

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ

YASAMA DÖNEMİ
24

YASAMA YILI
3

KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ ALT KOMİSYONU
TUTANAK DERGİSİ

13 Mart 2013 Çarşamba

KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ ALT KOMİSYONU

GÖRÜŞME TUTANAKLARI

13 Mart 2013 Çarşamba

---0---

K O N U

	<u>Sayfa</u>
Kadın istihdamının artırılması hakkında	1:24

İ Ç İ N D E K İ L E R

	<u>Sayfa</u>
BİRİNCİ OTURUM	1:24
Prof. Dr. Serpil SANCAR (Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Öğretim Üyesi ve Kasım Müdürü)	2:4, 5:6
Gökçe ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya)	4:6; 12:14
Prof. Dr. Gülay TOKSÖZ (Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Öğretim Üyesi)	13:14, 14:16
Tülay KAYNARCA (İstanbul)	14:15
Doç. Dr. Gonca BAYRAKTAR DURGUN	16:17
Yrd. Doç. Dr. Nazime Tomris YALÇINKAYA	17:23, 24
Nurcan DALBUDAK (Denizli)	23:24

Açılma Saati: 14.33

Kapanma Saati: 15.56

BİRİNCİ OTURUM

13 Mart 2013 Çarşamba

Açılma Saati: 14.33

BAŞKAN : Dilek YÜKSEL (Tokat)

_____0_____

BAŞKAN – Komisyonumuzun değerli üyeleri, değerli hocalarımız; her alandaki kadın istihdamının artırılması ve çözüm önerili konulu Alt Komisyonumuzun 13'üncü toplantısını açıyorum.

Bugün aramızda çok değerli akademisyenlerimiz var. Sizlerle beraber akademisyenlerimizi dinlemeye başlıyoruz.

Şu ana kadar yaptığımız toplantılarda çok değerli sivil toplum örgütünün temsilcilerini dinledik, STK'larımızın kadın istihdamı konusundaki tespitlerini, çözüm önerilerini ve kendilerinin arazide karşılaştıkları sorunları bizzat dinleme fırsatını yakaladık. İnşallah sizlerle beraber başlatacağımız bu toplantıyla beraber de akademisyenlerimizin teknik anlamda da gözlemledikleri sorunların burada bizlerle beraber paylaşılmasının Komisyonumuzun sonuç kısmını hazırlarken bize ışık tutacağına inanıyorum.

Tekrar hepinize hoş geldiniz diyorum.

Bugün aramızda değerli katılımcılarımız var. Profesör Doktor Serpil Sancar Hanımefendi var ve kendisi Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Öğretim Üyesi ve Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi Müdürü. Profesör Doktor Gülay Toksöz Hanımefendi aramızda ve kendisi de Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Öğretim Üyesi ve Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezinde tecrübe edinen ve aktif faaliyet gösteren bir hocamız. Doç. Doktor Gonca Durgun Bayraktar Hanımefendi bugün aramızdalar ve kendisi Gazi Üniversitesi Kadın Çalışmaları Araştırma, Uygulama Merkezi Müdürü ve kendisi bugün sunum yapmayacak, bir sonraki toplantımıza katılarak sunumunu bir dahaki hafta bizlerle beraber paylaşacak. Yardımcı Doçent Doktor Nazime Tomris Yalçınkaya Hanımefendi Gazi Üniversitesi Mesleki Eğitim Fakültesi Öğretim Üyesi bugün aramızdalar ve ben hepinize tekrar hoş geldiniz diyorum.

Sunumlar için söz vermeden önce, şu ana kadar yaptığımız toplantılarda kadın istihdamındaki oransal durumları rakamlarıyla beraber daha önceki sunumlarda da aldığımız için mevcut istihdama yönelik tespitlerden ziyade çözüm önerileri üzerinde ya da sizlerin gördüğü eksiklikler üzerinde durursanız tekrardan kaçınmış oluruz ve sizlerin değerli vaktini de değerli Komisyon üyelerimizin vaktini de hesaplı kullanmış oluruz diye tekrar vurgulamak istiyorum.

Sanıyorum bir hocamız dersi olduğu için erken ayrılmak durumunda. Serpil Hanım'ı o zaman ilk sunumu yapmak üzere davet ediyorum söze.

Buyurun Hocam.

ANKARA ÜNİVERSİTESİ SİYASAL BİLGİLER FAKÜLTESİ ÖĞRETİM ÜYESİ VE KASAUM MÜDÜRÜ PROF. DR. SERPİL SANCAR – Ben istihdam uzmanı değilim siyaset bilimciyim. Dolayısıyla kadın istihdamının böyle politik bağlamı üzerinde bir çerçeve çizen, belli noktalara işaret eden kısa bir konuşma yapmak istiyorum. Onun dışında yani tartışmak, konuşmak için bir soru olursa katkı sunmaya çalışırım.

Şimdi, herkesin çok iyi bildiği bir şeyi vurgulamama izin verin. Kadın istihdamı, Türkiye’de cinsiyet eşitliği politikalarının yumuşak karnı. Yani kesinlikle bir ciddi çözüm önerisi getirilemeyen, yıllardan beri açıkça itiraz edilmese de açıkça savunulmayan bir kadın hakları talebi aslında. Şunu biliyoruz ki, birtakım araştırmalar bize gösteriyor ki aslında kadınların aile dışında çalışması toplumumuzun bir kısmı tarafından çocuk yetiştirme, aile içi sorumlulukları üstlenmeyle çatışan, çelişen, bunu problemli hâle getireceği için çok da savunulmayan, çok da gönüllü olarak talep edilmeyen bir durum.

Öte yandan, Kuzey Atlantik coğrafyasının ülkeleriyle karşılaştırdığımızda yani gelişmiş, endüstriyel ülkelerle karşılaştırdığımızda orada kadın istihdamı yüksek diye biliyoruz. Bunun nedeni büyük ölçüde oradaki iş gücü piyasasının ucuz kadın emeğine çok önce bir tarihten aşırı bir taleple kadınları iş gücü piyasasına çekmesiyle ilgili bir yapısal farklılık yani veya toplumsal farklılık. Bizim tarihsel ve toplumsal gelişimimiz böyle değil. Biz, daha modernleşmeye iş gücü piyasasından değil, aileden, işte devlet odaklı kamusal temsillerden falan girdik. Dolayısıyla, böyle bir politik bağlamda kadın istihdamı her zaman sorun Türkiye’de ve bir kara delik gibi diyelim eşitlik politikalarıyla ilgili bir şey oluşturuyor, sürekli bir kanayan yara oluşturuyor.

Çok basitçe, kadın istihdamının artırılmasıyla ilgili birkaç temel sorun alanı var: Bunlardan birincisi, erkeklerin ev içi sorumlulukları eşit biçimde paylaşmaları meselesi. Yani bu konuda hem bir politikamız yok hem zihniyet dönüşümü gerektirdiği için buna yönelik bir eylem planı gibi daha uygulama ağırlıklı stratejilerimiz yok. Dolayısıyla bu sacayağının birinci noktası bence erkeklerin ev içi sorumlulukları paylaşmada teşvik edilmesi, zaman zaman mecbur bırakılması, bunun bir etik değer olarak, kültürel bir kod olarak teşvik edilmesi.

İkincisi ise çalışan kadınların çocuk bakım sorumluluklarını üstlenecek kamu kurumlarının geliştirilmesi, yani kreş, okul, artı etüt üçlüsü içinde bunun geliştirilmesi. Bu, çok önemli bir politika. Ne yazık ki Türkiye’de hâlâ çok zayıf ve desteksiz kalıyor. Bu konuda bir ciddi eylem planına ihtiyacımız var.

Zihniyet dönüşümüyle ilgili, bunların dışında hani kurumsal destek geliştirme, politika geliştirme dışında zihniyet dönüşümü gerçekleştirmeye ilgili en yeni şeylerden biri, Türkiye’de insanların bir kısmı kadınların çalışmasına karşı olmamakla birlikte şuna inanıyor: Bir çocuk en iyi annesi tarafından eğitilir ve bakılır. “Eğitilir” demeyeyim de bakılır, eğitimle bakımı ayırmak lazım. Annelerden beklenen bakım aslında eğitim değil veyahut da eğitimin sadece çok temel, ahlaki, duygusal

boyutları. En iyi anne tarafından bakılır çocuk anlayışı ve şöyle bir söylem içinden çıkıyor: “Çalışan annelerin çocukları” diye başlayan bütün cümleler “Çalışan annelerin çocuklarında şu şu şu problemler olur...” Bu, bir zihniyet kodu. Yani çocuklardaki sorunları çalışan annelerden, bunun hesabını çalışan annelerden sormak önemli bir ideolojik, politik argüman. Doğru mu, değil mi? Büyük ölçüde doğru değil tabii. Yani çocuk yetiştirmek çünkü sadece annenin işi değil, bütün toplumun işi ve başta babaların da işi. Fakat, burada şöyle bir mesele var: Biz, bu konuda yeterince veriye sahip değiliz. Türkiye’de kim, hangi kesimdeki, hangi tür gruplar ve insan toplulukları kadın istihdamına karşı çıkıyor ve nereden karşı çıkıyor? Hangi koşullar sağlanırsa bunu destekleyebilir? Elimizdeki kısmi verilerden şunu görüyoruz ki: Mesela orta okul ve lise, üniversite öğrencileri üzerinde yapılan araştırmalar, özellikle erkek ağırlıklı eğitim alanlarında, meslek okullarında en az erkek öğrencilerin yarısı ve üçte 2’si arasında genç kuşakta kadın istihdamına karşı çıktığını görüyoruz. “İleride eşinizi çalıştırır mısınız?” diye sorulan soruya “Mecbur kalmazsam çalıştırmam.” diyor mesela. Bu bize önemli bir şeyi gösteriyor ama bu veriler ne kadar güvenilir bilmiyoruz. Dolayısıyla bir şeye ihtiyacımız var. Bu konuda belli karanlık noktalara ışık tutan, objektifi oralara tutan, hassas noktaları gösteren daha geniş ulusal çapta bir araştırmaya ve bunun verilerine ihtiyacımız var. Bunun yapılması gerekiyor. Yani istihdam, sektörel istihdam sayıları değil, istihdamın arkasındaki sosyal dokuyu, kültürel dokuyu bize gösterecek, bir politikanın spesifik odaklanma noktalarını bize gösterecek, istihdam destekleme politikalarının öncelikli alanlarını bize gösterecek bir şeye ihtiyacımız var, veri geliştirmeye ihtiyacımız var. Örneğin, erkek meslek liseleri imam-hatip okullarına göre daha fazla sayıda kadın istihdamına karşı erkek öğrenci barındırıyor. Çok çarpıcı veriler var Türkiye’de ama bunları sistematik olarak bir araya getirip doğrulamak, yeniden test etmek zorundayız. Bunun için, tabii Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile iş birliği yapılarak bir araştırma projesine destek vermek gerekir.

Bu konuda son bir noktaya değinmek istiyorum ama bence en kritik noktalardan biri: Araştırmalar bize gösteriyor ki özellikle genç, niteliksiz kadın emeği istihdamında -ki bunlar, büyük ölçüde az sayıda kişinin çalıştığı küçük işletmeler oluyorlar- buralardaki cinsel taciz ve mobbing koşulları çok belirleyici yani kadınların ailesinde bunun istihdamına karşı çıkan, vesaireden çok iş yerinin güvenliği kadınlar açısından. Bu konuda hiçbir düzenlememiz yok. Yasamız var ama düzenleme yok yani şeyle ilgili, bunu nasıl izleyeceğiz, şikâyet nereye gidecek? Dolayısıyla bu konuda bir şey geliştirmemiz gerekiyor.

Şimdi Türkiye’ye bakıyoruz taciz ve mobbing ile ilgili kurumsal yapılar daha çok profesyonel iş gücünün çalıştığı kurumlarda geliyor öncelikle. Örneğin bizim üniversitemizde, Ankara Üniversitesinde Cinsel Taciz Şikâyet Danışma Birimi vardı, şimdi Mobbing Birimi kuruyoruz üniversitedeki çalışanlara yönelik, başta akademisyen, öğrenci, idari personel ama zaten hani bunlar büyük ölçüde sorunlarını daha kolay iletebilen iş gücü profiline sahip kurumlar. Ama, dediğim gibi genç, niteliksiz kadın iş gücünün istihdam edildiği yerlere yönelik buradaki olayları, olguları, taciz ve

mobbing olaylarını şikâyet edebilecek, izleyebilecek, önlemeye yönelik politikalar geliştirebilecek bir şeye, eylem planına, bir hukuki düzenlemeye çok ihtiyacımız var. Bu Mobbingi ve Tacizi Önleme Eylem Planı istihdam politikasının bence mutlaka bir parçası olmak durumunda, çok aktörlü bir eylem planı olmak durumunda, çok aşamalı bir eylem planı olmak durumunda, yasaı temel alan ama daha detaylı düzenlemeler, mevzuat düzenlemeleri gerekiyor. Türkiye’de -ki siz daha iyi bilirsiniz mutlaka ama- en önemli sorunlardan biri düzenlemeyi yapıp, politikayı geliştirdikten sonra bunu izlemeye yönelik mekanizmalarımızın olmaması. İzleme mekanizmalarının olmaması en fazla bu konuları, yani güçsüz, marjinal sosyal kesimlerin şikâyetine dayalı, hak talebine dayalı meselelerde izleme mekanizmasının olmaması o kesimleri toplumsal katılımdan geri bıraktıyor bildiğiniz gibi. Dolayısıyla, bu izlemeye ilişkin, hak ihlallerini izlemeye ilişkin bir küçük mekanizma da bu politikanın içine rahatlıkla entegre edilebilir. Bunun ben bugün artık Türkiye’de çok temel bir şey olduğunu, özellikle istihdamın güçsüz olduğu bu genç, nitelsiz ve sosyal olarak güçsüz kesimlerin, nüfusun güçsüz kadın kesimlerinin istihdamını artırmada çok önemli bir etki yapacağını düşünüyorum.

Teşekkürler.

BAŞKAN – Biz teşekkür ediyoruz.

Tabii, biraz önce, mobbingle alakalı kısma birkaç ekleme de yapmak istiyorum. Mobbingle alakalı geçen dönem Komisyonumuz bünyesinde bir alt komisyon kuruldu ve bu alt komisyon raporuna binaen bir Başbakanlık genelgesi yayımlandı mobbingle alakalı ve şu anda Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığımız bünyesinde bunu izlemeye yönelik ve takibe yönelik bir kurum kurulmak üzere yani Bakanlık bünyesinde. Şu anda son aşamaya geldiler ve çok yakın bir sürede Bakanlık bünyesinde de bu Başbakanlık genelgesinin takibi konusunda ve kurumların iç dinamik olarak uyup uymadığı konusunda bir çalışma yapılıyor. Bunu da ben tutanaklara girmesi açısından bahsetmeyi uygun gördüm.

Teşekkür ediyoruz.

ANKARA ÜNİVERSİTESİ SİYASAL BİLGİLER FAKÜLTESİ ÖĞRETİM ÜYESİ VE KASAUM MÜDÜRÜ PROF. DR. SERPİL SANCAR – Ona bir bakalım, onunla nasıl senkronize olabiliriz?

BAŞKAN – Mutlaka.

Çok teşekkür ediyoruz.

Soru sormak isteyen milletvekili arkadaşımız var sanıyorum.

Buyurun Gökçen Hanım.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – Hocam, teşekkürler öncelikle.

Bir akademisyen olarak çok objektif bir tanımlamada bulundunuz bence bu kodlarla ilgili. Bence yani farkındalık oluşturma, toplumu dönüştürmede bu kodlar çok önemli. Çok kısa bir cevap istiyorum sizden. Bu kodlarda iyileşme görüyorsunuz, kötüleşme mi?

ANKARA ÜNİVERSİTESİ SİYASAL BİLGİLER FAKÜLTESİ ÖĞRETİM ÜYESİ VE KASAUM MÜDÜRÜ PROF. DR.SERPİL SANCAR – Hangi kodlarda?

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – Bu cinsiyet kodlarında yani kadın çalışmalı, çalışmamalı. Biraz önce bir araştırmadan örnek verdiniz üniversitelerde yapılan bir araştırmalardan. Yani iyileşme mi var sizce, kötüleşme mi var, geri gitme mi var?

ANKARA ÜNİVERSİTESİ SİYASAL BİLGİLER FAKÜLTESİ ÖĞRETİM ÜYESİ VE KASAUM MÜDÜRÜ PROF. DR. SERPİL SANCAR – Tabii ki iyileşme var ama yani bu bir yerden iyileşiyor, bir yerden kötüleşiyor diyeyim. Yani sürekli çok dinamik bir geliş-gidiş ilişkisi bu. Ama, ben şunu söylemeye çalışıyorum: Türkiye’de bir uçta şöyle bir şey var: Yani Türkiye’de erkekler kadınların çalışmasını istemiyor, müthiş bir muhafazakârlık var. Bu, bir anlamda çok doğru değil. Eğer insanlar çalışmayı kendi çıkarlarına uygun ve ulaşılabilir bir olanak olarak görürlerse buna başvuruyorlar. Yani çalışma koşullarının kötülüğü ya da çalışmanın çalışmamaktan çok fark getirmeme hâli nedeniyle istihdam büyük ölçüde bazı sektörlerde, bazı sosyal gruplarda düşük. Ama, ben şunu söylemeye çalışıyorum: Kadınların çalışmasına da ayak direten, mızımızlanan kesimlerde direkt “Kadın çalışmamalıdır.” denilmiyor, bu negatif düşünce bir pozitif düşüncenin içine sarmalanarak doğru kabul ediliyor bir zihniyet kalıbı olarak. Yani “Bir çocuğa en iyi annesi bakar” a inanmak gibi. Şimdi, bu kalıbı değiştirmek şeyden daha zor “Kadınlar çalışmamalıdır.” diyen bir erkek kafasından daha zor. Çünkü burada bir pozitif şey var, yani...

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – Pozitif içine girmiş negatif.

ANKARA ÜNİVERSİTESİ SİYASAL BİLGİLER FAKÜLTESİ ÖĞRETİM ÜYESİ VE KASAUM MÜDÜRÜ PROF. DR. SERPİL SANCAR – Aynen, hani onu siz farklı bir şeyle yer değiştirmelisiniz. Yani “Bir çocuğa en iyi annesi bakar. Kreşe verilen çocuklar kötü eğitilir, kötü bakılır.” inancı çok yaygın, çok çok yaygın bir inanç. Yani esas şey, mücadele edilmesi gereken zihniyet kadınları evden çıkarmayan erkek kafasından çok, bu da belki vardır ama daha çok bu tür bir, yani olumlu görünen ama aslında bu işin önünde ciddi bir engel oluşturan ancak bunun aşılabileceğini gördüğü birtakım pozitif adımlarla fikrini değiştirecek olan. Yani iyi bir kreş politikası, iyi bir iş yerindeki cinsel taciz ve mobbingin ciddi bir biçimde engellendiğinin...

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – Çalışma saatleri...

ANKARA ÜNİVERSİTESİ SİYASAL BİLGİLER FAKÜLTESİ ÖĞRETİM ÜYESİ VE KASAUM MÜDÜRÜ PROF. DR. SERPİL SANCAR – ... veya bununla mücadele edildiğinin görüldüğü noktada. Çünkü hakikaten iş yerlerinde cinsel taciz, küçük iş yerlerinde nitelsiz kadın iş gücü açısından çok çok önemli. Yani araştırmalarda şunu görüyorsunuz: “Ben güvenmediğim yerde karımı çalıştırmam ya da kızımı çalıştırmam.” Güvendiği yer ne oluyor? Ya akraba iş yeri, ya arkadaşının iş yeri, yani o noktaya kadar inmiş durumda istihdam edilebilir, çalışılabilir yerler. Bu, bu kodlarla ilgili.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – Doğru söylüyorsunuz. Bununla ilgili küçük bir örnek ilimden vermek istiyorum. Antalya’da turizm sektöründe mesela -çok fazla başka alan yok- turizmde kadınların çalışmaması konusunda bir ön yargı var. Yani çok zorda kaldığı zaman turizm sektörünü tercih ediyor. Otel mi? Yok otel olmasın. Hani o alan böyle kirli bir alan...

ANKARA ÜNİVERSİTESİ SİYASAL BİLGİLER FAKÜLTESİ ÖĞRETİM ÜYESİ VE KASAUM MÜDÜRÜ PROF. DR. SERPİL SANCAR – Ahlaki bir engel görülüyor orada.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – Evet, doğru söylüyorsunuz, onu görebiliyorum ben de.

ANKARA ÜNİVERSİTESİ SİYASAL BİLGİLER FAKÜLTESİ ÖĞRETİM ÜYESİ VE KASAUM MÜDÜRÜ PROF. DR. SERPİL SANCAR – Taciz ve bu, abartılmış bir şey değil aslında. Yani bir realiteye de işaret ediyor bize.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – Hâlbuki çok kurumsal yapı var.

ANKARA ÜNİVERSİTESİ SİYASAL BİLGİLER FAKÜLTESİ ÖĞRETİM ÜYESİ VE KASAUM MÜDÜRÜ PROF. DR. SERPİL SANCAR – Şeyi gösteriyor, yani taciz ve mobbingin bulunduğu noktaları gösteriyor, rahatlıkla ve kovuşturulmayan, bedeli olmayan bir şey ve bu, kadınları geri çekiyor tabii çalışma yaşamından.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Hocam, teşekkür ediyoruz.

Sizin vaktiniz varsa dinleyebilirsiniz, zevk alırız ama sizin dersiniz varsa, o anlamda...

ANKARA ÜNİVERSİTESİ SİYASAL BİLGİLER FAKÜLTESİ ÖĞRETİM ÜYESİ VE KASAUM MÜDÜRÜ PROF. DR. SERPİL SANCAR – Gitmek durumundayım.

BAŞKAN - Teşekkür ediyoruz katılımınızdan ötürü.

Şimdi, Profesör Doktor Gülay Toksöz Hocamızı dinlemek üzere sözü kendisine bırakıyorum.

Buyurun.

ANKARA ÜNİVERSİTESİ SİYASAL BİLGİLER FAKÜLTESİ ÖĞRETİM ÜYESİ PROF. DR. GÜLAY TOKSÖZ – Ben sunum hazırlamıştım; buraları geçiyorum “Biliyoruz yeterince” dediniz, zaten o ayrıntıya girmeyeceğim. Sadece Serpil Hoca’nın söylediğiyle bir bağlantıyı kurmak istiyorum.

Kadınların iş gücü ve istihdamdaki düşük katılımı esas itibarıyla hane içindeki karşılıksız çalışmanın fazlalığından ya da çokluğundan ötürü. Yani TÜİK’in zaman kullanım anketi bize kadınların günde ortalama 6 saat ev işi yaptığını, dışarıda gelir getirici bir işte çalıştıkları zaman da bunun 4 saat olmaya devam ettiğini, dolayısıyla da -kabaca yaklaşık süreleri söylüyorum- kan kocanın çalıştığı hanelerde kadının çalışma süresinin, toplam çalışma süresinin çok daha yüksek olduğunu gösteriyor. Yani kadınlar istihdama yeterli düzeyde katılmıyorsa bunun gerisinde onların omuzlarına binmiş olan karşılıksız emek var onun altını çizmek istiyorum.

Şimdi “Kadın istihdamı niye düşük?” diye baktığımız vakit iki boyutu ele almamız lazım. Bir talep boyutunu, bir de arz boyutunu. Ben size sunumumda önce, kısaca “Niye kadın iş gücüne talep düşük?” daha sonra da “Niye kadın iş gücü arzı kısıtlı?” bu iki temel eksenle açıklama yapmak istiyorum ve bu noktada da Türkiye’nin durumunu çok kısaca başka bazı gelişmekte olan ülke örnekleriyle karşılaştırmak istiyorum. Çünkü, bakıldığı vakit özellikle 1980’lerden itibaren küreselleşme ve ihracata yönelik büyüme modelleriyle birlikte dünyanın her yerinde kadınların istihdama katılımında artış var. Bunun en çarpıcı örneği Güney Doğu Asya ülkeleri, başta Güney Kore, Tayvan, Singapur ve daha sonra, aslında Doğu Asya olarak Çin olmak üzere. Çünkü bu ülkelerde, başlangıçta geleneksel gıda ve konfeksiyonla başlayan kadın emeği istihdamı bu tür iş kollarında daha sonra, elektroteknik alanında sanayi büyük atılım ve sıçramayla kadın emeğinin, kadın iş gücünün daha fazla kullanımına neden oluyor ve hemen belirtiyim: Kadın iş gücü gerçekten erkek iş gücüne göre daha ucuz bir emek olarak değerlendirildiği için yani toplumsal normlar “Kadın emeği ek gelir getirir, dolayısıyla daha düşük olabilir.” her yerde karşımıza çıkıyor.

Şimdi, bu bir gelişme yörüngesi diyeyim. Diğer gelişme yörüngesi ise Orta Doğu ülkeleri ki Türkiye, coğrafya olarak Orta Doğu bölgesinde yer alıyor ve istihdam yapısı da Orta Doğu ülkelerine benziyor. Bu ülkelerde kadınların istihdama katılımı düşük. Şimdi “Niye düşük?” diye bakıldığı vakit, Orta Doğu ülkelerinin genellikle sanayileşmede geç kaldığını, çünkü petrol gelirine sahip oldukları için uzun süre, buradan elde ettikleri kaynaklarla sanayileşme doğrultusunda çok da fazla ihtiyaç duymadıklarını ve böylece kadın iş gücüne de bir talep olmadığını görüyoruz. Bunun istisnası ne? Tunus ve Fas gibi petrol gelirlerinin olmadığı ülkeler. Buralarda daha çok sanayileşme ve kadın istihdamı var.

Peki Türkiye’nin özelliği ne? Türkiye’de petrol geliri yok ve Türkiye’de yine buna rağmen sanayileşme hamlesini 1980’lerden bu yana ihracata yönelik bir hamleyi görmemize rağmen yine kadın istihdamı düşük. Bunu genel olarak Türkiye’deki makro ekonomik politikalarla bağlantılı ele almamız gerekiyor ki bunu istihdam yaratmayan bir büyüme olarak, Türkiye’nin izlediği büyüme modelini ifade edebiliriz. İstihdam yaratmaması iş gücü talebinin de düşük kalması anlamına geliyor. Niye istihdam yaratmıyor ya da iş gücü talebi düşük? Bunun birkaç nedeni var: Birincisi, Türkiye’deki üretken yatırımların düzeyinin düşük olması, yani kamu sektörünün sanayiden çekilmesiyle birlikte ortaya çıkan boşluğun özel sektör tarafından yeterince doldurulamaması, hem yerli hem yabancı sermaye yatırımlarının sınırlı kalması. Son yıllarda artan yabancı sermaye yatırımlarının da doğrudan üretim yerine daha çok finans sektörüne gelmesi ve yine istihdam yaratmaması. Dolayısıyla, Türkiye’nin hemen demografik yapıyı da burada belirtmem lazım, nüfus artış hızı yavaşlamış olmakla birlikte çalışma çağındaki nüfus çok hızlı bir artış eğilimi içinde ve 2040’lara kadar bu artış eğilimi sürecektir, 2040’lara geldiğimizde Türkiye’nin çalışma çağındaki nüfusu 60 milyon gibi yüksek bir sayıya ulaşacak ve Türkiye’de yaratılan istihdam iş gücü arzının gerisinde kalıyor, arada bir açık var. Dolayısıyla iş

bulamayan insanlar ne yapıyorlar? Kendi hesabına kayıt dışı ya da enformel dediğimiz çalışma biçimlerine yöneliyorlar. Türkiye’deki çalışma hayatının ya da istihdamın en temel sorunlarının başında bu geliyor. Kadınların yüzde 54’ü, erkeklerin de yüzde 1’i, yüzde 33’ü kayıt dışı çalışıyor.

Şimdi, bu demografik yapının bir de şu özelliğine dikkat çekmek istiyorum: Bu kadar çalışma çağındaki nüfus artmakla birlikte ve iş gücü arzı artmakla birlikte çok yüksek işsizlik oranları karşımıza çıkmıyor çünkü kadınlar iş gücü piyasasına katılmıyorlar. Yani iş gücü piyasasına katılması ne demek? İş aramak, önce, işsiz olması, daha sonra istihdama katılması demek. Türkiye’de kadınların işsizlik oranı erkeklerden yüksek, yüzde 16 tarım dışı işsizlik oranı, erkeklerde yüzde 10 ama şu anda çalışma çağında olup da iş gücüne katılmayan kadınlar da katılacak olsalardı erkeklerle benzer bir şekilde, bu işsizlik oranlarının yüzde 25 ve 30’ları bulması kaçınılmaz olacaktı. Yani Türkiye, kadınların iş gücünün dışında kalmasıyla işsizlik oranları görece düşük tutmayı başarıyor.

Talep az dedik ve bu talebin azlığında bu ekonomik büyüme modelinin yanı sıra işverenlerin işe alım tutumları da etkili oluyor. Şimdi, iş gücü piyasası çok cinsiyetçi bir şekilde yapılmış. Kadına uygun görülen işler ve görülmeyen işler var. Dolayısıyla, başından itibaren kadına uygun görülen işlerin belli iş kolları ve mesleklerle sınırlandığını biliyoruz. Sanayide bu gıda, tekstil, konfeksiyon esas itibarıyla, hizmetler sektöründe yine daha çok idari görevler şeklinde karşımıza çıkıyor. Ancak, sanayide ya da hizmetlerde işverenler eleman alacakları zaman eğer iş daha nötr kabul edilen bir iş ise, erkek de kadın da yapabilirse tercihini erkekten yana koyuyor çünkü kadın istihdam etmenin getireceği maliyetleri -özellikle doğum nedeniyle- üstlenmek istemiyor ve vardiyalı çalışma söz konusu olduğunda da erkekleri yine tercih ediyor.

Şimdi, bu bir boyutu talep yetersizliği. İkinci boyuta geliyorum, kadın iş gücü arzının kısıtlı olması. Neden kısıtlı? Biraz önce Serpil Hoca da söyledi, Türkiye’de ben bunu ataerkil zihniyetler, kurumlar, ilişkiler ve pratikler olarak söylemek istiyorum. Cinsiyete dayalı iş bölümü âdeta bir doğal iş bölümü gibi kabullenilmiş durumda. Kadın evden sorumlu olmalı esas itibarıyla, ev işi ve bakım – bakım, çocuk bakımını, yaşlı ve hasta bakımını da içeriyor- erkeğin de aileyi geçindirmekten sorumlu olması.

Şimdi, dolayısıyla, kadının çalışması, esas olarak, ailenin erkek bireylerinin iznine tabi bir süreç olarak karşımıza çıkıyor. Şimdi diyebilirsiniz ki: “Bu her sosyal sınıf ve tabakada aynı şekilde mi?” Elbette değil ama sadece size şunu söylemek istiyorum ki 90’lı yıllarda yapılan, KSGM’nin Kadın İstihdamı Projesi kapsamında yapılan bir araştırma, eğitim düzeyi düşük kadınların dörtte 3’ünün çalışmak için kocasının iznini almak gerektiğine inandığını, böyle düşündüğünü ama üniversite mezunu kadınların beşte 1’inin de aynı şekilde düşündüğünü gösteriyor bize. Bunun sonucu, eğitim ve de tabii izne tabi olması, öncelikle kız çocuğunun eğitiminin de esas itibarıyla babanın, ağabeyin, ailenin erkek bireylerinin iznine tabi olması ve yoksul ailelerde yoksullukla ağırlaşan bir şekilde kız çocuklarının okutulmaması. Eğitim ve vasfı düzeyi olmayan kadınlar iş gücü piyasasına

katılmıyorlar yani ilkokul mezunlarında katılmama oranı yüzde 80, lise mezunlarında katılmama oranı yüzde 70, yükseköğretim mezunlarında katılmama oranı yüzde 29-30 civarında.

Şimdi, zihniyetler kuşkusuz çok önemli ama bunu ağırlaştıran şey bakım hizmetlerini üstlenecek kurumların yokluğu. Özellikle çocuk bakımı itibarıyla bakınca kamusal hizmetler hemen hiç yok, özel sektör hizmetleri son derece pahalı ve çok sınırlı bir kesim tarafından erişilebilir nitelikte. Dolayısıyla, çalışmak isteyen kadınlar açısından ya ailenin diğer kadın, yaşlı kadın bireylerinin yardımı ya da gelir durumu elveriyorsa evde ücretli bir iş gücünün istihdamı söz konusu oluyor.

Bir diğer neden kadın iş gücünü arz etmeyi engelleyen, çalışan işlerin koşullarının ağırlığı. Bu ağırlık özellikle uzun mesai saatleriyle kendini ortaya koyuyor yani eğitilmiş kadın istihdamının çok yaygın olduğu yani yarı yarıya neredeyse, mesela bir bankacılık sektöründe bile ortalama çalışma saatlerinin on, hatta yılın belli dönemlerinde on iki saate varması -günlük çalışma sürelerinin- çocuk bakımıyla çalışma yaşamını uzlaştırma noktasında büyük bir engel oluşturuyor. Kadın imalat sanayinde vasıfsız işçi olarak çalışıyor, bir de buna fiziki yıpranma ve yorgunluğu eklediğiniz vakit kadınlar iş gücü arz etmek yerine evde kalmayı tercih edebiliyor.

Şimdi, istihdamı artırmaya yönelik resmî politikalara baktığımız vakit, bu eşitsiz yapının 1990'lardan beri kamusal metinlerde bir sorun olarak ele alındığını ve hedefin toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması olarak tanımlandığını görüyoruz. Şimdi, bunun nasıl sağlanacağı noktasında, ben, sizinle ulusal istihdam stratejisi taslak belgesi üzerinden tartışmak istiyorum çünkü esneklikle ilgili ne düşündüğüm de gelen yazıda sorulmuş idi.

Şimdi, bu metne baktığımız vakit, kadınlar özel politika gerektiren gruplar arasında, gençler ve özürliyle birlikte sayılıyor ve esas olarak sorunun çözümünün esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılmasında olduğu belirtiliyor. Nedir bunlar? Kısmi zamanlı çalışma, belirli süreli çalışma, özel istihdam büroları üzerinden geçici süreli çalışma, uzaktan çalışma, çağrı üzerine çalışma, evden çalışma, iş paylaşımı, esnek zaman modeliyle çalışma.

Şimdi, esneklik, biliyorsunuz, çok tartışılmalı bir kavram. İşçi örgütlerinden buna ciddi, başka çalışma örgütlerinden tepkiler var. Ne anlama geldiği üzerine biraz kısaca durmak istiyorum. Şimdi, kısmi zamanlı çalışma, ilk dile gelen bu. Bu konuda karşıımızdaki örnek Avrupa Birliği ülkeleri ve kadınlar arasında erkeklere göre daha yaygın olduğunu görüyoruz, yüzde 31-32, erkeklerde yüzde 8. Kısmi zamanlı çalışmadaki temel sorunlardan biri, ödenen saat ücretlerinin tam zamanlı çalışmaya göre düşük olması. Nitekim istatistikler bize bunu gösteriyor. İngiltere'de bu düşüklük yüzde 40 az olmasına kadar ulaşabiliyor. Dolayısıyla kısmi zamanlı çalıştığımız vakit, çalıştığınız saat az, aldığınız ücret düşük, elinize geçen gelir yetersiz bir gelir.

Belirli süreli çalışmaya baktığımızda da bunun iş güvencesi kapsamında bir çalışma biçimi olduğunu ve işverenlere maliyeti ve işten çıkartma imkânı sunduğunu görüyoruz. Bu tarz çalışmanın peş

peşe tekrarlanması durumunda çalışanların haklarını istismar anlamına geldiği için ciddi şekilde Avrupa Birliği ülkelerinde bunu kurallara bağlayan, birden fazla tekrarlanmasının önüne geçme çabaları var.

Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici çalışmaya bakıyoruz, bu da firmaların kısa süreli iş gücü ihtiyacını karşılama. Bir şirket başvuruyor özel istihdam bürosuna: “Üç ay bir elemana ihtiyacım var.” Büro gönderiyor üç ay, üç ay bittikten sonra çalışana diyor ki: “Bir dahaki iş gelene kadar bekleyeceksin.” Çalışan açısından bir dahaki işin ne zaman bulunacağı belli değil, ne kadar süre işsiz kalacağı belli değil. Yaşamını belli bir gelire bağlı sürdürmek zorunda kalanlar açısından müthiş bir güvencesiz statü sunuyor bu.

Dolayısıyla bu tarz çalışma biçimlerinin tam zamanlı ve güvenceli çalışma biçimlerine göre son derece dezavantajlı olduğunu görüyoruz çünkü hep sosyal güvenlik yetersizliği ya da yokluğu bir sorun. Deniyor ki: “Esnek güvence sağlanacak ve bunlar sosyal güvenlik kapsamına alınacak.” Ancak iki şeyi belirtiyim: Birincisi, sosyal güvenlik haklarından yararlanmak için koşulları yerine getirmek çok zor yani kısmi zamanlı çalıştığınızda, tam zamanlı çalışan bir kişi otuz yılda hak kazanıyorsa, kısmi zamanlı, yarı zamanlı çalışan altmış yılda mı buna hak kazanacak yani bir tür mezarda emeklilik mi olacak ya da buna hak kazandı diyelim, kısmi zamanlı çalışmada diyelim ki yarı zamanlı asgari ücretin yarısı üzerinden aldığı kazancın eline geçen emeklilik ödeneği de ne olacak, buna denk düşen çok cüzi bir şey mi olacak? Yani kadının ya da esnek zamanlı çalışan kişinin tam zamanlı çalışana kıyasla sosyal haklara erişimi de çok kısıtlı.

Gelelim kadınlar açısından anlamına çünkü hep kadınlar üzerinden kurgulanıyor. Gençler ve özürülleri bir yana bırakıyorum çünkü gençlik dediğimiz geçici bir şey, herkes bir zaman genç olabilir, geçici bir süre bu tarz çalışabilir ama sonra tam zamanlı ve güvenceli bir iş ilişkisine geçebilir ama kadınlar söz konusu olduğunda, bir kez bu şekilde iş gücü piyasasına girildiği vakit kadınlar daha sonra evlilik ve bakım üzerinden üstlendikleri sorumluluklar nedeniyle bütün iş yaşamlarını bu tür işlerle geçirmek zorunda kalıyorlar. Dolayısıyla esnek çalışma esas olarak kadınlar açısından dezavantajlı bir çalışma anlamına geliyor çünkü zaten omuzlarında olan, ödenmeyen çalışma onlara ait bir alan olarak görülmeye devam ediliyor. Tabii ki sen geçici çalıştın, kısmi zamanlı çalıştın, evde de sen yapacaksın bütün bunları ve şunun altını çizmek istiyorum: Yetersiz gelir, kadınlar açısından maddi güçsüzlük, ekonomik bağımsızlığın olmaması, aile içi şiddete maruz kaldığı vakit kadınların buna karşı direnmesini zorlaştırıyor yani kadın evi terk edip gitmek istediği zaman yaşamını sürdürebileceği bir gelirden yoksunsa boyun eğmek ve katlanmak zorunda kalıyor.

Dolayısıyla eşit vatandaşlığı hedef alan bir toplumda yani kadınların ve erkeklerin eşit haklar üzerinden vatandaşlığını temel alan bir toplumda insan onuruna yakışır işler üzerinden iş gücü piyasasına katılımın kilit önemi haiz olduğunu söylüyorum. Bu nasıl sağlanabilir? Ben, bakım işlerinin paylaşımında adalet diyorum buna ve bu noktada benim de üyesi olduğum Kadın Emeği ve İstihdamı Girişiminin (KEİG) önerilerine yer vermek istiyorum. Bakım işlerinin özellikle okul öncesi eğitime

katılmada Avrupa Birliği standartlarına getirilmesi. Zamana bağlı somut hedef: 0-3 yaş çocuklar için yüzde 33 -diyelim ki on yıllık bir hedef koyarak- 3-6 yaş çocuklar arasında yüzde 100 okullaşma, okul çağındaki çocuklar için okul dışı saatlerde etüt hizmetleri ve doğum izinlerinin kuşkusuz artırılması önemli. Aşağıda kapıdan girerken üstümü arayan polis kadın "A, şu doğum izni ne zaman artacak? Ben çocuğumu emziriyorum." dedi. "Vallahi, ben bunu bilmem, bunu milletvekilleri bilir ama bana öyle geliyor ki seçimler yaklaştı, bu konuda bir gelişme olacak gibi görünüyor." dedim. Kuşkusuz bu önemli bir şey, kadınların da ihtiyacı olan bir şey. Yalnız şunu görmek lazım: Bu tür koruyucu düzenlemeler ciddi bir ön araştırması yapılmadan getirildiği vakit kadınların iş gücü piyasasından uzaklaştırılması ya da dışında kalınması riskini taşıyor.

SEDEF KÜÇÜK (İstanbul) – Tercih etmiyor.

ANKARA ÜNİVERSİTESİ SİYASAL BİLGİLER FAKÜLTESİ ÖĞRETİM ÜYESİ
PROF. DR. GÜLAY TOKSÖZ – Evet, işveren tercih etmiyor, zaten tercih etmiyor, genel olarak tercih etmiyor. Genç erkek iş gücünün bulunduğu bir koşulda erkekten yanaysa bu koşullar altında hiç tercih etmemesi yani bir ön işveren işe alım pratikleri ve tercihleri araştırmasını kesinlikle yapmak lazım ve ben burada tabii şunu çok önemli buluyorum: Ebeveyn izni uygulaması yani annenin kuşkusuz diyelim ki altı aylık ya da dört aylık -ne kadar öngörülüyorsa- doğum iznini kullandıktan sonra babanın da -bu zorunlu olabilir, Türkiye şartlarında zorunlu olması hayırlı değildir denebilir, isteğe bağlı olabilir ama mutlaka babanın da bir ücretli ebeveyn izninin iki ay olsun, bir ay olsun... Çocuk bakmanın ne olduğunu, ne kadar emek yoğun bir iş olduğunu -ben ona meşakkatli ama keyifli diyorum aynı zamanda- bire bir yaşaması lazım babaların da. Onun için ebeveyn izni gerekiyor.

Bir diğer husus da şu: Genellikle ebeveyn izinlerinin ücretli kullanılan kısmı için farklı opsiyonlar, seçenekler olabilir yani bunu bir süreliğine kısmi zamanlı çalışma olarak kullanmak şeklinde olabilir, izin süresinin zamana yayılması şeklinde olabilir.

Bakın, demin esnek çalışma biçimlerine büyük bir ihtiyatla yaklaştım ama ebeveyn izni süresinin esnek zamanlı çalışma biçimleriyle tamamlanması şeklinde bir esneklik anlayışı yani kendine tam zamanlı istihdamı temel alan ama sadece hamilelik ve izleyen doğum ertesi dönemde iş ve aile yaşamını belli bir süre bağdaştırmak için yapılabilecek düzenlemeler üzerine çalışmak anlamlı olur diye düşünüyorum.

Tabii, bunun yanı sıra, çocuklara odaklandık ama diğer yaşlı aile bireylerinin, hasta bireylerin bakımına yönelik politikaların sadece nakit transferiyle sınırlı kalmaması, muhakkak kurumsal bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve şu anda yürürlükte olan yaklaşık 400 bin kişinin yararlandığı, yüzde 90-95'i kadın olan, evde bakım hizmeti sunan aile bireylerinin sosyal güvenlik kapsamına alınması önem taşıyor ve şunu da belirtiyim: Kadın istihdamını artırmak bakımından bakım hizmetlerindeki kurumsal artışın çok ciddi bir istihdam artışını beraberinde getireceğini görebiliriz yani kurumsal, bu anlamda düzgün, yasaların uygulandığı, İş Kanunu'nun, sosyal güvenliğin uygulandığı,

Çalışanların sendikalaşma hakkını kullanabileceği bir şekilde bakım hizmetleri kadın istihdamına da bir ivme kazandıracaktır diye dūřunuyorum. Tabii, ocuklar açısından da eşitsizliklerin azaltılmasında buyk katkı sunacaktır.

Bir diğer husus, tabii ki özel sektör üzerinden, iş gücü piyasası üzerinden bakım ve ev işlerinde çalışan kadınların konumlarının yasal düzenlemeye kavuşturulması, sosyal koruma yani şu anda sosyal güvenlikten yoksunlar, hiçbir iş kanunu kapsamında değiller ve çok ciddi iş kazası riski, meslek hastalığı riski gibi risklerle karşılaşılıyor. Muhakkak bu konuda yasal düzenleme gerekiyor.

Son söyleyeceğim şey de sanayide istihdamı artırmak için neriler. Sanayi nemli. Niye önemli? Çünkü bütün teşvik politikaları sanayiye desteklemek üzere çıkartılıyor ve sanayileşmede istihdam artışıının mutlaka kadın-erkek istihdamını, sadece erkek istihdamını değil, kadın istihdamını artırmayı da gözetmesi gerekiyor.

Bu noktada özellikle katma değeri yüksek birtakım sanayi dallarında gen kadınların mesleki eğitim görerek istihdamı sağlanabilir. İşKUR eğitimleri bu tür alanlara yönelik yapılabilir. Toplum yararına çalışma programlarından, İşKUR bünyesindeki programlardan kadınların eşit oranda yararlandırılması söz konusu olabilir. Vardiyalı alışma durumunda ulaşım hizmetlerinin artırılması çok önemli, kadınların gece saatlerinde güvenlikli bir şekilde evlerine ulaşabilmesi açısından ve son olarak, tabii, çalışma saatlerinin yasal sınırlar içinde kalması. Türkiye'de şu anda ortalama çalışma saati imalat sanayisinde elli beş saat yani fazla mesai uygulaması âdeta doğal hâle gelmiş durumda ve bu, kadın olsun erkek olsun çocuklarıyla ilgilenebilecekleri saati işte geçirmeleri anlamına geliyor. Bunun da normal sürelerine çekilmesi için daha çok çaba gösterilmesi gerekiyor.

Teşekkür ederim.

BAşKAN – Biz teşekkür ediyoruz.

Buyurun.

GÖKCEN ZDOğAN EN (Antalya) – İlave yapmak istiyorum, soru değil.

Biraz önce dediniz ya hani “Seçim dönemi geliyor, iřte siyasi partiler kendilerine göre sonuçta seğmeni memnun edecek birtakım yasalar ıkartacaklar.” Yaklaşık üç hafta önce çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımızın bir açıklaması olmuştu sizin tam da bu temas ettiğiniz konularla ilgili, doğum izinlerinin artırılması. Benim de çok nemsemiđim, hamile kaldıktan sonra, daha doğrusu doğurduktan sonra iře dönmesiyle ilgili bir yasal düzenleme üzerine çalışılıyor. Yani bu noktada hani Hkmet olarak gerçekten yapılabilircek ne varsa hep yapıldığını dūřunuyorum ama eksik; ona da katılıyorum.

Benim sormak istediğim aslında şu: Yani biraz evvel Hocamız bir şey söyledi, hani kadınlar da çalışmayı çok istemiyor. Biz bütün bunları, o koşulları oluşturduğumuz hlde çalışmak istememe gibi bir de durum var. Bunu nasıl zeceğiz? Orada aslında temel sorun o mu, yoksa sizin söylediğiniz mi?

ANKARA ÜNİVERSİTESİ SİYASAL BİLGİLER FAKÜLTESİ ÖĞRETİM ÜYESİ

PROF. DR. GÜLAY TOKSÖZ – Ben, kadınların çalışmak istememesinin temel sorun olduğunu düşünüyorum. Türkiye’de yaklaşık 900 bin kadın işsiz var. İstatistiklere bakıyorsunuz 1 milyon kadının da çalışmak istediğini ama iş arama faaliyetinde bulunmadığını görüyoruz. Yani bir kere, önce bu kadın kitlesi açısından, niye iş aramıyor? Yani mesela bakım sorumluluğu yüzünden aramıyor. Yani biz çalışmak isteyenlere yönelik hizmetleri yaygınlaştırdığımız takdirde ben çok daha fazla kadının çalışma hayatına gireceğini düşünüyorum ki bu hizmetlerin başında gerçekten nitelikli ve ucuz fiyatlı ya da ücretsiz, gelir durumuna göre ücretsiz kreş hizmetinin sağlanması belirleyici öneme sahip. Bu, çok daha fazla kadını çalışma yaşamına çekecek.

İki, çalışma saatlerinin haftalık kırk beş saatle gerçekten sınırlı olması. Bu da çok sayıda kadını çekecektir.

Bunun dışında, cinsel taciz sorununa değindi Serpil Hoca, ben buna çok katılıyorum. Şimdi, siz turizm sektöründen örnek verdiniz. Ben, buna ilişkin şöyle bir gözlemimi aktarmak istiyorum: Gerçekten turizm sektöründeki kadın istihdamı başka benzer ülkelere kıyasla çok düşük Türkiye’de. Niye düşük? Özellikle Anadolu kentlerinde yani turizmin getirisini gören ve turistik atılım yapmak isteyen Anadolu kentlerine bakıyorsunuz otellerde kadın personel hemen hiç yok kat hizmetlerinde. Erkekler giriyorlar odalara, odaları temizleyip çıkıyorlar ama erkeklerin temizlediği odalar, emin olun, kadınların temizlediği odalar gibi güzel olmuyor. Kadınlar çalışmak istemiyor. Tek başına bir odaya girdiği vakit...

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – Hocam, tam da bu noktada hemen bir şey söyleyeceğim. Cinsiyet ayrımı yapmadınız mı şimdi?

ANKARA ÜNİVERSİTESİ SİYASAL BİLGİLER FAKÜLTESİ ÖĞRETİM ÜYESİ

PROF. DR. GÜLAY TOKSÖZ – Yaptım. Bu, teyitli bir durum.

Şimdi, bakın, kısa vadeli, orta vadeli hedefler koymamız lazım diye düşünüyorum. Kısa vadede demin de bakım hizmetlerinden söz ederken yine cinsiyet ayrımı yaptım. Kısa vadede kadın istihdamını artırmak için kadınların daha çok çalışmaya istekli olacağı birtakım alanlardaki istihdam fırsatlarını yaratmak. Orta vadede ise cinsiyetçi algılarla mücadele ederek hemen her meslekte kadınların ve erkeklerin temsilini sağlamak. Yani bu tür bir bütünlüklü bakış açısı içinde ele alırsak ben kısa vadedeki düzenlemelerin bir mahzur yaratacağını düşünmüyorum. Çünkü turizm sektöründe de bunu söylüyorum, şundan ötürü: Çok sayıda kadın turizm sektöründe çalışabilir.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – Antalya’da ciddi istihdam var, evet.

ANKARA ÜNİVERSİTESİ SİYASAL BİLGİLER FAKÜLTESİ ÖĞRETİM ÜYESİ

PROF. DR. GÜLAY TOKSÖZ – Çalışabilir, Antalya’da ciddi istihdam var, Antalya’ya ilişkin de çalışmalarım oldu, biliyorum. Ama kat hizmetlerinde odaya tek bir kadın girdiği vakit odayı temizlemek için, kapı arkasından kapandığı vakit başına gelebileceğinden emin değil. Dolayısıyla da bir çekingenlik

var. Oysa kat hizmetlerinde ekip çalışması yürürlüğe sokulsa yani bir odaya tek kadın değil, 2 ya da 3 kadın aynı zamanda girse aralarında bir iş bölümüyle işi yapıp çıksalar böylesine bir sorun kolaylıkla ortadan kaldırılabilir yani işverenlerin sadece iş örgütlenmesindeki ufak bir değişiklikle sorunu çözmesi ve daha çok kadın istihdam etmesi mümkün. Bu yüzden de işveren zihniyetlerinin değişmesi noktasında da işveren meslek örgütlerine büyük görev düşüyor diye düşünüyorum. Yani cinsel taciz kadınlar için risk. Özellikle küçük ölçekli iş yerlerinde ya da bu tür iş yerlerinde bununla mücadelenin yolları bulunabilir. Yeter ki bu konuda niyet ve ortak akıl olsun.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – Ama ben yine de cinsiyet anlamında iş bölümlendirilmesine katılmıyorum yani bir erkek de gayet güzel housekeeping bölümünde çalışabilir, çok da güzel oda temizleyenlerini biliyorum.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Buyurun.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Bu Danimarka örneğinden bahsettik ya, hani erkeklerin de doğum izni, ebeveyn izni hâline getirilmesi. Oradaki, Avrupa'daki örneği nasıl? Yani bu hem yarı zamanlı... Mesela kadın daha fazla izin aldığına tercih edilen olmuyor. Şimdi, ben işverenim, hamile olacak izin alacak, bebeğini emzirecek izin alacak, çocuk hastalanacak, yaşlısı olacak. Bir süre en rantabl neyse onu tercih edecektir yani doğası itibarıyla. Ama ebeveyn sorumluluğu yani her ailedeki her fertle ilgili izni erkek ve kadın bir arada görürse işverende yani çocuk olduğunda bu babanın da sorunu, annenin de sorunu. Az önce Sedef Hanım siz konuşurken "Danimarka örneği." dedi. O yüzden, o şeyi açabilirsek bence belki bu maddelerimiz içerisine girebilir çözüm önerileri faslında.

ANKARA ÜNİVERSİTESİ SİYASAL BİLGİLER FAKÜLTESİ ÖĞRETİM ÜYESİ
PROF. DR. GÜLAY TOKSÖZ – Şimdi şunu belirtmek istiyorum: Avrupa ülkelerine bakıldığında, İskandinav ülkeleri çok özel bir örnek teşkil ediyor yani İskandinav...

SEDEF KÜÇÜK (İstanbul) – Norveç, İsveç...

ANKARA ÜNİVERSİTESİ SİYASAL BİLGİLER FAKÜLTESİ ÖĞRETİM ÜYESİ
PROF. DR. GÜLAY TOKSÖZ – Danimarka'yı da buna dâhil edebiliriz. Kamusal bakım hizmetleri son derece yaygın ve yani bakım bir toplumsal sorumluluk olarak algılanıyor. Dolayısıyla da çocuk doğduğu vakit anne ve baba ebeveyn iznini dönüşümlü olarak kullanabilir. Bunun süresi kişilerin tercihine bağlı olarak bir yıl olabilir, iki yıl olabilir ama ardından mutlaka bir kreş yeri çocuk için hazır ve ikisinin de iş yaşamına dönmesi söz konusu. Buna rağmen -bunu şey yapayım- erkeklerin izni kullanma oranlarının kadınlardan daha düşük olduğu görülüyor ki İsveç'te iki ay zorunlu, babalar için zorunlu iki ay var yani Avrupa ülkelerinin hiçbirinde yok.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Aynı anda mı?

ANKARA ÜNİVERSİTESİ SİYASAL BİLGİLER FAKÜLTESİ ÖĞRETİM ÜYESİ
PROF. DR. GÜLAY TOKSÖZ – Aynı anda değil.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – İki için de nötr olur, o anlamda diyorum.

ANKARA ÜNİVERSİTESİ SİYASAL BİLGİLER FAKÜLTESİ ÖĞRETİM ÜYESİ
PROF. DR. GÜLAY TOKSÖZ – Paylaşarak isteğe bağlı ama bunun dışında zorunlu olarak iki aylık bir düzenleme var İsveç'te. Geçmişte Danimarka'da da böyle bir düzenlemenin olduğu fakat daha sonra hükûmet değişip muhafazakâr parti iş başına geldikten sonra Danimarka'daki zorunlu iznin kaldırıldığı söyleniyor.

Şimdi, İsveç'e ilişkin şunu söylemek istiyorum: Çok eşitlikçi bir yapısı olmasına rağmen İsveç iş gücü piyasasında genelde kadınların bakımla ilgili kamusal hizmetlerde çalıştıkları, erkeklerin de daha çok sanayi ve hizmetlerin üst düzey yönetim pozisyonlarında çalıştıkları ve aldıkları ücretlerin daha yüksek olması nedeniyle isteğe bağlı izindeki ücret kayıplarından dolayı çok da fazla başvurmadıkları -kadınlar kadar- görülüyor ama buna rağmen dünyadaki en başarılı model olarak karşımıza çıkan İsveç modeli.

Şimdi, diğer Avrupa ülkelerine baktığımızda şunu söyleyeyim: Hollanda'da karşımıza çıkan model, yarı zamanlı çalışma ama buradaki yarı zamanlı çalışmayı 8 saatin 4 saati olarak düşünmeyin, genellikle 8 saat yerine 6 saat, üçte 2 modeli denilen bir model yani erkekler de kadınlar da daha az zamanlı çalışmayı tercih ederek doğrudan izin almak yerine kendi aralarında düzenleme yaparak çocuğun küçük olduğu dönemde çözmeye yöneliyorlar. Bunun olmadığı yerlerde, bizim gibi Akdeniz ülkelerinde çözümün adresi aynı, göçmen kadın emeği, bizde olduğu gibi yani evde bir ucuz iş gücü çalıştırarak ama bunlar, tabii, adaletsiz ve başka sorunları beraberinde getiren çözüm yolları. Dolayısıyla Türkiye açısından ben şeyi önemli buluyorum yani -bunun süresi kuşkusuz tartışılabilir- on altı haftalık doğum ve hamilelik izninin süresinin artırılmasını ve daha kadınların ihtiyaçlarını göz önünde tutacak ama muhakkak yanı sıra iki ya da üç ay babalara da isteğe bağlı doğum izninin getirilmesini ama ardından bir yıl, iki yıl ücretsiz izin gibi kadınları çok uzun süre iş gücü piyasasından uzak tutacak ve şunu da söyleyeyim: Sayın Başbakan "3 çocuk, 5 çocuk." diyor. 5 çocuk doğuran bir kadın iki yıl ücretsiz izin kullandığında on yıl iş yaşamından uzak kalacaksa hangi işveren ve niçin istihdam etsin? Özel sektörden geçtim, kamu sektöründe bile almıyorlar artık kadınları işe yani "almıyorlar" derken şöyle söyleyeyim: KPSS sonuçları ilan ediliyor, kamu kurumları bunu asıyorlar. Bakıyorsunuz 20 eleman alınacak, 100 tane kişi ilan edilmiş, 50'si kadın, 50'si erkek, hatta KPSS'de kadınların başarı oranları daha yüksek. O 100'ün belki de 60'ı kadın, 40'ı erkek. 20 kişi alınıyor, bakıyorsunuz -yani ben takip ettim, ben Çalışma Bakanlığını izlemeye çalışıyorum- 4 ya da 5 tanesi kadın, geri kalanı erkek. Kamu işvereni bile aynı kaygılarla almak istemiyor yani orada çalışan arkadaşlarımız, öğrencilerimiz, eski öğrencilerimiz hep bu sıkıntıyı dile getiriyorlar. Dolayısıyla burada bir çelişki olduğunu görmek lazım. Çocuk sayıları noktasında kadından talepkâr olmakla kadını istihdama daha fazla katmak birbiriyle çok bağdaşır şeyler değil.

Kaç çocuk sahibi olacağını kadınlar ve anne babalar birlikte karar vermeli. Bu noktada baktığımız vakit, Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Araştırmaları, bize istenen çocuk sayısının genellikle 2,5 olduğunu gösteriyor kadın başına. Bu, bazıları 2, bazıları 3 çocuk istiyor demektir böyle bir ortalama çıktığına göre. Gerçekleşen çocuk sayısı ise bundan düşük çıkıyor koşulların elverişsizliğinden ötürü. Yani Türkiye’de eğer yapılmak istenen bir şey var ise koşulları elverişli hâle getirip çalışan kadınlar açısından da bakım hizmetlerinin sunumuyla birlikte 2 istiyorsa 2 doğurmasına imkân tanımak, 3 istiyorsa 3 doğurmasına imkân tanımak ama bu ikisini bağdaştırabilecek şekilde koşulları sağlamak ve 3, 5, 7 diye artan bir şekilde taleplerde bulunmamak diye düşünüyorum.

BAŞKAN – Teşekkür ediyoruz Hocam.

Tabii, burada, aslında devletin temel görevi ve sorumluluğu, kaç çocuk yapmak isterse istesin çocuk yapmak isteyen kadınların uygun istihdam olanaklarının sağlanması. Bu anlamda, biraz önce Gökçen Hanım’ın da belirttiği gibi, istihdamla alakalı olarak doğum izinlerinin düzenleniyor olması ve bu konuda Çalışma Bakanlığının yaptığı çalışmaları ben de çok önemişiyorum ve bu çalışmaların belki uygulamaya geçtikten sonra yetersiz olduğu görülerek tekrar yeni düzenlemelere de ihtiyaç olabileceğinin de altını çizmek ve vurgulamak istiyorum. Ama yapılan çalışmalar yapılırken aslında istihdama katılacak olan kadınlara istihdam olanağı sağlayacak olan kurumların bu düzenlemelerden dolayı kadın istihdamından vazgeçmelerinin de önünü tıkmak gerektiğine de inanıyorum. Çünkü biraz önce de belirttiğiniz gibi, eğer siz doğum iznini zorunlu hâle getirirseniz ve bu doğum izinlerini sağladığımızda, eğer işveren bir kadın istihdam edecekken bunun doğum izniyle vesairesiyle iş alanından iki yıllık, bir yıllık kopuşunun maliyetinin devlet tarafından karşılanması gerekebilir ya da yaptırımlar gerekebilir. Ama şu anda Bakanlıkla yaptığımız görüşmelerde bütün bunlar çerçeveli bir şekilde düşünülen, konuşulan ve buna yönelik önlemlerin de yapılan tasarıda var olduğunu da belirtmek istiyorum. Çünkü biz, milletvekili arkadaşlarımızla Bakanlıkta yaptığımız görüşmelerde bunların hepsinin masanın üzerinde olduğunu ve gerçekten kadın istihdamı sayısını artırmaya çalışırken istihdam artırıcı önlemlerin kadın istihdamına bir balta vuracak hâle de gelmemesini sağlamak gerekiyor. Bu konuda çalışmalar da var. Hep beraber göreceğiz sonuçlarını ama bu konuda biz Komisyon olarak da gerekli hassasiyetlerimizi ve endişelerimizi gerekli kurumlara paylaştık. Ben, bunu da belirtmek istiyorum.

Size teşekkür ediyoruz sunumunuzdan ötürü.

Buyurun.

DOÇ. DR. GONCA BAYRAKTAR DURGUN – Gökçen Hanım’ın dikkat çektiği hususu ben tekrar gündeme getirmek istiyorum. Özellikle Hocamın belirttiği bu makro sebepler -ayrıntısıyla belirtti- onları kabul etmekle beraber bu bireysel tercih, çalışmama tercihinin de ayrıca önemsenmesini ve dikkate alınması gerektiğini düşünüyorum çünkü Hocamın istatistikleri gerçekten çarpıcı, lise ve altında yüzde 70-80 çalışmama oranları, istihdama katılmama oranları, üniversite -belki de benim en

dikkatimi çeken nokta bu- yüzde 29-30. Bu, üniversite mezunları açısından gerçekten çok yüksek bir oran. Bunun yanı sıra geleneksel sebeplerle ataerkillik, çalışma ortamının uygun olmaması, uzun çalışma süreleri gibi sebepleri olabilmekle beraber, ben uzun yıllardır öğretim üyesi olarak kendi kişisel tecrübeme dayanarak söylüyorum bunu -bu konuda yaptığım ne herhangi bir araştırma var ne de bildiğim bir araştırma var, belki de vardır ben farkında değilim bunun- kız öğrencilerin, özellikle üniversite eğitimi alan kız öğrencilerin çalışma hayatına dönük istekleri genel olarak -bu sadece kişisel gözlem, ben 2000 yılından beri ders veriyorum, yaklaşık işte on üç senelik bir gözlem bu- motivasyonları düşük. Bunda -vakıf üniversitesinde de çalıştım- vakıf üniversitesi ile devlet üniversitesi arasında farklılıklar olduğunu söyleyebilirim. Özellikle vakıf üniversitesinde eğitim alan kız öğrencilerin -bunlar çoğunlukla sosyoekonomik düzeyleri yüksek öğrenciler- düşük ücretlerle çalışma hayatına girme istekleri yok yani aileden alacağı bin liralık aylık söz konusu iken bir yere sabah kalkıp akşam eve dönme tarzında yani o zahmete katlanıp 1.500 lira aylıkla çalışmayı tercih etmiyor. Dolayısıyla bu kadın istihdamıyla ilgili, özellikle de üniversite mezunu kadın istihdamıyla ilgili belki ayrıca bir farkındalık konusu olabileceğini düşünüyorum çünkü bireysel tercih çok belirleyici hâle gelebiliyor belli sosyoekonomik düzeye sahip kadınlar açısından. İş yerinde mobbing, taciz küçük iş yerleri açısından çok önemsenilecek konular arasında fakat bireysel tercihin göz ardı edilmesinin bu konuda çok önemli bir sorun teşkil edebileceğini kişisel olarak düşünüyorum.

BAŞKAN – Teşekkür ediyoruz.

Şimdi de sözü Yardımcı Doçent Doktor Nazime Tomris Yalçınkaya Hocamıza bırakıyoruz.

YRD. DOÇ. DR. NAZİME TOMRİS YALÇINKAYA – Saygıdeğer Komisyon üyelerimiz, sayın vekillerim; sizlerle burada bu konuları paylaşmaktan çok mutluyum. Otuz yıllık öğretim üyeliğim süresince mesleki eğitim fakültesinde birçok öğrenciyi Türkiye çapında mesleki beceri alanında kadınlarımızı yetiştirmesi için yetiştirdik, 2010 yılına kadar. 2010 yılında sanat ve tasarım fakültesi olduk. Her şey değişime uğradığı gibi tabii ki eğitimsel süreçte de değişime uğranıyor ancak kadın istihdamında özellikle ben mesleki eğitimi vurgulamak, belki de o açığımızın önemli olduğunu sizlere sunmak istiyorum görüş olarak.

Adını “Kadın İstihdamında Ekolojik Model” diye ifade ettim ama altyapıda sunacağım proje içeriği “Altın Eller” çünkü kırsal alanda yaşayan kadınların yaptıkları işlerin, ürettikleri ürünlerin çok değerini bilmediklerini düşünüyorum. Yaşam içinde süreklilik kazanan şeyler göz önünde olduğu sürece, mesela dantel bile onlar için çok fazla değer ifade etmiyor ama bunları ekonomik katkı sağlayacak, onlara sosyoekonomik güçlendirmede bir katkı, değer oluşturacak duruma geçtiğimizde böyle bir proje yapılandırmasını düşündük.

Ekolojik model yaşam modeli olarak geçiyor. Kırsal alanda kadının yaşadığı çevredeki sosyokültürel ve ekonomik yapıyı güçlendirme sürecinin çıktılarının niteliğini de belirlemektedir. Bu modelin kırsal alanda sosyal hizmet ihtiyacını karşılamak üzere kullanılması özellikle kadınların yaşama

ve karşılaştıkları sorunları çözmeye ilişkin direncini azaltan, hastalıkların önlenmesi, ailedeki yaşlı bakımı, çocuk bakımı, aile içi sorunlar ve diğerleri. Ekolojik yaşama modelinin yoksul ve kapalı iletişim sisteminin hâlen geçerli olduğu kırsal toplumda değişimin sağlanması ve kadının güçlendirilmesi için becerisi olan el sanatlarını ekonomik katkı sağlayacakları boyuta getirmek amaç edinilmelidir.

Ekolojik yaşamda kadın... Aslında bunlar çok konuşulduğu için bunun devamında sunacağım verilerde de bulacaksınız yüzdeleri ama şöyle ki: Hepimizin içinin kanadığı bir konu olduğunu düşünüyorum çünkü Ankara dışına çıktığınız anda, büyük şehirlerin dışında kırsal kesimde yaşayan kadınımlar son derece zor durumda. Yaşam standartları ve yaşadığı ortamdaki bizlerle kıyasladığımızda son derece ilkel bir yaşam ortamına sahipler. Yaptığımız çalışmalarda alan araştırmalarında da çok bulunuyoruz, özellikle Yozgat'ı örnek vermek istiyorum -üç buçuk yılımız geçti orada alan projesinde- 50 kilometre dışına çıktığınız anda, kırsalında hiçbir evde çamaşır makinesi yok. Bu söylediğim çok da geri bir tarih değil, üç yıl önceye dayanıyor ve biz, bunu o dönemki valilerimizle ve belediye başkanımızla ve milletvekillerimizle de paylaştık. Kadının güçlendirilmesinde öncelikle yaşam ortamında sunulan şeyler, lavabo kullanımı olsun, tuvalet kullanımı olsun... Hiçbir evde tuvalet yok, yani inanılır gibi değil. Musabeyli köyünün dışına çıktığınız anda kırsalın ortasında kalıyorsunuz ama bu çok da uzak değil. Baktığımız zaman, Bala'nın hemen yakınında Evciler köyü de böyle yani çok uzak metrelere gitmek gerekmiyor. Şehrin hemen dışına çıktığınızda bu varoşlar ve köysel, kırsal alan etkileri derhâl kendisini gösteriyor.

Evet, kırsal alanda kadının güçlendirilmesinde kadınların potansiyel olarak sahip oldukları güçlerini açığa çıkarabilmeleri ve bu gücü kullanabilmeleri için destek olunması gerekli. Kırsal alanda kadının güçlendirilmesi, yardımlaşma, paylaşma, kişisel potansiyeli geliştirme, insan kapitaline yatırım yapma yolu ile kadınların karar verme haklarını, yetkilerini artırma ve gelişim sürecini tanımlama olarak değerlendiriyoruz. Sayın Hocamız Profesör Doktor Emine Özmete'nin çok güzel bir tanımı olduğunu düşünüyorum.

Hâlen de günümüzde, yakın pazarlarımızda, kırsal alanda ki Beypazarı'nda bile kadın iş gücü oldukça yükseldi, kadın istihdamı çok güçlü bir şekilde öne çıkmış durumda. Beypazarı'na muhakkak gitmişsinizdir ve incelemelerde bulunmuşsunuz. Kadın iş gücünü burada aktif kullanmak, dinamizmini ortaya çıkartmak kadına bir güven sağlıyor. Sattığı tarhanası olsun, pirinci olsun, buğdayı olsun, ne olursa olsun ama biz kırsal alanda bu kadının gücünü değerlendiremiyoruz, orada turistik amaçlı olarak görüyoruz, bir yerde turistik amaçla gidilmiş ve alışveriş yapılmış olarak değerlendiriyoruz ama kırsalımız bunu çok kötü yaşıyor. Hâlen 2 katlı ve tek katlı evlerde, yine Yozgat örneğini vereceğim, hayvanları alt katta yaşıyor, koyunu inekleri, tuvaletler bahçede ve tahtadan veya çukurdan oyulmuş şekilde, kadın evini suyu zor çıkartıyor. Size ikram için sunduğu yalnızca yufka ekmeği, buğdayı, peyniri ve sütü veyahut da ayranı var.

Kırsal alanda eğitim olanaklarının yetersizliği ve sonuçları: Günümüzde büyük şehirlerde BELMEK'ler ve bu tarz eğitim sistemleri boş vaktini değerlendirmek isteyen insanlar veya bir kısa süreli sertifika alabileceği programları değerlendirmek isteyen kişiler, istihdam alanlarında bir yolu bulabilirim diyen, eğitimi az ama çaba gösteren kişiler için önemli ama kırsal alanda bundan da yararlanamıyor, kırsal alanın böyle bir şansı da yok, meslek liselerinden yararlanamıyorlar.

Kadın nüfusumuzun iş gücüne katılım oranı gelişmiş ülkelere göre oldukça düşük. En yakın tahminî olarak verilen değerler yüzde 30 olarak gözüküyor. Tabii, kırsaldan kente göç verilmesi bunun için çok önemli bir neden. Ucuz emek olarak kadınlarımızı tekstilde, gıdada, sanayide veya işte hasta bakıcılıkta veya diğer hizmetlerde yoğunlaştırıyoruz.

İşsizlik oranlarını geçiyorum çünkü sizler bunları biliyorsunuz. Kadın istihdamındaki engelleri hocalarımızla da burada değerlendirdik, konuştuk. Bunları da izninizle geçiyorum.

Mesleki eğitimden yararlanma yüzdeleri: Bunlar yakın tarihli verilerdir, TÜİK'in verileridir. Halk eğitim merkezlerinde açılan kurslardan faydalanan kursiyerler içinde kırsal alandaki kadınlarımız da var ama yeni değişen çalışmalarla birlikte artık kırsal alanda usta öğreticilerin verdikleri eğitimler de gittikçe azalıyor. Bunda kadınların belki de aynı şeyleri tekrarlamaktan dolayı eğitimleri biraz da gezme olarak görmeleri, ev ortamından kaçmaları, sohbet veya bir moral bulmaları için yaptıkları çalışmalar olarak değerlendirebiliriz.

Kadınların bakış açısından kadının en önemli görevleri, bunları da birlikte değerlendirdik, tek tek yüzdeleriyle birlikte yer alıyor.

Maalesef, kırsalda yaşayan kadınlarımız erken yaşlanma belirtileri ve sağlık sorunları ile karşı karşıyadır. Kırsalda yaşayan kadınlarımızda en çok gördüğüm Yozgat ilinde hangi ilçeye ve hangi köye gittiysen, hangi kadınla sarmaş dolaş olduysak benden en az on on beş yaş genç ama benden en az bir otuz yaş ihtiyar. Yani bunu görmek -biz 7 kişilik bir ekip olarak gittik üniversitemizden bir proje kapsamında- hakikaten çok üzücüydü. Yani onlar için ne yapabileceğimizi düşünmeye ondan sonra zaten karar verdim, toplumsal projelerde yer almak için özellikle çalışmalar gösterdim, özellikle kadınların istihdam edilmelerinde veya kırsal alanda değerlendirmelerinde ne yapabilirizi araştırmaya başladım.

Altın Eller: Kadın istihdam projesi olarak geçen yıldan beri özellikle öğretim üyesi arkadaşlarımla birlikte yapılandırmaya çalıştığımız bir proje içeriği. Altın Eller, kadının yaptığı sanat ürünlerinin değerini bilmemesinden dolayı isimlendirildi. Üniversitelerin mesleki eğitim veren birimleri, AR-GE merkezleri, sosyal bilimciler, Millî Eğitim Bakanlığının kız teknik öğretim kurumları, yaygın eğitim kurumları, BELMEK'ler, sosyal toplum kuruluşları ki burada derneklerin çalışmaları özellikle bu alanda çok önemli, kalkınma ajansı destekleri, valilik ve belediyeler kırsal bölgelerde ve varoşlarda yaşayan kadınlara istihdam yaratacak alanlarda kültürel faktörleri göz önüne alarak ortak çalışmalar yapmak zorundadırlar. Bu ayrıca, kültürel çalışma anlamında geleneksel sanatlarımızı da geliştirici bir

olgudur. Altın Eller kadının el sanatlarının gücünü, becerisini ekonomik katkı sağlamak için kullanabilmesinde yol gösterme, yanında olma, onunla bu süreci birlikte paylaşarak kazanca çevirmesini sağlama projesidir. Bunun ilk adımlarını geçen yıl ocak ayında Altındağ Belediye Başkanlığının Hamamönü'nde kadınlara, özellikle sosyoekonomik güçlük çeken veyahut ayrılmış, boşanmış veya kadın sığınma evlerinde yaşayan kadınlar için oluşturduğu satış yerlerinden yola çıktık. Orada yaptığımız bir incelemede kadınlarımızın aynı şeyleri yaptıkları, aynı şeyleri ürettikleri için satamadıklarını, tasarım eksikliği, malzeme eksikliği ve kullanım özelliklerinin yetersiz olduğunu gözlemledik. Kadınlarımıza ev ortamında yapılabilen el sanatlarını etkin kullanma eğitimleri vermek zorundayız. Orada 20 kişilik bir kadın grubuna tasarım eğitimi vermeyi önerdim fakat henüz yapılandırılmadı Altındağ Belediyesi, olgunlaştıramadık bu konuyu. Bir pilot bölge olarak uygulayacaktık, yapılan becerilerinin üstüne koyabileceğimiz tasarım ve sanat eğitimiyle -kısa süreli- kadınlarımıza belli ürünleri ürettirip satışlarını incelemek ve kadına bunun gelir hâlinde ekonomik katkı olarak dönüşünü sağlamak ki bunların başında özellikle dokumacılığı, lif örücülüğü, bitkisel örücülük, çömekçilik, ipek böcekçiliği, işlemecilik, yorgancılık ve kırkyama. Özellikle, dantel alanında ve kırkyama, patchwork alanında yurt dışında istihdam alanında da kullanılan çok büyük bir sektör var. Bunu biz de Türkiye'de denemek durumundayız kadının el sanatlarından yola çıkarak.

Kadın her yerde kadındır. Evet, çocuğunu da taşır sırtında, işine bakar. Kadınlarımızın güçlendirilmesinde kendi öz güvenlerini geliştirilmeleri önem taşıyor. Kadın her rolü üstlenmemelidir. Aile içi rol paylaşımları, kişisel bakımıyla ilgili eğitimler, özellikle cilt bakımı, kilo kontrolü, giyim şekli, beslenme eğitimleri. Belki kadınlarımıza bu tür destekleri verdiğimizde onların öz güvenlerini daha sağlamaları veya kendilerinin farkındalıklarını yakalamaları sağlanabilir diye düşünüyorum. Kadınımızı güçlendirirsek geleceğimizi de güçlendireceğimiz şüphesiz.

Altın Eller önemli bir gelir kaynağı olan kumaş dokumacılığını da desteklemeli ve geliştirmelidir. Ev hanımları boş zamanlarında el sanatlarıyla uğraşarak zamanlarını etkin kullanma yoluna gitmeliler ama bunu bir araç olarak ekonomik katkıya çevirecek şekilde programlanarak yapılması gerekiyor. Özellikle turistik açıdan, kırsal alanda butik otel arayan turistlerimiz -yerli olsun, yabancı olsun- için kırsal alanda ev pansiyonculuğu ön plana çıkarılmalı ancak maddi destek verilerek buradaki ortamlar iyileştirilmeli çünkü benim gördüğüm Kastamonu örneğini vermek istiyorum, cennet gibi bir yer ama kırsalındaki tarihî konaklar olsun, evler olsun, bunların tuvalet kullanımları, banyo ve mutfak ortamları maalesef çok kötü.

Ürünlerin pazar ve satış olanakları nasıl geliştirilmeli? Kırsal alanda yaşayan kadınlarımızın istihdam edilmesi veya bu olanakların onlara sağlanmasında -şüphesiz ki teknolojiye çok uzaklar- web siteleri kurulmalı. Valilik ve belediyeler, belki ilgili STK'lar, İŞKUR, belki kalkınma ajansları, üniversiteler veya AR-GE merkezleri, vakıf ve kooperatifçilik uygulamaları olabilir ama bunun güzel bir örneğini ben sizin özellikle incelemenizi rica ediyorum. Novica.com, Güney Amerika ülkelerinde

novica.com'da orada her yerel sanat... National Geographic'in kurduğu, o ülkelerdeki yerel sanatçıların yani kırsal alanda yaşayan, ürünlerini yaparak satış sağlayan insanların ürünlerini ve sanatçıları tanıtıyor. Bu da çok güzel bir örnek bu konuda.

Altın Eller şeklinde bir proje yaptığımızda, burada ürün eğitim verdiğimiz gibi, ürünü geliştirme, burada kadına yeni bir beceri kazandırma değil, bildiği becerilerin üstüne neyi koyup da neyi değiştirebiliriz... Yani ben şimdi bir Çin örneğini demek istemiyorum çünkü Çin bütün dünyaya Çin el sanatları örneklerini her yere taşıyabiliyor. O zaman demek ki bunu biz de yapabiliriz. Burada ürün tasarımı eğitimleri paketi, malzeme ve teknik kullanımı uygulamaları, paketleme, sunum ve fiyat belirleme konularında kırsal alanda yaşayan kadınlarımıza muhakkak eğitmeliyiz. Onları, özellikle orta yaş grubunu kente getirmemiz mümkün değil. Özellikle gençler zaten son derece, kırsal alandan kentlere hızlı bir şekilde yaşam standartları için göç yapmaktalar. O zaman biz, bulunduğu bölgede belki de dantel köyleri kurmalıyız Belçika gibi, Brugge köyü gibi, İtalya gibi, İtalya'daki dantel köyleri gibi, Sansepolcro gibi. Her türlü sanat kolunu kadının yapabileceği, güncelleyip ortama tanıtmalıyız, farkındalık yakalamalıyız. Bizim yapmamamız için bir sebep yok. Onlar bir dantel köyü yapıp eğer bir ürünü 75 euroya satıyorlarsa biz de yapalım, 40 euroya satalım.

Altın Eller Projesi'nin hayata geçirilmesinde finans sağlama sorunları dışında en önemli sorun kadın için aile. Mesleki eğitim kurslarına ilişkin ders saati düzenlemeleri ve kursların önemli bir kısmında kreş ya da çocuk oyun odası olmamasıdır. Buna belki kırsal kesimlerde bir çözüm bulmak oldukça zor ama onların yaşam standartlarını yükseltmek istiyorsak, geleceğimizin kadını, erkeği olacak gençlerimize, çocuklarımıza iyi bir yaşam istiyorsak bunu yapmak zorundayız. Bu belki çok büyük bir yatırım ama sponsor olan firmalar, mesela sizler biliyorsunuz Vodafone şu anda yaptığı çalışmalarla özellikle kadına iş verme konusunda oldukça iyi bir noktaya geldi. "Fırsat eşitliği sertifikası" diyoruz. Fırsat eşitliği sertifikasından kentlerdeki kadınlarımız yararlanabilir ama bundan kırsaldaki kadınının yararlanması mümkün değil ki. Kadın nüfusumuzun çoğu zaten kırsal bölgelerde maalesef.

Türkiye'de 26 milyon çalışma yaşında olan kadın nüfusumuz bulunmaktadır. Bu sayının 6,5 milyonunun istihdama katıldığı bilinmekte. 2013 yılı ilk çeyreğinde kadının istihdama katılım oranı yüzde 24. Bu oran yüzde 4 puan daha artması ile yoksulluğun üstüne çıkılabileceği söyleniyor. Biz bunu yüzde 4 değil de bazı etkin çalışmalarla, projelerle bir buçuk yıl içinde yüzde 10'lara çıkarabileceğimize inanıyorum eğer ciddi olarak herkes gönülden çalışma içinde bulunursa.

BELMEK'lerde ve kadın evlerinde mesleki eğitimlerde yoğun bir katılım olmasına rağmen, beklenildiği kadar istihdam yarattığı gözlenmiş.

Kadın sığınma evlerinde de bir çalışma yaptım geçen yıl Çankaya Kadın Sığınma Evi'nde. Orada kalan kadınlara ki, sürekli tabii, sirkülasyon, değişiyor, bazen 8 kadın oluyor, bazen 12 kadın oluyor fakat el sanatı çalışarak onların hem mutlu olduklarını hem de bir şeyler üretmekten, onları satabileceği güveninden yola çıkarak onlara güneş bebeği ürettirdik, kumaşlardan bebek çalışması

yaptırdık ve onları hâlâ yapıp satıyorlar. Biraz değişikliklerle, kendilerine göre yorumlamayla kadın sığınma evinde yapılıp satıldığını biliyoruz. Bu tür bir çalışmayı bizden sonra Soroptimistler gerçekleştirdi kadın sığınma evlerinde.

Hamamönü destinasyonu kapsamında kadınların el sanatı ürünleri satışları yaptıkları pazarlardaki istihdam çalışmalarının incelemelerine devam ediyoruz.

Çözüm önerisi olarak da ben birkaç öneride bulunmak istiyorum Komisyonunuza: Üretim ve istihdam için kamusal planlama yapılmalıdır. Tarıma dayalı sanayi ve çevreci ekolojik sanatlar geliştirilmeli, unutulmuş sanatlar güncellenmeli, örneğin çömlekçilik. Anadolu coğrafyasına baktığınızda çömlekçiliği –Amanos’takini düşünmezseniz bunun dışında- eskiden kadınların yaptığı biliniyor yapılan araştırmalarda. Gölbaşı Belediyesiyle böyle bir çalışma içine girebilir miyiz diye baktık. Aslında Gölbaşı çömlekçilik konusunda daha önce hizmet vermiş ancak çok azalmış, Velihimmetli köyünde bir tek ustası kalmış olan bir alan. Onlarla iletişime geçip kadınlar için bir istihdam yaratmada çömlekçilikte, özellikle Hitit çömlekleri çalıştırarak nasıl bir istihdam sağlayabiliriz, o konuda da bir proje çalışması içine girdim.

Çocuk işçiliği engellenmeli. Çocuk işçiliği engellenmediği sürece özellikle kırsal alanda çocuklar çalıştırılmaya devam ettiği sürece kadınların da istihdamı oldukça düşük olacaktır.

Kırsal alanlarda yaşayan kadınlarımıza İŞKUR iş birliği ve eğitim süresince üretime katıldıkları kadar işsizlik kadın fonu oluşturulmalı. Bir şekilde devletimizin de buna benzer destekleri var zaten. Hakikaten o rahatlatıcı bir süreç çünkü kadın hiç hayatında para almamış. Aldığı 250 liranın bile onu çok mutlu ettiğini gerçekten görüyoruz ve duyuyoruz.

Ev kadını olarak yaşamını sürdüren sosyoekonomik güçlük çeken kadın nüfusumuz için ekolojik el sanatları ile uğraşmaları sağlanmalıdır.

Süremi aştım, özür dilerim.

BAŞKAN – Hızlı bir şekilde toplarsak Hocam.

YRD. DOÇ. DR. NAZİME TOMRİS YALÇINKAYA – O zaman sizlere bunları zaten...

BAŞKAN – Sunum olarak alacağımız için zaten bunları, çarpıcı cümleyle...

YRD. DOÇ. DR. NAZİME TOMRİS YALÇINKAYA – Cümlemi tamamlayayım.

Bu araştırmalarda, bir yıldır hatta iki yıldır yaptığım çalışmalarda yurt dışındaki istihdam modellerini de inceledim, Avrupa’da olsun, başka ülkelerde olsun, Çin’de olsun ama yaptığımız çalışmalarda kendi kırsalımıza ve kendi kadınıma göre bir model geliştirmemizin “ekolojik model” mi deriz biz buna yaşam projesi içinde, “Altın El” demeyiz, başka bir şey söyleyebiliriz ama kadın istihdamı için bizim kendi kadınıımızın becerileri ve yetenekleri doğrultusunda bir istihdam modeli oluşturmamız aciliyeti çok önemli. Burada tabii, televizyonda, medyada da kullanımlarında belki annenin rollerini kamu spotlarında dile getirerek de farkındalık yaratmak çok önemli çünkü kamu spotları hakikaten çok önemli insanları bilgilendirmede. Diğerlerini ben atlıyorum.

Teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Teşekkür ederim.

Dün, Komisyon üyesi arkadaşlarımız olarak Kültür Bakanımıza ve Millî Eğitim Bakanımıza ziyarette bulunduk. Yaptığımız ziyarette, Kültür Bakanımıza yaptığımız ziyarette özellikle, medyayla alakalı oluşturulan alt komisyon raporunu da komisyon başkanımız sundu orada ve şu dile getirildi, sizin söylediğinizle de çakışan bir konu olduğu için vurgulamak istiyorum: Medya okuryazarlığı kadınlar açısından yok denilecek kadar az bir noktada. Yani okuma-yazma bilme oranıyla aslında eşanlı bir oran gibi. Medyayla alakalı, özellikle İnternet kullanımı ve bu aracılıkla dünyaya açılmanın bir yolu olarak görülüyor ve bu anlamda şöyle bir öneride de bulunuldu hem Millî Eğitim Bakanlığına hem de Kültür Bakanlığına: Okulların hafta sonları açılarak bilgisayar sınıflarının kadınların kullanımına açılarak ve bu anlamda belki gönüllülük çerçevesinde, belki devlet eliyle görevlendirilmek çerçevesinde kadınlarımızın bilinçlendirilmesi çerçevesinde kadınlarımızın bilinçlendirilmesi ve bu anlamda, İnternet'e ve medyaya ulaşımının sağlanması açısından gerekli ricalarda da bulunuldu. Sanıyorum, sayın bakanlar bunu değerlendirecekler ve inşallah komisyon üyelerimizin hazırlamış olduğu bu alt komisyon raporunu da dikkate alacaklar diyorum.

Buyurun Nurcan Hanım.

NURCAN DALBUDAK (Denizli) - Başkanım teşekkür ediyorum.

Başkanım ben sadece bir şey söyleyeceğim.

KASAUM'ların yani kadın sorunlarını araştırma ve uygulama merkezlerinin kaç tane üniversitede olduğunu bilmiyorum ama...

KATILIMCI – 37.

NURCAN DALBUDAK (Denizli) – 37.

Ben Denizli Milletvekiliyim, Denizli'de var. Şimdi sizlerin şu araştırmanızdan ve bu Yozgat'taki alan çalışmanızdan şöyle bir sonuç çıkabilir aslında: Bu kadın sorunlarını araştırma merkezleri olan iller en azından, hani diğerlerinde de inşallah açılmasını ümit edelim ama var olan bu KASAUM'ların kendi illerine ait böyle bir çalışma yapması ve çömlükçilik, atıyorum, sabun üretimi, mum üretim ya da başka türlü yani o bölgeye ait ne varsa, ne parıldatılabilirse böyle bir çalışma yapıp ortaya koyması, ilin kendi dinamikleriyle buluşması, belediyeyle belediye, İŞKUR' uysa İŞKUR' u, il müdürlükleriye, toplu bir çalışma ve masanın etrafına oturulup hani bir köy oluşturulacaksa işte dantel köyü ya da başka türlü, bunların bir çıktısının alınması ve buna göre bir il bazında politikaların oluşturulması bence çok güzel bir çalışma olur. Ben sadece bunu paylaşmak istedim. Yani o KASAUM'ların da var oluş amacı buysa, eğer kadının sorunlarını araştırma merkeziyse kadın en büyük sorunu ekonomik sorunlar. Bunu araştırmak ve buna çözüm önerisi üretmekse KASAUM'ların ben bu konuda çok önemli bir şey olduğunu düşünüyorum. İnşallah, ben kendi ilimde, kendi üniversitemdeki arkadaşlarımla bu konuda görüşeceğim.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Teşekkür ediyoruz.

KATILIMCI – Sayın Başkan...

BAŞKAN - Hocam, bir daha hafta sizi dinleyeceğiz. Bir dahaki hafta bu konuyla başlarsanız sunumunuza çünkü vakit sıkıntımız var. Onu bir dahaki hafta alalım.

YRD. DOÇ. DR. NAZİME TOMRİS YALÇINKAYA – Sayın Vekilim, ben bir şey söylemek istiyorum.

BAŞKAN – Son cümleyi alalım.

YRD. DOÇ. DR. NAZİME TOMRİS YALÇINKAYA – Mesela dantelle herkes ilgili ama danteli çok arka planda görüyoruz hem önümüzde hem arkamızda. Bir dantel müzemiz olduğunu siz biliyorsunuz herhâlde sanıyorum, Kastamonu’da yapılandırılmış bir dantel müzemiz var. Hiç ziyaret ettiniz mi, gördünüz mü?

BAŞKAN – Gitmedim ben Kastamonu’ya.

YRD. DOÇ. DR. NAZİME TOMRİS YALÇINKAYA – Birçok kişi bilmiyor efendim. Üç yıl oldu, orada bir dantel müzemiz var ve bu şekilde kadınları da orada dantelle ilgili çalışmalarda yönlendiriyoruz, ara ara gidip çalışmalarda bulunuyoruz istihdam için, incelemelerini de devam ettiriyoruz.

BAŞKAN – Ben de şimdi sokakta oya müzesiyle ilgili hemen girişimlerde bulunacağım.

YRD. DOÇ. DR. NAZİME TOMRİS YALÇINKAYA – Ben gerekli desteği veririm efendim size, elimizden geleni yaparız.

BAŞKAN – Çok teşekkür ediyorum hocalarımıza katılımlarından ötürü, sağ olun, var olun.

Toplantıyı bitiriyoruz.

Kapanma Saati: 15.56