlar) Tavsiye Kararı, 1965

Anayasa: Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası'nın 22. maddesi