



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



Sayı : B.13.SGB.0.13.00.00-610- 2429
Konu : Yazılı Soru Önergesi (7-9724)

18 Kasım 2009

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 07/10/2009 tarih ve A.01.0.GNS.0.10.00.02-15837 sayılı yazınız.

Adana Milletvekili Prof. Dr. Nevin Gaye ERBATUR'a ait 7/9724 Esas No'lu yazılı soru önergesi Bakanlığımızca incelenmiş olup konuya ilişkin bilgiler ilâşikte sunulmaktadır. Bilgilerinize arz ederim.

Ömer DİNÇER
Bakan

EK : 1 yazı



**ADANA MİLLETVEKİLİ PROF. DR. NEVİN GAYE ERBATUR'UN 7/9724 ESAS NO'LU
YAZILI SORU ÖNERGESİNE İLİŞKİN CEVAP**

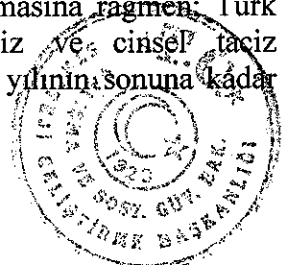
Bakanlığımız merkez ve taşra teşkilatı ile bağlı ve ilgili kuruluşlarda görevli personel sayısı ile bayan yönetici sayısı aşağıdaki tabloda sunulmaktadır.

	TOPLAM PERSONEL SAYISI	BAYAN YÖNETİCİ SAYISI
Bakanlık Merkez-Taşra	2466	112
Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü	2702	174
Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı	24944	163
Mesleki Yeterlilik Kurumu Başkanlığı	33	3
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Başkanlığı	48	4
Ereğli Kömür Havzası ve Amelebirliği Biriktirme ve Yardımlaşma Sandığı Başkanlığı	22	1

03/10/2005 tarihinde başlayan Avrupa Birliği ile müzakere süreci ile birlikte Bakanlığımız “Sosyal Politika ve İstihdam” ve “İşçilerin Serbest Dolaşımı” fasıllarından doğrudan sorumlu kurum olarak belirlenmiştir. Buna paralel olarak, 2007 yılında Avrupa Birliği katılım öncesi mali yardımların kullanılmasına ilişkin yeni bir yaklaşım (programlama yaklaşımı) benimsenmiş ve buna uygun olarak “Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı” adı altında yeni bir mekanizma kurulmuştur. Bakanlığımız bu yardımların kullanılması için kurulan yapılanmada “İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Bileşeni”nden sorumlu olmuştur. Hem “Sosyal Politika ve İstihdam” faslında hem de “İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Bileşeni”nde kadın istihdamının artırılması ve toplumsal cinsiyet eşitliği kilit rol oynamaktadır.

Bilindiği üzere, müzakere sürecinin ilk aşamasını tarama süreci oluşturmaktadır. Çalışma hayatında kadın-erkek eşitliğinin önemli bir bileşeni olduğu “Sosyal Politika ve İstihdam Faslı” için bu süreç tamamlanmış ve müzakerelerin açılması için iki temel kriter belirlenmiştir. Bu kriterlerden birisi halen Bakanlığımız tarafından hazırlık süreci devam eden ve Avrupa Komisyonu ile müzakereleri devam eden “Sosyal Politika ve İstihdam Faslı”ndaki mevzuatın tüm ülkede etkili şekilde uygulanmasına ilişkin “Eylem Planı”dır. Bahsi geçen Taslak Eylem Planı hem ülkemizde kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarını artırmak, hem de kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları ayrımcılığı önlemek amacıyla Avrupa Birliği müktesebatı çerçevesinde kadın-erkek eşitliği bölümünde genel olarak aşağıda sayılan tedbirlerin hayata geçirilmesini öngörmektedir.

- Hem 4857 Sayılı İş Kanununda hem de 5237 Sayılı Türk Ceza Kanununda özellikle işyerinde cinsel taciz konusunda birtakım düzenlemeler bulunmasına rağmen; Türk mevzuatında doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, taciz ve cinsel taciz tanımlanmamıştır. Söz konusu Kanunlarda bu tanımların 2013 yılının sonuna kadar yapılması planlanmaktadır.



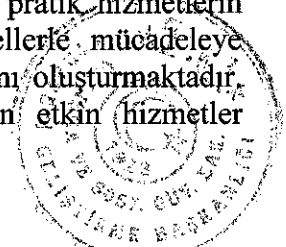
- Eşit muamele ilkesine uyulmaması durumunda İş Kanunu çerçevesinde ortaya koyulan yaptırımlar (para cezası, eşitlik tazminatı... vb) için üst sınır koyulmuş durumdadır. Caydırıcı nitelikte ve kişinin uğradığı zararlar orantılı olmak koşulunu sağlaması için söz konusu yaptırımların üst sınır konulmaksızın 2013 yılının sonuna kadar yeniden düzenlenmesi planlanmaktadır.
- Cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaksızın tüm bireylere yönelik olarak eşit muamele ilkesini teşvik edecek, bu ilkenin uygulanmasını analiz edecek, izleyecek ve destekleyecek bir Eşitlik Kurumunun kurulması veya mevcut kurumları bu görevi yerine getirecek şekilde yeniden düzenlenmesi planlanmaktadır.
- Bütün çalışanların çocuklarına yönelik olarak belli yaşa gelinceye kadar çocuğun bakımına ilişkin olarak en az üç ay olmak üzere bir izin hakkı tanıyan "ebeveyn izni"nin düzenlenmesi için çalışmalar sürdürülmektedir. Bu çalışmaların 2010 yılı içerisinde yasa haline getirilmesi planlanmaktadır.
- Türkiye'nin de onayladığı "45 Sayılı Her Nevi Maden Ocaklarında, Yeraltı işlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkındaki ILO Sözleşmesi" çerçevesinde İş Kanununun 72 nci maddesinde maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde kadınların çalışması yasaklanmıştır. Bununla birlikte, bu tür genel yasaklamalar eşit muamele ilkesine aykırı olduğundan dolayı söz konusu maddenin ILO ile yapılacak müzakere sonucunda 2013 yılı sonuna kadar kaldırılması planlanmaktadır.
- Yukarıda belirtilen kapsamda gerçekleştirilecek hukuki düzenlemelere ve kadın-erkek eşitliğine ilişkin olarak 2013 yılı sonuna kadar çeşitli farkındalık artırma seminerlerinin düzenlenmesi planlanmaktadır.
- PROGRESS Topluluk Programı kapsamında kadın-erkek eşitliği projelerinin gerçekleştirilmesi, bu kapsamda çalışma ve faaliyetlerden en fazla faydanın sağlanması için ilgili tüm taraflara gereken her türlü destek verilecektir.

"Sosyal Politika ve İstihdam Faslı"nda müktesebatın uyumlaştırılması çalışmalarının tamamlanması sonucunda hukuki düzenlemeler bakımından çalışma hayatında kadın-erkek eşitliğinin sağlanması yolunda önemli bir mesafe kaydedilmiş olacaktır.

"Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı"nın "İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Bileşeni" kapsamında ise ilgili tarafların katılımı ile Bakanlığımız tarafından Operasyonel Program hazırlanmıştır. İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi alanındaki Operasyonel Programı,

- İstihdam,
- Eğitim,
- Sosyal Dışlanmayla Mücadele (Sosyal Hizmet ve Yardımlar)

alanlarında ülkemizin öncelikli sorunlarının çözümüne yardım sağlamak için Avrupa Birliği mali yardımlarının nasıl kullanılacağını ortaya koyan temel referans belgesidir. İstihdam alanında en önemli tedbirlerden birisi, daha önce tarımda çalışmakta olanlar dâhil olmak üzere kadınların işgücüne katılımlarını teşvik etmek ve kadın istihdamını artırmaktır. Önümüzdeki yıl içinde Türkiye İş Kurumu tarafından uygulamaya başlaması öngörülen bu tedbir altında yapılacak olan proje için yaklaşık 27 milyon Avro ayrılmış durumdadır. Kadın İstihdamının Artırılması Projesi ile İŞKUR'un özellikle yerel düzeyde daha etkin kamu istihdam hizmeti vermesinin sağlanması, kadınların istihdam edilebilirliğinin artırılması amacıyla daha fazla istihdam koşullarına erişimin kolaylaştırılması ve kadınların işgücüne katılımının önündeki engellerin azaltılması için hem İŞKUR'un hem de ilgili tarafların desteklenmesi amaçlanmaktadır. Projenin bir bileşenini kadınların istihdam edilebilirliğinin artırılması, işgücü piyasasına ve/veya istihdam hizmetlerine erişimi kolaylaştıracak pratik hizmetlerin geliştirilmesi ve kadınların işgücü piyasasına katılımını önleyen engellerle mücadeleye yönelik farkındalığın artırılması amacıyla uygulanacak olan hibe programı oluşturmaktadır. Projenin diğer bileşeni altında ise kadın istihdamının artırılması için etkin hizmetler



geliştirmeleri amacıyla İŞKUR il müdürlükleri ve ilgili yerel paydaşların kurumsal kapasitelerini geliştirmeye yönelik genel olarak şu faaliyetler yürütülecektir:

- Kadın istihdamının teşviki için yerel stratejiler geliştirme kapasitesinin artırılması ve buna yönelik bir model geliştirilmesi,
- İşgücü piyasası analizlerinin oluşturulması ve kadın hedef gruplarına açık istihdam fırsatlarının belirlenmesi,
- Kariyer ve mesleki rehberlik ve değişik kadın hedef gruplarına uygun danışmanlık hizmetlerinin artırılması,
- Hibelendirilmiş projeler ve hedef gruplar içindeki katılımcı kadınlar arasındaki ağın güçlendirilmesi.

Bilindiği üzere, kadınların eğitim düzeyi artıkça, işgücüne katılım ve istihdam oranları artmaktadır. Bu çerçeveden hareketle eğitimde ve daha sonrasında işgücü piyasasında fırsat eşitliğinin sağlanması amacıyla eğitim önceliği altında belirlenen hedeflerden birisi, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından uygulanan projelerin bir devamı olarak kız çocuklarının özellikle ortaöğretim düzeyinde okullaşma oranlarının artırılması olarak belirlenmiştir. Yaklaşık 16 milyon Avro ayrılan bu tedbir altında uygulanacak Kız Çocuklarının Okullaşma Oranlarının Artırılması Projesi ile ortaöğretimde ve mesleki eğitimdeki özellikle kız çocuklarının okullaşma oranlarının artırılması ve ailelerin özellikle kız çocuklarının eğitiminin önemi konusunda bilinçlendirilmesi amaçlanmaktadır.

Sosyal içerme alanında ise içermeci bir işgücü piyasasını geliştirmeyi ve istihdamı herkes için bir hak ve fırsat olarak artırmak ana hedef olarak belirlenmiştir. Bu amaçla özel itina gösterilmesi gereken kişilerin istihdam edilebilirliğinin artırılması bu kişiler için işgücü piyasasına erişimin önünde yer alan engellerin ortadan kaldırılması ve bu kişilerin istihdam ve sosyal koruma alanlarındaki kamu hizmetlerine erişimlerinin kolaylaştırılmasına yönelik faaliyetler özellikle yerel düzeyde desteklenecektir.

Buna ek olarak Operasyonel Programın ve bu program altında uygulanacak projelerde kadın-erkek eşitliği yatay bir konu olarak belirlenmiştir. Bu sebeple projelerin her aşamasında kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına özel önem verilmektedir.

Anayasanın “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.

Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.

Hiçbir kişiye aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz.

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

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

Diğer taraftan işverenin işe almadan başlayarak tüm çalışma koşulları yönünden işçilerine karşı eşit davranma, bu arada cinsiyet ayırımına gitmeme yükümlülüğü çalışma hayatının önemli sorunlarından biri olarak tüm ülkelerin uluslararası ve uluslar üstü hukukun gündemine girmiş ve çok sayıda ulusal ve uluslararası kaynaklarda yer almıştır.

İşverenin iş sözleşmesinden doğan eşit davranma borcu en önemli dayanağını Anayasanın 10 uncu maddesinde bulmaktadır. Ülkemizde çalışma şartları yönünden cinsiyet ayırımına gidilmemesi çok eskiye giden geleneklerimizden biridir.

Diğer taraftan Bakanlığımız bünyesinde Dezavantajlı Gruplar Daire Başkanlığı (Çalışma Hayatı Hassas Grupları) kurulmuştur. Daire Başkanlığı bünyesinde Cinsiyet Eşitliği Şube Müdürlüğü, Avrupa Parlamentosu ve Konseyi’nin direktifleri doğrultusunda istihdam ve meslek konularında cinsiyet eşitliği başta olmak üzere ülkemizdeki dezavantajlı gruplara eşit muamele ve fırsat eşitliği ilkesinin uygulanmasına ve ayrımcılığın önlenmesine yönelik



konuların izlenmesi ve değerlendirilmesi amacıyla çalışmalar yapmaya yönelik olarak; cinsiyet temelli ayrımcılığın bütün biçimleriyle mücadele etmek için ve özellikle istihdam mesleki eğitim ve çalışma koşulları konusunda ayrımcılığın nlenmesine yönelik çalışmalar yapmak, kadın ve erkeğe eşit ücret ödenmesi ilkesinin uygulanmasına yönelik tedbirler alınması ve teşvik edilmesi konusunda duyarlılık artırıcı faaliyetler yapmak, AB uyum çalışmaları kapsamında ye devletlerdeki uygulamaları incelemek, uyum çalışmalarına katkı sağlamak, eşit muameleyi teşvik edici ve ayrımcılığın nlenmesine yönelik olarak projeler yapmak, ilgili kurum ve kuruluşlarla koordine sağlamak üzere oluşturulmuştur.

