



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

7/7109
c. 3

Sayı : 89456481/610/ 354
Konu : Yazılı soru önergesi (7/7109)

25 Ekim 2016

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 28.07.2016 tarihli ve 48159 sayılı yazınız.

İlgi yazı ekinde yer alan Niğde Milletvekili Sayın Ömer Fethi GÜRER tarafından verilen 7/7109 esas numaralı yazılı soru önergesine verilen cevap ekte sunulmaktadır.
Gereğini arz ederim.

Dr. Mehmet MÜEZZİNOĞLU
Bakan

Ek: Cevap (2 sayfa)



NIĞDE MİLLETVEKİLİ SAYIN ÖMER FETHİ GÜRER'İN 7/7109 ESAS NUMARALI YAZILI SORU ÖNERGESİNE DAİR CEVAPLAR

Çalışma hayatını düzenlemek ve istihdam politikalarını geliştirmek amacıyla görev yapan Bakanlığımız, özel politika gerektiren gruplar arasında yer alan kadınlarımızın istihdamını artırmak için çalışmalar yürütmektedir.

2011 yılında, 6111 sayılı Kanunla 4857 sayılı İş Kanununun 74'üncü maddesine yapılan düzenleme ile kadın işçiye erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanmadığı, çalıştırılmayacak süreleri doğum sonrası sürelere eklenmek suretiyle kullanabilme imkanı sağlanmıştır.

2012 yılında, 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 19'uncu maddesine "sendikaların ve konfederasyonların faaliyetlerini yürütürken toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmeleri", 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 26'ncı maddesine de "kuruluşların, faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla ve faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmekle yükümlü oldukları" şeklinde hükümler eklenmiştir.

2016 yılında, 6663 sayılı Kanunla 4857 sayılı İş Kanununun 13'üncü maddesinde yapılan değişiklikle, analık izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar ebeveynlerden birinin kısmi süreli çalışma talebinde bulunabileceği, bu talebin işveren tarafından karşılanacağı ve geçerli fesih nedeni sayılmayacağı, yine İş Kanununun 74'üncü maddesinde yapılan düzenleme ile doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren istekleri hâlinde kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçi çocuk sayısına göre (1. doğumda 60 gün, 2. doğumda 120 gün, 3. doğumda 180 gün) haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanabilme imkanı getirilmiştir.

Hükümetimizin 2023 hedefleri doğrultusunda hazırlanan 10'uncu Kalkınma Planı (2014-2018) kapsamında, planın amaçlarına ulaşmasını sağlamak üzere 25 "öncelikli dönüşüm programı" ortaya konmuştur. Bu programlar arasında yer alan "İşgücü Piyasasının Etkinleştirilmesi" programı altında yer alan "Kadınların İşgücüne ve İstihdama Katılımının Artırılması" bileşenine ilişkin Eylem Planı Bakanlığımız tarafından hazırlanmıştır. Eylem Planı, çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması, kadın girişimcilere özel bütüncül bir destek programının uygulanması, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik düzenlemelerin etkinleştirilmesi, kadın istihdamının artırılması konusunda farkındalığın geliştirilmesi ve kadınların mesleki becerilerinin artırılması politikaları çevresinde şekillenmiş olup, tedbirlerin hayata geçirilmesine yönelik çalışmalar Bakanlığımız koordinasyonunda sürdürülmektedir.

Kadın istihdamı alanındaki mevcut sorunların tespiti ile bu sorunların giderilmesine yönelik ilgili tüm tarafların gerçekleştirdiği çalışmaları izlemek, değerlendirmek, koordinasyon ve işbirliğini sağlamak üzere 2010/14 sayılı Başbakanlık Genelgesi uyarınca "Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu" oluşturulmuştur.

Bakanlığımız tarafından kadınlarımızın işgücüne katılımlarının ve istihdamlarının artırılması amacıyla yapılan bilinçlendirme çalışmaları, stratejiler ve programların yanı sıra ulusal/uluslararası ilgili tüm kuruluşlarla işbirliği içinde çeşitli fon kaynaklarıyla finanse edilen projeler de yürütülmektedir. Bu kapsamda Bakanlığımızca Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Projesi (2010-2012), Çalışma Yaşamında Risk Grupları-Mesleki Beceri Kazandırma ve Duyarlılık Artırma Projesi (2010-2011) tamamlanmış olup, Dezavantajlı Kişilerin Sosyal Entegrasyonu ile İstihdam Edilebilirliğinin Geliştirilmesi Operasyonel Programı ise halen sürdürülmektedir.

5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile kadın istihdamının teşvik edilmesi amacıyla yeni işe alınan işçiler için üst yaş şartı aranmaksızın 18 yaşından büyük kadınlardan kanunda belirtilen koşulların gerçekleşmesi

halinde sigorta primleri işveren paylarının 5 yıl süreyle azalan oranlarla işsizlik sigortası fonundan sağlanmasına yönelik teşvik getirilmiştir. Birinci İstihdam Paketi ile kadınlara ve gençlere yapılan teşvikin kapsamı, 2011 yılında 6111 sayılı Kanunun 74'üncü maddesiyle genişletilerek daha sistemli hale getirilmiştir. Verilen sigorta primi işveren payı teşvikinin süresi; mesleki yeterlilik belgesine sahip olma, İŞKUR'a kayıtlı işsiz olma, işgücü yetiştirme kurslarını bitirme gibi kriterlere göre belirlenmeye başlanmıştır.

İŞKUR işe yerleştirmede cinsiyet ayrımını ortadan kaldırmaya yönelik bir genelge yayımlayarak, işverenlerin cinsiyetle ilgili tercih belirtmesi uygulamasına son vermiş, işgücü taleplerinde işgücü istem formunda yer alan "işçinin cinsiyetine" ilişkin ibareyi uygulamadan kaldırmıştır. Bu konuda son olarak Nisan 2006 tarihinde, kamu kurum ve kuruluşlarının daimi kadrolarına ilk defa işçi olarak alınacaklar hakkında usul ve esasları belirleyen tebliğde değişiklik yapılmış ve işgücü taleplerinde cinsiyet ayrımı kaldırılmıştır.

İl istihdam ve mesleki eğitim kurullarının kadın istihdamı için ön plana çıkan sektörlere yönelik mesleki beceri eğitimlerine ağırlık vermesine çalışılmaktadır. Aktif işgücü programları kapsamında (Mesleki Eğitim Kursları, İşbaşı Eğitim Programları ve Girişimcilik Eğitim Programları) işgücünün beceri ve yeterliliğini geliştirerek istihdam edilebilirliğini artırılmasını amaçlamaktadır

Diğer yandan, İŞKUR tarafından kadın istihdamını artırılması amacıyla, Kadınlar İçin Daha Çok ve İyi İşler, Türkiye'de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi Projeleri yürütülmektedir.

Kadın istihdamının artırılmasına yönelik olarak, 01.03.2011 tarihinde yürürlüğe giren 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Geçici 10'uncu maddesiyle, kadın sigortalıları istihdam eden işverenlere prime esas kazanç tutarı üzerinden hesaplanan işveren hisselerinin tamamı İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanmak suretiyle sigorta primi desteği sağlanmıştır. Söz konusu sigorta primi desteğinden, kapsama giren kadın sigortalılar 6 ay ile 54 ay arasında yararlanabilmektedir. 31.12.2015 tarihine kadar işe alınan genç ve kadın sigortalıların istihdamını kapsayan 4447 sayılı Kanunun Geçici 10'uncu maddesinin işe alınma yönünden uygulama süresi ise 28.12.2015 tarihli ve 29576 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 21.12.2015 tarihli ve 2015/8321 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile 31.12.2020 tarihine kadar uzatılmıştır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Geçici 16'ncı maddesi ile evinde el emeği ile ürettiği ürünleri vergiden muaf olarak satıp geçimini sağlayan kadınlarla ilgili olarak, isteğe bağlı sigortalılık şartları kolaylaştırılmıştır. Bu işleri yapan kadınlar ayda 30 gün yerine 22 gün üzerinden isteğe bağlı sigorta primi yatırmak suretiyle, sosyal güvenlik hizmetlerinden yararlandırılmaktadır.

5510 sayılı Kanunun 28'inci maddesinde yapılan düzenleme ile ağır engelli çocuğu olup, iş hayatından uzak kalmak istemeyen kadınların 2008 yılı Ekim ayından sonraki çalışma sürelerinin dörtte biri prim ödeme gün sayılarına eklenmekte ve eklenen bu süreler emeklilikle ilgili yaş hadlerinden düşürülmektedir.

Ayrıca, ev hizmetlerinde çalışanların sürekli ya da süreksiz çalışmalarına bakılmaksızın sosyal güvenlik kapsamına alınması sağlanmış olup, bu hizmetlerde aynı kişi yanında ay içerisinde 10 günden az çalışması bulunanlar zorunlu olarak iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamına alınmıştır. Ev hizmetlerinde aynı kişi yanında ay içerisinde 10 gün ve daha fazla çalışması bulunanların ise, işverenlerin mevzuattan kaynaklı bürokratik işlemleri kaldırılarak kolay işverenlik sistemi getirilmiştir.

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından kayıt dışı çalışmayı önlemeye yönelik olarak ülkemiz genelinde yaygın ve yoğun bir şekilde denetimler yürütülmektedir. Yapılan bu denetimler sadece kadın vatandaşlarımıza yönelik olmayıp, sigortasız çalıştırılan tüm işçileri kapsamaktadır.