

AİLE VE MESLEK HAYATININ DENGELENMESİNİN TEŞVİK EDİLMESİ

SÖZLEŞME, YÖNERGELER, TAVSİYELER, KARAR VE YÖNETMELİKLER:

Her ikisi de 1981 tarihli, 156 sayılı ILO Sözleşmesi ve 165 sayılı ilgili Tavsiye, fırsat eşitliğini bütün uzlaştırma tedbirlerinin genel hedefi olarak görmekte ve bunların formülasyonu için politika kılavuzu sağlamaktadır.

Avrupa Parlamentosu ve Konseyin, ebeveynlerin ve bakıcıların iş ve aile hayatının mutabakatı konusunda bir COM (2017) 253 nihai Yönerge önerisi Ebeveyn İzin hakkında Çerçeve Anlaşmayı yürürlüğe koyan 08-03-2010 tarihli 2010/18 / AB Konsey Direktifi

Serbest meslek sahibi bir faaliyette bulunan ve 86/613 / EEC sayılı Direktifi yürürlükten kaldıran, kadınlar ve erkekler arasında eşit muamele ilkesinin uygulanmasına ilişkin 7 Temmuz 2010 tarihli ve 2010/41 / EC Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi

İstihdam ve meslek konularında eşit fırsatlar ve eşit muamele ilkesinin uygulanmasına ilişkin Avrupa Parlamentosu ve Konsey'in 2006/54 / EC sayılı direktifi Bir direktif önerisi Avrupa Parlamentosu ve Konseyin, COM (2017) 253 nihai, 2010/18 / AB Konsey Direktifi yürürlükten kaldırılmıştır.

Çalışma süresinin organizasyonunun belirli yönleri hakkında 23 Kasım 1993 tarihli ve 93/104 / EC sayılı KONSEY Direktifi;

Erkekler ve kadınlar için eşit ücret ilkesinin uygulanmasına ilişkin Üye Devletlerin yasalarının yaklaştırılması hakkında 10 Şubat 1975 tarih ve 75/117/AET sayılı Konsey Direktifi;

Avrupa Parlamentosu'nun iş, aile ve özel hayatın dengelenmesi hakkındaki kararı (R.G. C 102 E, 28-04-2004);

Çocuk bakımı konusunda 31-03-92 tarihli 92/241/AET sayılı Konsey Tavsiye Kararı (R.G. L 123, 08-05-92);

Çalışma ve aile hayatının dengelenmesi için geçici modül 2018'in özelliklerini benimseyen 12-12-2016 tarihli ve 2016/2236 numaralı Komisyon Tüzüğü R.G. No L 337, 13-12- 2016.

577/98 (AR) sayılı Konsey Yönetmeliğinde öngörülen çalışma ve aile hayatının dengelenmesi konusundaki 2010 geçici modülünün özelliklerini benimseyen 13-01-2009 tarihli ve 20/2009 sayılı Komisyon Tüzüğü R.G. L 9, 14-01-2009.

Ortaklar:

Destek Veren:



European Commission -
Employment, Social Affairs &
Inclusion



TGAT Tekstil, Giyim, Ayakkabı ve Tabaklama



AİLE VE MESLEK HAYATININ DENGELENMESİNİN TEŞVİK EDİLMESİ

AİLE VE MESLEK HAYATININ

Tekstil, Giyim, Ayakkabı ve Deri İşleme Endüstrileri, Avrupa'da güçlü bir gelenek ve uygulama ile faaliyet gösteren sektörlerdir ve Avrupa Birliği'ndeki ekonomik ve sosyal sistemde önemli rol oynamaya devam etmektedir.

Bu sektörlerin Avrupa bağlamında, özellikle kadın emeği ve yoğun çalışmada önemine rağmen, kadın ve erkekler arasında ücret eşitsizliğinin olduğu durumlar halen var. Güvencesiz sözleşme biçimleri daha sık görülüyor. Kadınların yönetim düzeyinde düşük temsili ve işletmelerde devam eden eğitimlere erişimde daha büyük güçlük yaşıyor.

Kadınlar ve erkekler için ücretli ve ücretsiz çalışma saatleri arasında bir dengesizlik var, ev işleri ve bakımı ağırlıklı olarak kadınlara yüklenmeye devam ediyor.

İş ve aile hayatının sağlıklı bir şekilde dengelenmesine imkân tanıyan yeni çalışma saati düzenlemesi modellerini uygulayarak, işçilerin hayat boyunca iş, aile ve kişisel yaşamı dengeleme imkânlarını genişletmek gereklidir.

Erkeklerle kadınlar arasındaki eşitlik, Avrupa Birliği'nin temel bir ilkesidir ve kadın-erkek eşitliğinin desteklenmesi, Avrupa Birliği Antlaşması Madde 3 (3) 'te Avrupa Birliği'nin hedeflerinden biridir.

Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma'nın (TFEU) 151. maddesi uyarınca, sosyal taraflar arasındaki diyalogun teşvik edilmesi, AB ve üye devletlerin ortak bir amacı olarak tanınmaktadır.

Avrupa sosyal diyalogu, (özellikle Nisan 2007'de kabul edilen ve İşyerinde Taciz ve Şiddet Üzerine Çerçeve Anlaşması olarak kabul edilen) iyi sonuçlar vermiştir ve bu amaçla Avrupa Birliği özel ve mesleki yaşamın dengelenmesi konusunda istişareler ve müzakereler yürütmektedir.

Avrupa Sosyal Şartı, her iki cinsiyetteki işçilerin aile sorumluluklarıyla eşit fırsat eşitliği ve eşit muamele hakkı tanımış ve Devletlerin, bu işçilerin çalışma hayatında kalmalarını sağlamak için istihdam şartları ve sosyal güvenlik ile ilgili ihtiyaçlarını dikkate alarak uygun önlemleri almalarını zorunlu kılmıştır.

Avrupa Parlamentosu ve Konseyin, ebeveynlerin ve bakıcıların iş ve aile hayatının dengelenmesi yönünde bir önerisi olan COM (2017) 253 nihai, kadın ve erkekler arasındaki eşitlik ilkesinin uygulanmasının, işgücü piyasası fırsatları ve iş yerindeki muamele ile ilgili olarak genel hedefini ortaya koymaktadır:

- İzin ve esnek çalışma düzenlemeleri gibi çalışma/iş ve aile hayatını dengelemek için mekanizmalara erişimi artırmak;
- Erkeklerin aile yardımlarını ve esnek çalışma düzenlemelerini kullanmalarını teşvik etmek.

DENGELENMESİNİN TEŞVİK EDİLMESİ

İş ve aile hayatının dengelenmesi konuları pazarlık süreçlerinde mevcut olmalıdır.

Sosyal taraflar, bu konulardaki direktiflerin ve tavsiyelerin uygulanmasını teşvik etmelidir.

Sosyal diyalog bağlamında, aşağıdakilerin etkili bir şekilde uygulanmasını savunmak için gerekli tedbirler alınmalıdır:

- Annelik izni: Hamile çalışanların yakın zamanda doğum yapmış ya da emziren işçilerin güvenlik ve sağlığının iyileştirilmesi, işten çıkarılmaya karşı korunması, hamile kadınların işten çıkarılması konusunda farkındalık yaratma ve doğum izninden istihdama geçişi kolaylaştırma (emzirme için alanlar ve molalar dahil olmak üzere);
- Babalık izni, ücretli bireysel bir hak olarak.
- Ebeveyn izninin esnek olması (yarı zamanlı, parçalı), ebeveynler ve onların ücretleri arasında devir yapılamaz.
- Ücretli bireysel hak olarak bakım izni.
- Esnek çalışma düzenlemeleri/rejimleri: Belli bir süre boyunca 12 yaşına kadar olan çocukların ebeveynleri ve bakım verenleri için çalışma saatleri, takvimi veya iş yeri esnekliği isteği hakkı.

AİLE VE MESLEK HAYATININ DENGELENMESİNİN TEŞVİK EDİLMESİ

ILO ve toplumsal cinsiyet eşitliği ve iş ve aile arasındaki dengeleme politikalarının desteklenmesi

Her ikisi de 1981 tarihli Aile Sorumlulukları Olan İşçilerle İlgili ILO Sözleşmesi (No 156) ve ilgili Tavsiye Kararı (No. 165), fırsat eşitliğini tüm dengeleme önlemlerinin genel hedefi olarak görür ve bunların uygulanması için politik rehberlik sağlar. Özellikle aile sorumluluklarının kadın ve erkeklerin istihdamda eşit imkânları ve muameleyi nasıl etkilediğine odaklanarak toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini azaltmak için işle aile yaşamı arasında dengelemeye ilişkin bazı stratejik yönlendirmeler sunmaktadır.

ILO'ya göre, aile sorumluluklarıyla ilgili ayrımcılıkla mücadele etmek ve toplumsal cinsiyet eşitliği sağlamak, geleneksel olarak toplumda ve ailede kadın ve erkeğe atfedilen rollerde bir değişiklik yapmayı gerektiriyor. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve insana yakışır işlerin geliştirilmesinde ilerleme kaydedilmesi gerekiyorsa, iş ve aile hayatının dengelenmesi için önlemler alınması zorunludur.