

7/8316



T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
Strateji Geliştirme Başkanlığı



Sayı : B.13.SGB.0.11.00.00-610- 1792
Konu : Yazılı Soru Önergesi (7-8316)

20 Ağustos 2009

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 17/06/2009 tarih ve A.01.0.GNS.0.10.00.02-7/8316-13900/30183 sayılı yazınız.

Adana Milletvekili Nevingaye ERBATUR'a ait 7/8316 Esas No'lu yazılı soru önergesi Bakanlığımız ve ilgili birimlerince incelenmiş olup konuya ilişkin bilgiler ilişikte sunulmuştur. Bilgilerinize arz ederim.

Ömer DİNÇER
Bakan

EK : 1 yazı



ADANA MİLLETVEKİLİ NEVİN GAYE ERBATUR'UN 7/8316 ESAS NO'LU YAZILI
SORU ÖNERGESİNE İLİŞKİN CEVAP

Anayasamızın “Kanun önünde eşitlik” başlıklı 10 uncu maddesinde, “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.

(Değişik:07/05/2004-5170/1.md) Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.

Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz.

Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.”

hükümleri öngörülmüştür.

Ayrıca, Anayasamızın 49 uncu maddesinde, çalışmanın, herkesin hakkı ve ödevi olduğu belirtilerek, bu konudaki kadın-erkek eşitliği vurgulanmıştır.

Anayasamızın 55 inci maddesinde de, ücretin emeğin karşılığı olduğu, Devletin, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alacağı, asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumunun da göz önünde bulundurulacağı hükme bağlanmıştır.

Diğer taraftan, 4857 sayılı İş Kanunun “Eşit davranma ilkesi” başlıklı 5 inci maddesinde, “İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz...”

hükümleri öngörülmüştür.

İşverenin bu yükümlülöklere aykırı davranması halinde uygulanacak ceza söz konusu Kanunun 99 uncu maddesinde belirtilmiştir.

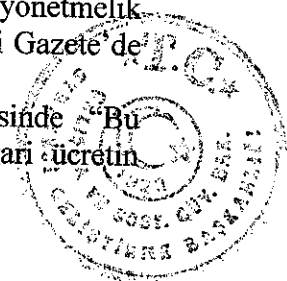
Bu maddede öngörölen idari para cezası 5326 sayılı Kabahatler Kanunu gereğince her yıl yeniden değerlendirme oranında artırılmakta olup halen 98 TL olarak uygulanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 39 uncu maddesinde, iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırlarının en geç iki yılda bir belirleneceği öngörülmüştür.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü veya yardımcısı, Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi Başkanı veya yardımcısı, Hazine Müsteşarlığı temsilcisi, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığından konu ile ilgili dairenin başkanı veya yetki vereceği bir görevli ile bünyesinde en çok işçiye bulunduran en üst işçi kuruluşundan değişik işkolları için seçecekleri beş, bünyesinde en çok işvereni bulunduran işveren kuruluşundan değişik işkolları için seçecekleri beş temsilciden kurulur.

4857 sayılı İş Kanununun 39 uncu maddesinde hazırlanması öngörölen yönetmelik Maliye Bakanlığı ile birlikte hazırlanmış ve 01/08/2004 tarihli ve 25540 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlöğe girmiştir.

Anılan Yönetmeliğin “Ücrette Eşitlik İlkesi” başlıklı 5 inci maddesinde “Bu Yönetmeliğin 7 nci maddesinin birinci fıkrası hükmü saklı kalmak şartıyla, asgari ücretin



belirlenmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplere dayalı herhangi bir ayırım yapılamaz.” denilmektedir.

2002 Hanehalkı Bütçe Anketi sonuçlarına göre özel sektörde cinsiyetler arası ücret farklılığı %12’dir. ¹ TÜİK 2006 kazanç yapısı sonuçlarına göre ² cinsiyet ve yaş grubuna göre aylık ortalama brüt ücret kadınlar için 1.091 TL iken, erkekler için 1.107 TL’dir. Cinsiyet ve yaş grubuna göre yıllık ortalama brüt kazanç kadınlar için 14.036 TL, erkekler için 14.316 TL’dir.

Avrupa Birliği’nin 2007-2013 yılları arasında, Ülkemize sağlayacağı tüm mali yardımlar, “Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA-Instrument for Pre-Accession Assistance)” altında toplanmıştır.

Bu kapsamda “İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi” alanında Ülkemize sunulacak tüm AB fonlarının kullanılmasından sorumlu Program Otoritesi olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı atanmıştır.

IPA İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi bileşenine tahsis edilen yaklaşık 186 milyon Avro tutarındaki AB fonlarının kullanılması kapsamında hazırlanan İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı’nda “İstihdam, eğitim ve sosyal içerme” olmak üzere 3 temel öncelik alanı bulunmaktadır.

Kadın istihdamının desteklenmesi “istihdam” önceliği altında ele alınan tedbirlerden birisidir. Söz konusu tedbir ile daha önce tarımda çalışmakta olanlar dâhil olmak üzere, kadınların işgücüne katılımlarının teşvik edilmesi ve kadın istihdamının artırılması amaçlanmaktadır. Bu çerçevede, 2007-2009 programlaması döneminde toplam 27.150.589 € kadın istihdamının desteklenmesini amaçlayan operasyona ayrılmıştır. ³

İŞKUR, iş piyasasında kadınların da içinde yer aldığı işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik aktif işgücü programları uygulamaktadır. Aktif işgücü programları, işgücünün mesleki eğitimi, beceri kazandırma, mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı, iş kurmaya destek sağlama ile mesleki rehabilitasyon tedbirlerini içermektedir. Programların başladığı 2002 yılından 2009 Haziran ayı sonuna kadar aktif işgücü programları kapsamında düzenlenen işgücü yetiştirme kursları, toplum yararına çalışma programları ile mesleki rehabilitasyon faaliyetlerinden toplam 72 bin 978 kadın yararlanmıştır.

İŞKUR, kadınlara yönelik önemli projeleri de uygulamaktadır.

1. Aktif İstihdam Tedbirleri ve Yerel Düzeyde Türkiye İş Kurumu’na Destek Projesi: Amacı, gençlerin ve kadınların istihdama girişlerini desteklemektir. 20 milyon Avro (AB-16 milyon Avro, Ulusal Katkı- 4 milyon Avro) bütçeli Proje kapsamında, 25 ilde uygulamaya konulan 101 proje kapsamında 04 Ağustos 2009 tarihi itibarıyla 11.298 genç ve kadın projeden yararlanmıştır.

2. Kadın İstihdamının Desteklenmesi Programı (AİPP-II): AB Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı IPA (2007-2013) kapsamında yürütülen programın amacı, özellikle yerel düzeyde olmak üzere, daha etkili kamu istihdam hizmeti sağlaması konusunda İŞKUR’a yardımcı olunması, ayrıca kadın istihdamının artırılması bakış açısı ile birlikte, onların daha iyi işlere ulaşmalarının sağlanması ve kadınların işgücü piyasasına girişlerinin önündeki engellerin azaltılmasıdır. 24 ay sürecek olan program, 17.080.000 Avro (AB- 14 Milyon 518 bin Avro, Ulusal Katkı- 2 Milyon 562 bin) bütçeli olup 12 NUTS II bölgesinde uygulanacaktır. Program sonucunda toplam 2.600 kadına girişimcilik eğitimi, 780 kadına çocuk/yaşlı bakım eğitimi, 7.800 kadına istihdam garantili kurs, 11.700 kadına kariyer danışmanlığı ve rehberliği hizmetleri verilmesi beklenmektedir. Program kapsamında yapılan proje tekliflerinin değerlendirme süreci devam etmekte olup onaylanan projeler uygulamaya konulacaktır.

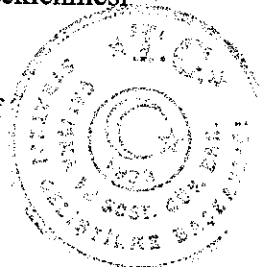
3. Kadın İstihdamının Desteklenmesi Programı (AİPP-III): 10.070.589 Avro bütçeli (AB-8.560.000,35 Avro-Ulusal Katkı-1.510.588,35) Kadın İstihdamının Desteklenmesi

¹ Tarama Toplantılarında Avrupa Komisyonunun Sorularına Verilen Cevaplar (syf.150)

http://www.abgs.gov.tr/files/tarama/tarama_files/19/sorular%20ve%20cevaplar_files/SC19_cevaplar.pdf

² http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=27&ust_id=8

³ İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı



Programı (AİPP-II)'na destek vermek amacıyla başlatılmıştır. Programının yürütülmesini destekleyici belgelerin hazırlanması çalışmaları devam etmektedir.

4. Türkiye'de Kadınlar İçin İnsana Yakışır İş İmkanları Sağlanması Yoluyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gerçekleştirilmesine Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Projesi: İŞKUR ve ILO işbirliği ile yürütülen Projenin amacı, il düzeyinde İŞKUR personelinin ve sosyal ortakların kurumsal kapasitesini geliştirmek, kadın istihdamı ile ilgili konularda toplumsal cinsiyet duyarlılığı olan yaklaşımların içselleştirilmesine katkı sağlamak, pilot illerde kadınları aktif işgücü programlarına yönlendirerek kadın istihdamının artışına katkıda bulunmak ve istihdamda toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesinde diğer iller için bir model oluşturmaktır. Pilot il olarak seçilen Ankara, Konya ve Gaziantep illerinde, Ocak 2009 ve Mart 2010 tarihleri arasında 15-29 yaş arası kadınlara yönelik olarak uygulanacak Proje süresi 15 aydır.

5. İnsana Yakışır İş Antalya'da Gençlik İstihdam Projesi: ILO, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP), Uluslararası Göç Örgütü (IOM) ve Gıda ve Tarım Örgütü (FAO) gibi Birleşmiş Milletler örgütleri ve İŞKUR işbirliği ile Kasım 2008-Aralık 2011 tarihleri arasında yürütülecek projenin bütçesi 3.980.000 Dolar'dır. Proje ile, Antalya'da işgücü piyasasındaki hassas gruplar (göçmen ailelerdeki genç erkek ve kadınlar) arasında işsizlik oranının azaltılması ve gençlerin işgücüne katılım oranlarının artırılması hedeflenmektedir.

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

Bunların yanı sıra, kamuoyunda "istihdam paketi" olarak bilinen 15/05/2008 tarih ve 5763 sayılı Kanunla, 18-29 yaş arası gençler ile kadınların istihdamını artırmak amacıyla, mevcut istihdama ilave olarak işe alınan kadınlar ile gençlere ait SSK priminin 5 yıl boyunca kademeli olarak İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanmakta olup bu teşvikten yaklaşık 43 bin kişi yararlanmaktadır. Ayrıca, İşsizlik Sigortası Fonundan mesleki eğitime yönelik olarak kullanılacak kaynak miktarı artırılmış, işsizlik sigortasından yararlananların yanı sıra, İŞKUR'a kayıtlı diğer işsizlere verilecek olan iş bulma, danışmanlık hizmetleri, mesleki eğitim, işgücü uyum ve toplum yararına çalışma hizmetleri giderleri ile işgücü piyasası araştırma ve planlama çalışmaları giderlerinin de İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanması mümkün hale gelmiştir.

İstihdam ve meslek konularında kadın ve erkeğe eşit muamele ve fırsat eşitliği ilkesinin uygulanmasına dair 5 Temmuz 2006 tarihli 2006/54/EC Sayılı AB direktifinde öngörülen hükümlere ilişkin olarak, eşit muamele konusunda çalışacak Eşitlik Kurumunun kurulması ve en az hangi düzeylerde çalışması gerektiğine ilişkin hususların belirlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının koordinasyonunda; ilgili kurumlar olan İçişleri Bakanlığı, Adalet Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, İnsan Hakları Başkanlığı, Devlet Personel Başkanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, ilgili sosyal taraflar ve sivil toplum kuruluşlarının temsilcilerinin işbirliğinde çalışmalar başlatılacaktır. Hazırlık çalışmalarında, bu konu ile ilgili ülkemizde yürütülen AB projelerinin çıktılarından ve AB ülkelerindeki uygulamalardan yararlanılacaktır.

