

7/8199



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



Sayı :B.13.SGB.0-12.00-00/610-458
Konu :Yazılı soru önergesi (7/8199)

17-09-2012

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 18.06.2012 tarih ve 72340 sayılı yazınız.

İstanbul Milletvekili Sebahat TUNCEL'e ait 7/8199 Esas No'lu yazılı soru önergesi Bakanlığımızca incelenmiş olup konuya ilişkin bilgiler ekte sunulmaktadır.
Bilgilerinize arz ederim.


Faruk ÇELİK
Bakan

Ek : 1 Yazı



İnönü Bulvarı No:42 Emek 06040 ANKARA
Telefon : (312) 296 64 36 Faks : 213 89 44
e-posta : sgb.csgb.gov.tr Elektronik Ağ: www.csgb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için irtibat : G:KODAL

İSTANBUL MİLLETVEKİLİ SAYIN SEBAHAT TUNCEL'İN 7/8199 ESAS NO'LU
YAZILI SORU ÖNERGESİNE İLİŞKİN CEVAP

Çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılmasına yönelik tedbirlerin daha kapsayıcı bir çalışma ile yapılması gerektiği tespitinden hareketle, Ulusal İstihdam Stratejisi Eylem Planı Taslağı'nda kadınlar üzerindeki bakım yükümlülüklerinin azaltılmasına yönelik tedbirlerin alınacağı genel ifadelerine yer verilmiş ve konu somut şekilde ele alınmıştır.

Bakanlığımız ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı işbirliğinde çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılmasına yönelik bir çalışma gerçekleştirilmektedir.

Avrupa Birliği ülkeleri temel olarak işgücü piyasasının esnekliğinin artırılması eğilimindedir. İşgücü piyasasında esneklik ve güvencenin bir arada sağlanabileceğini öngören güvenceli esneklik yaklaşımıyla hem işgücü piyasasının esnekleştirilmesi ile işletmelerin rekabet ortamına ve değişen koşullara uyum gücünün artırılması hem de işgücü piyasasında yer alanların istihdam ve gelir güvencesinin sağlanması hedeflenmektedir. Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı'nda güvenceli esneklik yaklaşımı temel alınmaktadır. Diğer taraftan bu yaklaşım, işgücü piyasalarında etkin şekilde suistimallerin engellenmesinde büyük öneme sahiptir. Bu çerçevede Bakanlığımızda iş denetim süreçlerinin etkinliğinin artırılmasına yönelik tedbirler geliştirilmektedir.

Esnek çalışma sistemleri ile çalışan işçilerimizin korunması hususunda 4857 sayılı İş Kanununda koruyucu hükümler mevcut bulunmaktadır.

09.01.1985 tarih ve 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun çerçevesinde Bakanlığımız; Çalışma hayatını düzenleyici, işçi - işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları koruyucu ve çalışmayı destekleyici tedbirleri almakla görevlidir.

Bakanlığımız, iş sözleşmelerinde ve toplu iş sözleşmelerinde uyulması gereken kuralları iş ilişkisinin zayıf tarafı olan işçileri koruyacak şekilde belirlemiş; tamamlayıcı hususları ise tarafların özgür iradelerine bırakmıştır. Türk iş hukuku alanında kural olarak "sözleşme serbestisi" ilkesi geçerlidir. İşçi ile işveren arasındaki çalışma ilişkilerinin dayanağını teşkil eden iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri de sözleşme serbestisi ilkesi çerçevesinde düzenlenmektedir.

Uygulamada çalışma sürelerinin fazla olmasının temel sebebi yasal sınırların üzerinde yapılan aşırı fazla çalışmadır. Ulusal İstihdam Stratejisi çalışmaları kapsamında yasal sınırların üzerinde fazla çalışmaların engellenmesine yönelik tedbir öngörülmektedir.

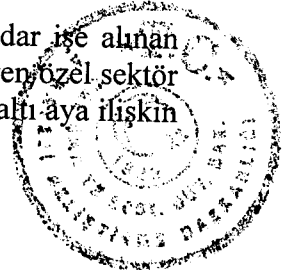
Kadınların daha fazla istihdama katılması için kamuoyunda istihdam paketi ve torba yasa olarak bilinen Kanunlarla aşağıda açıklanacağı şekilde kadın istihdamı teşvik edilmiştir.

5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile; 01.07.2008 tarihinden itibaren bir yıl içinde işe alınan ve fiilen çalıştırılan 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük erkekler ile 18 yaşından büyük tüm kadınların prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin;

- Birinci yıl için yüzde yüzünün,
- İkinci yıl için yüzde sekseninin,
- Üçüncü yıl için yüzde altmışının,
- Dördüncü yıl için yüzde kırkının,
- Beşinci yıl için yüzde yirmisinin,

İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanması sağlanmıştır.

6111 sayılı Kanunun 74'üncü maddesi gereğince, 31.12.2015 tarihine kadar işe alınan her bir sigortalı için geçerli olmak üzere, bu maddenin yürürlük tarihinden itibaren özel sektör işverenlerince işe alınan ve fiilen çalıştırılanların; işe alındıkları tarihten önceki altı aya ilişkin



*Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalılar dışında olmaları, aynı döneme ilişkin işe alındıkları işyerinden bildirilen prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısının ortalamasına ilave olmaları halinde belirlenen prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarı, işe alındıkları tarihten İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacaktır.

Burada belirtilen teşvik, 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük erkekler ile 18 yaşından büyük kadınlardan;

- Mesleki yeterlik belgesi sahipleri için kırk sekiz ay süreyle,
- Mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretimi veya Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler için otuz altı ay süreyle,
- (1) ve (2) numaralı alt bentlerde sayılan belge ve niteliklere sahip olmayanlar için yirmi dört ay süreyle,
- Bu kişilerin Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsizler arasından işe alınmaları halinde ilave olarak altı ay süreyle,
- İşçi olarak çalışmakta iken, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra mesleki yeterlik belgesi alanlar veya mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretimi bitirenler için on iki ay süreyle uygulanmaktadır.

Bu bağlamda İŞKUR, Kadınların istihdam edilebilirliklerini artırmak, onların daha iyi işlere girişlerini kolaylaştırmak ve kadınların işgücüne katılımlarının önündeki engelleri kaldırmak amacıyla, özellikle yerel düzeyde, İŞKUR'u daha etkili kamu istihdam hizmetleri sunması için desteklemek amacıyla 'Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu'nu yürütmüştür. Operasyon, Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA)'nın 4'üncü bileşeni olan İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı kapsamında uygulanmıştır.

Proje Gayri Safi Yurtiçi Hasılasının, ulusal ortalamasının yüzde 75 altında olduğu 12 NUTS II bölgesindeki, 43 ilde uygulanmıştır. Operasyon kapsamında 131 proje hibe desteği almaya hak kazanmıştır. Bu projeler kapsamında tasarlanan meslek edindirme kurslarından toplam 10.147 kadın yararlanmıştır. Eğitimleri tamamlayan kursiyerler arasından yaklaşık 3650 kadın hedeflenen sektörlerde istihdam edilmiş, 1630 kadın da kendi işini kurmuştur.

İŞKUR'un 2011-2015 Stratejik Planı'nda 2015 yılı sonuna kadar Kurum tarafından işe yerleştirilenlerin yüzde 35'inin kadınlardan oluşmasını sağlamak gibi bir hedefi de bulunmaktadır.

Ayrıca, 2009-2010 yıllarında ILO işbirliğiyle, Türkiye'de Kadınlar İçin İnsan Yakışır İş İmkânları Sağlanması Yoluyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gerçekleştirilmesine Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Pilot Projesi yürütülmüştür.

