



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

7/46608 GK 174

Sayı : 30671023-610- 445
Konu : Soru Önergesi (7/46608)

08/12/2021

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 11.06.2021 tarihli ve 827347 sayılı yazınız.

İlgi yazı ekinde alınan Batman Milletvekili Sayın Feleknaş UCA tarafından Bakanlığımıza yöneltilen 746608 Esas Numaralı yazılı soru önergesine, Türkiye Büyük Millet Meclisi İçtüzüğü'nün 99 uncu maddesi uyarınca hazırlanan cevabi yazımız ekte sunulmuştur.

Bilgilerinize arz ederim.


Derya YANIK
Bakan

Ek: Cevap Metni (3 sayfa)

Batman Milletvekili Sayın **Feleknas UCA**'ya Ait 7/46608 Esas Numaralı Yazılı Soru
Önergesine İlişkin Cevap Metni

İşgücü piyasasında kadınların güçlenmesi, kadınların çalışma hayatına katılımlarının artırılması konuları ülkemizin temel öncelikleri arasında yer almaktadır. Gerek yasal gerekse politika düzeyinde konuya ilişkin önemli düzenlemeler gerçekleştirilmiş olup önemli proje ve faaliyetler hayata geçirilmektedir.

Yasal alanda, çalışma hayatında kadın erkek eşitliğinin sağlanması, kadın istihdamının desteklenmesi, iş ve aile yaşamının uzlaştırılması amacıyla işgücü piyasasını düzenleyen kanunlarda önemli ilerlemeler kaydedilmiştir.

Kadınların ekonomik hayata katılımlarına ilişkin politika düzenlemeleri kapsamında ise; 11. Kalkınma Planı'nın (2019-2023) "Kadın" bölümünde, kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığı önlemek, kadınların toplumsal hayatın tüm alanlarında hak, fırsat ve imkânlardan eşit biçimde yararlanmalarını ve güçlenmelerini sağlamak temel amaç olarak belirlenmiştir. Bölümün sayısal hedefleri incelendiğinde kadınların ekonomik hayattaki konumlarının güçlendirilmesine yönelik hedeflerin;

2023 yılı sonuna kadar;

- Kadın işgücüne katılım oranının %38,5'e,
- Kadın istihdam oranının %34'e,
- Kendi hesabına çalışanlar içindeki kadın oranının %20'ye
- İşveren olarak çalışanlar içindeki kadın oranının %10'a yükseltilmesi olarak yer aldığı görülmektedir.

Söz konusu hedeflere ulaşılması için kadın girişimciliğinin, kadın kooperatiflerinin desteklenmesi, kadınların işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda eğitilmesi ve kız çocuklarının yeni gelişen meslek alanları göz önünde bulundurularak fen, teknoloji, mühendislik, matematik alanlarındaki mesleklere yönlendirilmesi gibi tedbirlere yer verilmiştir.

Ayrıca, Bakanlığımızca son dönemde gerçekleştirilen en önemli çalışmalardan biri de 2018-2023 Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planıdır. Kadınların ekonomik ve sosyal yaşama katılımlarının güçlendirilmesi; hak, fırsat ve imkânlardan eşit şekilde yararlanmalarının sağlanması; kadın erkek fırsat eşitliğinin tüm ana plan ve politikalara yansıtılması amacıyla 2018-2023 yıllarını kapsayan "Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı" hazırlanmış ve yürürlüğe konulmuştur. Söz konusu eylem planı kadın erkek fırsat eşitliği ilkesinin uygulamada gerçekleşmesi ve kadınlara karşı ayrımcılık içeren uygulamaların ortadan kaldırılmasını sağlayan politika ve tedbirler geliştirilmesi noktasında önemli bir belgedir.

Uygulama düzeyinde ise Bakanlığımızca yürütülen "Finansal Okuryazarlık ve Kadınların Ekonomik Güçlenmesi Seminerleri", "Türkiye'nin Mühendis Kızları Projesi", "Kadın Erkek Eşitliğine Duyarlı Planlama ve Bütçeleme Uygulanması Projesi" ve "Kadın Kooperatiflerinin Güçlendirilmesi" çalışmaları ile diğer kurumlar tarafından Bakanlığımız işbirliğinde yürütülen "İş'te Anne Projesi", "Eğitimli Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi", "Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi", "Aktif İşgücü Programları", "Sigorta Primi Destek ve Teşvikleri" gibi çalışmalarla kadınların işgücüne katılımı ve istihdam edilebilirliğinin artırılmasına katkı sunulmaktadır.

Cinsiyete dayalı ücret farkı, işgücü piyasasında ücretli, maaşlı ve yevmiyeli olarak çalışan tüm kadınlar ve tüm erkeklerin ortalama ücret düzeyleri arasındaki farkı ölçmektedir. Bu fark aynı

işi yapan ve aynı özelliklere sahip bir erkek ve bir kadın çalışan arasındaki ücret farkı olmayıp, çalışan bütün kadın ve erkeklerin ortalama ücret düzeyleri arasındaki farktır.

Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı, ülkemizde TÜİK tarafından gerçekleştirilen Kazanç Yapısı Araştırması ile elde edilen veriler kullanılarak hesaplanmaktadır. Ancak Kazanç Yapısı Araştırması, 10'dan az çalışanı olan küçük işyerlerini, tarım, ormancılık ve balıkçılık, kamu yönetimi ve savunma, zorunlu güvenlik faaliyetlerini, işverenlerin hanehalkları olduğu işletmeleri ve uluslararası örgütlerin faaliyetlerini kapsam dışı bırakmaktadır.

Türkiye genelinde işgücü piyasasında farklı çalışma biçimlerini en kapsamlı biçimde sunan Hanehalkı İşgücü Araştırması 2018 yılı verilerine göre, ücretli-maaşlı çalışanların %34,1'i 10 ve daha az çalışanı bulunan işyeri veya kuruluşlarda; %21,2'si kamuda ve %18,0'ı ise sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmadan kayıt dışı olarak çalışmaktadır. Öte yandan, Hanehalkı İşgücü Araştırmasının temel amacı gelir bilgisi derlemek olmadığından, ücret değişkenine dair ayrıntılı bilgi elde edilememektedir.

2020 yılında TÜİK ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) arasında imzalanan bir işbirliği Protokolü ile Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı, yeni bir yaklaşımla, Türkiye'de işgücü piyasasını temsil eden çalışma biçimlerini daha geniş kapsamda hesaplamaya dahil edebilmek amacıyla Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması verisi kullanılarak hesaplanmıştır. Buna göre 2018 yılı cinsiyete dayalı ücret farkı %15,6'dır.

Bilindiği üzere 4857 sayılı İş Kanunu ile bir yanda işverenin genel anlamda eşit davranma yükümlülüğü varlığını korurken, öte yandan bazı ayrımcılık yasakları özel olarak düzenlenmiştir. İş Kanununun 5 inci maddesinin 1 inci fıkrasında; dil, ırk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrımcılık yasağı hükme bağlanmıştır. Aynı hükümle cinsiyet veya gebelik nedeniyle ayrımcılık yasaklanmış, aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamayacağı ve işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanmasının, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmayacağı düzenlenmiştir.

Bilindiği üzere; 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla, doğuma bağlı yarı zamanlı ve kısmi süreli çalışmaya ilişkin düzenleme ile çalışma güvencesi ve özlük hakları korunarak kadın istihdamı desteklenmektedir.

Yarı zamanlı çalışmaya ilişkin düzenleme ile özellikle doğumun ilk ayları için kadınlara annelik ve çalışma hayatını daha kolay bir şekilde yürütebilme imkânı sağlanmaktadır. Anneler yarı zamanlı çalışarak tam ücret alabilmektedir. Bu düzenleme ile hem bebeğin ilk altı ay daha düzenli bir şekilde anne sütü ile beslenmesi desteklenmekte, hem de kadınların iş hayatından tam zamanlı kopmaması sağlanarak işe dönüşü kolaylaştırılmaktadır.

Çocuk mecburi ilköğretim çağına gelene kadar kısmi zamanlı çalışma imkânı ise her iki ebeveyn için tanınmaktadır. Burada çocuk bakım sorumluluğunun her iki ebeveyne ait olduğu düşüncesi ile bu izni kullanan çalışanın, çalıştığı süre nispetinde, özlük hakları korunmaktadır. Doğuma bağlı kısmi süreli çalışma talebinin işverenler için haklı fesih sebebi sayılmayacağı yönünde bir düzenleme de yapılmıştır. Bu sayede, anne veya babalar işten çıkarılma korkusu yaşamaksızın bu haktan yararlanabileceklerdir.

İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması hedefi çerçevesinde gerçekleştirilen 2016 yılındaki düzenleme ile açılış iznini Bakanlığımızdan alan "Özel Kreş ve Gündüz Bakımevlerinin" faaliyete geçtiği vergilendirme döneminden itibaren beş vergilendirme dönemi gelir ve kurumlar vergisinden muaf olması sağlanmıştır.

2014/6058 Sayılı Karar ile ise; Özel sektör tarafından kreş ve gündüz bakım evleri ile okul öncesi eğitim için gerçekleştirilecek en az 500 bin liralık yatırımlarının bölgesel desteklerden faydalanması imkanı getirilmiştir.

Yapılan diğer bir düzenleme ile işverenlerce, kadın çalışanların çocukları için kreş ve gündüz bakımevi desteği verilmesi durumunda, bu desteğin, kadın çalışanın gelir vergisi matrahına eklenmeyerek, vergiden istisna edilmesi sağlanmıştır.

Öte yandan Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı tarafından yürütülen 30 milyon Avro bütçeli Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (INST-CARE) ile 10 bini aşkın kadının kayıtlı istihdamı desteklenmektedir. Ekim 2019 itibariyle uygulamaya başlanan Proje ile 7 ilde (Ankara, Antalya, Bursa, Elazığ, İstanbul, İzmir ve Malatya) çalışan kadınlara kurumsal çocuk bakımı konusunda 24 ay boyunca her ay 100 Avro katkı sağlanmaktadır. Ayrıca Kasım 2019'da Ankara, İstanbul ve İzmir illerinde başlatılan 29 milyon Avro bütçeli "Eğitilmiş Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi" (EDU-CARE) ile 3.700 çalışan annenin ve eğitilmiş çocuk bakıcısının kayıtlı istihdamı desteklenmektedir.

Bakanlığımız ve ilgili kamu kurum kuruluşları tarafından Kovid-19 salgını döneminde kadınların ekonomik açıdan güçlendirilmesine ve iş güvencelerinin sağlanmasına yönelik alınan tedbirler kısaca şu şekilde özetlenebilir;

- Cumhurbaşkanlığı tarafından açıklanan Ekonomik İstikrar Kalkanı Paketi çerçevesinde; kısa çalışma ödeneğinden faydalanmak için gereken süreçler kolaylaştırılmış ve hızlandırılmıştır. Böylece faaliyetine ara veren işyerlerindeki işçilere geçici bir gelir desteği verilirken, işverenlerin de maliyeti azaltılmıştır.
- Cumhurbaşkanlığı tarafından açıklanan Ekonomik İstikrar Kalkanı Paketi çerçevesinde uygulanan "Sosyal Destek Programı" kapsamında ihtiyaç sahibi hanelere 1.000'er TL nakdi ödeme yapılmıştır.
- Kadın yoksulluğu ile mücadele kapsamında hayata geçirilen; Şartlı Sağlık Yardımı, Şartlı Gebelik Yardımı, Şartlı Doğum Yardımı ve Eşi Vefat Etmiş Kadınlara Yönelik Yardım Programı çerçevesinde ödenen miktarlar artırılmıştır.
- Cumhurbaşkanlığı 180 Günlük İcraat Programları kapsamında; "Finansal Okuryazarlık ve Kadınların Ekonomik Güçlenmesi Seminerleri" ile birlikte kadınların ekonomik ve sosyal güçlenmesi amacıyla yürütülen farkındalık ve bilgilendirme toplantı, seminer ve çalıştayların online ortamlarda gerçekleştirilmesi sağlanmaktadır.
- Kovid-19 salgını nedeniyle faaliyetlerini durdurmak durumunda kalan kadın kooperatiflerinin salgın sürecinde ve sonrasında desteklenmesi amacıyla; Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İl Müdürlüklerinin koordinasyonunda kadın kooperatifleri ile işbirliği içerisinde çalışmaların yürütülmesi desteklenmiştir.
- 16 Mart 2020 tarihinde faaliyetlerine ara verilen özel kreşler, gündüz bakımevleri ve çocuk kulüpleri 1 Haziran 2020 tarihi itibariyle yeniden hizmet vermeye başlamıştır. Bu kapsamda, Bakanlığımız tarafından açılış izni verilen ve denetlenen özel kreşler, gündüz bakımevleri ve çocuk kulüplerinin uyması gereken kurallar ve alınacak tedbirlere ilişkin kılavuz tüm illere gönderilmiştir. Kılavuzda kuruluşlar, çocuklar, veliler ve servisler için alınacak önlemler detaylı bir şekilde aktarılmıştır.

Soru önergesinde yer alan diğer konular, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görev ve faaliyet alanı içerisinde bulunduğundan Bakanlığımızca değerlendirilememiştir.