7/16375, 16376, 16377, 16378, 16379

T.C.
DEVLET BAKANLIĞI

SAYI : B.02.0.007/00. 1906 29./12./2006
KONU : Yazılı Soru Önergeleri

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞI
GENEL SEKRETERLİĞİNE
(Kanunlar ve Kararlar Dairesi Başkanlığı)

İLGİ: Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı Genel Sekreterliği Kanunlar ve Kararlar Dairesi Başkanlığı'nın 14.09.2006 tarih ve A.01.0.GNS.0.10.00.02-24495 sayılı yazısı.

İlgi yazı ekinde Bakanlığıma gönderilen Adana Milletvekili Sayın Nevin Gaye ERBATUR, Antalya Milletvekili Sayın Nail KAMACI ve Aydın Milletvekili Sayın Özlem ÇERÇİOĞLU'na (3 adet) ait yazılı soru önergeleri hakkındaki bilgileri içeren cevaplar ekte sunulmuştur.

Bilgilerinize arz ederim.

Nimet ÇUBUKÇU
Devlet Bakanı

Dağıtım:
Gereği :
- TBMM Bşk.Genel Sekreterliği
(Kanunlar ve Kararlar Dai.Bşk.)
Ek: 5 Yazı (2'şer Nüsha)

Bilgi :
- Başbakanlık
(Kan.ve Kar.Gen.Müd.)
Ek: 5 Yazı

7/16378

AYDIN MİLLETVEKİLİ SAYIN ÖZLEM ÇERÇİOĞLU'NUN
7/16378 ESAS NOLU SORU ÖNERGESİ CEVABIDIR

SORU 1:

Türk Hava Yollarında 800 kadın kabin memurlarına imzalattırılan sözleşmelerde yer alan, hamilelik, halinde, tek taraflı hizmet akdinin feshedileceğine dair konulan madde; insan haklarına, kadın haklarına, anayasanın özel hayatın korunması ve eşitlik ilkelerine uygun mudur?

CEVAP 1:

Türk Hava Yolları Genel Müdürlüğü A.O. "Kabin Memuru Belirli Süreli İş Sözleşmesi" nin "Görev Yeri, Ünvanı ile Çalışma Düzeni, Şekil ve Şartları" başlıklı bölümünde "Kabin Memuru yalnız bu görevi yerine getirmek üzere istihdam edileceğinden uçuculuğa mani bir halin vukuunda (hamilelik dahil) Ortaklık tek taraflı olarak hizmet akdini hitamından önce ihbar ve ihtara hacet kalmaksızın feshetmeye yetkilidir." ifadesi yer almaktadır.

2001 ve 2003 tarihli AB Müktesebatına Uyum Türkiye Ulusal Programlarımızda "Sosyal Politika ve İstihdam" başlıklı fasılda istihdamda kadın ve erkek arasında muamele eşitliği ilkesi doğrultusunda ilgili direktiflere uyum sağlanacağı taahhüt edilmiş ve yasal düzenlemeler gerçekleştirilmiştir.

Bu doğrultuda, Anayasanın 10 uncu maddesinde değişiklik yapılarak kadın erkek eşitliği Anayasal temelde güçlendirilmiş, 2003 yılında yürürlüğe giren Yeni İş Kanunu'nda da işçi-işveren ilişkilerinde cinsiyet dahil hiçbir nedenle temel insan hakları bakımından ayrım yapılmayacağına dair hükümlere yer verilmiştir.

Ayrıca, Bakanlığıma bağlı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün başlattığı çalışmalar sonucunda, Kamu Personel alımlarında cinsiyet ayrımcılığı yapılmamasına ilişkin "Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi" konulu 2004/7 sayılı Başbakanlık Genelgesi yürürlüğe girmiş ve Genelge tüm kamu kurum ve kuruluşlarına iletilmiştir.

Söz konusu sözleşmede yer alan hüküm, mevcut yasal düzenlemeler ve uluslar arası sözleşmelerin hükümleri ile çelişmektedir.

SORU 2:

Kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesine yönelik uluslar arası sözleşmelerde, hamilelikle ilgili bir istisna var mıdır?

CEVAP 2:

Ülkemizin 1985 yılında taraf olduğu ve 1986 yılında yürürlüğe giren BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesinin (CEDAW) istihdam alanındaki alınması gereken tedbirleri içeren 11. maddesinde; "Evlilik ve analık sebebiyle kadınlara karşı ayırımı önlemek ve etkin çalışma hakkını sağlamak amacıyla, Taraf Devletler uygun önlemleri alacaklardır." ifadesi yer almaktadır.

Ülkemizin onaylayarak taraf olduğu 111 Sayılı "Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi'nin 1 inci maddesinde;

" Bu sözleşme bakımından "Ayırım" deyimi ;

- Irk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı,
- İlgili üye, memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tesbit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı, ifade eder.
- Belirli bir iş için, o işin mahiyeti icabı yapılan herhangi bir ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma ayırım sayılmaz.
- Bu sözleşme bakımından "iş" ve "meslek" terimleri, mesleki eğitime, bir işe ve çeşitli mesleklere girmeyi ve çalışma şartlarını kapsar." hükmü yer almaktadır.

Aynı sözleşmenin 2 inci ve 3 üncü maddeleri, bu sözleşmeyi onaylayan devletlerin, ulusal şartlara ve tatbikata uygun yöntemlerle, sözleşmede ele alınan anlamda her türlü ayırımı ortadan kaldırmak amacıyla iş veya meslek edinmede ve edinilen iş veya meslekte muamele eşitliğini geliştirmeyi hedefleyen ulusal politika tespiti ve takibini taahhüt ettiklerini, bu yöntemlerin neler olduğunu açıkça ifade etmektedir.

Anayasamızın 48 inci maddesinin 1 inci fıkrası, herkesin dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahip olduğunu belirtmektedir. 49 uncu maddede "Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır." denilmektedir. 70 inci maddede ise, her Türk'ün kamu hizmetlerine girme hakkına sahip olduğu, hizmete alınmada görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemeyeceği vurgulanmaktadır.

Diğer taraftan; AB Müktesebatına Uyum Türkiye Ulusal Programında uyum çalışması yapılması gereken direktifler arasında bulunan "Kadın Ve Erkeklere, İstihdama Kabul, Mesleki Eğitim ve Yükselme ile Çalışma Şartlarında Eşit Muamele Yapılmasına İlişkin 76/207/EEC Sayılı Konsey Direktifi"nde de kadınların gebelik ve analık hallerinde korunmalarına ilişkin hükümler yer almaktadır.

Ülkemizde ulusal gelişmeler ve uluslararası taahhütler çerçevesinde sosyal politika ve istihdam alanında cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesi ve kadın-erkek eşitliğinin sağlanması konusunda önemli yasal gelişmeler kaydedilmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığımızca hazırlanan ve Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı Yeni İş Kanunu eşitlikçi bir yaklaşımla hazırlanmıştır.

Yeni İş Kanununa bağlı olarak "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" yürürlüğe girmiştir.

7/16378

SORU 3:

Kadından Sorumlu Devlet Bakanı olarak; insan haklarını ihlal eden ve ayrımcılık içeren bu sözleşme maddesinin değiştirilmesi için resmi bir girişiminiz var mıdır?

CEVAP 3:

Ülkemizde istihdama kabul sırasında ve istihdamda kadınlara ve erkeklere eşit muamele ilkesine aykırı mevzuat hükümlerinin ortadan kaldırılması çalışmaları sonucunda önemli yasal gelişmeler kaydedilmiştir. İş Kanununa tabi olmayıp, özel hukuk hükümlerine göre yapılan iş akdi çerçevesinde istihdam edilen kadın kabin memurlarına imzalattırılan sözleşmede yer alan ve başta Anayasa olmak üzere ulusal mevzuatımıza, BM, CEDAW ve uluslararası sözleşmelerdeki cinsiyete dayalı ayırım yapılamayacağı ilkesine aykırılık teşkil eden maddenin değiştirilmesi amacıyla Türk Hava Yolları A.Ş. Genel Müdürlüğü nezdinde girişim başlatılacaktır.

Saygılarımla.

Nimet ÇUBUKÇU
Devlet Bakanı