

T.C.
DEVLET BAKANLIĞI

SÜRELİDİR

7/12381

SAYI : B.02.0.007.00/ 206
KONU : Yazılı Soru Önergeleri

26.10.2010

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞI
GENEL SEKRETERLİĞİNE

İLGİ: Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı Genel Sekreterliği Kanunlar ve Kararlar Dairesi Başkanlığı'nın 11.02.2010 tarih ve KAN.KAR.MD.A.01.0.GNS.0.10.00.02-19747 sayılı yazısı.

İlgi yazı ile Bakanlığımıza gönderilen Adana Milletvekili Sayın Nevin Gaye ERBATUR'a ait (8 Adet) Yazılı Soru Önergeleri hakkındaki bilgileri içeren cevaplar ekte sunulmuştur.

Bilgilerinize arz ederim.


Selma Aliye KAVAF
Devlet Bakanı

Dağıtım:

Gereği :

- TBMM Bşk.Genel Sekreterliği
(Kanunlar ve Kararlar Dai.Bşk.)
Ek: 8 Yazı (2'şer Nüsha)

Bilgi :

- Başbakanlık
(Kan.ve Kar.Gen.Müd.)
Ek: 8 Yazı

**ADANA MİLLETVEKİLİ SAYIN NEVİN GAYE ERBATUR'UN
7/12381 ESAS NOLU YAZILI SORU ÖNERGESİ CEVABIDIR**

işgücü piyasasında varolan cinsiyet ayrımcılığı kadınların istihdam oranını düşüren ve kadınların kayıtdışı, düşük ücretle çalışmaya zorlanmasına yol açan önemli bir sorundur. Bu sorun alanı ile mücadelede kurumlar arası işbirliği içerisinde somut adımların atılması şarttır. Bu çerçevede;

SORU 1:

Kadınlar ve erkekler arasında eşit işte farklı ücret uygulamalarına ilişkin veri üretilmesi için yapılan çalışmalar nelerdir?

CEVAP 1:

Bakanlığıma bağlı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün koordinasyonunda ilgili tarafların katılımlarıyla hazırlanan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008–2013)'nda "Kadınlar ve Erkekler Arasında Eşit İşte Farklı Ücret Uygulamalarına İlişkin Veri Üretilmesi" stratejisine (3.2) yer verilmiştir. Söz konusu stratejiden sorumlu kuruluşlar olarak Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı ve üniversiteler belirlenmiştir.

Bu çerçevede Türkiye İstatistik Kurumu tarafından cinsiyetler arası ücret farklılıklarını da içeren 2006 yılı Kazanç Yapısı Anketleri yapılarak 2009 yılında yayınlanmıştır.

SORU 2:

Bu verilerden elde edilen sonuçlar nelerdir?

CEVAP 2:

Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı web sayfasında yer alan 2006 yılı Kazanç Yapısı Anketleri sonuçlarında "Aylık Çalışma Süreleri ve Brüt Ücret", "Yıllık Brüt Kazanç ve Bileşenleri", "Tam Yıl Çalışanlara Ait Brüt Ücret ve Kazanç" konularında cinsiyet, yaş, eğitim durumu, ekonomik faaliyet ve bölge dağılımı kapsamında pek çok veri bulunmaktadır. Bu kapsamda en temel veri olan yıllık ortalama ücret değeri, erkekler için 16.588 TL iken, kadınlar için 16.562 TL'dir. Başka bir ifadeyle kadınlar erkeklerin %99,8'i kadar ücret elde etmektedir.

SORU 3:

Kadınlar ve erkekler arasında ücret farklılıklarının giderilmesine yönelik yapılan çalışmalar nelerdir?

CEVAP 3 :

Cevap 1'de bahsi geçen Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008–2013)'nda "Kadınlar ve Erkekler Arasında Ücret Farklılıklarının Giderilmesine Yönelik Çalışmalar Yapılması" stratejisine (3.3) yer verilmiştir. Söz konusu stratejiden sorumlu kuruluşlar olarak Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik

Bakanlığı belirlenmiştir. 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. Maddesinde yer alan "...aynı veya eşit değerinde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz." hükmü ile kadın ve erkekler için eşit değerinde iş için eşit ücret ilkesi teminat altına alınmıştır.

SORU 4:

Kadınların istihdama girişte ve çalışma hayatında karşılaştığı her türlü ayrımcılığa karşı alınan önlemler nelerdir?

CEVAP 4:

Cevap 1'de bahsi geçen Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008–2013)'nda "Kadınların İstihdama Girişte ve Çalışma Hayatında Karşılaştığı Her Türlü Ayrımcılığa Karşı Gerekli Önlemlerin Alınması" stratejisine (3.4) yer verilmiştir. Söz konusu stratejiden sorumlu kuruluşlar olarak Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı belirlenmiştir.

Kadınların istihdama girişte ve çalışma hayatında ayrımcılığa uğramasını engellemeye yönelik olarak birçok önemli düzenleme yapılmıştır:

- 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nun temelinde işveren-işçi ilişkisinde cinsiyet dahil hiçbir nedenle temel insan hakları bakımından ayırım yapılamayacağı ilkesi yer almaktadır. Kanunda, işverenin 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 yapamayacağı, aynı veya eşit değerinde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştıramayacağı; cinsiyet, medeni hal ve aile yükümlülükleri, hamilelik ve doğumun iş akdinin feshi için geçerli sebep oluşturamayacağı hükümleri de yer almış, kadın çalışanlara verilen ücretli doğum izin süreleri artırılmıştır.
- Kadınların ve gençlerin istihdamını artırmak amacıyla hazırlanan ve 26.05.2008 tarihinde yürürlüğe giren "İstihdam Paketi" olarak da adlandırılan "5763 Sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun"da mevcut istihdama ilave olarak yeni işe alınan kadınlar ile 18–29 yaş arası gençlere ait SSK işveren priminin 5 yıl boyunca kademeli olarak İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanacağı, kreş ve emzirme odası açma yükümlülüğünün işverenler tarafından hizmet alımı ile yerine getirilebileceği hususlarına yer verilmiştir.
- Personel alımlarında cinsiyet ayrımcılığı yapılmamasına ilişkin "Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi" konulu 2004/7 sayılı Başbakanlık Genelgesi 22 Ocak 2004 tarihinde 25347 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.
- 01.09.2009 tarihinde yürürlüğe giren "Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" in "İşçi Talebinde Dikkat Edilecek Hususlar" başlıklı 7. Maddesinin (ç) fıkrasında yer alan "Cinsiyet ayrımına yer verilmemesi" hükmü ile işgücü piyasasında fırsat eşitliğinin sağlanması, işe yerleştirmede cinsiyet ayrımının ortadan kaldırılması amaçlanmıştır.

Saygılarımla.



Selma Aliye KAVAF
Devlet Bakanı