



T.C.
AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI
Strateji Geliştirme Başkanlığı

21558

64-130

Sayı: 34930642-610-110357
Konu: Soru Önergeleri(7/21558)

30/10/2013

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İzmir Milletvekili Sayın Prof. Dr. Hülya GÜVEN tarafından Bakanlığımıza tevcih edilen 7/21558 Esas Numaralı yazılı soru önergesine verilen cevabi yazımız, Türkiye Büyük Millet Meclisi İçtüzüğü'nün 99. maddesi uyarınca ilişikte sunulmuştur.

Bilgilerinize arz ederim.

Fatma ŞAHİN
Bakan

EKLER :
Soru Önergesi Cevabı

01.11.2013

Ayşe YÜCEL
Sekreter

Bu evrak 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na göre elektronik olarak imzalanmıştır.

Adres : Eskişehir Yolu Söğütözü Mahallesi 2177.Sokak No:10/A
Çankaya/ANKARA
Telefon : (312) 705 58 11
e-posta : sebahattin.bayrak@aile.gov.tr

Ayrıntılı Bilgi : S. BAYRAK İlçe Sosyal Hizmetler Müdürü
Fax : (312) 705 58 97
Elektronik Ağ: www.aile.gov.tr

İzmir Milletvekili Sayın Prof. Dr. Hülya GÜVEN'e Ait 7/21558 Esas Numaralı Yazılı Soru Önergesine İlişkin Olarak Hazırlanan Cevap Metni

İlgili soru önergesinde;

“Amerika Birleşik Devletlerinin New York kentindeki Türk evinde Birleşmiş Milletler 57 nci “Kadının Statüsü Komisyonu” toplantıları kapsamında Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER) ve Vodafone Türkiye tarafından düzenlenen “Türkiye’de Teknoloji Vasıtası ile Kadının Güçlendirilmesi Hareketi” konulu panelde ülkemizin kadın yönetim kurulu başkanı (CEO) sayısı bakımından dünya ortalamasının 2 katı kadın CEO’su olan bir ülke olduğunu ve yüzde 12 kadın CEO’ya sahip olduğunu vurguladığınızı belirtilmektedir.

Ranstand isimli insan kaynakları danışmanlık şirketinin yayınladığı 2013 yılının ilk Workmonitor’unun “İş Dünyasında Kadın Liderler” konulu araştırmasında Türkiye %25, Çin %10, Hindistan %20 ve Japonya’nın %22 ardından en az kadın yöneticinin bulunduğu ülkeler arasında yer almıştır.

Dünya’da farklı kıtalarda 32 ülkenin incelendiği çalışmada liderlik rolünde, kısmi süreli çalışmanın dünya çapında işveren tarafından %40 oranında kabul gördüğü, bunun aynı araştırmanın 2011 yılı Ağustos ayındaki sonucuyla %41 karşılaştırılabilir olduğu belirtilmektedir. Kısmi süreli çalışma Arjantin %60 ve Meksika’da %56 oranında kabul görürken, Japonya’da %19, Macaristan ve Türkiye’de %24 ve Yunanistan’da (%34) çok düşük oranlarda kabul görmektedir.

İşverenlerin %54’ünün kısmi süreli çalışmanın yöneticinin kariyerini engellediğini ifade ettiği araştırmada, bunun aynı araştırmanın 2011 yılı Ağustos ayında %46 olarak ölçülen sonuçtan çok daha yüksek çıktığı vurgulanmaktadır.

Randstand’ın aynı çalışmasına göre kadın ve erkek yöneticilerin kısmi süreli çalışmalarının kariyerlerini engellediği belirtilmektedir.” ifadeleri yer almaktadır.

Bu bağlamda;

SORU 1: Kadın CEO bakımından dünya ortalamasını temel almanız ve bu ortalamanın iki katı CEO’su olan bir ülke olduğumuzu vurgulamanız, ekonomik büyüklükte ülkemizin yarıştığı ülkeler potasındaki ülkelerde kadın CEO oranının ülkemizdeki orandan oldukça fazla olduğundan mıdır?

CEVAP 1: Dünya Ekonomik Forumu tarafından hazırlanan “2010 Yılı İş Dünyasında Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu”na göre ülkemizde kadın CEO oranı %12 olarak görülmektedir. Söz konusu raporda yer alan diğer ülkelere bakıldığında kadın CEO oranları: Avusturya’da %4; Belçika’da %0; Brezilya’da %11; Kanada’da %0; Çek Cumhuriyeti’nde %0; Finlandiya’da %13; Fransa’da %0; Almanya’da %6; Yunanistan’da %0; Hindistan’da %0; İtalya’da %11; Japonya’da %4; Meksika’da %0; Hollanda’da %0; Norveç’te %12; İspanya’da %9; İsviçre’de %0; Birleşik Krallık’ta %0; ABD’de %0’dır.

Ülkelerin CEO oranlarına bakıldığında ülkemizin ikinci sırada yer aldığı ve ekonomik büyüklük bağlamında yarıştığı birçok ülkeyi geride bıraktığı anlaşılmaktadır.

SORU 2: Randstad'ın ele aldığı 32 ülke arasında en az kadın yöneticisi olan 4. ülke olmamız Bakanlığınızca nasıl karşılanmıştır?

SORU 4: 32 ülke arasında en az kadın yöneticisi olan 4'üncü ülke olarak kadınların kısmi süreli çalışarak yöneticilik pozisyonlarında daha fazla yer bulabileceklerine Bakanlığınızca ihtimal verilmekte midir? Başbakan Sayın Recep Tayyip Erdoğan'ın en az 3 çocuk politikası kapsamında 3 çocuklu kadın CEO'nun ülkemizde iş kültüründe barınabilmesi için Bakanlığınızca düzenleme hazırlığında bulunan güvenceli esneklik ve bağdaştırma güvencesi kapsamında ne gibi önlemler alınması düşünülmektedir?

CEVAP 2-4: Ülkemizde kadın yöneticilerin oranında özellikle son yıllarda bir artış gözlemlenmektedir. TÜİK tarafından yayınlanan "İstihdam Edilenlerin Yıllar ve Cinsiyete Göre Meslek Grubu" başlıklı 2010 yılı verilerine göre; kadın kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler oranı %10 iken; bu oran 2011 yılında %10,3'e; 2012 yılında ise %11,5'e yükselmiştir.

Bakanlık olarak kadın istihdamının yükseltilmesi ve kadınların işgücü piyasasının her noktasında yer almalarının sağlanması öncelikli alanlarımız arasındadır. Özellikle kadınların orta ve üst düzey yönetici olmalarına yönelik toplumsal farkındalığı artırma çabaları tüm hızıyla devam etmektedir.

Bu alanda yapılan çalışmalardan birisi "İş'te Eşitlik Platformu"nun oluşturulmasıdır. "İş'te Eşitlik Platformu" 04-06 Haziran 2012'de İstanbul'da düzenlenen Orta Doğu, Kuzey Afrika ve Avrasya konulu Dünya Ekonomik Forumu'nda, Bakanlığımız başkanlığında "Türkiye Cinsiyet Eşitliği Görev Gücü" adıyla kurulmuştur. 15 Ocak 2013 tarihinde İstanbul'da yapılan basın lansmanı ile birlikte "Türkiye Cinsiyet Eşitliği Görev Gücü" "İş'te Eşitlik Platformu"na dönüşmüştür. Platformun amacı ülkemizde ekonomik katılım ve fırsatlar alanındaki uçurumu, önümüzdeki 3 yıl içerisinde %10'a kadar azaltmaktır. Bu amaca ulaşmada kadın yöneticilerin sayısının artırılması önemli bir husus olarak yer almaktadır.

Ülkemizde kadınların işgücüne katılımlarının ve yönetici pozisyonlarında yer almalarının önündeki engellerin başında iş ve aile yaşamını uyumlaştırmada yaşadıkları sorunlar gelmektedir. Bu kapsamda Bakanlık olarak çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve kadınların yöneticilik pozisyonlarında yer almaları için ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği içinde çalışmalar yürütmekteyiz.

Çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması kapsamında; Bakanlığımız ile Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı arasında imzalanan "Kadınlar, Engelliler, Gazi ve Şehit Yakınlarına Yönelik Girişimcilik Faaliyetlerinin Geliştirilmesi ve Kadın İstihdamının Arttırılmasını Öngören İşbirliği Protokolü" kapsamında yer alan Organize Sanayi Bölgelerinde kreş sayısının artırılmasına yönelik bir proje gerçekleştirilmesi planlanmıştır. Organize Sanayi Bölgelerinde kreş sayısının artırılması hedefi kapsamında; Gaziantep, Osmaniye ve Ankara OSB'lerinde kreş temelleri atılmıştır. Ayrıca sosyal sorumluluk kapsamında özel sektör

kuruluşu ile 10 OSB’de kreş ve gündüz bakımevi yapılmasına yönelik proje çalışması yürütülmektedir. “Annemin İşi Benim Geleceğim” sloganıyla 21 Ocak 2013 tarihinde lansmanı yapılan proje çerçevesinde, 2013 yılı içinde 4 il (Malatya, Adıyaman, Afyonkarahisar, Şanlıurfa) olmak üzere 2016 yılına kadar toplam 10 ilin OSB’lerinde kreşler açılacaktır.

SORU 3: Son aylarda Bakanlığınızın bir düzenleme hazırlığı içinde olduğu basına sıkça yansıyan, güvenceli esneklik ve bağdaştırma güvencesi çerçevesinde kısmi süreli çalışmanın yönetici düzeyinde bile Arjantin’de %60 kabul görürken, ülkemizde Japonya’dan sonra 2 nci en düşük oranda %24 kabul görmesi, Türkiye’deki iş kültüründe kısmi süreli çalışmanın kabul görmediği de göz önünde bulundurulduğunda Bakanlığınızca nasıl karşılanmaktadır?

CEVAP 3: Kadınların güçlendirilmesinin çok önemli bir boyutu, kadınların istihdama ve karar alma mekanizmalarına katılımının artırılmasıdır. Ülkemizde yasalardaki eşitlikçi yapıya rağmen kadınların, iş piyasasının gerektirdiği nitelikleri kazanamaması, köyden kente göç olgusu, ev ve çocuk bakımına ilişkin sorumlulukların genellikle kadınlar üzerinde görülmesi gibi nedenlerle çalışma yaşamına katılım oranları oldukça düşük kalmaktadır.

Kadınların çalışma hayatında yer almalarının hem bireysel güçlenme hem de toplumsal kalkınma açısından olumlu etkileri göz önüne alındığında, bu sürecin hızlandırılması için tüm tarafların işbirliği ve katılımı ile çalışmaların sürdürmesi büyük önem arz etmekte ve bu kapsamda çalışmalar büyük bir kararlılıkla sürdürülmektedir.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı olarak kadınların çalışma hayatına katılımlarını artırmak amacıyla Kalkınma Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı başta olmak üzere ilgili kurum ve kuruluşlar ile işbirliği içinde “İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması” kapsamında çalışmalarımızı sürdürmekteyiz. Söz konusu çalışmanın, başarılı ebeveyn izni uygulamalarını ve ebeveyn izni süresince ve sonrasında çocuk belirli bir yaşa gelene kadar kullanılabilecek güvenceli esnek çalışma düzenlemelerini kapsaması planlanmaktadır. Söz konusu esnek çalışma düzenlemelerinin yalnızca kadınlar tarafından değil her iki ebeveyn tarafından da iş ve aile yaşamlarını uyumlaştırmalarında bir alternatif olarak kullanılması öngörülmektedir. Kadınların çocuk bakım sorumlulukları nedeniyle çalışma hayatından uzaklaşmalarının önüne geçilmesi ve erkeklerin de bu konuda sorumluluk almaları amaçlanmaktadır. Bu kapsamda Sosyal Güvenlik Kurumu ile işbirliği içinde 15 Şubat 2013 tarihinde ebeveyn izni, doğum sonrası esnek çalışma biçimlerinin kullanılabilirliği ve esnek çalışma biçimlerinin kadın istihdamına etkisi konularını içeren “Ebeveyn İzni ve İş-Aile Yaşamının Uyumlaştırma Yaklaşımı Açısından Esneklik” konulu TAİEX çalıştay gerçekleştirilmiştir.