



7/12603
GK 105

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



Sayı : B.13.SGB.0.11.00.00-610-1077
Konu : Yazılı Soru Önergesi

020327

19 Nisan 2010

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 22/02/2010 tarih ve A.01.0.GNS.0.10.00.02-20183 sayılı yazınız.

İstanbul Milletvekili Sebahat TUNCEL'e ait 7/12603 Esas No'lu yazılı soru önergesi Bakanlığımızca incelenmiş olup konuya ilişkin bilgiler ekte sunulmuştur.
Bilgilerinize arz ederim.

Ömer DİNÇER
Bakan

EK : 1 yazı



İSTANBUL MİLLETVEKİLİ SEBAHAT TUNCEL'İN 7/12603 ESAS NO'LU
YAZILI SORU ÖNERGESİNE İLİŞKİN CEVAP

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından açıklanan son verilere göre ülkemizde kadınların yüzde 26,4 ünün işgücüne katıldığı anlaşılmaktadır.

Ülkemizdeki kadın işgücü hem yeni sanayileşmiş ülkelere hem de az gelişmiş ülkelere ait özellikler taşımaktadır. Bu nedenle kadınların işgücüne katılma oranının düşük olma nedenleri de farklılaşmaktadır. Bu çerçevede, şüphesiz en önemli etken, kırdan kente göç olgusudur. Bir diğer neden, geleneksel olarak kadına bakış ve toplum içinde kadına atfedilen roldür. Buna, eğitim düzeyinin düşüklüğü de eklenince, bir başka ciddi sorun kendini göstermektedir. Kadının eğitim düzeyinin düşük olması ve bilgi-beceri-donanım açısından işgücü piyasasının gereklerini karşılamaktan yoksun olması da kadını iş yaşamından uzaklaştırmaktadır. İstatistikler, kadınlarda eğitim oranı arttıkça işgücüne katılım oranının da arttığını göstermektedir. Lise altı eğitilmiş kadınlarda işgücüne katılma oranı yüzde 22,2 iken bu oran, lise ve dengi okul mezunlarında yüzde 33,1, yükseköğretim mezunlarında yüzde 71,4'tür. Aradaki büyük fark, eğitimin kadın istihdamı açısından önemini gözler önüne sermektedir. Kadınlarda işgücüne katılma oranının düşük olmasını etkileyen bir başka etmen de yaştır. 20-24 yaş aralığında işgücüne daha yoğun olarak katılan kadınlar, ilerleyen yaşlarda piyasadaki çekilmektedir. Kadınlar için meslek ve aile yaşamını uyumlulaştıracak destek programlarının yeterince geliştirilmemiş ve yaygınlaştırılmamış olması da işgücüne katılma oranının düşük olmasının bir başka nedenidir.

Kadınların iş gücüne katılmalarındaki mesele ekonomik olduğu kadar toplumsal, geleneksel düşünce yapıları, kadının aile yaşamında ve toplumda üstlendiği rol ve eğitim düzeyi ile de ilgilidir. Geçiş ekonomisinden, kentleşme sürecinden kaynaklanan sorunların aşılması zaman ve emek istemektedir. Bugün gelişmiş batı toplumlarının geldiği düzey, yüzyıllarca süren bir sanayileşme, kentleşme ve bunlara dayalı toplumsal değişim sürecinin ürünüdür. Bu süreç, ülkemizde çok hızlı yaşanmıştır ve hala yaşanmaktadır. Bu noktada yapılması gereken, öncelikle ekonomik büyümede istikrarı ve sosyal politikaları gerçekleştirerek sanayileşme-kentleşme sürecini tamamlamak; diğer yandan da eğitim, kültür ve toplumsal hayata yönelik politikalarla kadınların iş yaşamına katılmasını sağlamaktır. Bu, toplumsal üretim kapasitesinin artmasını sağlayacağı gibi kadınlarımızın kendini geliştirmelerini ve toplumsal hayatta daha önemli roller üstlenmelerinin de önünü açacaktır.

Son dönemde, kamuoyunda "istihdam paketleri" olarak bilinen 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile 18-29 yaş aralığında olan erkek ve 18 yaşından büyük kadın sigortalılardan yeni işe alınanlara 5 yıl boyunca kademeli olarak işveren hissesi sigorta prim teşviki getirilmiştir. Bu teşvikten 2009 yılı sonu itibarıyla 27 bini kadın olmak üzere toplam 53 bin sigortalı yararlanmaktadır. 5838 Sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile getirilen yeni uygulamalarla, işsizlikle mücadelenin iktisadi, hukuki ve idari zemini sağlamlaştırılmıştır. Ayrıca, 4 Haziran 2009 tarihinde düzenlenen bir basın toplantısıyla açıklanan ve Cumhuriyet tarihimizin kapsam ve maliyet olarak en geniş kapsamlı ekonomik paketi olan "Teşvik ve İstihdam Paketi"de, esas olarak yeni yatırımlara yönelik devlet yardımlarına, aktif işgücü programlarının güçlendirilmesine ve kredi garanti desteğine ilişkin sistemler içermektedir.

Sayılan bu düzenlemeleri, genel çerçevede tüm dezavantajlı grupların, daha özelde ise dezavantajlı gruplar içinde yer alan kadınlarımızın istihdamını artırıcı etkide bulunacak önemli adımlardır.

Gerek ulusal mevzuatta, gerekse AB müktesebatına uyum çerçevesinde yapılan yasal düzenlemeler ve planlamalar, ulusal istihdam kurumu olan İŞKUR'un istihdamı daha özelde ise kadın istihdamını arttırmaya yönelik çalışmalarına yön vermektedir.

İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin işgücü piyasasında yer alabilmelerini sağlamak için meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimleri verilmektedir. Bu kapsamdaki kurslar neticesinde vasıfsız işgücü vasıflı hale getirilmektedir. 2009 yılında yukarıda bahsedilen istihdam paketleri çerçevesinde bir taraftan Aktif İstihdam Programlarına aktarılan kaynaklarda artış sağlanırken, diğer taraftan bu programların çerçevesi genişletilmiş; İşgücü Yetiştirme Kursları ve Toplum Yararına Çalışma Programlarına (TYÇP) ek olarak Girişimcilik ve Staj Programları yeni bir hizmet olarak İŞKUR tarafından yürütülmeye başlanmıştır.

Bu kapsamda, Bakanlar Kurulu Kararı ile 2009 ve 2010 yılları için sırayla 511 ve 509 milyon TL olmak üzere Aktif İstihdam Programları için İŞKUR'a toplam 1 milyar 20 milyon TL'lik kaynağı kullanma imkanı sağlanmıştır. Böylelikle 2009 yılında düzenlenen 10 bin 113 programa, 120 bin 099'u erkek, 93 bin 753'ü kadın olmak üzere toplam 213 bin 852 kişinin katılımı sağlanmıştır.

Öte yandan İŞKUR, istihdamın artırılması amacıyla, kadınlara yönelik etkili projeler ve programlar da geliştirmektedir. Bu projelerden halen devam edenler aşağıda belirtilmiştir.

-Aktif İstihdam Tedbirleri Projesi: AB Mali İşbirliği Programlaması kapsamında İŞKUR tarafından yürütülen yeni bir proje olup "Aktif İşgücü Programları Projesi I"nın geliştirilmiş bir devamı niteliğindedir. Proje, ülkenin sınırlı bir alanında dezavantajlı hedef gruplara (kadınlar ve gençler) yönelik olarak uygulanmaktadır. Proje kapsamında 25 ilde kadınlar ve gençlerin istihdam edilebilirliğini artırmak için uygulanan 101 hibe projesi uygulamaya konulmuştur.

-Genç İstihdamın Desteklenmesi Operasyonu: IPA 2008 Mali Programlaması kapsamında yürütülmekte olan programın, 12 NUTS II bölgesindeki 43 ilde eğitim seviyesine bakılmaksızın 15-29 yaş aralığındaki gençler ve eğitim seviyesi düşük olan genç kadınların işsizlik oranını azaltmak ve gençlerin işgücü piyasasına katılımını arttırmak yönünde katkı sağlaması amaçlanmaktadır. Hedef grup; üniversite mezunu, orta öğrenim mezunu, düşük eğitilmiş veya okulu terk etmiş, henüz okulda olan genç işsizler ile düşük eğitilmiş genç kadınlardır. Operasyonun süresi 24 ay olup bütçesi 27.700.000 Avro'dur.

-Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu: IPA (AB Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı) 2007 yılı Mali Programlaması kapsamında 43 ilde, bakım sorumlulukları nedeniyle uzun süre işsiz kalmış kadınlar ile daha önce tarım sektöründe istihdam edilmiş olanlar dahil, kentlerde yaşayan, işsiz ve işgücüne dahil olmayan kadınlardır. Proje değerlendirme süreci devam eden programın amacı, Kadınların istihdam edilebilirliklerini arttırmak, onların daha çok ve daha iyi işlere girişlerini kolaylaştırmak ve kadınların işgücüne katılımlarını önleyen engelleri azaltmak amacıyla, özellikle yerel düzeyde, İŞKUR'u daha etkili kamu istihdam hizmeti sunması için desteklemektir. Operasyon sonucunda toplam 4.000 kadına girişimcilik eğitimi, 1.200 kadına çocuk/yaşlı bakım eğitimi, 12.000 kadına istihdam garantili kurs, 18.000 kadına kariyer danışmanlığı ve rehberliği hizmetleri verilmesi beklenmektedir. Operasyonun süresi 21 ay olup bütçesi 27.150.589 Avro'dur.

-Türkiye'de Kadınlar İçin İnsana Yakışır İş İmkanları Sağlanması Yoluyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gerçekleştirilmesine Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Projesi: İŞKUR-ILO işbirliği ile 2009 yılı başında başlatılan projenin gerekçesi, Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük, işsizlik oranlarının yüksek olmasıdır. Projenin amacı, il düzeyinde İŞKUR personelinin ve sosyal ortakların kapasitesini geliştirmek, kadın istihdamı ile ilgili konularda toplumsal cinsiyet duyarlılığı olan yaklaşımların içselleştirilmesine katkı sağlamak, pilot illerde kadınları aktif işgücü programlarına yönlendirerek kadın istihdamının artmasına katkıda bulunmak ve istihdamda toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesinde diğer iller için bir model oluşturmaktır.

Pilot il olarak seçilen Ankara, Konya ve Gaziantep illerinde, 18-29 yaş arası kadınlara yönelik olarak uygulanan projenin süresi 15 ay olup, bütçesi yaklaşık 400.000 \$ ILO kaynağıdır.

- Kadın İstihdamının Arttırılmasına Yönelik Strateji Geliştirme Projesi: İngiltere Dışişleri Bakanlığı ve British Council işbirliğiyle yürütülen proje, İŞKUR çalışanları arasında ve işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliğini güçlendirmeyi ve kadınlar için istihdam fırsatlarının nasıl artırabileceği konusunda bilinç artırmayı hedeflemektedir. 2009 yılı Mart ayında çalışmaları başlayan proje 2010 yılı Mart ayında tamamlanmıştır.

-Herkes İçin İnsana Yakışır İş: (Antalya'da Gençlik İstihdam Programı): 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 milyon 980 bin 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.

Ayrıca yukarıda bahsedildiği üzere 4 Haziran 2009 tarihinde kamuoyuna açıklanan istihdam paketi çerçevesinde İŞKUR tarafından yürütülen faaliyetlere "girişimcilik eğitim programları"da eklenmiştir. Bu kapsamda İŞKUR ve KOSGEB arasında "Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi İşbirliği Protokolü" imzalanmış olup protokole istinaden iç genelge çalışmaları sürdürülmektedir. Böylece girişimcilik eğitimi için hizmet satın alınarak, gerçekleştirilecek programlarla kadın girişimciliğine de büyük bir katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

Öte yandan 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'ne dahil olma çalışmaları sürdürülmektedir.

Bakanlığımız merkez birimlerinde çalışan toplam personel sayısı 2474 olup bunların 796'sı kadındır. 24'ü ise üst düzey konumundadır.

Bakanlığımız ilgili kuruluşu Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığında 2010 Ocak ayı itibariyle 24.758 personel görev yapmakta olup bunların 8.903'ü kadındır. Kadın personelden 952'si yönetici olarak görev yapmaktadır.

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünde 2010 Mart ayı itibariyle çalışan personel sayısı 2.798 olup bunların 829'u kadındır. 172'si yönetici olarak görev yapmaktadır.

Kamu kurum ve kuruluşlarında kadın istihdamı, Türkiye'de il belediyelerinde çalışan kadın ve kadın muhtar sayısına ilişkin bilgiler İçişleri Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığında bulunmaktadır.

