

**ERKEK VE KADIN İŞÇİLERE; AİLE  
SORUMLULUKLARI OLAN İŞÇİLERE FIRSAT  
VE DAVRANIŞ EŞİTLİĞİ SAĞLANMASINA  
İLİŞKİN 156 NO.LU SÖZLEŞME \***

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı,

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından Cenevre'de toplantıya çağrılarak ve 3 Haziran 1981 tarihinde Altmışyedinci Oturumunda toplanarak, ve

Uluslararası Çalışma Örgütünün Hedef ve Amaçlarına İlişkin Philadelphia Bildirgesinde "tüm insanların, ırk, inanç, yada cinsiyetine bakılmaksızın özgürlük ve onur, ekonomik güvenlik ve fırsat eşitliği koşullarında maddi gönenç ve manevi gelişmesini gözetme hakkı"nın tanındığını saptayarak,

Erkek ve kadın işçiler için fırsat ve davranış eşitliği sağlamayı amaçlayan uluslararası sözleşmeler ve tavsiyelerin, yani Eşit Ücretlendirme Sözleşme ve Tavsiyesi (1951), Ayrımcılık (Çalışma ve Meslek) Sözleşmesi ve Tavsiyesi (1958) ile İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Tavsiyesi (1975) nin VIII bölümünün hükümlerini saptayarak, ve

Ayrımcılık (Çalışma ve Meslek) Sözleşmesi (1958) nin

---

\* "ILO Convention (No. 156) concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities"

"Convention de l'OIT (no. 156) concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes: travailleurs ayant des responsabilités familiales"

aile sorumlulukları bakımından yapılan ayrımları açıkça kapsamadığını anımsayarak ve bu bakımdan ek standartların geliştirilmesi gerektiğini gözönüne alarak, ve

Çalışma (Aile Sorumlulukları Olan Kadın) Tavsiyesi (1965) nin hükümlerini saptayarak ve bu tavsiyenin benimsenmesinden bu yana olan değişimleri gözönüne alarak, ve

Erkek ve kadınlar için fırsat ve davranış eşitliği konusundaki belgelerin Birleşmiş Milletler ve öteki uzmanlık kuruluşlarınca da benimsenmiş olduğunu saptayarak ve özellikle Taraf Devletlerin "erkeklerle kadınlar arasında tam eşitliğe ulaşabilmek için toplumda ve ailede, erkeklerin rolü gibi kadınların geleneksel rolünün değişmesi gerektiği bilincinde olmasını" öngören Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Kaldırılması Sözleşmesinin Başlangıcının ondördüncü fıkrasını anımsayarak,

Aile sorumlulukları olan işçilere ilişkin sorunların ulusal politikalarla gözönüne alınması gereken daha geniş aile ve toplum sorunlarının yansımaları olduğunu saptayarak, ve

Erkek işçilerle aile sorumlulukları olan kadın işçiler arasında ve bu gibi işçilerle öteki işçiler arasında etkin bir fırsat ve davranış eşitliği sağlamak gereğini tanıyarak, ve

Tüm işçilerin karşılaştığı sorunlardan çoğunun aile sorumlulukları olan işçiler için daha da büyüdüğünü gözönüne alarak ve gerek özel gereksinimleri karşılamayı, gerekse işçilerin genel olarak koşullarını iyileştirmeyi amaçlayan önlemlerle aile sorumluluğu olan işçilerin koşullarını geliştirme gereğini tanıyarak, ve

Oturum gündeminin beşinci maddesi olan erkek ve kadın işçilere, aile sorumluluğu olan işçilere fırsat ve davranış eşitliği sağlanmasına ilişkin belli önerileri benimsemeye karar vererek, ve

Bu önerilerin bir uluslararası Sözleşme biçimini almasını kararlaştırarak,

Bindokuzyüz seksenbir yılı Haziran ayının bu yirmiüçüncü gününde Aile Sorumluluğu Olan İşçiler Sözleşmesi (1981) olarak anılabilecek olan aşağıdaki Sözleşmeyi benimsemiştir.

## **Madde 1**

1. Bu Sözleşme, aile sorumluluklarının ekonomik etkinliklere hazırlanma, giriş, katılma ve bu alanda ilerleme olanaklarını kısıtladığı durumlarda bağımlı çocukları bakımından sorumlulukları bulunan erkek ve kadın işçilere uygulanır.

2. Bu Sözleşmenin hükümleri, sorumlulukların ekonomik etkinliklere hazırlanma, giriş, katılma ve bu alanda ilerleme olanaklarını kısıtladığı durumlarda, açıkça bakım yada desteklerine gereksinme gösteren öteki yakın aile bireyleri bakımından sorumlulukları bulunan erkek ve kadın işçilere de uygulanır.

3. Bu Sözleşmenin amaçları bakımından, "bağımlı çocuk" ve "açıkça bakım yada desteklerine gereksinme gösteren öteki yakın aile bireyleri" sözleri, bu Sözleşmenin 9. Maddesinde anılan yollardan biriyle her ülkede böyle tanımlanan kimseleri dile getirir.

4. Bu Maddenin 1 ve 2. fıkralarının kapsadığı işçiler,

bundan böyle "aile sorumlulukları olan işçiler" olarak anılır.

## **Madde 2**

Bu Sözleşme, tüm ekonomik etkinlik kollarında ve her türlü işçiye uygulanır.

## **Madde 3**

1. Erkek ve kadın işçiler için etkin fırsat ve davranış eşitliği sağlamak amacıyla her Üye, çalışan yada çalışmaya istekli olan ve aile sorumlulukları bulunan kimselere, ayrımcılık konusu olmaksızın ve olabildiğince işleriyle aile sorumlulukları arasında çatışmaya düşmeksizin bu hakları kullanma olanağı tanımayı ulusal politikasının hedefi sayar.

2. Bu Maddenin 1. fıkrasının amaçları bakımından, "ayrımcılık" terimi, Ayrımcılık (Çalışma ve Meslek) Sözleşmesi (1958) nin 1 ve 5. Maddelerinde tanımlanan çalışma ve meslek ayrımcılığını dile getirir.

## **Madde 4**

Erkek ve kadın işçiler için etkin fırsat ve davranış eşitliği sağlamak amacıyla ulusal koşullar ve olanaklarla bağdaşmak üzere,

(a) Aile sorumlulukları olan işçilere işini özgürce seçme hakkını kullanma olanağı tanımak; ve

(b) Çalışma hüküm ve koşulları ve toplumsal güvenlik bakımından bu işçilerin gereksinmelerini gözönüne almak;

amacıyla tüm önlemler alınır.

## **Madde 5**

Ulusal koşullar ve olanaklarla bağdaşmak üzere ayrıca;

(a) Aile sorumlulukları olan işçilerin topluluk planlaması gereksinmelerini gözönüne almak;

(b) Bu işçiler için çocuk bakımı ve aile hizmet ve kolaylıkları gibi kamusal ve özel topluluk hizmetlerini geliştirmek ve özendirmek;

amacıyla önlemler alınır.

## **Madde 6**

Her ülkede yetkili makam ve organlar, erkek ve kadın işçiler için fırsat ve davranış eşitliği ilkesinin benimsenmesini sağlamak ve aile sorumlulukları olan işçilerin sorunlarıyla bu sorunların üstesinden gelmeye yardımcı olacak bir görüş ortamı yaratmak üzere yaygın bir kamuoyu oluşturmak amacıyla bilgi ve eğitimi geliştirici uygun önlemler alır.

## **Madde 7**

Aile sorumlulukları olan işçilere, işgücüne bütünleşmeleri ve böyle kalmaları, bunun yanısıra bu sorumluluklardan ötürü bir süre ayrıldıktan sonra yeniden işgücüne katılmaları için olanak sağlamak üzere meslek kılavuzluğu ve mesleksi yetiştirme alanındaki önlemler dahil, ulusal koşul ve olanaklarda bağdaşan tüm önlemler alınır.

## **Madde 8**

Salt aile sorumlulukları, çalışmanın sona erdirilmesi için geçerli bir gerekçe olamaz.

## **Madde 9**

Bu Sözleşmenin hükümleri, ulusal koşullar gözönüne alınarak, yasalar yada düzenlemeler, toplu iş sözleşmeleri, iş kuralları, hakem kararları, mahkeme hükümleri yada uygun bulunan ulusal uygulamalarla bağdaşır başka yollarla uygulanır.

## **Madde 10**

1. Bu Sözleşmenin hükümleri, alınan uygulama önlemlerinin her durumda 1. Maddenin 1. fıkrasının kapsadığı tüm işçilere uygulanması koşuluyla, ulusal koşullar gözönüne alınarak, gerektiğinde aşamalı olarak uygulanır.

2. Bu Sözleşmeyi onaylayan her Üye, Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasasının 22. Maddesi uyarınca Sözleşmenin uygulanmasına ilişkin olarak sunacağı ilk raporunda, bu Maddenin 1. fıkrasında tanınan olanağı kullanacaksa hangi bakımdan kullanmayı öngördüğünü bildirir ve daha sonraki raporlarında bu bakımdan Sözleşmeye kazandırdığı yada kazandırmayı öngördüğü işlerlik düzeyini belirtir.

## **Madde 11**

İşveren ve işçi örgütlerinin, ulusal koşullara ve uygulamaya uygun bir biçimde, bu Sözleşmenin hükümlerine

işlerlik kazandırmak üzere öngörülen önlemlerin geliştirilmesi ve uygulanmasına katılma hakkı vardır.

### **Madde 12**

Bu Sözleşmenin resmi onayları yazım için Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Direktörüne bildirilir.

### **Madde 13**

1. Bu Sözleşme, salt onayları Genel Direktörce yazıma geçirilen Uluslararası Çalışma Örgütü Üyeleri için bağlayıcıdır.

2. Bu Sözleşme, iki Üyenin onaylarının Genel Direktörce yazıma geçirildiği tarihten oniki ay sonra yürürlüğe girer.

3. Bundan sonra, bu Sözleşme herhangi bir Üye için kendi onayını yazıma geçirdiği tarihten oniki ay sonra yürürlük kazanır.

### **Madde 14**

1. Bu Sözleşmeyi onaylamış olan bir Üye, Sözleşmenin ilk yürürlüğe girdiği tarihten on yıl geçtikten sonra, Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Direktörüne yazım için yapacağı bir duyuruyla bu Sözleşmeyi bozabilir. Sözleşmenin bozulması, yazıma geçirildiği tarihten bir yıl sonra hüküm kazanır.

2. Bu Sözleşmeyi onaylamış olan ve önceki fıkrada anılan on yıllık dönemin sona ermesini izleyen yıl içinde bu maddede öngörülen bozma hakkını kullanmayan her Üye, bir başka on yıllık dönem için Sözleşmeyle bağlı olur

ve bundan sonra bu Sözleşmeyi bu maddede öngörülen hükümlere göre her on yıllık dönemin sonunda bozabilir.

### **Madde 15**

1. Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Direktörü, Uluslararası Çalışma Örgütünün tüm üyelerine, Örgüt Üyelerince kendisine duyurulan tüm onay ve bozmaların yazımlarını bildirir.

2. Genel Direktör, kendisine duyurulan ikinci onayın yazımını Örgüt Üyelerine bildirirken, Sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih konusunda dikkatlerini çeker.

### **Madde 16**

Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Direktörü, Birleşmiş Milletler Antlaşmasınının 102. Maddesi uyarınca Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine, yukarıdaki maddelerin hükümleri uyarınca yazıma geçirilmiş tüm onay ve bozmaların her türlü ayrıntısını yazıma geçirilmek üzere duyurur.

### **Madde 17**

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu gerekli gördüğü durumlarda Genel Konferansa bu Sözleşmenin işleyişine ilişkin bir rapor sunar ve Sözleşmenin tümüyle yada bir bölümüyle değiştirilmesi konusunun Konferans gündemine alınmasınınin gereğini inceler.

## **Madde 18**

1. Konferansın bu Sözleşmeyi tümüyle yada bir bölümüyle değiştiren yeni bir Sözleşme benimsemesi durumunda, yeni Sözleşme tersini öngörmedikçe;

(a) Değişik yeni Sözleşmenin bir Üye tarafından onaylanması, yukarıdaki 14. Maddenin hükümlerine bakılmaksızın, değişik yeni Sözleşme yürürlüğe girdiğinde, hukuksal olarak bu Sözleşmenin kendiliğinden bozulmasının içerir.

(b) Değişik yeni Sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten başlayarak bu Sözleşme, üyelerin onayına kapanır.

2. Bu Sözleşme her durumda, bu Sözleşmeyi onaylamış, ancak değişik Sözleşmeyi onaylamamış olan Üyeler için bu biçim ve içeriğiyle yürürlükte kalır.

## **Madde 19**

Bu Sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı ölçüde geçerlidir.

