7/14500

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
Hukuk Müşavirliği

K-Q
TSE-ISO-EN
9000

Sayı : B.13.0.HKM.0.00.00.00.(2006)610-7/14500/ 1564 29 HAZİRAN 2006
Konu : Yazılı Soru Önergesi

33800

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 06/06/2006 tarih ve A.01.GNS.0.10.00.02-21454 sayılı yazı.

İlgi yazınız ekinde alınan İzmir Milletvekili Opr. Dr. Canan ARITMAN'a ait 7/14500 Esas No'lu yazılı soru önergesi Bakanlığımız ilgili birimlerince incelenmiş olup, konuya ilişkin cevabi bilgi ve değerlendirmeler ilişikte sunulmuştur.

Bilgilerinize arz ederim.

Murat BAŞESGİOĞLU
Bakan

EK: 1 Cevap Formu (2 sayfa)

İnönü Bulvarı No: 42 Emek/ANKARA
Tel : 0 312- 296 64 01 Fax : 0312-212 39 34
Elektronik Ağ: www.csgb.gov.tr.

Ayrıntılı Bilgi İçin İrtibat Araştırmacı : Selahattin BİLİR
e.posta: sbilir@csgb.gov.tr.

7/14500

İZMİR MİLLETVEKİLİ OPR.DR. CANAN ARITMAN'IN
7/14500 ESAS NOLU YAZILI SORU ÖNERGESİNE CEVAP

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Gebe veya çocuk emziren kadınlar için yönetmelik" başlıklı 88'inci maddesinde, "Gebe veya çocuk emziren kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiği Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir." denilmektedir.

Sözkonusu madde hükmü uyarınca çıkarılan "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" 14 Temmuz 2004 tarih ve 25522 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmış olup, anılan Yönetmelik ile ilgili herhangi bir değişiklik çalışması mevcut değildir.

İş mevzuatımızda kadın çalışanlar özel risk grupları içinde değerlendirmekte olup, yasal olarak koruma altına alınmıştır.

Sosyal eşitliği ve toplumsal uyumu hedefleyen AB'de kadın ve erkeklerin eşit muameleye tabi olması, AB sosyal politikasının temel amacı haline gelmiştir. AB yolunda ilerleyen ülkemizce AB müktesebatına uyum sürecinde bu konularla ilgili olarak yasal düzenlemeler yapılmakta ve bunların günlük hayata uygulanmasına çalışılmaktadır. Bu gelişmelerin en çarpıcı yansımasını kadınlara karşı ayrımcılığın ortadan kaldırılması konusundaki çabalarda görmek mümkündür. Bu anlamda ülkemizde kadınlarla ilgili olarak özellikle yasal düzlemde hızlı gelişmeler "özgürleştirici" dönüşümler yaşanmaktadır.

Bu yolda atılan en önemli adım 7 Mayıs 2004 tarihinde Anayasanın 10'uncu maddesine "Kadın ve erkek eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür" ibaresinin eklenmesi olmuştur. Reform niteliğinde olan bu değişiklik ile devlet cinsiyete dayalı ayrım yapmamanın ötesinde kadınla erkeğin her alanda eşit haklara, eşit imkanlara kavuşması için düzenlemeler yapmak, gerekli tedbirleri almakla yükümlü kılınmıştır.

Anayasadaki bu dikkate değer gelişmelerin yanı sıra uzun yıllardan sonra ilk kez temel yasalarda bütünsel bir değişime gidilmiş, en önemli gelişmeler kadını doğrudan ilgilendiren maddelerde yaşanmıştır. Bunların başında Medeni Kanunumuzda yapılan değişiklikler gelmektedir. Anılan kanunda yapılan değişiklikle, toplumsal alanda önemli gelişmeler kaydedilmiştir. Diğer taraftan, İş Kanununda, AB standartları ve ILO normları paralelinde yapılan değişikliklerle kadınları çalışma hayatında korumaya yönelik düzenlemeler güçlendirilmiş, işe girişten başlayarak tüm çalışma koşulları yönünden cinsiyete dayalı doğrudan ya da dolaylı ayırım yapılmaması sağlanmıştır. Yeni İş Kanunu ile çalışma yaşamımıza giren kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, belirli süreli çalışma, geçici iş ilişkisi gibi esnek istihdam biçimleri ve çalışma süresi açısından getirilen esnek hükümler ile, Batı ülkelerinde olduğu gibi kadınlara iş ve aile sorumluluklarını bağdaştırma imkanı sunularak istihdamlarının gelişimine katkı yapılmıştır.

Ülkemizin AB'ye üyelik sürecinde sürdürdüğü önemli çalışmalardan birisi de Avrupa İstihdam Stratejisine (AİS) dahil olma çalışmalarıdır. Aktif istihdam politikalarına dayanmakta olan AİS'in temel 4 direğinden biri işgücü piyasasında ayrımcılığa karşı fırsat eşitliği yaratmaktır. Ülkemizin AİS'e dahil olma çabaları, kadın istihdamının da artırılmasında itici rol oynayacaktır. Ülkemizde AİS'e dahil olma çalışmaları İŞKUR koordinatörlüğünde sürdürülmektedir.

Bütün bu çalışmaların yanısıra, 2006 Yıllık Programında Hükümetimiz kadınların iş yaşamına katılmakta çektiği güçlükler ve toplumsal alanda yaşadığı diğer sorunları "sosyal

içerme ve yoksullukla mücadele" başlığı altında değerlendirmiş olup, bu konuda yapılacak çalışmalar "öncelikli" olarak değerlendirilmiştir. Programda alınacak tedbirler, kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılımlarını sağlamak, başta eğitim olmak üzere dezavantajlı durumlarını gidermek ve kadına yönelik şiddeti önlemeye yönelik çalışmalar yürütmek olmak üzere üç ana başlık etrafında yer almıştır.

İlk olarak, iş yaşamında esnek çalışma modellerinin gelişmesi sağlanacak, bu yolla tam zamanlı çalışamayan kadınlarla esnek işgücü talep eden işler buluşturulacak, böylece kırdan kente göçle doğan kente uyum ve ekonomik yaşama katılım sorunları azaltılacaktır. Bununla bağlantılı olarak da, çocuk kreşi ve yaşlı bakımevlerinin sayısı artırılarak kadınlara iş yaşamına katılmak için daha fazla zaman ve imkan tanınacaktır. Bu aile içinde kadının rolünü değiştirerek kadını iş yaşamına katmayı sağlayacağı gibi, kadınların eğitim için de uygun zaman ve ortam yaratacak bir uygulamadır. Son olarak, kadına yönelik şiddetin tüm türlerini ortadan kaldırmak için adımlar atılacak; böylece toplumda kadın olmanın getirdiği güçlükler hafifletilmiş olacaktır.

