

İNSANA YAKIŞIR İŞ

Daha iyi bir dünya için.

Uluslararası Çalışma Örgütü

Geleceğin Korunması: Annelik, babalık ve çalışma

Annenin ve bebeğinin hayatta kalması için güvenli annelik ve sağlık bakımı yaşamın tam merkezinde yer alır. Bunlar aynı zamanda kadınların insana yakışır işlerde çalışmaları ve verimlilikleri açısından da büyük önem taşır. Çalışan kadınlar için – bu çalışma ister işgücü piyasasına aktif katılım, ister evlerinde yaptıkları ücretsiz ama yaşamsal işler, ister tipik olmayan veya kendi hesabına çalışma biçiminde gerçekleşsin- annelik ve aile sorumlulukları ile çalışma yaşamının dengelenmesi, kadınların yaşamsal önemdeki rollerinin temelinde yatan bir konudur.

Bugün güvenli annelik, sayısız kadının ulaşamadığı bir durumdur; bebekleri için sağlıklı bir çocukluk vaadi de öyledir. Yapılan tahminlere göre tüm dünyada dakikada bir kadın gebelik veya doğumla ilgili komplikasyonlar yüzünden yaşamını yitirmektedir. Ölen her kadının yanı sıra 20 kadın daha gene aynı nedenlerle ağır sorunlar yaşamakta veya sakat kalmaktadır.[1] Doğumları sırasında annelerini yitirmiş olan bebek ve küçük çocukların erken ölme olasılıkları diğer akranlarına göre on kat daha yüksektir. Hepsi birlikte ele alındığında, gelişmekte olan ülkelerde bir kadının yaşamı süresince ölme riski 76'da bir iken, bu oran sanayileşmiş ülkelerde 8 binde birdir.[2] Eşitsizlikler ve silahlı çatışma, doğal felaketler ve HIV/AIDS gibi sorunlar ilerlemeyi engellemekte, anne ve çocuk ölümleri ise başta Sahra Güneyi Afrika ve Güney Asya olmak üzere dünyanın en yoksul ülkelerinde yoğunlaşmaktadır. Aile planlamasına ve üreme sağlığı hizmetlerine erişimin artırılması, doğum sırasında vasıflı nezaretçilerin hazır bulunması ve kaliteli sağlık hizmetleri, Binyıl Kalkınma Hedeflerinin (MDG) 4 ve 5. başlıklarında yer alan anne ve çocuk ölümlerinin azaltılması yönündeki küresel taahhüt açısından büyük önem taşımaktadır.[3]

Anneliğin korunması, nerede olursa olsun annelerin ve ailelerinin haklarını, sağlığını ve ekonomik güvenliğini sağlama yönündeki çabaların merkezinde yer almaktadır. Anneliğin korunmasında iki amaç gözetilmektedir: Annenin ve yeni doğmuş bebeğinin sağlığının korunması; iş güvencesinin sağlanması (işten çıkarılmaya ve ayrımcılığa karşı korunma, doğumdan sonra yeniden işe başlama hakkı ve annelik sırasında ücret ve diğer yan ödemelerin sürdürülmesi).[4] Kadın çalışanlarda anneliğin korunması 1919 yılındaki kuruluşundan bu yana Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) için temel bir mesele olmuştur ve aynı yıl üye devletlerdeki hükümetler, işverenler ve sendikalar anneliğin korunmasıyla ilgili ilk Sözleşme'yi benimsemişlerdir.



© ILO, Maillard J.

1 UNFPA, 2005. Maternal mortality, Reproductive health fact sheet (New York).

2 Yaşam boyunca anne ölüm riski, bir kadının doğum yapabilecek durumda olduğu dönem içinde gebe kalma ve bu nedenle ölme riskini yansıtmaktadır. Bakınız, UNICEF, 2009. The state of the world's children 2009: Maternal and newborn health (New York), ss. 7-8.

3 MDG 4, beş yaşından küçükler ölüm hızının 1990 ile 2015 yılları arasında üçte iki azaltılmasını öngörmektedir. MDG 5 ise anne ölüm hızının dörtte üç oranında azaltılmasını ve 2015 yılına kadar üreme sağlığı hizmetlerine herkesin erişebilmesini öngörmektedir.

4 ILO, 2009. Gender equality at the heart of decent work. Rapor VI, Uluslararası Çalışma Konferansı, 98. Oturum (Cenevre), s. 45.

O günden bu yana ILO üyesi Devletler anneliğin korunmasıyla ilgili üç Sözleşme kabul etmişlerdir (No. 3, 1919; No. 103, 1952; No. 183, 2000). İlgili Tavsiye Kararları (No. 95, 1952; No. 191, 2000) ile birlikte bu Sözleşmeler çalışma yaşamında anneliğin korunması haklarının kapsamını genişletmiş, ülke politikalarını ve eylemlerini yönlendirecek ayrıntılı kılavuzlar sunmuştur. Gözetilen temel meseleler, kadınların üreme ve üretme rollerini başarıyla kaynaştırmalarını sağlamak ve üreme rolleri nedeniyle istihdamda eşitsiz davranışlara karşı kadınları korumak olmuştur.

ANNELİĞİN KORUNMASI: TEMEL KONULAR VE EĞİLİMLER

Anne sağlığı ve anneliğin korunması alanındaki eksiklik ve yetersizliklerin temelindeki nedenlerin belirlenmesi önemlidir. Bu durumun temelinde, birçok ülke için geçerli olmak üzere kadınların sağlığına ve ekonomik gücüne olumsuz yönde etkide bulunan toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri yatmaktadır. Yıllanmış ataerkil gelenekler ve erkek üstünlüğüne dayalı mevcut toplumsal cinsiyet rol modelleri ağırlığını halen sürdürmektedir. Bu bağlamda, kız çocukların ve kadınların toprak, mülkiyet ve miras haklarıyla birlikte eğitim görme imkânları da sınırlanabilmektedir. Kız çocuklarının sağlıklı bakım ve beslenmeye olan sınırlı erişimleri, sağlıklı doğum yapma şanslarını da azaltmaktadır. Ülkelerdeki yasal düzenlemeler bunu yasaklasa bile, kadının statüsünün düşüklüğü nedeniyle kızlar çok genç yaşlarda evlendirilebilmektedir.[5] Doğum kontrol araçlarına ve aile planlaması yöntemlerine erişim imkânlarının da hiç olmadığı veya çok sınırlı kaldığı düşünülürse, çok sayıda doğum ve art arda gelen gebelikler yüzünden ölüm riski de yükselmektedir.[6]

Çok sayıda kadın kendilerini yoksulluk sınırının üzerine çıkaracak ve güvenli koşullarda çalışmalarını sağlayacak insana yakışır iş imkânlarından yoksundur; birçoğu kendilerine bir ölçüde destek olacak ve sağlık hizmetlerinden yararlanmalarını sağlayacak geleneksel hukuksal koruma ve sosyal koruma sistemlerinin dışında kalmaktadır; çoğu ayrımcılıktan, gebelik veya doğum gibi durumlarda işini yitirme tehlikesinden korunamamaktadır; gene pek çok kadın daha iyi bir yaşam için sesini duyuramamakta, temsil sağlayamamaktadır. Güvenli annelik, kadınların insana yakışır işlerde çalışmaları ve ekonomik anlamda güçlenmeleri bakımından ilerlemeler sağlanmasını, eğitim fırsatlarına erişimini, siyasal ve hukuksal eşitliklerini gerektirir.[7] İnsana yakışır işlere erişememe, anne sağlığı ve kadınların ekonomik güvenliği açısından bir tehdittir.

Anne sağlığında ortaklar olarak erkeklerin de seferber edilmesi büyük önem taşır. Gebeliğin risklerinin kavranmasında erkeklere yardımcı olunması, kimi olumlu örneklerde de görüldüğü gibi kadının yaşama şansını artırır. Uganda'da babaların sağlıklı doğum konusunda eğitilmeleri sayesinde evlerde sağlıksız biçimlerde gerçekleşen doğumlar azalmıştır. Hindistan'da erkeklerin annelik dönemi bakımına yardımcı olmaları daha çok sayıda erkeğin eşleriyle birlikte sağlık kuruluşlarına gitmesini sağlamıştır. Çin'de yapılan bir araştırmaya göre erkeklerin kimi ev işlerini ve çocuk bakım sorumluluklarını üstlendikleri durumlarda kadınların da doğum öncesinde iş yükleri azalmaktadır. Doğum bekleyen kadınların acilen sağlık kuruluşlarına nakledilmeleriyle ilgili bir sistem Endonezya'da topluluk girişimleriyle oluşturulmuştur.[8]

2000 tarihli Anneliğin Korunması Sözleşmesi (No. 183) hangi meslekte çalışırlarsa çalışsınlar ve ne tür bir iş yapıyor olurlarsa olsunlar (bağımlı işlerin tipik olmayan biçimlerinde çalışan kadınlar dahil) çalışan tüm kadınları kapsamaktadır. Bu sözleşme, anne sağlığı, ekonomik güvenlik ve toplumsal cinsiyet eşitliği alanlarında pozitif eylemleri tetikleyecek bir çerçeve sunmaktadır. Çocuğu doğduğunda annenin dinlenme hakkı, anneliğin korunmasında ana unsurdur. Buna ayrıca annenin kendisinin ve ailesinin geçiminin sağlanması ve izin dönemi bittikten sonra işe yeniden başlayabilme güvencesinin eşlik etmesi gerekir. Annelik izninin amacı, gebelik ve doğumla ilgili özel fizyolojik gereklilikler ışığında, doğum sonrası dönemde annenin ve çocuğunun sağlığının korunmasıdır. 1919 (No.3) ve 1952 (No.103) tarihli Anneliğin Korunması Sözleşmesi 12 haftalık izin öngörürken, 2000 tarihli (No.183) Sözleşme bu izin için en az 14 hafta öngörmekte, ayrıca ek Tavsiye Kararında (No.191) bu sürenin 18 haftaya çıkarılması özendirilmektedir. Genel olarak alındığında dünyadaki ülkelerin yüzde 84'ünde annelik izni en az 12 haftadır ve bu izni 14 hafta veya daha uzun veren ülkelerin oranı da yüzde 48'dir.[9]

Annelik izni sırasında nakit ücret alma gerekliliği ILO'nun anneliğin korunmasıyla ilgili tüm sözleşmeleriyle birlikte sosyal güvenlik ve tıbbi bakımla ilgili Sözleşmelerde tanınmaktadır. Bu nakit ödemelerin amacı, kadının ekonomik etkinliklerinin kesintiye uğraması nedeniyle yitirilen gelirin bir bölümünü karşılamak, böylece izinle ilgili hükme pratik karşılığını vermektir. Bu gelir desteği sağlanmadığı taktirde, kadının izin dönemindeki yokluğu ve gebelik-doğum nedeniyle artan masraflar pek çok aile için maddi güçlük anlamına gelecektir. Yoksulluk veya maddi sıkıntıların ağır bastığı durumlarda kadınlar doğumdan sonra işlerine çok erken, tıbben gerekli görülen süreden önce dönmek zorunda kalabilirler. Ülkelerin çoğunluğu – yüzde 97-, başka bir deyişle 5 istisnayla birlikte 166 ülke bu ilkeyi benimsemiştir. İstisna durumunda olan ülkeler ise Avustralya, Lesotho, Papua Yeni Gine, Swaziland ve

---

5 Lyn, T.E., 2008. Death in Childbirth: A Health Scourge for Afghanistan,, Reuters, 30 Nisan, Worth, R., 2008. Tiny Voices Defy Child Marriage in Yemen,, www.NYTimes.com, 29 Haziran.

6 Doğumların aralıklandırılmasının bebek ölümlerini Hindistan'da %20, Nijerya'da ise %10 oranında azalttığı belirlenmiştir. UNFPA, Life Cycle Approach,, bakınız www.unfpa.org/rh/lifecycle.htm

7 Kimi ülkelerde gebe kadınların bakım için erkek akrabalarından izin almaları gerekli olabilir. Mevcut kısıtlamalara göre yardımların yalnızca kadın görevliler tarafından yapılması zorunlu tutulabilir. Bu arada kız çocukların eğitime erişimleri sınırlı olabileceğinden, kadın sağlık görevlilerinin bulunabileceği havuz da sığı olacaktır.

8 UNFPA, Life Cycle Approach, Os.cit.

9 Hein, C., 2005. Reconciling work and family responsibilities, (ILO, Geneva) ve ILO, 2008. Çalışma Koşulları Kanunu 2006-2007 (ILO, Geneva).

ANNELİK İZNİNİN SÜRESİ 2006-2007



Amerika Birleşik Devletleri'dir. Bu ülkelerde annelik izni olsa bile ödemeyi güvence altına alan bir hüküm bulunmamaktadır.[10] Birçok ülkede bu tür nakit yardımlar yeterli olmayabilir. Örneğin, 183 sayılı Sözleşme'nin getirdiği 14 hafta süreyle çalışan kişinin önceki kazancının en az üçte ikisi standardını tutturan ülkelerin oranı yalnızca yüzde 36'dır.[11]

Zamanla ülkeler annelikle ilgili olarak doğrudan işverenlere maliyet getiren finansman mekanizmalarını bırakarak (ki bu işverenler için potansiyel bir yük olabiliyor ve kadınlara yönelik ayrımcılığa yol açabiliyordu) zorunlu sosyal sigortaya, kamu fonlarına veya sorumluluğu işverenlerle sosyal güvenlik sistemleri arasında paylaştıran karma sistemlere yönelmişlerdir.[12] Bugün ülkelerin yüzde 25'inde işverenler bu ödemelerden doğrudan sorumluyken, yarısı sosyal sigorta veya kamu fonlarına dayanmakta, geri kalan yüzde 20'sinde de karma finansal sistemler bulunmaktadır.[13]

ÜRDÜN'DE DOĞUM YARDIMI

2007 yılında ILO, Ürdün Haşimi Krallığı'nda annelik döneminde nakit ödeme sisteminin uygulanabilirliğiyle ilgili bir fizibilite araştırması yapmıştır.[14] Daha önceki sistemde annelik dönemiyle ilgili ödemelerin tümüyle işverenlere ait olması, kadın çalıştırmanın erkek çalıştırmaktan daha maliyetli olduğu algısıyla kadınlara karşı ayrımcılığa yol açmıştı. Araştırma, Ürdün için, kadın işçiler, işgücü piyasası ve toplumun tümü için yararlı olabilecek adil ve maliyet açısından katlanılabilir bir sistemin mümkün olduğunu gösterdi. Elde edilen bulgular Ürdün'de annelik izni sırasında anneye nakit ödeme yapılmasını öngören bir sistemin gerçekleşebilir ve mali anlamda sürdürülebilir olduğunu gösterdi. Sonuçta sistemin benimsenmesini öngören bir teklif 2008 yılında Ürdün Parlamentosu'na sunuldu.

Gebe kadınlara ve yeni anne olanlara, salt gebe kaldıkları, annelik izni sırasında işe gelmedikleri veya salt çocuk yaptıkları için işlerini kaybetmeyeceklerine ilişkin verilecek güvence, anneliğin istihdamda kadınlara yönelik bir ayrımcılık kaynağı olmasını engellemek açısından zorunludur. İzinden sonra kadın, işyerindeki eski konumuna veya bunun eşdeğeri bir başka konuma dönebilmelidir. Gebelik ve annelik izni kadınların istihdam durumları veya iş sözleşmesi çerçevesindeki hakları üzerinde olumsuz herhangi bir etki yaratmamalıdır. Burada, özellikle kıdem (örneğin ücretli yıllık izne hak kazanma) ve görevdeki süre (emeklilik hakları bakımından) olumsuz etkilenmemelidir. Bu alanlarda ülkelerde getirilen hükümlerin gücü farklılık göstermektedir. Örneğin, iş yasalarında gebelik testlerine yer verilmemesi yolundaki
açık sözleşme hükmünü gözetip bu uygulamayı yasaklayan ülke sayısı çok azdır. Bu arada çok sayıda ülke gebelik veya

---

[10] Ôun, I. ve Trujillo, G.P., 2005. Maternity at Work: A Review of National Legislation (ILO, TRAVAIL, Geneva). Rakamlar 166 ülkeye ait yasal düzenlemenin değerlendirilmesinden elde edilmiştir. Baskıya girildiği sırada Avustralya 2011 yılından itibaren geçerli olmak üzere asgari ücretten 18 haftalık annelik izni getiren bir düzenleme yapmaktaydı.

[11] Ibid.

[12] Ibid, s. 26.

[13] ILO, 2008. Managing diversity in the workplace: Training package on work and family (Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP) and TRAVAIL, Geneva).

[14] ILO, 2007 Report to the Government of the Hashemite Kingdom of Jordan: Feasibility Study on the Implementation of a Maternity Cash Benefits Scheme (Social Security Department (SEC/SOC) and Regional Office for Arab States, Geneva).

izin sırasında işten çıkarmaya karşı koruyucu hükümler getirmiştir.[15] İstihdamın korunması ve ayrım gözetmemeyle ilgili yasal düzenlemelerin daha da iyileştirilmesi ve haksız muamelenin pratikte önlenmesi için daha yapılabilecek pek çok şey vardır.

KADIN KAMU GÖREVLİLERİ İZİNLERİNİ KENDİLERİ KARŞILIYOR

Avustralya'da işyerlerini kapsayan bir araştırma, doğum iznine ayrılan kadınların işlerine döndükten sonra terfi etmelerinin güç olduğunu göstermektedir. 2000 ile 2001 yılları arasında bu gerekçeyle izin alan kadın kamu görevlilerinin yüzde 65'i Haziran 2007 tarihi itibarıyla terfi edememiştir. Buna karşılık, aynı dönemde çocuk yapmayan kadın kamu görevlileri arasında terfi edemeyenlerin oranı yüzde 42'dir. PSI üyesi Topluluk ve Kamu Kesimi Çalışanları Sendikası'na göre, esnek çalışma düzenlemelerinin olmayışı, daha üst mevkilerde yarı zamanlı çalışmaya karşı duruş ve nihayet finansmanı iyi sağlanan kaliteli çocuk bakım imkânlarının bulunmayışı gibi bir dizi faktör bu durumu doğurmaktadır. Oysa Avustralya'da kamu hizmetleri aile dostu iş yaşamı açısından en rekabetçi hükümler içeren bir yapıya sahiptir; 12 haftalık ücretli annelik izni ve esnek çalışma saatleri de buna dahildir.

Kaynak: Uluslararası Kamu Hizmetleri Sendikaları Federasyonu (PSI), www.world-psi.org.

Gebelik, doğum ve doğum sonrası bir kadının doğurganlık yaşamında özel sağlık risklerinin ortaya çıktığı ve işyeri açısından özel koruma gerektirebilen üç dönemdir. Bu tehlikelerin gözetilmesi ve önlemler alınması kadının sağlığı açısından özel risklerin büyük ölçüde azaltılmasını sağlar, gebeliğin başarılı biçimde sonuçlandırılma olasılığını artırır ve çocuğun sağlıklı büyümesi için elverişli koşulları oluşturur.[16] 183 sayılı Sözleşme gebe veya emziren kadınların sağlığının korunmasına yönelik önlemler öngörmekte, 191 sayılı Tavsiye Kararı da bu alanda daha özel yol göstericilik yapmaktadır. Kimi ülkelerde gebe ve doğum sonrası kadın çalışanlar açısından işyeri risklerinin değerlendirilmesi öngörülmektedir (örneğin Güney Afrika'da); buna karşılık anneliğin korunmasıyla ilgili daha önceki sözleşme doğrultusunda tehlikeli sayılan belirli işlerde ve konumlarda gebe – hatta tüm - kadınların çalıştırılmasını toptan yasaklama uygulamasını sürdüren ülkeler de vardır. Böyle bir tutumun, istihdam ve mesleklerde kadınların eşit fırsatlardan yararlanma hakkını engelleme gibi bir sonuç vermesi olasıdır.

Yeniden işine döndükten sonra annenin çocuğunu emzirmesi hakkı, sağlık açısından gerek anne gerekse çocuğu için olumlu sonuçlar verecektir. Dünya Sağlık Örgütü (WHO), anneleri HIV pozitif değilse yeni doğan bebeklerin ilk 6 ay içinde yalnızca anne sütüyle beslenmelerini tavsiye etmektedir. İzin süreleri çoğu durumda çocuk 6. ayını doldurmadan sona erdiğinden, annenin işine döndükten sonra da çocuğunu emzirebilmesini sağlayacak düzenlemeler emzirme ile ilgili uluslararası tavsiyelerin yerine getirilmesi, annenin ve çocuğunun sağlığının en iyi biçimde korunması bakımından önemlidir. 183 sayılı Sözleşme, kadının çocuğunu emzirebilmesi için bir veya daha fazla günlük ücretli ara veya bir ücret kaybı olmaksızın çalışma saatlerinin kısaltılması gibi haklar getirmektedir. En az 92 ülkede bu tür günlük aralar tanınmaktadır.[17]

BABALIK İZNİ: BABALARIN ROLLERİNİN DESTEKLENMESİ

Babalık izni babalara çocuklarına bakabilmeleri ve yeni anne olanlara bu konumlarının gerektirdiği fiziksel ve duygusal pek çok alanda destek sunabilmeleri için önemli bir fırsat sağlamaktadır. Babalık izni hükümleri giderek yaygınlaşmakta, bu durum babalıkla ilgili anlayışların değişip geliştiğini göstermektedir. Çocuk büyütme rolleriyle ilgili ilişkilerdeki ve anlayışlardaki bu değişiklikler bakıma ve ücretsiz çalışmaya ilişkin daha cinsiyet dengeli yaklaşımların habercisi sayılabilir.

Babalık izninin süresi ve bu süre içinde yararlanılan haklar ülkeden ülkeye önemli farklılıklar göstermektedir.



© ILO, Mirza A.

[15] Öun, I. ve Trujillo, G.P., 2005. Os. cit, ss. 49-57.

[16] Paul, J., 2004. Healthy Beginnings: Guidance on Safe Maternity at Work (ILO, TRAVAIL, Geneva).

[17] Öun, I. ve Trujillo, G.P., 2005. Os. cit.

Örneğin, Tunus ve Suudi Arabistan'da yeni baba olanlar bir günlük izinden yararlanabilmektedir. Bu süre Cezayir ve Uruguay'da üç gün, İzlanda ve Slovenya'da ise üç aydır.[18] Kimi ülkelerde ise özel bir babalık izni yoktur; ancak, yeni baba olanların yararlanabilecekleri daha genel kısa süreli acil durum veya aile izinleri olabilmektedir. Örneğin Kamboçya'da durum böyledir. Bu ülkede babalar ailevi durumlar nedeniyle 10 güne kadar özel izin alabilmektedir. Bahama adalarında ise bu süre 1 haftaya kadardır. Babalık izni genellikle ücretli olmakta, işveren, sosyal sigorta sistemi veya her ikisi tarafından birlikte karşılanmaktadır. Diğer örneklerde ise ulusal yasalar ücretli babalık izni tanımamaktadır.[19]

Babalık izni konusunda umut verici bir örnek de Fransa'dandır. Bu ülke 2002 yılında 14 günlük babalık izni getirmiştir. Babalık izni sırasında ilgili kişi brüt maaşının yüzde 80'ini almakta, izinde geçen günlerin ilk üçü tam olarak işveren tarafından, geri kalan 11 gün de Sosyal Güvenlik tarafından karşılanmaktadır. Bu değişiklik önemli bir başarıyı da beraberinde getirmiştir: Babalık durumu uygun olanların hemen hemen üçte ikisi 2004 yılında bu izni kullanmıştır. Yararlananlar arasında ücretliler, kendi hesabına çalışanlar ve çiftçiler yer almaktadır.[20]

Mümkün olduğunda bile babaların hepsi bu izinden yararlanmamaktadır. Babalık izni ücretsiz veya çok düşük ücretli olduğunda aileler bu nedenle uğranılacak gelir kaybına katlanmak istememektedir. İzin ücretli olduğunda bile kimi erkekler bu durumda "işlerine yeterince bağlı olmadıkları" yolunda bir izlenim yaratma kaygısıyla izinden yararlanmama yolunu seçebilmektedir. Yaygın maskülenlik kalıpları da erkekler için çocuk bakımı gibi işlerden uzak durmayı getirebilmekte ve bu alandaki kararları etkileyebilmektedir. Bu tür kalıplara karşı çıkılmasına yönelik kampanyalarla birlikte izin kullanımı sırasında ödeme yapılması, olduğu yerlerde bu eğilimlerin kırılmasında yararlı olabilir.

ILO'NUN YANITLARI VE ORTAKLIKLARI

ILO insana yakışır iş gündemini, özgürlük, eşitlik, güvence ve insan saygınlığı gibi başlıklardan oluşan daha geniş bir gündemin parçası olarak geliştirmeye çalışmaktadır. İnsana yakışır iş ekonomik koşulların iyileşmesine ve eşitlikçi büyümeye katkı sağlamakta, böylece herkesin ekonomik ve fiziksel esenliği açısından daha elverişli, daha kapsayıcı bir çerçeve ortaya çıkmaktadır. İnsana yakışır iş ayrıca Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyi'nin (ECOSOC) Haziran 2006 tarihli bakanlar bildirgesinde de merkezi bir kalkınma hedefi olarak benimsenmiştir. Kalkınmaya daha kapsamlı katkılarının yanı sıra, İnsana Yakışır İş gündemi anne ve çocuk sağlığının iyileştirilmesine yönelik çabalara katkı açısından da birtakım olanaklar sunmaktadır.

Anneliğin korunmasının anne ve yenidoğan sağlığını geliştirmeye yönelik küresel ve ulusal girişimlerin pir parçası haline getirilmesi çalışan kadınların seslerinin politika ve programlara yansımasını da sağlayacaktır. ILO Anne, Yenidoğan ve Çocuk Sağlığı Ortaklığının bir üyesidir ve 2015'e Geri Sayım girişiminin de ortağıdır. Bunlar, anne, yenidoğan ve çocuk sağlığının geliştirilmesi açısından sağlık sistemlerini ve politika ortamlarını izleyen girişimlerdir.[21] 2008 yılında 2000 tarih ve 183 sayılı Anneliğin Korunması Sözleşmesi'nin onaylanması, gebe ve emziren kadınlarla bebeklerinin korunmasına yönelik hükümet önderliğinin ve sektörler arası girişimin 2015'e geri sayım açısından iki göstergesinden biri olarak benimsenmiştir. Böylece, sağlık sektörü ile çalışma dünyasının işbirliği açısından güçlü bir çağrıda bulunulmuştur.

ILO, anne ve yenidoğan sağlığında ilerleme sağlayacak çok sektörlü yaklaşımlar için ülke ölçeğinde de diğer BM kuruluşlarıyla birlikte çalışmalar yürütmektedir. Örneğin Tanzanya'da ILO anne sağlığının geliştirilmesi bağlamında BM Ortak Programı'nda yer almaktadır. Burada ILO, tarımda, sokak satıcılığında ve tekstil sektörlerinde üreme ve anne sağlığı açısından gündemde olan risklere karşı duyarlılık geliştirme ve müdahale programlarında Çalışma Bakanlığı'na, işçi ve işveren kuruluşlarına destek sağlamaktadır. Amaçlanan, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve kaliteli sağlık hizmetleri verilebilmesi açısından önemli bir konu olarak sağlık çalışanlarının görevlerinde kalıcı olmalarının sağlanmasıdır.

ILO sağlık hizmetlerine etkili erişim ve sağlıkla ilgili masrafların karşılanması için diğer kuruluşlarla birlikte çalışmalar yapmakta, tüm kadınların doğum yardımları kapsamına alınması için çağrıda bulunmaktadır. ILO GTZ-ILO-WHO Konsorsiyumu'nun takip girişimi mahiyetinde olan Sağlık Girişimi'nin bir parçası, sürdürülebilir finansman temelinde kapsamlı sağlık hizmetlerine erişimi sağlamayı ve bu hizmetlerin kapsamını genişletmeyi amaçlayan Uluslararası Sağlık Ortaklığı'nın katılımcısıdır.

İşveren kuruluşları, kadınların eşit durumda olmalarının önündeki en büyük engellerden birinin bugün de aile sorumluluklarını çalışma yaşamıyla kaynaştırma meselesinde yattığını kabul etmektedir.



© ILO, Maillard J.

[18] Öun, I. ve Trujillo, G.P., 2005. Os. cit., s. 37.

[19] Ibid.

[20] Bauer, D. ve Penet, S., 2005. Le congé paternité, in Etudes et Résultats, No. 442 (DREES, Paris).

[21] Countdown Working Group on Health Policy and Health Systems,, Nisan 12, 2008. Assessment of the health system and policy environment as a critical complement to tracking intervention coverage for maternal, newborn, and child health The Lancet, Cilt 371, ss. 1284-93.

Kadınların üreme alanındaki rollerinin, çalışma yaşamları ve kariyerleri için bir engel oluşturmamasını sağlayacak önlemlerin alınması gerekmektedir.[22] Uluslararası İşveren Örgütü (IOE) tarafından işyeri eğilimleriyle ilgili olarak yapılan yeni bir araştırma, çocuk bakımının neleri teşvik ettiği üzerinde daha fazla durulması gerektiğini göstermiştir.[23] ILO İşveren Faaliyetleri Bürosu (ACT/EMP), Çalışma Koşulları ve İstihdam Programı (TRAVAIL) ile birlikte, çalışma yaşamı ve aileyi konu alan bir eğitim paketi hazırlamıştır.[24] Eğitim paketi anneliğin korunması, aile sorumlulukları da olan çalışanlarla ilgili mitler ve yanlış değerlendirmeler gibi konuları ele almaktadır (çocuk yapabilecek yaşlardaki kadınların işe alınması konusu dahil).

İşçi kuruluşları, istihdamda eşitliği sağlamaya yönelik çabalarda temel bir hak, nüfus ve işgücü sağlığını güvence altına almada bir anahtar olarak anneliğin korunmasını uzun süredir desteklemektedir. ITUC, anneliğin korunmasını yaşama geçirmeyi hedefleyen bir kampanya aracılığıyla anneliğin korunmasına ve 183 sayılı Sözleşme'nin onaylanmasına yönelik bir kılavuz ve çeşitli araçlar geliştirmiştir.[25] Uluslararası Kamu Çalışanları (PSI) ve Uluslararası Eğitim (AI) örgütleri bu konuları ön plana çıkarmak için aktif çaba göstermektedir. ILO İşçi Faaliyetleri Bürosu (ACTRAV) yayını Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Toplu Pazarlık Rehberi[26] işçi kuruluşlarına sosyal diyalog ve anneliğin korunması alanlarında pratik tavsiyelerde bulunmaktadır.

Annelik, babalık ve çalışma yaşamı konularıyla ilgilenen başlıca ILO birimi Çalışma Koşulları ve İstihdam Programı'dır (TRAVAIL). Program, çalışma süreleri ve çalışmanın düzenlenmesi, ücretler ve gelirler, aile ve çalışma yaşamının dengelenmesi ve anneliğin korunması konularına entegre bir yaklaşım benimseyerek, ILO bileşenlerinin çalışma ve istihdam koşullarının iyileştirilmesine yardımcı olmak ve bunu özendirmek amacıyla karşılaştırmalı analizler ve teknik işbirliği araçları geliştirmektedir. Aynı program sosyal ortaklarla annelik dahil çalışma ve aile yaşama konularında sosyal diyaloglar düzenlemektedir. TRAVAIL ayrıca ILO Sosyal Güvenlik Bölümü (SEC/SOC) ile işbirliği içinde mikro sigorta ve topluluk temelli diğer sağlık finansman sistemleri aracılığıyla anneliği koruyucu sistemlerin kayıt dışı ekonomideki kadınlara da uzatılmasının olanaklarını araştırmaktadır.[27] SEC/SOC, kaliteli sağlık hizmetlerine erişimle ve bu hizmetlerin kapsamıyla ilgili gerçekçi bir strateji geliştirmiştir.[28] Bu kapsamdaki kadın doğum hizmetleri aşırı masraflı operasyonları (örneğin sezaryen) da finanse edecektir. Sektörel Etkinlikler Programı başta WHO olmak üzere uluslararası ortaklarla yaptığı çalışmalarda tüm dünyadaki sağlık görevlileri ordusunun güçlenmesi için uğraş vermektedir ve üye olarak Küresel Sağlık İşgücü İttifakı'nda ILO'yu temsil etmektedir.


© ILO, Gianotti E.

ILO Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bürosu (GENDER) ile birlikte ILO'nun bölge ve alt bölge ofislerindeki toplumsal cinsiyet uzmanları, Uluslararası Çalışma Standartları Bölümü Eşitlik Ekibi'nin de desteğiyle kendi özel bağlamları içinde iş-aile ve kadın doğum alanlarında çeşitli araştırmalar ve etkinlikler gerçekleştirmiştir.

NE YAPILABİLİR?

İşyerlerinde annelerin ve anne sağlığının daha iyi hale getirilmesine yönelik çabalarda ölçeğin genişletilmesi bakımından hükümetlerin öncü rolleri vardır. Çalışmak yaşamımızda merkezi öneme sahiptir. Hükümetler, sendikalar ve işverenler hep birlikte çalışmanın çalışan/emziren kadınların ve çocuklarının sağlığını tehdit edici özellikler taşımamasını sağlayabilir. Bunun kadar önemli bir nokta da şudur: Az önce sözü edilenler, anneliğin ve kadınların üreme rollerinin ekonomik güvenliklerini tehdit etmemesini de sağlayabilirler. Bu hakları güvence altına almada ortak uluslararası çerçeveler, anneliğin korunması Sözleşmeleri ile halen mevcuttur. Bugün gerekli olan, ilkelerle fiili durum arasındaki boşluğun daha fazla kapatılmasıdır. Örneğin Sri Lanka düşük gelirli bir ülke olmasına karşın kayda değer bir ilerleme sağlamıştır[29] ve Brezilya da kendi sosyal güvenlik sistemi çerçevesinde işsiz kadın çalışanlara ücretli doğum izni tanımıştır. Diğer ülkeler de sosyal güvenlik ve emeklilik haklarının kapsamını genişletmektedir. Böylece aileler çocuk sayısıyla ilgili kendi isteklerini yaşama geçirirken, kendileri ve yaşlılık dönemleri için daha fazla ekonomik güvence sağlamaktadır.

---

22 ILO, 2005. Employers' organizations taking the lead on gender equality: Case studies from 10 countries (ACT/EMP and Bureau for Gender Equality (GENDER), Geneva).

23 IOE, 2008. Trends in the workplace survey 2008: Enterprises in a globalizing world (Geneva).

24 ILO, 2008 Managing diversity in the workplace: Training package on work and family,. Os.Cit.

25 Bakınız www.ituc-csi.org

26 Olney, S., Goodson, B., Maloba-Caines, K., O'Neill, F., 2002. Gender Equality: A Guide to Collective Bargaining (ILO, Bureau for Workers' Activities (ACTRAV) and InFocus Programme on Strengthening Social Dialogue, Geneva).

27 ILO, 2003. Extending maternity protection to women in the informal economy: An overview of community-based health-fi nancing schemes (Social Security Department (SEC/SOC) and TRAVAIL, Geneva).

28 ILO, 2008. Social Health Protection: An ILO strategy towards universal access to health care (Geneva).

29 Countdown Working Group on Health Policy and Health Systems, April 12, 2008. Assessment of the health system and policy environment as a critical complement to tracking intervention coverage for maternal, newborn, and child health. The Lancet, Cilt 371. Bakınız www.thelancet.com.

İSPANYA'DA ANNELİK VE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

İspanya AB ülkeleri arasında doğum oranının en düşük olduğu ülkedir (doğurganlık yaşındaki her kadın için 1.07 çocuk). Kadınların eğitim düzeyleri daha yüksekken, işgücüne katılım bu durumu tersine çevirmektedir. Geç evlenme, yetersiz çocuk bakımı, ekonomik baskılar ve gebelik yüzünden işini kaybetme korkusu nedeniyle birçok İspanyol çocuk yapmayı ertelemekte veya bundan vazgeçmektedir. Bu da ülke açısından birtakım demografik sonuçlar doğurmuştur. İşgücüne katılan kadınlar üzerindeki baskıların farkında olan Hükümet, ortadaki eşitsizlikle ilgili konuları, özellikle doğumla bağlantılı işten çıkarmaları ve işe almama eğilimlerini ele almaktadır (Avrupa Adalet Divanı'nın 2001 yılında verdiği bir kararda, doğum yaptığı için iş sözleşmesi yenilenmeyen belediye işçisi bir kadının şikâyeti yerinde görülmüştür). Bir iş mahkemesi tarafından yakınlarda verilen bir kararda da yargıç, anneliğin korunmasını da öngören 2007 tarihli Eşitlik Yasası'nın gebe bir ev işçisinin durumuna da uygulanabileceği, dolayısıyla kadının işine son verilmesinin geçersiz sayılacağı hükmüne varmıştır. Bu, daha önceleri korunamayan bir grup işçi açısından önemli bir yargı kararıdır. Nisan 2008'de, toplumsal cinsiyet eşitliği ve anneliğin korunması alanlarındaki desteğin belirgin bir işareti olarak İspanya'da ilk kez kadınların çoğunluğu oluşturduğu bir kabine göreve geldi. O sırada yedi aylık hamile olan Savunma Bakanı Carme Chacón daha sonra doğum yapmış, doğum iznini kullandıktan sonra kabinedeki görevine dönmüştür.

Kaynak: Avrupa Adalet Divanı: Jiménez Melgar v. Ayuntamiento de Los Barrios, Dava C-438/99, bildirilme: [2001] IRLR 848. Avrupa Sınaî İlişkiler Gözlem Evi on-line, Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Vakfı, bakınız www.eurofound.europa.eu/areas/gender/; M. Gutiérrez- Doménech, "İspanya'da işgücü piyasasının evlilik ve doğumların zamanlanması üzerindeki etkisi", Nüfus Ekonomisi Dergisi, Cilt 21, No. 1, Ocak 2008; J. Lazaro, "Una sentencia aplica por primera vez la Ley de Igualdad al servicio doméstico", in El País, 22 Nisan 2008, basılı versiyon.

Babalık izni alma fırsatlarını artırarak aynı zamanda erkeklerin de bakım rollerini üstlenmeleri için daha çok şey yapılabilir. Bu konuda örnekleri siyasetten, sendikalardan ve işveren kesiminden bulabiliriz. Bu kesimler anneliğin korunması ve babalık izni alanında daha ileri adımlar için girişim ve yenilik arayışı içindedir. Gene de, anneliğin korunması ve babalık izninin önemi konusunda daha geniş bir sahiplenme yaratılması, anneliğin korunması Sözleşmesi'nde yer alan ilkelerin benimsenmesi ve çalışanların haklarına etkili biçimde kavuşmalarının sağlanması gibi alanlarda yapılması gereken işler vardır.



© Kirill Zdorov - Fotolia.com

Aşağıdaki hususlar dikkate alınabilir:

- Anneliğin korunması ilkelerinin yaygınlaştırılması ve ILO'nun 2000 tarih ve 183 sayılı Anneliğin Korunması Sözleşmesi'nin onaylanması;
- Anneliğin korunması ve babalık izni ile ilgili yasal düzenlemelerin, bu bağlamdaki hükümlerin kapsamı dahil yeniden gözden geçirilmesi;
- Toplu pazarlık düzeninin anneliğin korunması ve babalık izni açısından değerlendirilmesi;
- İlgili haklar ve hükümler konusunda işçi ve işveren kesimlerinde bilinç ve duyarlılığın geliştirilmesi;
- Sosyal sigortalar veya kamusal fonlar aracılığıyla doğumda maddi ve tıbbi yardımların kapsamının ve bu olanaklara erişimin gözden geçirilmesi;
- Anne sağlığına, tüm kadınlar ve erkeklerin üreme sağlığına ilişkin olup çalışma yaşamından kaynaklanan tehlikelere ilişkin anlayış ve girişimlerin güçlendirilmesi;
- Kadınların işlerine döndükten sonra çocuklarını emzirebilme haklarının yaşama geçirilmesi;
- Gebe ve emziren kadınlara ayrımcılık yapılmasını önleyecek ve istihdam güvencesi sağlayacak önlemlerin alınması;
- Babaların bakım rolleri ve bu bağlamda ücretli izin hakları konusundaki bilinç ve duyarlılığın geliştirilmesi;
- HIV önlenmesi, danışmanlık ve diğer hizmetler dahil olmak üzere, kayıtlı ve kayıt dışı sektörlerde çalışanlar için işyeri bazındaki üreme sağlığı ve aile planlaması eğitim ve hizmetlerinin güçlendirilmesi.

HAKLAR VE SORUMLULUKLAR: BİLİNÇ VE DUYARLILIK GELİŞTİRME

İşçiler ve işverenler yasa gereği olan haklarının ve sorumluluklarının bilincinde değillerse bunların gereklerini de yerine getiremezler. ILO'nun Kamboçya için Daha İyi Fabrikalar projesi, Kamboçya'da hazır giyim sektöründe çalışan işçilerin ve işyeri yöneticilerinin ülkedeki iş yasaları konusundaki düşük bilgi düzeninin artırılmasını hedeflemektedir ve bilgilendirme konuları arasında anneliğin korunması da yer almaktadır. Proje, izinlerle ilgili düzenlemeler, yardım ve ikramiyeler, emzirme araları ve çalışma koşullarıyla ilgili diğer konularda bilinç ve duyarlılık geliştirici materyaller hazırlamış, işverenlere ve işçilere yönelik eğitimler düzenlemiştir. Ayrıca, televizyonda yayınlanan ve yaygın izlenen bir dizinin bir bölümünde Kamboçya'daki bir işyeri ortamından hareketle ve işçilerin hakları ve sorumlulukları çerçevesinde anneliğin korunmasıyla ilgili mesajlar verilmiştir.

Daha fazla bilgi için bakınız www.betterfactories.org

ANNELİĞİN KORUNMASI VE İLGİLİ KONULARDA SEÇME ILO YAYINLARI

Hein, C., 2005. Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience (ILO, Conditions of Work and Employment Programme (TRAVAIL), Geneva).

International Labour Office (ILO), 2009a. Gender equality at the heart of decent work. Report VI, International Labour Conference, 98th Session (Geneva).

- 2009b. Work and family: The way to care is to share (TRAVAIL and Bureau for Gender Equality (GENDER), Geneva).
- 2008a. Managing diversity in the workplace: Training package on work and family (Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP) and TRAVAIL, Geneva).
- 2008b. Social Health Protection: An ILO strategy towards universal access to health care (Geneva).
- 2008c. Working Conditions Laws 2006-2007 (TRAVAIL, Geneva).
- 2007a. Report to the Government of the Hashemite Kingdom of Jordan: Feasibility Study on the Implementation of a Maternity Cash Benefits Scheme (Social Security Department (SEC/SOC) and Regional Offi ce for Arab States, Geneva).
- 2007b. Safe Maternity and the World of Work (TRAVAIL, Geneva).
- 2006a. Gender Equality and Decent Work: Selected ILO Conventions and Recommendations Promoting Gender Equality (International Labour Standards Department and GENDER, Geneva).
- 2006b. West Bengal Case Study: CINI-ASHA: Maternity Voucher Scheme (New Delhi).
- 2005. Employers' organizations taking the lead on gender equality: Case studies from 10 countries (ACT/EMP and GENDER, Geneva).
- 2004. Information Sheets on Work and Family, nos. 1-8 (TRAVAIL, Geneva).
- 2003. Extending maternity protection to women in the informal economy: An overview of community-based health-financing schemes (SEC/SOC and TRAVAIL, Geneva).

Maternity Protection Database
Bakınız http://www.ilo.org/travaildatabase/servlet/maternityprotection

Olney, S., Goodson, B., Maloba-Caines, K., O'Neill, F., 2002. Gender Equality: A Guide to Collective Bargaining (ILO, Bureau for Workers' Activities (ACTRAV) and InFocus Programme on Strengthening Social Dialogue, (Geneva).

Öun, I. and Trujillo, G.P., 2005. Maternity at Work: A Review of National Legislation (ILO, TRAVAIL, Geneva).

Paul, J., 2004. Healthy beginnings: Guidance on safe maternity at work (ILO, TRAVAIL, Geneva).

Uluslararası
Çalışma
Ofisi

Cenevre

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bürosu
Tel. +41 22 799 6730
Fax. +41 22 799 6388
www.ilo.org/gender
gendercampaign@ilo.org

Çalışma ve İstihdam Koşulları Programı (TRAVAIL)
Tel. +41 22 799 6754
Faks. +41 22 799 8451
www.ilo.org/travail
travail@ilo.org

International Labour Office - 4, route des Morillons - 1211 Geneva 22, Switzerland

Bu geri plan broşürü, ILO'nun "İnsana Yakışır İşin Merkezindeki Konu: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" başlıklı kamuoyuna yönelik bilinç ve duyarlılık geliştirme kampanyasının bir parçası olarak hazırlanmıştır.
Bu kampanya kapsamında ele alınan diğer ILO konularıyla ilgili bilgi almak için bizimle temasa geçin: gendercampaign@ilo.org

Photos: © ILO - Design by Paprika, Annecy France