



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

7/25265

Ek. 5

Sayı: 34930642-610-114637
Konu: Soru Önergeleri(7/25265)

11/11/2013

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Ankara Milletvekili Sayın Prof. Dr. Özcan YENİÇERİ tarafından Bakanlığımıza tevcih edilen 7/25265 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

Güvenli Elektronik İmza
Aslı ile Aynıdır

18.11.2013

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

SORU 1: Aile ve iş hayatını birbirleriyle uyum içinde tutmak, çalışma hayatı nedeniyle ailelerde yaşanan ve yaşanabilecek sorunların önlenmesi adına yürütülen çalışma ile sosyal politikalar var mıdır, varsa bunlar nelerdir?

CEVAP 1: Bakanlığımız Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından gerçekleştirilen Aile Eğitim Programı, ailelerin bilgi ve eğitim açıklarını kapatarak, yaşam kalitesini yükseltmek amacıyla oluşturulmuş geniş kapsamlı ve modüler bir eğitim programıdır. 5 alanda 23 modül ve 168 üniteden oluşan Aile Eğitim Programı'nın İktisat Modülünde yer alan kitaplarda, aile ve iş hayatının uyumlu bir şekilde yürütülebilmesi ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

Kadınların güçlendirilmesinin çok önemli bir boyutu, kadınların istihdama ve karar alma mekanizmalarına katılımının artırılmasıdır. Kadınların çalışma hayatında yer almalarının hem bireysel güçlenme hem de toplumsal kalkınma açısından olumlu etkileri göz önüne alındığında bu sürecin hızlandırılması için çalışmalar büyük bir kararlılıkla sürdürülmektedir.

Bakanlığımız kadınların çalışma hayatına katılımlarını artırmak amacıyla "İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması" çalışmaları kapsamında faaliyetlerini sürdürmektedir. Bu amaçla; doğum izinleri, süt izni, babalık izni, ebeveyn izni, doğum yapan kadınlar için yarı zamanlı çalışma, çocuğun okul çağına gelene kadar olan sürede anne ve baba için esnek çalışma, doğum borçlanması kapsamının genişletilmesi, kreş teşvikleri gibi konuları içeren mevzuat çalışması devam etmektedir. Söz konusu çalışma Bakanlığımızın koordinatörlüğünde Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Ekonomi Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı ile işbirliği içerisinde yürütülmektedir. 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 Yaşamını Uyumlaştırma Yaklaşımı Açısından Esneklik" konulu TAİEX Çalıştayı gerçekleştirilmiştir. Söz konusu çalıştayı elde edilen çıktılar çalışmalarımıza ışık tutmaktadır.

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'nde yer alan Organize Sanayi Bölgeleri (OSB)'nde kreş sayısının artırılması hedefi kapsamında; Gaziantep, Osmaniye, Ankara OSB'lerinde kreş temelleri atılmıştır. Ayrıca BORUSAN Holding A.Ş. ile 10 OSB'de kreş ve gündüz bakımevi yapılmasına yönelik olarak "Annemin İşi Benim Geleceğim" projesi yürütülmektedir. 21 Ocak 2013 tarihinde lansmanı yapılan proje çerçevesinde, 2013 yılı içinde 4 ilde (Malatya, Adıyaman, Afyonkarahisar, Şanlıurfa) olmak üzere, 2016 yılına kadar toplam 10 il OSB'lerinde kreşlerin açılması hedeflenmektedir.

Bunun yanında, Bakanlığımız tarafından İsveç Uluslararası Kalkınma ve İşbirliği Ajansının (SIDA) mali desteğinde, Dünya Bankası ile ortaklaşa 2012-2016 yıllarını kapsayan "Kadınların Ekonomik Fırsatlara Erişiminin Artırılması" başlıklı bir proje yürütülmektedir. Söz konusu proje kapsamında ülkemizde çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması amacıyla diğer ülke örneklerinin de incelendiği çocuk bakım modellerine ilişkin bir rapor hazırlanacaktır.

SORU 2: Kadınların hamilelik sırasındaki sosyal güvenceleri ve çocuk büyütme izni gibi konularda sosyal güvenlik teminatları kapsamında yapılan yasal düzenlemeler nelerdir, bunların geliştirilmesi ve iyileştirilmesi adına yürütülen çalışmalar hangileridir?

CEVAP 2: Doğum izinlerine yönelik düzenlemeler 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda düzenlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 74 üncü maddesinde doğum ve emzirme izinleri ile ilgili olarak kadın işçilere tanınan haklar şu şekilde belirtilmiştir:

"Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullandırılır."

"Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir."

"Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz."

"İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz."

"Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır."

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 104 üncü maddesinde kadın memurlara tanınan doğum izni ile ilgili şu hükümlere yer verilmiştir:

"Kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süreyle analık izni verilir. Çoğul gebelik durumunda, doğum öncesi sekiz haftalık

analık izni süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporuyla belgeleyen kadın memur, isteği hâlinde doğumdan önceki üç haftaya kadar kurumunda çalışabilir. Bu durumda, doğum öncesinde bu rapora dayanarak fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenir. Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılmayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir. Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir.”

Ayrıca 657 sayılı Kanunu'nun 108 inci maddesinde memura, 105 inci maddenin son fıkrası uyarınca verilen iznin bitiminden itibaren, sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, istekleri üzerine on sekiz aya kadar aylıksız izin verilebilir. Doğum yapan memura, 104 üncü madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 15 inci maddesinde “analık hali”, sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğine neden olan rahatsızlık olarak tarif edilmiştir. Aynı maddede sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik hallerinin analık hali kabul edileceği hükmüne yer verilmiştir.

Kanun'un 16 ncı maddesinde kadın sigortalıya analık hallerine bağlı olarak ortaya çıkan iş göremezlik süresince, günlük “geçici iş göremezlik ödeneği” verileceği hükmüne yer verilmiştir. Aynı maddede sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, çocuğun yaşaması şartıyla doğumdan sonraki altı ay süresince her ay, doğum tarihinde geçerli olan asgarî ücretin üçte biri tutarında emzirme ödeneği verileceği belirtilmektedir.

5510 sayılı Kanun'un 18 inci maddesinde “geçici iş göremezlik ödeneği” ödenmesi için gerekli prim gün sayısının karşılanması durumunda kadın sigortalıya maaşının üçte ikisinin ödeneği hükmüne yer verilmiştir.

5510 sayılı Kanununun 41 inci maddesi uyarınca iki defaya mahsus olmak üzere doğum yapan sigortalı kadın, doğum tarihinden sonraki iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla hizmet akdine istinaden işyerinde çalışmaması ve çocuğunun yaşaması şartıyla talepte bulunulan süreleri borçlandırılarak, borçlandırılan süreleri sigortalılıklarına sayılır.

Bununla birlikte, Bakanlığımızın koordinatörlüğünde ve tüm tarafların işbirliğiyle kadınların istihdama katılımını arttırmak ve iş ve aile yaşamını uyumlaştırmak amacıyla doğum, süt ve babalık izinleri, doğum borçlanması gibi konularda çalışmalarımız devam etmektedir.

SORU 3: 2013 Mayıs itibarı ile üç yaşın altındaki çocukların ve üç yaşından okul çağına kadar olan çocukların yüzde kaçına çocuk bakımı sağlanmaktadır?

CEVAP 3: Okul öncesi eğitime ilişkin verilerin Milli Eğitim Bakanlığı'ndan alınmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.