

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ

YASAMA DÖNEMİ

24

YASAMA YILI

3

KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ ALT KOMİSYONU
TUTANAK DERGİSİ

5 Aralık 2012 Çarşamba

KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ ALT KOMİSYONU
GÖRÜŞME TUTANAKLARI

5 Aralık 2012 Çarşamba

---0---

K O N U

	<u>Sayfa</u>
TÜİK tarafından oluşturulan iş gücü istatistikleriyle ilgili elde edilen göstergeler hakkında	1:26

İ Ç İ N D E K İ L E R

	<u>Sayfa</u>
BİRİNCİ OTURUM	1:26
Murat KARAKAŞ (TÜİK Temsilcisi)	1:7, 8
Kemalettin AYDIN (Gümüşhane)	4:6, 7:8
Tülay KAYNARCA (İstanbul)	4, 5
Sedef KÜÇÜK (İstanbul)	6, 7
Banu TUNCAY YILDIZ (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Temsilcisi)	8:15, 23:24, 26
Nurcan DALBUDAK (Denizli)	11
Gürkut ACAR (Antalya)	15
Ümit Deniz EFENDİOĞLU (Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye Temsilcisi)	15:23, 24:25

Açılma Saati: 14.20
Kapanma Saati: 15.53

5 Aralık 2012 Çarşamba

BİRİNCİ OTURUM

Açılma Saati: 14.20

BAŞKAN: Dilek YÜKSEL (Tokat)

0

BAŞKAN – Komisyonumuzun değerli üyeleri, değerli katılımcılarımız; her alanda kadın istihdamının artırılması ve çözüm önerileri üzerine kurulmuş olan alt komisyon çalışmamızı başlatıyorum.

İnşallah, bugün yapacağımız görüşmeler, kurumlardan alacağımız bilgiler, öneriler, bizlere komisyonun sonuç raporunu yazmamızda ışık tutacak.

Bugün aramızda bulunan katılımcılarımız konusunda bir bilgilendirme yapmak istiyorum.

Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye Temsilcisi Ümit Deniz Efendioğlu Hanımefendi aramızdalar. “Hoş geldiniz.” diyoruz kendisine.

Türkiye İstatistik Kurumu Grup Sorumlusu iki arkadaşımız aramızda. İşgücü İstatistikleri Grup Sorumlusu Murat Bey, Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri Grup Sorumlusu Deniz Uyanık Hanımefendi aramızda.

Burada bir rahatsızlıktan dolayı isim değişikliği söz konusu oldu. Daha önce yaptığımız yazışmada sanıyorum daire başkanlarımıza yönelik yazmıştık. Ondan sonra başkan yardımcısıyla yaptığımız görüşmede sizlerin bu konuda da uzman olduğunuzu ve sizlerin komisyonumuza bilgi vereceğinizi belirttiler. Tekrar hoş geldiniz.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğünden de Ekonomik Statü Daire Başkanı Banu Tuncay Yıldız ve Güler Hanım aramızdalar. Kendilerine de “Hoş Geldiniz.” diyoruz.

Biz, arzu ederseniz, çalışmamıza önce Türkiye İstatistik Kurumunun rakamlar üzerinden istatistiğiyle başlayıp peşinden Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığımızın kurumsal anlamda yapılan çalışmalarını alıp, en son Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye Temsilcisi Ümit Deniz Efendioğlu’nun dünya ve Türkiye kıyaslamasını da yaparak komisyonumuza yapacağı sunumu alalım. Peşinden soru-cevap olarak tekrar geri dönüşlerimiz olacak.

Murat Bey, buyurun.

TÜİK TEMSİLCİSİ MURAT KARAKAŞ – Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Alt Komisyonunun teklifi üzerine bizim Türkiye İstatistik Kurumu tarafından oluşturulan işgücü istatistikleriyle ilgili elde ettiğimiz göstergeleri ben aktarmaya çalışacağım.

Sunumumuzda şu başlıklar yer alıyor: Kadınların iş gücüne katılım oranı, eğitim durumuna göre iş gücüne katılım oranı, iş gücüne dâhil olmama nedenleri, işteki durum, tarım ve tarım dışı istihdam edilenler, işsizlik, medeni duruma göre istihdam, yine çalışanların meslek gruplarına göre istihdam, Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlılık, seçilmiş mesleklerde kadın nüfusuna ait oranlar.

Genellikle göstergeleri grafiksel olarak hazırladık. İş gücüne katılma oranlarına baktığımız zaman kadınların, aslında erkeklerle kıyasladığımızda gerçekten çok düşük bir iş gücüne katılma oranını içerdiğini görüyoruz. 2004'ten 2011'e karşılaştırdığımızda iş gücüne katılma oranlarını, küçük de bir artış olsa bile, gerçekten erkeklere göre çok düşük bir oranı içeriyor. 2004 yılında 23,3 olan iş gücüne katılma oranı 2011'de yüzde 28,8 olarak tahmin edilmiş. Kentlerde ise bu oran biraz daha düşük. 2004 yılında yüzde 17,7 olan iş gücüne katılma oranı 2011 yılında 24,8'e artış göstermiştir.

Türkiye'de kentle kırsal karşılaştırdığımızda kırdaki iş gücüne katılım oranı tabii daha yüksek gözükmeyle birlikte, burada tarımın payı çok etkili. Yıllar itibarıyla çok büyük değişiklik olmasa da yüzde 36,7 iken 2004 yılında, 2011 yılında da yüzde 37,5 olarak tahmin edilmiş.

Bunu coğrafi ülkelerle karşılaştırdığımızda bu oranın gerçekten çok düşük olduğunu görüyoruz. Amerika Birleşik Devletleri'nde yüzde 65'in üstünde iken bu oran, 27 AB ülkesinde yüzde 59, yüzde 60'ın üzerindeyken, Türkiye'de maalesef yüzde 23 ile yüzde 28 arasında bir oran tahmin ettik hane halkı iş gücü anketi sonuçlarına göre. Öyle ki, mesela İzlanda'da yüzde 85'lere varan iş gücüne katılma oranı mevcut kadınlarda. Tabii Türkiye'yle karşılaştırdığımızda çok düşük bir oran elde ediyoruz.

Eğitim durumuna göre iş gücüne katılma oranını incelediğimizde 2011 sonuçlarına göre, aslında bu grafik birçok şeyi anlatıyor bize. Erkeklerle kadınları karşılaştırdığımızda eğitim durumuna göre de aslında erkeklerin çok üstünde olduğunu görüyoruz ancak eğitim durumu arttıkça, eğitim seviyesi arttıkça iş gücüne katılım oranının yükseldiği grafikte kendini belli ediyor. Okuryazar olmayanlarda yüzde 17,1 iken kadınların iş gücüne katılma oranı, yükseköğretim mezunlarında yüzde 70,8'e ulaşılıyor. Yani eğitim seviyesi arttıkça iş gücüne katılma oranı da o derece artış gösteriyor.

Kadın nüfusun iş gücüne dâhil olmama nedenlerine baktığımızda, tabii, iş gücüne dâhil olmama dediğimizde hem istihdamda olmayacak hem iş aramayacak yani aktif nüfusun içinde yer almayan nüfus kapsanıyor ve bunun en büyük payını yüzde 61,2'yle ev işleriyle meşgul olanlar yani ev kadınları en büyük payı alıyor. Ondan sonra çalışamaz hâlde yani yaşlılar ve çalışamaz hâlde olan kişiler yüzde 11,2'yle ikinci en büyük payı alıyor ve yüzde 10,5'le de öğrenciler kadın nüfusu içinde iş gücüne dâhil olmayan nüfusun içinde yer alıyor.

İstihdam edilen kadınların işteki durumlarına baktığımızda, aslında iş gücü yapısına baktığımızda kadınların üçte 1 oranında ücretsiz aile işçisinden oluşuyor yani yüzde 35,5. Bu da genellikle tarım sektöründen kaynaklanıyor ve tarım sektörü girdiği zaman iş gücü yapısının içerisine gerçekten iş gücü yapısı bir hayli bozuluyor. Çalışan kadınların yüzde 51,6'sı ise ücretli ve

yevmiyelilerden oluşuyor 2011 sonuçlarına göre. İş veren payı gerçekten çok düşük. Yüzde 1,2'lik bir pay alıyor iş verenlerin oranı. Kendi hesabına çalışanlar ise yüzde 11,7. Yani en büyük payı ücretli ve yevmiyeli çalışanlar olarak söyleyebiliriz. Yani üçte 1'i zaten ücretsiz aile işçisinden oluşuyor. O da tarım sektöründen kaynaklanıyor ağırlıklı olarak.

Kadınların tarım ve tarım dışı istihdamdaki dağılımlarına baktığımız zaman, aslında tarımın yıllar itibarıyla bir azalma eğiliminde olduğu, tarım dışının ise yıllar itibarıyla bir artış eğiliminde olduğunu görebiliyoruz grafik üzerinde de. 2004 yılında tarım sektöründe çalışanlar yüzde 50,8 iken payı, 2011 yılında yüzde 42,2'ye düşmüş. Tarım dışı sektörlerde çalışanlar ise yüzde 49,2'den yüzde 57,8 olarak tahmin edildi yine iş gücü anketi sonuçlarına göre.

Kadın nüfustaki işsizlik oranlarına baktığımızda, kadın nüfusun işsizlik oranlarının yıllar itibarıyla aslında çok büyük değişiklik göstermediğini görüyoruz. 2004 yılında yüzde 11 iken 2011 yılında da yüzde 11,3 olarak tahmin edilmiş. Grafikte de görüleceği üzere 2009 krizi kendini gösteriyor. 2009 yılında pik yapıp tekrar düşüşe geçiyor 2010 yılı itibarıyla. Dolayısıyla sadece 2009 yılında bir artış eğilimi var, onun haricindeki yıllarda stabil, işsizlik oranında çok büyük değişiklikler gözlenmiyor.

Bu 15-24 yaş grubundaki işsizlere baktığımızda oran olarak yükseklik aynı ancak eğilim olarak çok büyük bir farklılık yok. Hatta 2004'le 2011'i karşılaştırdığımızda işsizlik oranlarının her iki dönemde de aynı olduğunu görüyoruz. Biraz önce ifade ettiğim gibi 2009 yılında krizden dolayı bir pik yapıyor ve yüzde 25'lere kadar çıkıyor. Ama ondan sonra bir azalma eğilimi hissediliyor grafik üzerinde.

İstihdamdaki kadın nüfusun medeni duruma göre dağılımına baktığımızda, çalışan kadınların büyük bir oranının evli olduğunu görüyoruz yani yüzde 66,9; 2011 hane halkı iş gücü anketi sonuçlarına göre. Ondan sonraki grubu yüzde 25,6'yla hiç evlenmedi olanlar oluşturuyor. Boşanmış ve eşi ölmüş olanlardan da istihdam edilenlerin oranı hayli düşük. Boşandı diyenlerin yüzde 4 iken, eşi öldü diyenlerin yüzde 3,5'unu alıyor orana göre.

Kent ve kır ayrımına baktığımızda, evlilerin kırdaki hayli bir yüksek oran aldığını, yüzde 77,4'lere çıktığını görebiliyoruz.

İstihdamdaki kadın nüfusun meslek grubuna göre dağılımına baktığımızda, incelediğimizde, biraz önce ifade ettiğim gibi aslında çalışan nüfusun büyük bir çoğunluğunu, üçte 1'lik oranını nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık ve ormancılık ve su ürünleri meslekleri kapsıyor. Yüzde 31'lik kısmını bu meslekler oluşturuyor. Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanların oranı da yüzde 20 civarında. Aslında nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanların da büyük bir kısmı yine tarım sektöründen oluşuyor. Çünkü günlük yevmiyeli çalışanlar, günübirlik işlerde çalışanlar bu grubun içinde yer alıyor. Onun haricindeki meslek gruplarında yine en büyük pay hizmet ve satış elemanları ve büro müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar en yüksek payı alıyor.

Bu grafiği kent ve kır ayrımında incelediğimizde, kenti incelediğimizde meslek gruplarının daha homojen dağıldığını görebiliyoruz. Yani en büyük payı nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar alsa da hizmet ve satış elemanlarının payı yüzde 16'ya çıkıyor, büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanların payı yüzde 17'ye, profesyonel meslek mensuplarının payı da yüzde 16 olarak tahmin ediliyor.

Kırda ise, kırda çok açıkça kendini gösteriyor. Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları çok büyük payı alıyor tabii ki. Yüzde 64'lük bir payı alıyor. Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar ise yüzde 23'lük bir paya sahip. Geri kalan meslek grupları kırda neredeyse yok denecek kadar az. En büyüğü yüzde 4'lük bir paya sahip.

Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlı kadın nüfus oranlarına baktığımızda, Türkiye kent ve kır bazında incelediğimizde aslında Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlılıkta büyük aşama kaydedildiğini görebiliyoruz 2004'ten 2011'e. Türkiye'de kayıtlılık oranı yüzde 32,9 iken, yüzde 42,2'ye çıktığını görüyoruz 2011'de. Yüzde 10'luk hemen hemen bir artış sağlanıyor.

Kırda kayıtlılık oranı maalesef çok düşük, yüzde 6,8. Yok denecek kadar az. Yüzde 6,8' miş 2004 yılında. 2011 yılında 12,3'e artış göstermiş. Kentte ise yüzde 59,5 kayıtlılık oranı var iken 2004 yılında, 2011 yılında yüzde 65,9'a artış göstermiştir.

KEMALETİN AYDIN (Gümüşhane) – Bu neyin yüzdesi?

TÜİK TEMSİLCİSİ MURAT KARAKAŞ – Toplam çalışanların içinde kayıtlı nüfusun yüzdesi.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) - Sigortalı kadın işçi.

KEMALETİN AYDIN (Gümüşhane) – Türkiye'deki toplam çalışabilecek...

TÜİK TEMSİLCİSİ MURAT KARAKAŞ – Çalışan kadınların kentte yüzde 59,5'i kayıtlı, 2011 yılında da yüzde 65,9'u kayıtlı.

KEMALETİN AYDIN (Gümüşhane) – Çalışan kadınların kim olduğunu nereden biliyorsunuz?

TÜİK TEMSİLCİSİ MURAT KARAKAŞ – Hane halkı iş gücü anketinin sonuçlarına göre çalışan kadını tespit ediyoruz, çalışan kadına “Kayıtlı mısınız, değil misiniz?” diye soruyoruz. “Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlılığınız var mı?” diye soruyoruz. Bu kayıtlı olanların oranı.

KEMALETİN AYDIN (Gümüşhane) – Geri kalan yüzde 60'ı ne sizce? Türkiye ortalaması 42, geri kalan yüzde 60'ı...

TÜİK TEMSİLCİSİ MURAT KARAKAŞ – Kayıtlı değil. Yani çalışırken Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlı...

BAŞKAN – Sosyal Güvenlik Kurumuna da sorarız bunu. Sosyal Güvenlik Kurumunu da çağıracağımız için.

KEMALETİN AYDIN (Gümüşhane) – Sosyal Güvenlik Kurumu 42’nin ayrıntısını verir bize. Geri kalan 60’ın ayrıntısı ne? Onu merak ediyorum.

TÜİK TEMSİLCİSİ MURAT KARAKAŞ – Kayıtlı değil, kayıt dışı çalışanlar ama.

KEMALETİN AYDIN (Gümüşhane) – Hane halkı incelemenizde ”çalışıyorum” dedi. “Sosyal güvenliğe kayıtlı mısınız, kayıtsız mısınız?” ikinci penceredeki soruda “kayıtsızım” dedikten sonra üçüncü sorunuz yok mu?

TÜİK TEMSİLCİSİ MURAT KARAKAŞ – Var tabii ki.

KEMALETİN AYDIN (Gümüşhane) – Onlar ne iş yapıyor Türkiye’de? Çalışanların yüzde 40’ı kayıtlı yüzde 60’ı kayıtlı değilse kayıt dışı kadınlarımız nerede çalışıyor ki biz buradan onlara yönelik bir öneri çıkaralım?

TÜİK TEMSİLCİSİ MURAT KARAKAŞ – Yani ona ilişkin sonuç elde etmek mümkün tabii ki. Kayıtlı olmayan kadınların profilini çıkartabiliriz ama sunumumuzda onu koymamıştık. Onu ekleyebiliriz.

KEMALETİN AYDIN (Gümüşhane) – Ben öneri olarak söylüyorum. Bu komisyonun çalışma amacı kadının istihdamını artırmak ve kayıt içine de gerekliyse almak. Asıl burada yüzde 60’tayız biz. Yüzde 42, Allah bol bereket versin, bir iş bulmuş çalışıyor. Yüzde 60’ı nasıl irdelleyip onun için ne önerebiliriz komisyonun asıl görevlerinden.

TÜİK TEMSİLCİSİ MURAT KARAKAŞ – Anladım. Onu sağlayabiliriz.

BAŞKAN – Bize yazılı olarak da bilgi gönderirseniz.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) - İstanbul’da en çok tekstil sektöründe var.

TÜİK TEMSİLCİSİ MURAT KARAKAŞ – Yani kayıtlı olmayanları işteki durumlarına göre, mesleğe göre ve iktisadi faaliyete göre bir şekilde çıkartıp gönderebiliriz.

BAŞKAN – Tamam, onu yazılı olarak sizden alalım biz.

TÜİK TEMSİLCİSİ MURAT KARAKAŞ – Eğitim durumuna göre cinsiyete dayalı ücret farklarını incelediğimizde, aslında toplam bazında bakıldığında kadınların avantajlı olduğunu görüyoruz ancak eğitim durumlarına göre incelediğimizde kadınların aleyhine gelişen bir durum söz konusu ücret farklılaşmasında. İlkokul, ilköğretim, lise, meslek lisesi ve yüksekokul ayrımında incelediğimizde, eğitim bazında erkeklerin lehine gelişen bir durum söz konusu.

Bunu nasıl hesapladık? İstihdam ve kazanç anketlerinden elde ettiğimiz erkek ve kadın ücretlerini kullanıyoruz bunu hesap ederken. Erkek ortalama brüt ücret gelirlerinden kadın ortalama brüt gelirlerini çıkartıyoruz, erkek brüt ortalama gelirine bölüyoruz. Elde ettiğimiz oran burada gösterilen oranlar. Ancak toplam bazda incelediğimizde yani eğitim durumu bazında değil de toplam bazda incelediğimizde kadınların lehine ortaya çıkan bir durum söz konusu ücretlerde.

KEMALETİN AYDIN (Gümüşhane) – “Eşit işe eşit ücret” sorusunun cevabı bunun içinde çıkacak mı?

TÜİK TEMSİLCİSİ MURAT KARAKAŞ – Aslında toplam bazda evet, erkekle kadın arasında çok büyük bir farklılık olmadığını görüyoruz.

SEDEF KÜÇÜK (İstanbul) - OECD'ye göre ve AB'ye göre böyle mi?

KEMALETİN AYDIN (Gümüşhane) – AB oranı yüzde 17.

TÜİK TEMSİLCİSİ MURAT KARAKAŞ – AB oranları yüzde 17, evet, onlarda daha fazla aslında.

SEDEF KÜÇÜK (İstanbul) - OECD?

TÜİK TEMSİLCİSİ MURAT KARAKAŞ – Ben Eurostat'ı koymuştum ama OECD'ye bakılabilir.

Onlarda daha fazla. Bizde yalnız toplam bazda bu kadar farklılığın olmamasının nedeni şu denilebilir: Çalışan kadınların çoğunluğu yüksek eğitilmiş. Yüksek eğitilmiş olması nedeniyle çok büyük farklılık ortaya çıkmıyor.

Bundan sonraki slaytlarda da çeşitli meslek gruplarına göre kadın-erkek oranlarının dağılımlarını idari kayıtlara göre inceledik.

Cinsiyete göre polis oranlarına baktığımız zaman, aslında yıllar itibarıyla çok değil, hiç farklılık gerçekleşmemiş. Yüzde 5'lik kısmını ortalama kadınlar alırken yüzde 95'lik kısmını erkekler oluşturmakta.

Akademik unvanlarına göre yükseköğretimde görevli öğretim sayılarına baktığımızda, profesör, doçent, yardımcı doçent, öğretim görevlisi gibi unvanlarda kadınlar erkeklere göre çok daha düşük tabii ki. Yani neredeyse üçte 1'lik orana sahip bir kısmı. Mesela profesörlerde yüzde 72,4'ü erkek iken yüzde 27,6'sı kadınlardan oluşmakta. Doçentlerin yüzde 67,8'i erkek iken yüzde 32,2'si kadınlardan oluşmakta ancak yeni yetişen diyebiliriz araştırma görevlilerine baktığımızda hemen hemen eşit olduğunu görüyoruz ki bu sevindirici bir şey.

KEMALETİN AYDIN (Gümüşhane) – Eskiden de öyleydi de, cam tavan daha yukarıda çıkıyor zaten.

TÜİK TEMSİLCİSİ MURAT KARAKAŞ – Adalet Bakanlığı verilerine ve cinsiyete göre cumhuriyet savcı oranlarına baktığımızda, erkek cumhuriyet savcıları yüzde 92'sini oluştururken kadın cumhuriyet savcıları yüzde 8'ini oluşturmakta.

Hâkimlere baktığımızda ise, hâkim sayısının yüzde 34'ünü kadınlar oluştururken erkek hâkimler yüzde 66'sını oluşturuyor.

Cinsiyete göre rektör oranlarına baktığımızda, çok düşük gerçekten. Toplamda yüzde 95'ini yaklaşık erkekler oluştururken, yüzde 5 civarlarında -bu özel veya devlet üniversitesi fark etmiyor çok fazla, yapı her ikisinde de aynı- gerçekleşiyor.

Daire başkanından müsteşara kadar üst düzey devlet memurlarını ele aldığımızda, Devlet Personel Başkanlığının üst düzey memur oranlarına baktığımızda, orada da oranlar çok düşük. Yüzde 13,8; yüzde 14 civarlarında kadınların oranı, erkeklerde ise yüzde 86-87 civarlarında, hayli yüksek.

Büyükkelçi sayılarına baktığımızda, aslında sayıca 82 yılından 2011 yılına bayağı bir arttığını görüyoruz. 1'den başlamış 1982 yılında, 2011 yılında 23 büyükkelçimiz var. Ama erkeklerle karşılaştırıldığında erkeklerin sayısı da 101'den 170'e çıkmış. Toplam olarak da çok büyük farklılık söz konusu büyükkelçi sayısında da.

TÜİK-medya araştırmasına göre gazetelerin yayın bölümünde çalışan personelin kadrolarının cinsiyete göre dağılımına baktığımızda, bu grupta da aslında çok fark etmiyor. Genel yayın müdürlerinde yüzde 12,4 iken kadınların oranı, genel yayın yönetmenlerinde yüzde 13,5 -git gide artan bir eğilim var pozisyona göre- sayfa editörlerinde yüzde 33,7' sini oluşturmaktadır.

Merkez Bankası meclis üyeleri sayılarına baktığımızda, maalesef hiç kadın yok. Sadece 2000'le 2004 yılları arasında 1 tane meclis üyesi varmış Merkez Bankasının ama ondan sonra kadın bulunmuyor.

Seçim yılı ve cinsiyete göre milletvekili oranlarına baktığımızda, 1935'ten 2011'e, 1935'te yüzde 4,5 oranında kadın milletvekilimiz varken 2011 yılında yüzde 14,2 kadın milletvekiline artış göstermiş, özellikle 2002 yılından itibaren bir artma eğiliminde olduğunu görebiliyoruz.

Cinsiyete göre belediye başkanlarına baktığımızda, belediye başkanlarının sayısı hakikaten çok az. 99'la 2009'u karşılaştırdığımızda yüzde 1'in altında belediye başkanı var maalesef.

Bakan sayısına baktığımızda, 1980'den günümüze 2'den fazla kadın bakanımız hiç olmamış ve bazı dönemler 1 bakan var, bazı dönemlerde 2 bakan var ama 2011'de mevcut 1 bakanımız söz konusu.

Arz ediyorum efendim.

Sağ olun.

BAŞKAN – Teşekkür ediyoruz.

Arkadaşlar, sormak istediğiniz bir şey var mı?

SEDEF KÜÇÜK (İstanbul) - Bu rakamlara ilave RTÜK ve BDDK'ya atamayla gelen üye sayıları?

TÜİK TEMSİLCİSİ MURAT KARAKAŞ – İdari kayıtlar mümkün olduğunca, elverdiğince, açıldığında mutlaka bu tür göstergeler de yayınlanacaktır.

BAŞKAN – Teşekkür ediyoruz. Güzel bir sunumdu.

Kemalettin Bey'in bir sorusu var. Ona söz veriyoruz.

KEMALETİN AYDIN (Gümüşhane) – Şimdi, biz, Avrupa Birliğinde Avrupa ülkelerinin olduğu “eşit işe eşit ücret” başlıklı bir Avrupa Konseyinin toplantısına katıldık. Orada çok net bir şekilde 26 ülkede yüzde 17 ortalama var eşit işe eşit ücret. Birçok ülkelerinde zaten yasalarında da bu

varmış onların eşit işe eşit ücretsizliği ortaya koyan yasaları var birçok ülkede, özellikle Doğu Blok'u ülkelerinde. Benim bildiğim kadarıyla bizim ülkemizde böyle bir yasal ücret farklılığı yok. O görüşmelerde ve o sohbetlerde TÜİK'in ortaya koyduğu Türkiye'de de yüzde 6'lık bir ücret farklılığı var gibi bir bilgi dolandı ortada. Öncelikle bu bilgi siz de var mı ya da Türkiye'de eşit işe eşit ücret konusundaki GPG'in rakamını çalıştınız mı?

TÜİK TEMSİLCİSİ MURAT KARAKAŞ – Gender pay gap'i Eurostat'a biz gönderiyoruz. İşte en son gönderdiğimiz Gender pay gap oranı yüzde eksi 1,1 kadınların lehine. Ama toplam tabii bu.

KEMALETTİN AYDIN (Gümüşhane) – Tamam, biz de toplamı ilgilendiriyor zaten.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Eksi yüzde 1 kadınlar lehine.

KEMALETTİN AYDIN (Gümüşhane) – O zaman benim bildiğim yüzde 6 yanlışmış. Doğrusu için teşekkür ederim.

BAŞKAN – Teşekkür ediyoruz.

Şimdi Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığından Ekonomik Statü Daire Başkanı Banu Tuncay Yıldız Hanım'ı dinliyoruz.

Buyurun.

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI TEMSİLCİSİ BANU TUNCAY YILDIZ – Teşekkür ederim.

Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyonu Başkanım ve değerli üyeleri; Aile Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü adına sunumumu yapıyorum.

TÜİK'ten yetkili arkadaşlarımız kadın istihdamındaki mevcut durumu aktardılar.

2011 yılı verilerine baktığımızda 25,6 istihdam oranı, 28,8 iş gücüne katılım oranı mevcut.

Eğitim durumlarına göre baktığımızda, eğitim seviyesi arttıkça iş gücüne katılım oranı ve istihdam oranı da onun paralelinde artmakta. Yükseköğretimde 70,7 iş gücüne katılım oranı, meslek ve teknik liselerde de 38,4 olarak belirtilmektedir.

Kadınların iş gücüne dâhil olmama nedenlerine baktığımızda, en büyük payı ev işleriyle meşgul olma yüzde 61,2'yle teşkil etmekte ve bu da kadınların üzerine bizim çalışmalarımızda istihdam edilmeleri üzerine bir ışık tutmakta.

Kadın istihdamı konusunda belirlenen hedeflere baktığımızda 9'uncu Kalkınma Planı'nda 2013 yılı kadınların iş gücüne katılım oranının hedef olarak 29,6 olması öngörülmekte. Ulusal istihdam stratejisi dokümanında 2023 yılı hedefi yüzde 35 olarak belirtilmesi planlanmakta, Dünya Ekonomik Forumu 2012/4 Haziranda yapılan toplantısında da cinsiyet uçurumu Türkiye cinsiyet paritesi görev gücü oluşturuldu Bakanımızın başkanlığında. Bu görev gücü de, ekonomik cinsiyet uçurumunu üç yıl

içerisinde yüzde 10'a kadar azaltılmasını hedeflemektedir. Kadın istihdamı alanındaki hedeflerimizi bu şekilde sıralayabiliriz.

Engellere baktığımızda, biz engeller ve çözüm önerilerini bir arada sunmaya getirdik. İş ve aile hayatının uyumlaştırılamaması engellerimiz arasında, bu ev içi sorumluluklar, çocuk ve yaşlı bakımının sorumluluğu, çocuk bakım hizmetlerinin yetersizliği ve çocuk hizmetleri ücretinin yüksek oluşu alt başlıklarından oluşmakta.

Çözüm önerisi olarak, mevzuatta ne yapılabiliye baktığımızda, 657 sayılı ve 4857 sayılı Kanun'a tabi çalışan ve 0-5 yaş arası çocuğu olan kadınlarımıza kreş yardımı yapılması önerilebilir.

İkinci öneri olarak da, 4857'de yer alan Kanun'da 150 kadın çalışanı bulunan iş yerlerinde çocuk bakımıyla ilgili olarak ya iş verenin hizmet sağlaması veya hizmet alım yöntemiyle bunu yapması gerekiyordu. Biz cinsiyet eşitliği bakış açısıyla burada 150 kadın çalışan değil, 150 çalışan ifadesinin olması yönünde değişiklik önerimizde bulunduk. Aynı zamanda 20 veya daha fazla çalışanı olan iş yerlerinde de 2 yaşından küçük çocukların emzirilmesi için emzirilme odası bulundurulmasının zorunlu olması gerektiğini düşünüyoruz. Çünkü kamuda da baktığınızda maalesef bu gerçekleştirilmiş bir durum değil.

Bu alanda Aile Sosyal Politikalar Bakanlığı olarak yaptığımız çalışmaları belirtmek gerekirse, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş birliği içerisinde Dünya Bankası, AÇEV ve KAGİDER'in katkılarıyla kadın istihdamının desteklenmesi için erken çocukluk eğitimi ve bakımı hizmetlerinin yaygınlaştırılmasına yönelik bir çalışma gerçekleştirdik.

Bu çalışmada bakım modelleri ve teşvikin nasıl yapılabileceği üzerine modellemeyi oluşturduk ve bunun üzerine de bir mevzuat değişikliği, kanun değişikliği önerimizi geliştirdik fakat Dünya Bankası tarafından da hazırlanan raporda pilot bir uygulamanın yapılmasının daha sağlıklı olacağı önerisi iletilmişti için çünkü bu desteği herkese verdiğinizde, bir, kreş hizmetinin olmadığı yerlerde kadınlar bu desteği alamayacaklar. Öncelikle bu kreş hizmetinin yaygınlaştırılması gerekiyor. Bunun istihdama nasıl etkisi olacağının analiz edilmesi gerekiyor. Bu noktada teşvik sisteminin öncelikle bir pilot uygulaması yapılmasına karar verdik ve bu doğrultuda da Avrupa Birliği destekli bir proje hazırlığı içerisindeyiz.

BAŞKAN – Pilot olarak nereyi seçtiniz acaba, belli mi?

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI TEMSİLCİSİ BANU TUNCAY YILDIZ – Pilot olarak daha, Sayın Başkanım, belirlemedik ama belirlemede hedeflerimizi şu şekilde söyleyeyim: Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlı olan 81 ilde kaç kadın var, bu kadınların 0-1 yaş, 1-2 yaş, 2-3 yaş arası, 0-5 yaşa kadar bu dilimler hâlinde kaç tane çocukları var, bu veriyi elde ettik. Her bölgedeki, tabii il bazlı bir istihdam oranımız yok ama bölgesel bazlı kadın istihdam oranını kriterlerimiz içerisine koyduk. Kreş hizmetine ilişkin Millî Eğitim Bakanlığından ve bizim çocuk

hizmetlerimizden verilerimizi aldık. Kapsamlı bir çalışma gerçekleştiriyoruz. Elimizde bu veriler mevcut. Buna göre de birkaç pilot il belirliyor olacağız ve çalışmamızı gerçekleştireceğiz.

Aynı zamanda, 17 Şubat 2012 tarihinde Çalışma, Sosyal Güvenlik Bakanlığıyla Bakanlığımız arasında imzalanan iş birliği protokolü içerisinde de bu kreş hizmetlerinin yaygınlaştırılması, kadın istihdamının artırılmasına yönelik olarak ve iş ve meslek danışmanlarının toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısıyla eğitilmesini de içerisinde barındıran bir protokol imzalamıştık. Bu protokol kapsamında, bu protokolün işlerlik kazandırılmasına yönelik olarak İŞKUR'un gerçekleştirmiş olduğu yönlendirme ağı projesinde katılım sağladık. Aynı zamanda Ümit Hanım'ın da belirteceğini düşündüğüm, SIDA İsveç Fonu kapsamında İLO ve İŞKUR'un ortaklaşa gerçekleştireceği projede de ana katılımcı olarak kadın istihdamının artırılması ve bu protokolümüze işlerlik kazandırılması noktasında yer alıyor olacağız.

İkinci engelimize baktığımızda, iş gücü piyasasının esnek olmaması engeller arasında yer alıyor. Bunun alt kırılımlarına baktığımızda, çalışma saatlerinin kadınlar için uygun olmaması, çalışma biçimlerinin esnek olmaması ve güvenceli esnek çalışma koşullarının olmayışını sıralayabiliriz.

Mevcut duruma baktığımızda, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14'üncü maddesinde esnek çalışma biçimlerinden çağrı üzerine çalışma biçimine yer verilmiş. 2013 yılı Hükümet Programı'mızda da esnek çalışmanın detaylandırılarak hayata geçirilmesinin sağlanacağı yönünde hükümlere yer verilmiştir. Bu bağlamda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile iş birliği içerisinde esnek çalışma üzerine mevzuat değişikliği önerisi oluşturulmuştur, geliştirilmiştir. Bu mevzuat değişikliği içerisinde çağrı üzerine çalışma, evden çalışma, uzaktan çalışma usul ve esasları yer almıştır.

Ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumuyla iş birliği içerisinde bir TAİEX Semineri düzenleyeceğiz 15 Şubat 2013 tarihinde. Bu esnek çalışma özelinde fakat daha da detaylandırılarak Türkiye'de ebeveyn izni ve doğum sonrası esnek çalışma stratejileri özelinde bir seminer olacak. Sizlerin de katılımlarını bekleriz.

Esnek çalışma kadın istihdam oranını artırmakla birlikte birtakım soru işaretlerini de yanında getiriyor. Kadınların daha kolay işten çıkarılmasına yol açabilir esnek çalışma. Hani firma sahipleri doğum ve benzeri nedenlerle kadınları işten çıkarabilirler, kayıt dışı istihdamı artırabilir ve kadınların hizmet sektörü gibi konfeksiyon işçiliği gibi düşük ve emek yoğun sektörlerde çalışmasına yol açabilir. Dolayısıyla güvenceli esneklik anlayışıyla birlikte yola çıkmak lazım.

Avrupa Birliğinde baktığımızda yüzde 60-59'larda olan istihdam ya da iş gücüne katılım oranının aslında yarı zamanlı yüzde 40'a yakınının esnek çalışma, yarı zamanlı çalışmadan kaynaklandığını görüyoruz. Bizde yüzde 28,8'lik bir oran var. Avrupa'ya baktığımızda çok gerideyiz ama Avrupa'da da büyük bir oran bunun yarı zamanlı çalışanlar tarafından oluşturulmakta. Tabii onlar da hâlâ daha tartışıyor bunun artısını, eksisini. Biz de o yüzden tartışıp en güvenli şekilde nasıl ortaya

koyabileceğimiz üzerinde çalışmalar Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığıyla iş birliği içerisinde yapılmaktadır.

Kadın girişimciliğinin yetersiz oluşu diğer bir engel arasında. Bunun alt kırılımları finansal kaynaklar konusunda kadınların yeterli bilgiye sahip olmaması, gerekli teminata sahip olmamaları ve girişimci olmak isteyen kadınların danışmanlığa ihtiyaç duyması ve kredi kullanmak için izlenmesi gereken bürokratik işlemlerin kadınlarca karmaşık bulunması yatıyor.

Bu konuda yaptığımız çalışmalara bakarsak, kadın girişimcilerin finansmana ulaşımı noktasında 14 Şubat 2012 tarihinde ANGİKAD'la birlikte bir toplantı gerçekleştirdik. Bir çalıştay düzenledik. Bu çalıştayın sonucunda bir çalışma grubu oluşturuldu ve çalışma grubu da 29 Mart ve 17 Mayıs tarihlerinde toplandı. Bu çalışmaların sonuçları neticesinde Bakanımız başkanlığında Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu, Bankalar Birliği ve Kredi Garanti Fonu Başkanıyla birlikte 10 Temmuz tarihinde bir toplantı gerçekleştirdik ki -"Kadınların finansmana erişiminde neler yapabiliriz?" - bu toplantının neticesinde Kredi Garanti Fonu'yla ilgili yapılabilecek hususları da Sayın Ali Babacan'a ilettik ve Hazine Müsteşarlığıyla da dairemiz yakın çalışmalarına devam etmekte.

Mevcut olan sorunların başında, özetlersek çalışmanın neyi amaçlayacağını: Kredi Garanti Fonu, KOSGEB'in kadın girişimcilere verdiği desteklerde risk paylaşımında bulunuyor ama bu paylaşım 3'üncü düzey sınıfında. 3'üncü düzeyden biz 1'inci seviyeye çekilmesini istiyoruz ki, bu sayede kadın girişimcilere daha düşük faiz oranlı ve daha uzun süreli destekler sağlansın, bu konuda çalışmamız var.

Diğer bir çalışma da "Melek Yatırımcı" olarak Hazine Müsteşarlığının Kredi Risk Yönetim Dairesinin yapmış olduğu bir çalışma. Melek Yatırımcıya teşvik ve desteklerle kadın girişimciye yardımcı olması doğrultusunda bir çalışma üzerinde çalışmalarımız devam ediyor.

Startup kadın girişimcilere baktığımızda, KOSGEB'in verdiği desteklerde belli işini kurmuş ve belli aşamaya getirmiş kadınlara destek var ama biz ilk aşamada kadınların destekleniyor olması gerektiğini düşünüyoruz. Bu alanda çok sınırlı sayıda destekler var ve bu alanda bankaların desteklerini sağlaması, teminatın da mevduat üzerinden değil proje bazlı teminata geçiriliyor olması üzerine de Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kuruluna öneride bulunduk, bunların yapılabileceği noktasında bizimle görüş paylaşımında bulundular. Hatta yakın bir zamanda, 10 Aralık tarihinde de Halk Bankası ve KOSGEB iş birliğince "ilk adım kredisi" olarak da bir kredi devreye girecek.

NURCAN DALBUDAK (Denizli) – 10 Aralık mı?

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI TEMSİLCİSİ BANU TUNCAY YILDIZ – Evet, 10 Aralıkta lansmanı olacak. Bizim girişimlerimizle, katkılarımızla olmuştur Bakanlık olarak. Bunun da bilgi paylaşımında bulunmak isterim.

Engel olarak yazdık ama kadın kooperatifçiliğinin yaygın olmaması da aslında kadın istihdamının düşük olması nedeniyle çünkü kooperatifçilik kadınların örgütlenmesi ve birlikte çalışması

için önemli. Neden kadın kooperatifçiliği yaygın değil? Kooperatiflere ve üst birliklere üyelik, noter ve ticaret sicil kayıt giderlerinin maliyetli olması, yatırım faaliyetleri için destek bulunmaması, vergilerin maliyetli olması, yönetim organlarında görev yapan kadınların sigorta kapsamında olmaması ve kooperatif işletimi ve muhasebe konusunda kadınların bilgi eksikliği kadın kooperatifçiliğinin yaygınlaşmamasındaki temel nedenler arasında.

Bu konuda Bakanlık olarak çok fazla çalışma yaptık. 8 Aralıkta bir panel, 29 Martta bir çalıştay düzenledik. Bunların sonucunda 18 Haziranda Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Kooperatifçilik Genel Müdürlüğüyle mevzuat değişikliği üzerinde ortak bir çalışma yaptık. 27 Ağustosta Gümrük ve Ticaret Bakanlığına sunduk, 20 Eylülde de KEFEK Başkanımız Sayın Azize Hanım ve Bakan Yardımcımız Sayın Aşkın Hanım'ın katılımlarıyla mevzuat değişikliği önerisinin değerlendirme toplantısını gerçekleştirdik ve Gümrük ve Ticaret Bakanlığı bizim önerilerimizin büyük bir kısmını kendi oluşturdukları torba kanunun içerisine aldılar.

Hedef, özetle: 1163 sayılı Kanun'da ortaklarının tamamı kadın olan kooperatiflerde Harçlar Kanunu'ndan muafiyet, Türkiye Ticaret Sicili Gazetesi'nde ücretsiz olarak yayımlanması, Odalar ve Borsalar Birliği ve Borsalar Kanunu gereğince kayıt ücreti ve yıllık aidatların alınmaması, birtakım muafıkların getirilmesi, üst birlik ve birlik kurmalarında üyelik aidatlarının gerekli olmaması gibi ve KOOP-DES (Kooperatif Destekleme) Projesi'nde de kadınlara pozitif ayrımcılık yapılmasını hedeflemekteyiz.

Bu mevzuat değişikliği aynı zamanda 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu, 5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu, 3065 sayılı Katma Değer Vergisi Kanunu -bunlar mevzuat değişikliği önerilerimizin içerisinde- 1512 sayılı Noterlik Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na yönelik de değişiklikleri içermekte. Maliye Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu ve Noterler Birliğiyle de bu mevzuat değişikliği önerileri üzerinde çalışmalarımız devam ediyor.

Diğer engellere baktığımızda: Tarımsal çözülme ve kırdan kente göç, eğitim ve mesleki eğitim seviyesinin düşük olması, kayıt dışı istihdam, toplumsal cinsiyet rollerinin dağılımındaki eşitsizlik, toplumda var olan "kadın işleri" ve "erkek işleri" ayrımı kadınların istihdamının önündeki engeller arasında yer almakta.

Kadın istihdamı alanında yapılan çalışmalara baktığımızda (2004/7) sayılı "Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi" konulu Başbakanlık Genelgesi, Anayasa'nın "Kamu hizmetlerine girme hakkı"nın düzenlendiği 70'inci maddesinin ve Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması, CEDAW Sözleşmesi'nin 2'nci maddesinin işlerlik kazanması noktasında son derece büyük önem arz etmekte. Böylelikle artık kadınlarımıza da kaymakamlık yolu açılmış durumda.

(2010/14) sayılı, 25 Mayıs 2010 tarihinde yürürlüğe giren "Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması" konulu Başbakanlık Genelgesi'yle de "Kadın İstihdamı Ulusal İzleme

ve Koordinasyon Kurulu" oluşturulmuştur. Yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 4 kez toplantısı gerçekleştirilmiştir bu Kurulun. Biz de Bakanlık olarak katılım sağlıyoruz müsteşar seviyesinde ve Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü olarak da Kurulun bir üyesi olarak yer almaktayız.

(2010/14) sayılı Genelge'nin daha da işlerlik, Kurulun daha da işlerlik kazanması noktasında Bakanımızın talimatıyla birlikte genelge üzerinde bir değişiklik önerisi planlamaktayız. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı eş başkanlığında bu Kurulun takibinin yapılmasını hedeflemekteyiz.

6111 sayılı torba kanunla getirilen teşvik ile istihdamda kadın çalışan tercih edilmesi durumunda elli dört aya kadar sigorta priminin İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanması olanağı getirilmiştir. Bu uygulamadan da Temmuz 2012 verilerine göre 110.426 kadın yararlanmıştır.

4 kez toplandığınan bahsettim ve bu genelge üzerinde bir değişiklik yapma konusunda çalışmalarımız olduğunu, aynı zamanda ILO ve İŞKUR ile yapılacak projede de "kadın istihdamı ulusal eylem planı" ve "toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısıyla kadın istihdamı ulusal eylem planı"nın oluşturulması hedeflenmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının "Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Projesi" Eylül 2010 ve Mart 2012 tarihlerinde yürütülmüştür. Aynı zamanda biz "Adım Adım Anadolu Buluşması" olarak adlandırdığımız Dünya Bankası, TÜSİAD ve Bakanlığımız iş birliğince gerçekleştirdiğimiz toplantıları yapmaktayız. Bu toplantılarda KOSGEB'den, İŞKUR'dan, mikro krediden, bizim Bakanlığımızın Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğünden para alarak, kredi alarak kendi işini kurmuş, kadın istihdam eden halktan kadınları rol model olarak seçiyoruz; onlar, yaşadıkları sorunları, o süreçte nelerle karşılaştıklarını anlatıyorlar. KOSGEB temsilcisi, İŞKUR temsilcisi - KOSGEB Başkan Yardımcımız ve İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı genelde katılım sağlıyor toplantılarımıza- ve ilgili olan ilde görevli olan kalkınma ajansı varsa onların katılımlarıyla gelen kadınlarımızın sorularına cevap veriyoruz. Gaziantep, Trabzon ve Erzurum'da gerçekleştirdik, 22 Aralıkta da Bursa'da gerçekleştirmeyi planlıyoruz Adım Adım Anadolu Buluşmalarını.

İmzaladığımız protokollerimiz kadın istihdamının artırılması yönünde bizim için önemli. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığıyla imzaladığımız protokol kapsamında organize sanayi bölgelerinde kreş yapımı üzerinde bir çalışma gerçekleştiriyoruz. Bu bağlamda on tane organize sanayi bölgesinde kreş yapımını dört yıl içerisinde hedefliyoruz. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığıyla protokolümüze işlerlik kazandırmak için İŞKUR'la yakın iş birliği içerisindeyiz.

14 Mayıs tarihli imzaladığımız Kadın Çiftçi Eğitimi Protokolü Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı ve TZOB'la yaptığımız protokol kapsamında da kadın çiftçilerimizin kadın kooperatifçiliği, girişimcilik, iklim değişikliği alt başlıklarında eğitilmesini ve her eğiticinin de toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi almasını hedefledik. Bu noktada ortak iş birliği içerisinde 15 Ekim Dünya Kadın Çiftçiler Günü'nü kutladık. 6 Kasım'da ilk eğitici eğitimlerimizi gerçekleştirdik, 65 eğiticiye toplumsal cinsiyet

eşitliği eğitimi verdik, 5 Aralıkta yani bugün de uluslararası bir konferans düzenledik “Üretimde Bizde Varız, Tarım, Kadın ve Örgütlenme Konferansı” nı Antalya’da düzenledik.

Arz ederim.

BAŞKAN – Teşekkür ediyoruz.

Arkadaşlardan soru sormak isteyen varsa?

Benim bir sorum var, önce sorayım isterseniz ondan sonra...

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI TEMSİLCİSİ BANU TUNCAY

YILDIZ – Tabii.

BAŞKAN – Kadınların iş gücüne katılım oranının hedeflendiği yıllarda 2023 hedefi olarak yüzde 35’lik bir oran belirledik, bu oran kendi hâline bıraksak da ulaşacağı bir rakam gibi gözüküyor açıkçası. Onun için bizim bu Komisyonun kuruluş amaçlarından birisi de bu işe kendi hâline, yılların normal seyrine bırakmak değil, farklı politikalar üretmek 2023’te bu yüzde 35’i, yüzde 50’lere, 60’lara çıkarmak olmalı. Bu anlamda Bakanlığınızda da çok iş düşüyor, bütün kurumlara iş düşüyor. Bunu özellikle ben bir milletvekili olarak vurgulamak istiyorum. Vizyonunuzu yaparken, plan ve programı yaparken yüzde 35 gibi normalde de ulaşılacak bir rakamı hedef olarak belirlemek hızımızı keser diye düşünüyorum. Onun için bunu yüzde 35’lerden yüzde 50’lere, 60’lara kadar koyup çünkü esnek çalışma üzerinde de çalışıyorsunuz Bakanlık olarak, esnek çalışmanın da bu oranı zaten artıracığını biliyoruz ya da yurt dışındaki, Avrupa’daki oranlara baktığınızda yüzde 60’larda seyretmesinin nedeninin esnek çalışmadan kaynaklandığını da biliyoruz. Onun için bu yüzde 35’i biraz az bir oran olarak görüyoruz. Bunu biraz daha yukarı bir çığaya çıkararak o çitayı yakalama gayretini bütün kurumlar, sivil toplum örgütleri, sendikalar, aklınıza gelebilecek bu konuda çalışma yapan herkesin hedefine koymasının kadınlarımızın istihdam olanağını artıracığını düşünüyorum. Bunu da vurgulama gereği duydum.

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI TEMSİLCİSİ BANU TUNCAY

YILDIZ – Sayın Başkanım, görüşleriniz için çok teşekkürler.

Ulusal İstihdam Stratejisi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının sorumluluğunda yapılan bir strateji. Biz de sizler gibi görüşlerimizi paylaştık ama ümit ediyorum ILO ile birlikte gerçekleştirilecek Kadın İstihdamı Ulusal Eylem Planı’nın içerisinde biz yüzde 35’lere değil, yüzde 50’lerin de ötesinde hedeflerimizi gerçekleştiririz, o doğrultuda da çalışmalarımıza devam ediyoruz.

BAŞKAN – Tabii, bakanlıkların bakış açısının da erkek bakış açısıyla olduğunu...

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI TEMSİLCİSİ BANU TUNCAY

YILDIZ – Evet.

BAŞKAN – ...bu eylem stratejilerinin yapılırken erkek bakış açısıyla ya da kadın duyarlılığı göstermeden ya da bunun bir toplumsal sorun olduğunu görmeden yapıldığını görüyoruz. Bunun için yine bir alt komisyon olarak Bütçeleme Alt Komisyonu da kuruldu Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun altında. Bu Bütçeleme Komisyonunda bakanlıkların bütçelerinde ve belki onları da

ilgilendiren bir konu, onlara da ileteceğim, Komisyon Başkanı Alev Hanım'a da ileteceğim ben bu konuyu, onların da bu bakanlıkların hem bütçelerinde hem de bakanlıkların bakış açısında bu kadını ya da kadına pozitif ayrımcılık yapacak düzenlemelerin de dikkate alınması gerekiyor.

Ben teşekkür ediyorum tekrar size.

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI TEMSİLCİSİ BANU TUNCAY
YILDIZ – Ben de teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Sormak istediğiniz bir şey var mı sayın milletvekillerim?

GÜRKUT ACAR (Antalya) – Bu sunumdan acaba bir tane alabilir miyiz?

BAŞKAN – Bütün sunumlardan komisyon uzmanımız aracılığıyla ulaştıracağız makamlarınıza. Çalışmalarımıza da ışık tutacağına inanıyorum.

Ben teşekkür ediyorum tekrar size, kolay gelsin diyorum.

Şimdi, Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye Temsilcisi Ümit Deniz Efendioğlu Hanımefendi'yi dinlemek istiyoruz.

Buyurun.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ TÜRKİYE TEMSİLCİSİ ÜMİT DENİZ EFENDİOĞLU – Değerli Başkan, çok değerli milletvekilleri; ben öncelikle bu Alt Komisyonun kurulmuş olmasından dolayı duyduğum memnuniyeti belirteyim. Nisan 2012'de beni Komisyon Başkanı Sayın Azize Sibel Gönül çağırıştı bir sunum için, sanıyorum bazılarınız o sunumda da vardı diye anımsıyorum değil mi? Gerçi, hepiniz katılamamıştınız ama orada da kadın istihdamının önemi ne şiddetle vurgu yapmıştık ve bu Alt Komisyonun kurulmuş olmasından dolayı da çok büyük bir memnuniyet duydum ben çünkü çok önemsedığımız bir konu, hem ILO olarak hem de kişisel olarak çok önemsedığım bir konu.

O sunumda da altını çizdiğim -sonra sunumumun sonunda tekrar döneceğim- ILO'nun "insana yakışır iş" kavramından birazcık söz etmek istiyorum çünkü benden önceki değerli konuşmacılar o kadar kapsamlı güzel bir şekilde hem istatistiksel tabloyu hem kamunun ve ilgili bakanlıkların bu konuda yaptığı çok kıymetli çalışmaları paylaştılar ama "Acaba bir bakış açısı değişikliği mi gerekir? Acaba daha bütüncül bir yaklaşım mı gerekir?" sorgulamasıyla ben bir sunuma geçeceğim çünkü benim aslında otuz slaytlık sunumumda da birçok veriler, vesailer var ama ben daha çok mükerrerlik olmaması açısından birazcık atlama sığraya ve daha çok "Türkiye'nin diğer ülkelerle kıyaslandığındaki durumu nedir?"i birazcık onun altını çizeceğim çünkü oldukça vahim istatistikler var -Sayın Bakanımızın da çok kaygı duyduğunu ve çok üzüldüğünü biliyorum kişisel olarak- bunun altını çizeceğim ve daha çok da hani "Daha farklı bir bakış açısı nasıl geliştirebiliriz ve bunu nasıl içselleştirebiliriz ve bunu nasıl bütün kamu ve diğer sosyal paydaşlar arasında paylaştırabiliriz?" türü bir yaklaşımla konuya girmek istiyorum.

ILO'nun "insana yakışır iş" kavramı aslında toplumsal cinsiyet eşitliğini kalbinde barındıran bir kavram ve dört temel üzerine kurulu: İstihdam yaratmak, işçi haklarını garanti altına almak, sosyal korumayı tüm kesimleri kapsayacak şekilde yaygınlaştırmak ve sosyal diyalogu geliştirmek.

Bu dört ana hedef, aslında çok birbirinden ayrılmaz ve birbirini besler ana hedefler. Ekonomik ve sosyal politikaların aslında nasıl el ele gitmesi gerektiğinin altını çizen hedefler. Yani her ekonomik politikanın bir sosyal maliyeti var, her sosyal politikanın bir ekonomik maliyeti var. O nedenle bu dört ayağın hepsi bir arada olmadığı sürece sürdürülebilir çözümler aslında üretemeyeceğimize dair bir kavram bu. ILO sözleşmeleri, biraz referans verildiğinde, Eşit İşe Eşit Ücret Sözleşmesi Türkiye tarafından imzalandı, aslında Türkiye tarafından onaylanmayan, kadın istihdamını ilgilendiren bazı sözleşmeler var, onların altını çizmek için burada tuttum. Ama sözleşmelerden çok onların içerikleri ve onların uygulanmaları önemli, gerçekten bunlar sadece yol gösterici sözleşmeler.

Dünyada kadın istihdamına baktığımızda, küresel olarak, kadın emeği potansiyelinin neredeyse yarısı atıl durumda. Erkeklerde yüzde 22,3 iken bu oran, kadınlarda yüzde 48,8; bu, dünya ortalaması.

Kadınlara, kendilerinin ve ailelerinin ekonomik refahına katkı sağlamaları için şans verilmesinin, bütünlüklü ve sürdürülebilir bir kalkınmaya katkı sunduğu çok çeşitli çalışmalarda kanıtlandı. Zaten bundan eminim bütün değerli milletvekilleri haberdar.

Peki, küresel iş gücü piyasasında kadın olarak baktığımızda, küresel işsizlik oranlarına baktığımızda kadın ve erkek arasında bariz bir fark olmamakla beraber kadının iş gücüne katılım oranlarında önemli farklılıklar her ülkede gözleniyor.

Gelişmiş ülkelerdeki istihdam açığı, kimi kadınların çalışmak yerine evde olmayı tercih etmelerine bağlanabiliyor, ki bu zaten hem TÜİK sunumunda da ortaya çıktı Türkiye'de de en büyük grubu onlar oluşturuyor. Kadınların iş gücü piyasasına girmeye ya güçleri yetmemekte ya da ev işleriyle ilgilenmeyi tercih etmekte. Part-time, kısmi çalışma kadın işi olarak görülmeye devam etmekte. Orada da daha sonra da çok dikkatinizi çekmek istediğim bir konu yani "Esnek çalışma, part-time çalışma, kısmi çalışma neden yalnızca kadın istihdamı alternatifi olarak görülüyor?" bunu sorgulamakta fayda var diye düşünüyorum. Çoğu ülkede kadın iş gücü, erkek iş gücüne göre -ilginç bir şekilde- daha iyi eğitilmiş.

Kadınların üst düzey pozisyonlarda temsiliyle ilgili OECD'nin yakın zamanlarda yayınladığı bir çalışma var, 2012 çalışması. Yönetici pozisyonlarında temsili oldukça düşük. 2009 yılı rakamlarına göre 35 OECD ülkesinde, kadınların sadece yüzde 10'u şirketlerin yönetici bölümlerinde temsil edilmektedirler. Yani küresel bir problem var, Türkiye de burada oldukça düşük yerde. Gördüğümüz gibi İskandinav ülkeleri ki, kadın-erkek eşitliği konusunda en ilerlemiş ülkelerdendir, oralarda bu oranlar çok yüksek çıkıyor.

Avrupa'da kadın istihdamı: Ben bunu çok çarpıcı buluyorum. Avrupa'da iş gücüne katılım oranlarındaki kadın-erkek farkı ortalama olarak 10 puanın biraz üzerinde. Bu grafik neyi gösteriyor? Maksimum, minimum ve aradaki ortalama rakamı gösteriyor ve bölgelere göre ayrıştırılmış bir grafik. Gelişmiş ve Avrupa Birliği ülkesi yani ilk farka baktığınız zaman 10 puanlık bir fark var ortalamada, 10 puanın biraz üzerinde ama en yüksek açık aslında 30 puanla Türkiye'de ve bu açığın büyük kısmı Türkiye'ye ait. Buradaki ilk bölgesel görünümdeki açık.

Büyüme ve istihdamla ilgili bir iki slayt koydum çünkü şuna da çok dikkat çekmek gerek diye düşünüyorum: Artık, büyüme patenleri bu iktisatçıların, ben de iktisatçı olduğum için de buna aslında çok önem veriyorum "Acaba ne kadar istihdam dostu büyüme modelleri söz konusu dünyada?" Bunu sorgulamak gerekiyor çünkü büyümenin aslında istihdam yaratma kapasitesi azalmış durumda ve bu sadece Türkiye'ye özgü değil, genel bir sorun olarak gündemimizde.

Avrupa'ya baktığımızda kadınların işsizlik oranları hâlâ biliyorsunuz 2008-2009 krizi öncesindeki düzeye dönemedi. Bunun da çok önemli nedenleri var. Hem krizin sonrasında toparlanamama, Avrupa'daki kriz biliyorsunuz hâlen sürmekte, hatta Avrupa biraz krizin merkezi hâline gelmiş durumda. Burada da hem ILO çalışmalarında hem diğer uluslararası kuruluşların çalışmalarında genelde gençler ve kadınlar krizlerden en çok etkilenen kesimler olmakta, bunun da altını çizmek istedim.

Avrupa'nın 2020 stratejisi, sizin aslında, Sayın Başkanın ulusal istihdam stratejisi hedefine dair vurgusu çok yerinde ve önemliydi, ona ben de değineceğim sunumumun sonunda çünkü biz Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağına ILO olarak da aylar önce yorum verdik, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı koordinasyonunda aslında oluşturulmuş bir strateji belgesidir. Son hâline getirildiğini duyduk, son hâlini görmedim, son hâlinde hedef yüzde 38'e çıkarılmış, biz de çok o konuyu eleştirerek yazmıştık yorumlarımızda yüzde 35'lik bir hedefin çok düşük olduğuna dair çünkü aynen dediğiniz gibi nüfus projeksiyonları yani her şeyi kendi hâline bıraksanız ulaşılacak hedef olarak gösteriyor yüzde 35 iş gücüne katılım oranını.

Avrupa 2020 Stratejisi'ne baktığımızda oradaki hedefleri göstermekte fayda var: Avrupa'da kadınların yüzde 63'ü çalışma hayatındayken, bu oran erkeklerde yüzde 76 -bu ortalama tabii ki- 2020'de özellikle kadın, yaşlı ve göçmenlerin oranlarının yükseltilmesiyle yirmi ila altmış dört yaş arası toplam nüfusun istihdam oranının yüzde 69'dan yüzde 75'e yükseltilmesi hedeflenmekte. Yani ne kadar önemli bir... Zaten oldukça yüksek bir oran söz konusu, çok daha ileri bir hedef belirlemiş durumda Avrupa. İş gücüne katılım oranını artırmak için toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesini teşvik eden ve -buna dikkatinizi çekmek istiyorum- hani sadece kadın istihdamı değil toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesini teşvik eden ve bu yolla sosyal uyumu geliştiren ve büyümeyi artıran politikalar öngörülmekte. Yani bir yandan işlerin yaratılması gerek, bir yandan toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırılması gerek bütün politikalara, onun alt bileşeni olarak kadın istihdamının ele alınması gerek.

“Türkiye’de büyüme ve istihdam nasıl?” diye baktığımızda -bu, değerli bir profesör arkadaşımız Sayın Erinç Yeldan’ın bir çalışmasından alıntı, ILO için yaptığı bir çalışmadan- çeyrekler bazında istihdam ve büyümedeki değişimlere baktığınızda bu istihdam ve büyüme arasındaki kopukluk Türkiye’de de gözlenen bir kopukluk olarak...

BAŞKAN – Hangi Hoca’nın çalışması dediniz?

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ TÜRKİYE TEMSİLCİSİ ÜMİT DENİZ EFENDİOĞLU – Profesör Doktor Erinç Yeldan. Çalışmayı sizinle seve seve paylaşıyorum.

BAŞKAN – Akademisyen olarak onu da çağırma ihtimalimiz olabilir, onun için.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ TÜRKİYE TEMSİLCİSİ ÜMİT DENİZ EFENDİOĞLU – Ne kadar iyi olur çünkü çok... O, bir de bir tane daha hocamızdan gene alıntı yapacağım Profesör Doktor Gülay Toksöz, iki ismi şiddetle öneririm.

BAŞKAN – Gülay Hoca var, teşekkür ederiz.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ TÜRKİYE TEMSİLCİSİ ÜMİT DENİZ EFENDİOĞLU – Çünkü o da bu konuda çok emek vermiştir.

Erinç Bey’in de uzmanlığı makro politikalar ve ben özellikle makronun da altını çizmek istiyorum yani makro sektörel ve mikro reformlar olarak bir yaklaşım, daha bütünlüklü bir yaklaşımın kadın istihdamına kesinlikle gerektiği düşüncesindeyim hem ILO olarak hem -dediğim gibi- bir iktisatçı olarak. Burada da bu kopukluğunun birazcık altını çizmek için bunu koydum. Yani kısaca bütün bu veriler bize ne gösterdi? Türkiye’de kadın iş gücünün temel özellikleri neler: İş gücüne katılım oranı oldukça düşük. İstihdama katılım oranı oldukça düşük. Tarım dışı işsizlik oranı yüksek. İstihdamda tarım sektörü ve gelir getirmeyen çalışma biçimi ağırlıklı bir paya sahip. Sanayi istihdamındaki pay oldukça sınırlı. Hizmet sektöründe bir ayrışma söz konusu, uzman meslekler ve vasıfsız işler olarak, kadınlar daha çok vasıfsız işlerde maalesef. Kayıt dışı çalışma çok yaygın. Çocuk ve yaşlı bakım hizmetleri oldukça yetersiz. Gençler arasında da genç kadınlar her zaman daha dezavantajlı. Genç istihdamı da biliyorsunuz çok önemli. “Genç istihdamı sorunu.” diyoruz biz daha çok “işsizlik sorunu”ndan çok, benzer bir durum gençler için de söz konusu ama baktığımız zaman gençler arasında da genç kadınlar daha dezavantajlı.

İşte burada kullanacağım birkaç slayt Sayın Profesör Doktor Gülay Toksöz’ün SBF’den, çalışmasından alıntılanmıştır. TÜİK’ten değerli konuşmacının verdiği istatistiklerin bu aslında “genç kadın” ve “kadın” olarak ayrıştırılmış biçimi. Her birisi aslında iş gücüne katılmada genç kadınların daha istihdamda, işsizlikte, tarım dışı işsizlikte iş gücüne katılmada daha düşük, istihdamda görece daha düşük, işsizlikte görece daha yüksek, tarım dışı işsizlikte yine görece daha yüksek olduklarını bize gösteriyor.

Genç kadın ve kadınların iş gücü dışında kalma nedenleri yine aynı şekilde iş gücüne dâhil olmayanlara baktığımızda aşağı yukarı aynı oranlar. Ev işleriyle meşguliyet genç kadınlarda bu oran

görece daha düşük kadınların genel ortalamasına göre. İş aramayıp çalışmaya hazır olanlar aşağı yukarı aynı. Eğitim öğretimde olanlar doğal olarak genç kadınlarda çok daha yüksek bir oran. Ailevi, kişisel nedenler aşağı yukarı aynı. Emeklilik, tabii ki gençliğin sorunu olmadığı için kadınların genel ortalamasında.

İstihdam yapısına baktığınızda ki bu aslında sektörel resmin çok daha ayrıntılandırılarak incelenmesi gerekiyor bence Alt Komisyona tavsiyem olarak ve dediğim gibi değerli akademisyenler bunları çok TÜİK'in de katkılarıyla yapabilirler.

Tarımda yine genç kadınlar görece daha az, sanayide, daha doğrusu şöyle söyleyelim, kadınlar genelde hizmetlerde ve tarımda yoğunlaşmış durumda, sanayide çok az. Genç kadınlar tarımda görece ortalama kadına göre düşük, sanayide biraz daha yüksek, hizmetlerde aşağı yukarı aynı.

Genç kadın ve kadınların işteki durumuna göre baktığınızda: Ücretli yevmiyeli çalışanlar, genç kadınlar görece daha yüksek, ücretsiz aile işçisi ve kendi hesabına çalışma dediğimiz ILO'nun "kırılgan işler" olarak tasvir ettiği işler bunlar. Neden kırılgan işler? Güvencesiz işler kapsamına girdiği için kırılgan işler ve burada da işte bizim insana yakışır iş perspektifimiz aslında işin içine giriyor. Aslında dilenen, kadın istihdamı bir sosyal ve ekonomik etkisi en yüksek kadın istihdamı politikasının daha çok ücretli, güvenceli yevmiyeli işlere yoğunlaşması gereğinden kaynaklanıyor. İşverenler çok az sayıda gördüğünüz gibi.

Bu girişimcilik meselesine daha sonra dönmek istiyorum yani esnek çalışma ve girişimciliğin kadın istihdamında en çok sözü edilen konular olması yine biraz sorgulamamız gereken bir konu diye düşünüyorum.

Genç kadın ve kadınların medeni durumuna göre iş gücüne katılımı: Hiç evlenmemiş olanlarla evli olanlar boşandıktan sonra iş gücüne katılım oranları ya da eş vefat ettikten sonra iş gücüne katılım oranları arasında ciddi farklılıklar var. Hiç evlenmemiş olanlarda katılım görece yüksek ama en yüksek "Boşandıktan sonra iş gücüne katılım." diye görüyoruz; bu da ilginç bir veri ve dikkate alınması gereken bir veri.

Şimdi, Dünya Ekonomik Forumunun en son yayımladığı Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi'ne biraz yoğunlaşmak istiyorum. Bu, Sayın Bakanımız Fatma Şahin'in de çok sıkıntı, üzüntü duyduğu bir konu oldu çünkü Türkiye düzenli olarak bu endekste oldukça kötü bir sonuçla repesante ediliyor. Türkiye bu endekste 135 ülke içinde 124'üncü sırada. Hangi ülkeler Türkiye'den sonra geliyor? Mısır, İran, Mali, Fas, Fildişi Sahilleri, Suudi Arabistan, Suriye, Çad, Pakistan, Yemen. Türkiye'den daha iyi oranlara sahip ülkeler hangileri? Oran demiyorum, endekse sahip, endeksin rakamı çünkü o bir kombine endeks, onu açıklayacağım birazdan. Lübnan, Katar, Nijerya, Hindistan, Kamboçya, Malezya, Azerbaycan, Endonezya, Bangladeş, Birleşik Arap Emirlikleri ve Ürdün daha iyi oranlara sahipler. Seçilmiş birkaç ülke sadece. Türkiye üst orta gelir düzeyine sahip ülkeler arasında en kötü orana sahip olan İran'dan hemen önce gelmekte.

Avrupa ve Orta Asya bölgesinde Türkiye -puanlamada az bir artış olmasına rağmen- iki sıra gerileyerek en son sırada yer almış bir önceki yıla göre. Türkiye ekonomik katılım ve fırsatlarda açık ara Avrupa ve Orta Asya ülkeleri içinde en düşük performansı gösteren ülke durumunda. Peki, neden bu böyle? Bu sonucu veren en önemli bileşenler, endeksi oluşturan bileşenlerden iş gücüne katılım oranı, ücretlerde eşitlik. Onun için de bu, ücretlerde eşitlik konusunda aslında kadınların lehine bir sonuç çıkmış olması beni şaşırttı açıkçası ve acaba o da akademik olarak nasıl açıklanabilir diye düşündüğümde şu aklıma geldi: Daha çok, eğitilmiş kadın iş gücünde ve kayıtlı ve ücretli. “Acaba onların üzerinden bir bulgu olduğu için mi?” demek lazım çünkü aslında daha kapsamlı anketlerde kadın-erkek eşitliği ücretler bağlamında çok fazla söz konusu değil diye biliyoruz. Kadınların tahmini olarak kazandıkları gelir bakımından da oldukça geride yani bu üç bileşen Türkiye’yi toplumsal cinsiyet eşitliği açığı endeksinde oldukça alt sıralara taşıyor. Kadınların kanun yapıcı, yönetici pozisyonlarda ve profesyonel ve teknik işlerde temsil oranları oldukça düşük.

Türkiye hangi konuda iyi? Nispeten, eğitime ulaşmada iyi bir performans gösteriyor. Politikada temsili... Bu da yine aynı endeksin bir parçası, politik temsil oranları. Oldukça düşük, Parlamento ve bakanlık pozisyonlarında kadınların temsili oldukça düşük, zaten bunların hepsi söylendi.

Şu da yine bizim, ILO’nun veri tabanından çekip yaptığımız bir grafik. 2011’de Avrupa ve diğer gelişmiş ülkelerde kadınların iş gücüne katılım oranlarına baktığımızda bizim ILO’nun bölgelemesi “Gelişmiş Ülkeler ve Avrupa Birliği” şeklindedir ve bütün onları sıraladığımızda Türkiye çok ciddi derecede aşağıda kalıyor, yüzde 30’larla iş gücüne katılımında.

Sosyal güvenceye kısaca değinmek istiyorum çünkü bu, insana yakışır iş perspektifi bağlamında çok önemli olduğu için. Türkiye’de toplam kadın çalışan sayısı 6 milyon 684 bin, tabii, bunlar biraz raf rakamlar, yuvarlanmış rakamlar. Bunlardan, esas işlerinden dolayı sosyal güvencesi olmayanların sayısı 3 milyon 477 bin civarında. Dolayısıyla, bu çalışan kadınlar işlerinden dolayı sağlık hizmetlerinden faydalanabilmekte, ancak, gerçek bir sosyal güvenceden yoksun şekilde çalışmakta. Bu da çok önemli bir konu ve aslında kadınları ilgilendiren bütün diğer kaygı verici konulara da vesile olacak bir önemli alan yani kadına karşı şiddet mesela. Bununla savaşırken sosyal güvenlik politikalarının önemi çok çok büyük. İşine bağlı bir sosyal güvenlik çerçevesinde çalışan kadınla kendi bağımsız sosyal güvenlik şemsiyesi olan bir kadın arasındaki farkı ve onun karar mekanizmasındaki rahatlığını elbette ki anlarsınız diye düşünüyorum. Onun için, bu sosyal güvencenin, bu konunun altını çizmek istedim.

Buna girmeyeceğim, zaman az ama ILO’nun, biliyorsunuz üçlü bir yapısı var ve bu sosyal diyalogun altını çizmemin nedeni de oydu. Hükümet, işçi ve işveren kesimi, sendikalar da aslında yani kadının örgütlenmesi ve kadının sendikadaki iziyle ilgili de birkaç slaytım var yani bunu zaman açısından hızlı geçeceğim ama bütün dünyada önemli olan bir sorun. Türkiye’de zaten oldukça çok çok

düşük, yok denecek kadar az aslında kadının sendikal yönetimdeki yeri. AB’de de görece düşüktür ama vardır.

Ulusal İstihdam Stratejisi’ne geçiyorum. Şöyle ki bundan, sanıyorum, beş altı ay önce Uluslararası İstihdam Stratejisi, Sayın Bakanın, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Faruk Çelik’in bize gönderdiği bir mektupla bizden yorum istedi, hem ILO’dan hem de Avrupa Birliği delegasyonundan ve diğer ilgili kurumlardan ve bakanlıklardan. Orada yüzde 35 hedefini gördüğümüzde kadınların iş gücüne katılım oranı olarak tabii ki biz de aynı derecede şaşkınlıkla karşıladık bu hedefi. Şu anda, duyduğumuz kadarıyla -dediğim gibi, en son hâlini görmedim ben somut olarak ama- yüzde 38’e çıkarıldığı söyleniyor o hedefin. Yine de çok düşük olduğunu düşünüyorum.

Ulusal kadın istihdam stratejisinin geliştirilmesi gerekliliğinin altını çizmek istiyorum bu çerçevede. Aslında Banu Hanım neler yapılması gerektiği konusunda “Kadın istihdamının önündeki engeller nelerdir, neler yapılması gerekir ve neler yapılıyor?”u çok güzel özetledi. Benim üzerinde durmak istediğim en önemli konu şu, biraz son nokta aslında bu slayttaki: Toplumsal cinsiyet eşitliği aslında bütün kamu politikalarına ana akımlaştırılması gereken ve bütün kamu kurum ve kuruluşlarının gündeminde olması gereken bir konu yani kadın istihdamını diğer konulardan bağımsız bir alt başlık olarak ele aldığınızda yapılabilecek şeylerin sayısı çok sınırlı kalıyor ve aslında konuya sadece bir perspektiften yaklaşmış oluyorsunuz ama konunun bir talep boyutu var, bir arz boyutu var. Hem işlerin yaratılması lazım hem kadınlara uygun işlerin yaratılması lazım hem kadınların o işlere katılımını sağlayacak ekonomik güçlenmeleri, mesleki vasfa ulaşmaları, bu konudaki kültürel engellerin aşılması... Yani bu olay son derece çeşitli boyutları olan bir olay olduğu için bizim özenle altını çizdiğimiz konu, kadınlar için insana yakışır işler sağlayacak sürdürülebilir ve kapsayıcı bir ekonomik büyüme modelinin geliştirilmesinin önemi. Burada da sektörel yaklaşımlar çok önemli. Bu konuda ILO’nun bütün ülkelerde yaptığı önemli çalışmalar var. Ayrıca burada da hem Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığımızla hem Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığıyla genç istihdamı ve kadın istihdamı konusunda yakın iş birliğiyle çalışıyoruz.

Yeni anayasa hazırlama çalışmalarında kadınların hiçbir şekilde dezavantajlı gruplar arasında yer almaması sağlanmalı. Böyle bir söylem gelişti çünkü Uluslararası İstihdam Stratejisi’nde de böyle geçti “Dezavantajlı gruplar; kadınlar, gençler, engelliler.” şeklinde. Sonrasında bu düzeltildi diye biliyorum Uluslararası İstihdam Stratejisi’nde, “özel politika gerektiren gruplar” şekline dönüştürüldü.

Kadın olmak bir dezavantaj olarak algılanmamalı. Başta kamu olmak üzere özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarında çalışanların cinsiyete dayalı ayrımcılık ve eşitlik politikaları gibi konularda farkındalıklarını artıran programlar uygulanmalı.

Çocuk ve yaşlı bakımı hizmetleri yine söylendi. Ebeveyn izni düzenlemesi yine oldukça önemli bir konu. AB’de olduğu gibi tüm sosyal tarafların katılımıyla ele alınmalı bu. ILO’nun bu

konuda iki tane önemli sözleşmesi var: Aile sorumlulukları olan işçiler sözleşmesi ve analık hakkının korunması sözleşmesi.

Kadın istihdamının sürdürülebilir bir düzeyde artırılabilmesi için ekonomik araçların yanı sıra, toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetecek mekanizmalar da devreye sokulmalı. Kadın istihdamı üzerindeki yüklerin azaltılmasına devam edilmeli. 5763 sayılı Kanun'la kadınların ve gençlerin istihdamında işverene sağlanan prim indirimi örneğin, önemli sonuçlar verdi.

Yönetiminde kadın oranı fazla olan şirketlere teşvik verilmeli. Kadınlar için girişimcilik teşvikleri yükseltilmeli ve genişletilmeli ama burada yine bir parantez açmak istiyorum. Girişimcilik sanki bir mucize çözüm olarak algılanıyor kadın için. Hâlbuki bir zaruri girişimcilik var, bir fırsat girişimciliği var. Zaruri girişimcilik başka iş olanağı bulamadığı için kendine bir iş yaratıp kazanç edinmeye çalışan kadının mikro kredilerle yapmaya çalıştığı ve tutunmaya çalıştığı girişimcilik; fırsat girişimciliği ise gerçekten piyasadaki fırsatları görüp, güçlü bir girişimcilik modeliyle girip, kalıcı bir girişimci olup ve işveren olma yolunda ilerleme türü bir girişimcilik. Burada çok dikkatli olmak gerektiğini düşünüyorum. Elbette ki mikro krediler ve küçük girişimcilik çok önemli ama bunun bir mucize çözüm olarak önerilmemesi gerektiği, orada da mutlaka bir parantez açılması gerektiğini düşünüyorum.

Aynı şekilde, esnek istihdam ve çalışma modelleri mucize çözüm olarak görülmemeli. Tam zamanlı ve sürekli istihdam biçimine geçici ve ikincil bir alternatif olarak ve gerekli sosyal güvenceler sağlanarak uygulamaya konulmalı. Yoksa şöyle bir durum oluşuyor ki bu birçok Avrupa ülkesinde de böyle: Kadınlar yarı zamanlı, geçici işlerle bazı sosyal güvencelerden yoksun olarak iş gücü piyasasına girdiklerinde bu şekilde de bir trajektörü izleyerek devam ediyorlar yani kalıcı bir şekilde iş gücü piyasasına entegre olmayı başaramıyorlar ve bu tabii ki onları daha baştan iş gücü piyasasına dezavantajlı şekilde entegre ediyor. Bu konuda da ILO'nun da savunduğu "güvenceli esneklik" dediğimiz modeldir. Bunu çok başarıyla uygulayan İskandinav ülkeleri var ve oralarda kadın istihdamı oranları çok çok yüksek, iş gücüne katılım oranları da çok çok yüksek.

Son slaytım, sosyal yardım politikalarının belirlenmesinde toplumsal cinsiyet ayrımının yarattığı geleneksel iş bölümü modellerini destekleyen uygulamalardan da kaçınılması gerekiyor yani sosyal yardım politikalarıyla istihdam politikalarını öyle bir uyumlulaştırmak gerek ki aslında "aktivasyon politikaları" dediğimiz kadınların iş gücüne katılımını teşvik edecek, kadınlara bir yardım, sosyal yardım çerçevesinde yardım etmek değil, onların aktif olarak ekonomik hayata katılımlarını sağlayacak entegre politikalar geliştirmek gerek.

Yine, ILO'nun çok üzerinde durduğu, önemseydiği bir konu, iş yerinde psikolojik taciz, mobbing ve cinsel taciz konusunda farkındalık yaratılmalı ve yine, ILO olarak çok üzerinde durduğumuz sendikalar mevzuatı, yenilerde yeni kanun çıktı. Farklı çalışma türlerinin de sendikal örgütlenme kapsamına dâhil olabilmelerini sağlayacak şekilde düzenlemelerin olmasında fayda var

çünkü kadınlar ev eksenli çalışma gibi, ev içi hizmetlerde çalışma gibi alanlarda hâlen sendikal örgütlenme hakkına sahip değiller ve örgütlü ve sendikalı kadınların her zaman daha güçlü olduklarını da çeşitli çalışmalar gösteriyor ve kayıtlı olduklarını. Bunların hepsi bu, tekrar başa döndüğümde - ILO'nun insana yakışır iş perspektifi dediğim- bu dört ayak yani istihdam yaratmak, sosyal koruma, sosyal diyalog ve çalışma haklarının, uluslararası standartların yakalanması bağlamında bu dört ayağın birbirini besler şekilde oluşturulması ve kadın istihdamına bütüncül politikalarla yaklaşılmasının gerektiğinin altını çizmek istiyorum.

Davetiniz için de çok teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Biz teşekkür ediyoruz.

Yaptığımız çalışmada aslında biz esnek çalışmanın önümüzdeki dönemde bize ışık tutacağını düşünmüştük ama tabii sizin vurgunuzda “güvenceli esnek çalışma” diye özellikle altını çizmek gerekiyor sanıyorum bizim bundan sonraki yapacağımız çalışmalarda da.

Biz gördük ki bugün isabetli bir iş yapmışız ve Türkiye İstatistik Kurumunun önce rakamları bize yorumlamasıyla, peşinden Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığımızın olaya bakış açısı, peşinden de sizin ILO olarak Türkiye’de gördüğünüz, uluslararası kıyaslamaları da yaparak çizdiğiniz yol haritası, bu açıdan bizi çok memnun etti, teşekkür ediyoruz.

Ben Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına sormak istiyorum: Acaba Bakanlık olarak yaptığımız çalışmada güvenceli esnek çalışmaya yönelik mi bir çalışma var şu anda ya da esnek çalışmanın henüz güvence kısmı tamamlanmadı mı? Bu anlamda neredeyiz? Çünkü bir daha sizi çağırmayacağımız için buraya, hani kurum olarak, bugün kurum olarak sizi dinlediğimizde de bunu eğere öğrenebilirsek...

Tabii, biz bundan sonra kurumları dinlemeye devam ettiğimizde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını, İŞKUR ve Sosyal Güvenlik Kurumunu dinleyeceğiz, Bakanlığı dinleyeceğiz; Türkiye’de bu konuyla alakalı bütün kurumları çağıracağız, bir yol haritası da belirledik. Akademisyenlerimizi dinleyeceğiz, onları seçtik; sendikaları dinleyeceğiz, sendikaların kadınların iş gücüne katılımıyla alakalı gördükleri eksiklikler neler? Mesela, Ümit Deniz Hanım’ın biraz önce... Ev eksenli çalışmanın ve hizmetlerin sendika dışında kaldığını, daha doğrusu, sendikaların bunu bir iş gücü olarak görüp henüz bu alana eğilmediğini görüyoruz. Bu da sendikaları dinlediğimizde bir alt başlık olarak soracağımız konulardan birisi olacak.

Ben şeyi öğrenmek istiyorum, hem size sormak istiyorum hem Ümit Deniz Hanım’a sormak istiyorum: Esnek çalışma dediğimizde hangi kurumlarla ilişkilendirebileceğimiz... Ve bu anlamda Türkiye’de olmayan bir sistem kayıt altına alınmamış bir şekilde devam ediyor diyelim ya da buna. Nasıl bir çerçeve çizerseniz? Bunu önce sizden alalım arzu ederseniz.

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI TEMSİLCİSİ BANU TUNCAY YILDIZ – Teşekkür ederim.

Şimdi, 4857 sayılı Kanun'un 14'üncü maddesinde "çağrıya dayalı esnek çalışma" var ama Türkiye'de şu an için maalesef geçerliliği yok kanunen olmasına rağmen. Bizim, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığıyla, aslında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Başkanlığında yürüttüğümüz çalışmada evden, uzakta, çağrı üzerine çalışan çalışma usul ve esasları üzerine bir mevzuat değişikliği önerisi yapıldı. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığıyla birlikte yaptığımız bu öneri tabii ki güvenceli esnekliği içerisinde barındıran bir sistemi kapsıyor, o doğrultuda yapılan bir çalışma. Yoksa bizim, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü olarak esnek çalışmanın kadın istihdamını artırmakla birlikte sıkıntılara, kayıt dışı istihdama yol açabileceği, kadınların kolay işten çıkarılabilmesi ve kadınların emek yoğun işlerde çalışıyor olabileceği noktalarında çekincelerimiz de mevcut. Aslında bunların kanunlaşmamasının ve Ulusal İstihdam Stratejisinin taslak hâlinde kalmasının, belki en büyük nedenleri arasında da sendikaların bu konuda yapmış olduğu itirazlar mevcut bu alanla ilgili ama benim şahsi fikrim de kişilere bu imkânları sağlıyor olmak lazım. Kadın ne tarz çalışmayı isterse o şekilde çalışma hakkına sahip olmalı ama tabii ki bunun da kayıtlı bir şekilde sağlanıyor olması hedef olmalı. Yoksa kadınlara Avrupa'da da olduğu gibi, orada da tartışılan konu yine bir şekilde çocuk bakımı, yaşlı bakımı ya da hizmet sektöründe çalışan bir anlayışa yol açabilir ama bunun olmaması da bir çözüm değil, güvenceli bir şekilde oluyor olmasını biz hedefliyoruz.

İkinci bir hedefimiz -sizin de belirttiğiniz- sizler de sendikaları çağıracağınızı, sektörlerde birtakım toplantılar yapacağınızı belirttiniz. 2013 yılının Ocak ayı itibarıyla planladığımız -inşallah gerçekleşir- "Sektörde Kadın" toplantılarını yapmak istiyoruz. İşte, tekstil, turizm, bankacılık... Eğitim ve sağlık alanında aslında çok yapıldı. Tarımda da yapmayı düşünmüyoruz çünkü tarımda da bir ulusal eylem strateji dokümanı ortaya çıkardı Tarım Bakanlığı. Onun çözüm yolları üzerine yapacağız ama turizm, tekstil, gıda, bankacılık alanları başta olmak üzere "Sektörde Kadın" konulu çalıştaylar düzenleyeceğiz. Bu çalıştayların sonucunu da bir rapor olarak sunmayı planlıyoruz ki hedefimiz şu: Var olan bir sorunu tespit edip kolay çözülebilecek noktalar varsa... Aynen, kadının girişimciliği toplantısı sonucunda elde ettik. Mesela, Kredi Garanti Fonunun risk paylaşımı üçüncü düzeyden birinci düzeye geçerse aslında daha uzun vadeli ve daha düşük faiz oranlı paylaşımda bulunulabiliyor ya da BDDK'nın, işte, mevduat bazlı değil de proje bazlı teminat alması gibi, bunun gibi küçük, yapılabilecek, kolay yapılabilecek sorunları tespit edip hemen çözüme kavuşturabilmek, ileriki çözüm yolları için de bir harita çıkarıp bunu takip edilebilir bir şekilde izliyor olmayı hedefliyoruz.

Ev eksenli çalışmalarla ilgili AK PARTİ kadın kollarının yapmış olduğu bir çalıştay vardı yakın bir zamanda. O çalıştayın raporu bizlere iletili. Orada da sendikal anlamda, bildiğim kadarıyla, bir tane kadın sendikası mevcut ama kapanmak üzere olduğunu biliyoruz. Bizim de bu konuda kaygılarımız var, sendikalaşmanın gerekliliğini düşünüyoruz.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ TÜRKİYE TEMSİLCİSİ ÜMİT DENİZ EFENDİOĞLU – Ben de değineyim kısaca çünkü çok önemli konular.

Sendikal hak ve özgürlükler Türkiye'nin gündeminde çok uzun zamandır olan bir şey, ILO'nun da çok yakından doğal olarak takip ettiği bir şey.

Şimdi, İş Kanunu çerçevesinde, Türkiye'de ev eksenli çalışanlar işçi statüsünde kabul edilmiyor, ev içi hizmetlerde çalışanlar da işçi statüsünde kabul edilmiyor. Bu nedenle, sendikalaşmaları mümkün değil, aslında başlangıçtaki sorun o.

Ayrıca, tabii sendikal mevzuatta örgütlenme ve toplu pazarlık, toplu sözleşme önünde engeller konusu ayrı bir konu. Bu konuda elbette ki birtakım adımlar atıldı, yeni bir yasa çıktı fakat sendikal hareket, kadınların örgütlenmesi açısından çok önemli, aslında kadınların sesini güçlü duyurmaları açısından çok önemli. Bu sendikanın kapatılması meselesi de yine aynı nedenle... Çünkü onlar işçi statüsünde kabul edilmedikleri için oluyor bu ve sendikalar mevzuatı bunu böyle kabul ettiği için. Biz tabii, ILO olarak çok şikayet alıyoruz bu konuda çeşitli sendikalardan. Bunu da gündemde tutmakta ve mutlaka bence atıfta bulunmakta yarar var.

Buradan hemen kadın kooperatifçiliğine geçmek istiyorum çünkü o da ev eksenli kadınlar çalışma grubu diye bir grup var, sizle de mutlaka iletişimde olduklarını düşünüyorum. Kadın kooperatifçiliği de önemli bir alan ve aslında mevzuat değişiklikleriyle birçok önemli adım atılabilecek bir alan. Bu konuda çalışma yapan sivil toplum kuruluşları çok yoğun. Ev eksenli çalışan kadınlar grubu bunlardan bir tanesi, mutlaka vardır.

Yine, tavsiye edeceğim bir akademisyen aklıma geldi. Kadının İnsan Hakları-Yeni Çözümler Derneği kurucusu Sayın Doçent Doktor İpek İlkaraçan... Çok güzel, onun “mor ekonomi ve mor işler” önerisi var ve benim çok da sıcak baktığım bir öneri yani mesela sektörel yaklaşımınız onun için çok önemli.

Sosyal bakım sektörü mesela, bizim, “care sektör” dediğimiz bakım sektörü –çocuk bakımı olsun, yaşlı bakımı olsun- istihdam yaratma potansiyeli çok yüksek sektörler. Bunlara bir bakmak ve güvenceli istihdam anlamında neler yapabileceğini görmek lazım.

Güvenceli esneklikle ilgili de sadece şunu söylemek istedim: Sendikalar neden esneklik konusunda bu kadar tedirgin? Güvence kısmının zayıf kalmasından ötürü tedirgin. Şöyle ki işsizlik sigortası, sosyal güvenlik sisteminin kapsama alanı, işsizlik sigortasına... Diyelim, geçici bir işte çalışıyor bir kadın. Bir işten diğerine geçerken arada işsiz kaldığı süreç nasıl sosyal güvenlik şemsiyesi altına girecek, emekliliği nasıl sağlanacak vesaire vesaire. Bunlara mutlaka atıfta bulunarak güvenceli esnekliği değerlendirmek gerekiyor. Sadece onu söylemek istedim, tamamlamak istedim Banu Hanım'ın aslında söylediklerini.

BAŞKAN – Çok teşekkür ediyoruz katkılarınızdan ötürü. Biz çok değerli akademisyenleri çağırmak üzere zaten bir çalışma yapmıştık. Bu çalışmayı da verebiliriz size.

Tekrar teşekkür ediyoruz, sağ olun.

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI TEMSİLCİSİ BANU TUNCAY
YILDIZ – Biz teşekkür ederiz Sayın Başkan.

Kapanma Saati: 15.53