

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ

YASAMA DÖNEMİ
24

YASAMA YILI
3

KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ ALT KOMİSYONU
TUTANAK DERGİSİ

20 Mart 2013 Çarşamba

KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ ALT KOMİSYONU
GÖRÜŞME TUTANAKLARI

20 Mart 2013 Çarşamba

---0---

K O N U

	<u>Sayfa</u>
Akademisyenlerin, kadın istihdamının artırılması konusundaki çözüm önerileri, tespitleri ve bu konuda üniversitelerde yapmış oldukları araştırmalar hakkında	1:31

İ Ç İ N D E K İ L E R

	<u>Sayfa</u>
BİRİNCİ OTURUM	1:31
Doç. Dr. Meltem DAYIOĞLU (ODTÜ İİBF İktisat Bölümü Öğretim Üyesi)	1:11
Gökce ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya)	5, 8:10, 17
Doç. Dr. Gonca BAYRAKTAR DURGUN (Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi Öğretim Üyesi, Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezi Müdürü)	7, 11:22
Doç. Dr. Saniye DEDEOĞLU (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi)	8, 13, 17, 22:31
Tülay KAYNARCA (İstanbul)	18:19
Mesut DEDEOĞLU (Kahramanmaraş)	19:20, 27, 29:30
Nurcan DALBUDAK (Denizli)	20:22, 29
Açılma Saati:	14.34
Kapanma Saati:	16.23

20 Mart 2013 Çarşamba

BİRİNCİ OTURUM

Açılma Saati: 14.34

BAŞKAN: Dilek YÜKSEL (Tokat)

0

BAŞKAN – Arkadaşlarımızın tamamı gelmedi ama sayın hocalarımızın dersi var. Onun için, bugün, Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Konulu Alt Komisyonumuzun 14'üncü toplantısını başlatıyorum.

Değerli katılımcı hocalarımız var, kendilerine de hoş geldiniz diyoruz.

Aramızda, Orta Doğu Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü Öğretim Üyesi Doç. Dr. Meltem Dayıoğlu var. Yine, aramızda, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi Öğretim Üyesi ve aynı zamanda, Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezinin Müdürü Doç. Dr. Gonca Bayraktar Durgun Hanımefendi var. Aynı zamanda, Muğla'dan gelen, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi Doç. Dr. Saniye Dedeoğlu Hocamız aramızdalar. Kendilerini hoş geldiniz diyoruz.

Meltem Hocamızın üniversitede dersi olduğu için ilk sunumu kendisinden almak istiyoruz. Tabii, söz vermeden önce birkaç şeye vurgu yapmak istiyorum.

Biz şu ana kadar sivil toplum örgütlerini dinledik, kamu kurumlarını dinledik ve en son, akademisyenlerimizin teknik anlamda ya da saha çalışmalarında gördükleri uygulamadaki eksiklikleri ya da dünya ölçeğiyle kıyasladığımızda, hangi konuları yaparsak kadın istihdamını artırabiliriz, bu konuda sizlerden tecrübelerinizi almak istiyoruz. Genel durum değerlendirmesiyle alakalı kısmı hem kamu kurumlarından hem de STK'lardan aldığımız için, hem oransal olarak hem sektörel dağılımlar açısından, hani, kadın istihdamın nerede olduğu konusundaki bilgiler kısmını da atlayarak çözüm önerilerimiz, tespitlerimiz, sizlerin üniversitelerinizde yapmış olduğunuz araştırmalar varsa bunları alırsak daha verimli geçeceğine inanıyorum.

Tekrar hoş geldiniz diyorum ve ilk sözü Meltem Dayıoğlu Hanımefendi'ye teslim ediyorum.

Buyurun Hocam.

DOÇ. DR. MELTEM DAYIOĞLU – Çok teşekkür ederim, davetiniz için de ayrıca çok teşekkürler.

Tabii, ben tam olarak neyi öğrenmek istediğinizi bilmediğim için biraz daha genel bir şey hazırladım ama siz beni durdurun; hani bazı yerleri hızlıca geçebilirim, siz beni uyarırsınız. Size faydalı olmak için buradayız nihayetinde, o yüzden lütfen yönlendirin.

Şimdi, ben kısaca bu rakamları vermişim ama herhâlde biliyorsunuz zaten son dönemlerde. Belki bu ilginç gelebilir, kısaca bu grafikten bahsedeyim size. Bu karşılaştırmalı bir grafik. Kusura bakmayın, İngilizce bir kısmı ama fırsatım olmadı onu düzeltmeye. Yani, aşağıdaki grafik bizim yani Türkiye.

Şimdi, burada dikkati çeken önemli bir husus, sadece, hani, Türkiye OECD ve Avrupa Birliği ülkelerinin ve Amerika'nın filan gerisinde olmakla kalmayıp bizdeki önemli sorunlardan bir tanesi de kadınların çok hızlı bir şekilde iş gücünden çıkması. Zaten giriş az ama çıkış da çok erken oluyor. Özellikle 45'li yaşlardan itibaren -pointer bulamadık ama görüyorsunuz zaten- 40-44'den sonra çok ani düşüşler olmaya başlıyor. Bunun da önemli sebeplerinden bir tanesi emeklilik. Biliyorsunuz emeklilik yasasında bir değişikliğe gidildi zaten, sosyal güvenlik sisteminde de bir değişikliğe gidildi. Dolayısıyla, biz yavaş yavaş o çıkışların yavaşlamasını bekliyoruz, çok bu kadar hızlıca olmasını beklemiyoruz fakat tabii, düzey çok düşük. Bir de tabii, 15-19'da da, genç kesim arasında da düşük bir katılım var. Bizim okullaşmamız diğer Avrupa ülkelerinden, işte, Amerika'dan, OECD ülkelerinden daha az olmasına rağmen yine de böyle düşük bir düzey görüyoruz.

Bu, son dönemlerde olan bir grafik yani daha yakın bir zamana bakan bir grafik. Burada da birtakım artışlar var ama bu artışlara biraz dikkatle bakmamız lazım yani çok olumlu bir şey olmayabilir henüz bu. Onun da nedenini söyleyeyim ben size, birazdan tartışacağım ama: Biliyorsunuz, 2008, 2009, 2010 zaten kriz yılları. Kriz yıllarında biz kadınların daha ziyade iş gücüne girdiğini de görüyoruz çünkü hane geliri de düşmüş oluyor. Hane gelirinin düşmesiyle beraber geçici bir iş gücüne giriş oluyor. Bunu biz daha önceki krizlerde de gördük. İşte 2001'den sonra biraz artış görülüyor. Bu artış sürecek mi, sürmeyecek mi? Esasen, aslında biz bunu bekliyoruz. Bu da hemen ortaya çıkacak bir şey değil ama onu gözlemliyoruz. Bu artış kalıcı mı acaba yoksa geçici bir şey mi? Geçici olması ihtimaldir. Çoğu insan şeye de bakıyor, hani, "Kadın-erkek işsizliği çok farklı mı?" falan diye. Biraz daha yüksek olmasını zaten bekliyoruz, çok da anormal bir şey değildir yani kadın işsizliğinin az biraz daha erkeklerden yüksek olması zaten beklenen bir şeydir. Diğer Avrupa ülkelerinde de bu böyledir zaten.

Daha uzun dönemli baktığımızda, burada da aslında genel olarak kırdaki çok büyük düşüşler görüyoruz. Bu da tarımdaki dönüşümden kaynaklı. Kentte de aslında stabil bir durum söz konusuydu fakat bu krizle beraber burada bir artış gözlemleniyor. Dediğim gibi, bu artışın kalıcı mı, geçici mi olduğunu görmek için önümüzdeki bir beş seneye falan daha bakmamız gerekecek.

Şimdi, benim size kısaca bahsetmek istediğim şey, esas olarak, hani daha sistematik olarak yaklaşırsak bu meseleye, arz yönlü değişimler, talep yönlü değişimler veya kurumsal yapıdaki değişimler bu katılımdaki değişimin belirleyicisi oluyor. Şimdi, burada arz yönlü değişimler derken

temel olarak bahsettiğimiz şey, eğitim, evlilik, doğurganlık ve hane geliri. Bunların özellikle bu dördü bizim referans ücret diye tanımladığımız bir ücreti işaret ediyor. Referans ücret de, bir kadının yani herhangi bir kişinin aslında çalışmaya hazır olduğu en düşük ücret oluyor. Dolayısıyla, eğitimle beraber referans ücret artıyor ama fırsat maliyeti de artıyor tabii çalışmamanın. Dolayısıyla, evlilik, ev içi üretimi yani referans ücreti artırıyor.

Şimdi, tabii, bizim diğer ülkelerden farkımız, en önemli farkımız -bir OECD ile karşılaştırıyoruz, Avrupa Birliğiyle karşılaştırıyoruz ama- bizde ev içindeki üretim çok yoğun oluyor. Yani, bizim aslında hane içi bir üretim... Yani şöyle diyelim: Hane ekonomimiz var, bir de piyasa ekonomimiz var. Şimdi, biz, iş gücü derken aslında tamamıyla piyasa ekonomisine bakıyoruz. Piyasaya, piyasa ekonomisine katılmışsa çalışmış olarak gösteriyoruz. Dolayısıyla, tam karşılaştırılabilir bir şey değil çünkü bizim hane içi, ev içinde yaptığımız şeyler çok önemli. Doğurganlık dersenez, keza, işte, bakım hizmetleri dolayısıyla referans ücreti artırıyor. Hane geliri de aynı şekilde çalışıyor. Ben kısaca hepsinden biraz bahsedeyim, buradaki sorun şeylerini de anlatayım.

Şimdi, eğitimle beraber, eğitim düzeyine göre kadınların iş gücüne katılımını gösteren bir grafik. Kentsel kesim için çizdim. Burada tabii en yüksek katılımı üniversite mezunları için gözlemliyoruz, lise de yine fena değil belki ama diğer eğitim grupları için çok düşük bir katılım söz konusu, özellikle kentsel yerlerde. Bu da bize ne söylüyor? Eğitimsiz kadınlar için iş gücü piyasası tamamıyla kapalı yani bunlar için bir iş olanağı aslında çok sınırlı. Fakat, ilginç başka bir bulgudan daha bahsedeyim. Tabii, bu rakamlar kesit verilerden çıkıyor. İşte, TÜİK'in yaptığı anketlerde, belli bir referans dönemi için "Çalıştınız mı, çalışmadınız mı?" sorularından çıkıyor.

Şimdi, bizim başka bir çalışmada yaptığımız da "doğum kuşağı analizi." Doğum kuşağı analizinde belli bir doğum kuşağını yıllar boyunca takip ediyoruz ve o belli bir doğum kuşağı için böyle grafikler çıkarmaya çalışıyoruz. Şimdi, oradaki doğum kuşağı analizine baktığınız zaman şöyle bir şey gözlemliyoruz: Daha genç nesiller gerçekten de iş gücüne daha fazla katılıyorlar fakat bu, eğitime baktığınızda, örneğin, üniversiteler için söz konusu değil, çok sürpriz bir şekilde yani üniversite mezunları diğer eğitim seviyesine sahip kadınlardan çok daha yüksek düzeyde iş gücüne katılıyorlar. Bu zaten bu grafiklerden de belli oluyor ama bu doğum kuşağı analizine baktığınız zaman, üniversite mezunu olan kadınlar, daha genç nesiller aslında daha az katılım eğilimindedir. Burada, üniversitelerde hakikaten düşen bir katılım oranı gözlemliyoruz. Şimdi, bu ilginç bir şey çünkü niye daha az katılırlar, biz daha çok katılmalarını bekliyoruz. Toplam üzerinde yaptığımız çalışmalarda kentsel kesimde - dediğim gibi- daha genç nesillerin daha çok katılmakta olduklarını görüyoruz ama bu tamamıyla eğitimdeki kompozisyon değişiminden oluyor yani kadınlar daha çok eğitim alıyorlar, eğitim aldıkları için iş gücü piyasasına daha çok katılıyorlar ama davranışsal bir değişiklik henüz görmedik yani tercihsel bir değişiklik henüz görmedik. Bu ilginç bir şey. Niye bunu değiştirmiyorlar?

Bundan kısaca bahsedeyim. Bu da son dönemdeki eğitimdeki artışlardan bahsediyor bu grafikler, bu 4 tane grafik. Sol taraftaki, kentsel yerlerdeki erkekler; sağda, kentsel yerdeki kadınlar; kırdaki erkekler ve kırdaki kadınlar. Burada eğitimde büyük oranda, işte görüyorsunuz, çok büyük artışlar var. Müsaadenizle şuradan bir şey göstermek istiyorum sizlere, pointer bulamadığımız için. Şuradaki doğum yıllarını anlatıyor, şurası doğum yılı. Örneğin, şuradaki ilkokul mezunu olanların oranı, şurası ortaokul mezunu, şurası da lise mezunu. Kırdaki kadınların ne kadar dezavantajlı olduğunu görüyorsunuz eğitim açısından. Fakat, bu sekiz yıllık eğitimin geçmesiyle beraber o da 1987 doğumluları falan etkiledi. Bakın, ne kadar büyük sıçramalar var, acayip artışlar var. Son zamanlarda, Türkiye'nin, aslında, hakikaten en büyük kazanımlarından bir tanesi eğitimdeki bu çok yüksek artış ve bu artış sadece zorunlu yıllar için gerçekleşmedi, lisede de aynı şekilde artışlar gözlemliyoruz. Ve bu tüm grafikler için geçerli; erkekler için geçerli, kentteki erkekler, kadınlar için geçerli ama en dezavantajlı grubumuz olan kırdaki kadınlar için de eğitimde çok büyük artışlar var. Dolayısıyla, bu artışlardan ötürü bu sekiz yıllık eğitimin getirisini tabii biz artık görmeye başlıyoruz çünkü bu insanlar daha çok iş gücüne katılmaya başlıyorlar. Dolayısıyla, bir, eğitimde bir artış var, çok önemli bir kazanım var ve bu kazanım iş gücüne yansımaya başladı ama bununla beraber, demin söylediğim çekince de duruyor yani çok yüksek eğitim almış üniversite mezunu olan kadınların... Yeni nesiller daha az katılıyorlar iş gücüne ve bunu anlamamız gerekiyor yani burada bir anomali var ve bunun nereden kaynaklandığını çözmemiz gerekiyor.

İkinci bir şey de, daha önce bahsettiğim yani kadınların iş gücüne girişiyle ilgili olan diğer bir değişken de medeni durum; evli, evli olmama durumu. Sizin de bildiğiniz gibi, evli kadınların iş gücüne katılımı evli olmayanlardan çok daha düşük.

Şimdi, size başka bir şey -hani bunlar ilginç olduğu için- göstermek istiyorum. Bu, Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması verisinden. Bu, şu anda üzerinde çalıştığım bir veri seti ve işte bu çalışmayı yapmaya çalışıyorum.

Şimdi, dedik ki: "Biz kadınların bir kesit veriye baktığınızda yaklaşık yüzde 30'u iş gücünde görünüyor." Aslında, herhangi bir noktada, hayatlarının herhangi bir noktasında çalışmış kadınların oranı yüzde 60'a yakın. Evet, geçmişte çalışmıştır. "Şu anda çalışıyor musunuz?" "Hayır." "Ama geçmişte çalıştınız mı?" Evet, çalıştım." diyor. "Ne zaman çalıştın?" Onun tarihçesini alıyoruz. Şimdi, buna baktığınızda bu ilginç bir şey çünkü yarı yarıya oluyor. Yüzde 60'ının daha önce bir iş geçmişi var, bir noktada çalışmış ama şu anda sadece yüzde 30'u çalışıyor. Şimdi, şeylerine baktım, bu ilginç geldi. Bu yüzde 60'a bakıyoruz şimdi: Herhangi bir noktada çalışmış olan kadınların yüzde 70'i ilk işini evlenmeden önce tutmuş. Evlendikten sonra iş hayatına girmiş yüzde 30'luk bir kesim var sadece.

BAŞKAN – İlk girişleri...

DOÇ. DR. MELTEM DAYIOĞLU – İlk girişi bu.

BAŞKAN – Evet.

DOÇ. DR. MELTEM DAYIOĞLU – “İş gücü piyasasına ilk giriş ne zaman?” diye sorduğunuzda, yüzde 70’inin ilk girişi evlenmeden önce. Daha sonra bir iki kategorizasyon yaptım daha açık olması için. Hiç çalışmayanlar yüzde 40’lık bir kesim; hayatında hiçbir iş tutmamış, yüzde 40. Sadece bekârken çalışanlar yani çalışmış, evlendiği zaman işi bırakmış, bunlar yüzde 15 gibi bir rakam. Sadece evlendikten sonra çalışanlar yüzde 18, hem bekâr hem evliyken ise yüzde 27,5. Bunların tabii devamlı çalışmış olmaları gerekmiyor yani yüzde 25,5 aslında yüksek bir rakam. Bir noktada bırakmıştır, tekrar girmiştir, tekrar bırakmıştır ama her iki noktada çalıştıysa biz bunu çalıştı diye alıyoruz. Şimdi, daha açık olması için şöyle bir şey tahayyül edin: 100 kişimiz olsun, hayatının herhangi bir noktasında çalışmış 100 kişi olsun. Bunların 70’i evlilik öncesi çalışanlar, yüzde 70 gibi bir rakam. Burada, işten ayrılanlar yani evlilik öncesi işten ayrılanlar ve daha sonra devam etmeyenler yüzde 35. Yani, 70’ten 25 kişisi iş bırakıyor evlilikten önce. Dolayısıyla, 45 kişimiz kalıyor. 45’e de 30 ekleniyor. Dolayısıyla, evlilikle beraber yüzde 35’lik bir kaybımız var ve bu kayıp tekrar telafi edilmiyor. O kadın çıkıyor ve tekrar iş gücüne hiçbir zaman girmiyor. Bu ortalama bir kadın içindi ama üniversite mezunları için baktığınızda bu kayıp oranı yüzde 35’ten yüzde 24’e düşüyor. Demek ki eğitimle beraber işi bırakanlar aslında bayağı düşüyor ama kayıp sıfır değil, yüzde 25 yani, yine de bayağı önemli bir rakam. Bunu da anlatmaya çalışıyorum, hani, üniversite mezunlarında bile biz bayağı bir kayıp görüyoruz. Şimdi, -bu Komisyona yetiştirmeye çalıştım ama beceremedim- aslında kayıp bu kadarla da kalmıyor; kayıp, ilk doğumla beraber de yaşanıyor. İlk çocuktan önce çıkanlar olacak, ilk çocuktan sonra yani daha bu yüzde 35’lik kayıp, net kayıp değil; bu 75 kişi daha da azalacak. Yani, birinci doğumdan sonra zaten biz anormal bir düşüş bekliyoruz. Burada da; bu grafikte de onu anlatmaya çalışıyorum yani bizim aslında önemsedığımız kesim şurası. Bakın, okul bitirmemişlerin yarısından fazlası hiç çalışmamış. Bakın, şu grafik eğitimle beraber nasıl hızlı bir şekilde düşüyor yani üniversitelerde illa bunların büyük bir kısmı iş yaşantısına girmiş oluyor. Şurada da devamlı çalışanlar, evlilik öncesi ve evlilik sonrası çalışanlar -gördüğümüz gibi- eğitimle beraber artıyor yani evlilik bir kadın için aslında engel teşkil ediyor, öyle diyeyim.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – Çok sert bir varsayım oldu.

DOÇ. DR. MELTEM DAYIOĞLU – Evet, biraz şey oldu.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – Varsayım mı, tespit mi?

DOÇ. DR. MELTEM DAYIOĞLU – Daha tespit yani, şuradan bakın, yüzde 35 kaybımız var. Niye gidiyor?

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – Daha sonra söyleyin onu...

DOÇ. DR. MELTEM DAYIOĞLU – Tamam, peki.

Demek ki bir sorun var. Yani, bu kadınlar niye bu işten çıkıyorlar, ona bakmak lazım değil mi?

Şimdi, “Niye çıkıyorlar?” meselesine geliyorum.

Çocuk ve yaşlılık, bakım hizmetleri, tabii, yoğunlukla ev içerisinde yürütülen hizmetler, ev içi işlerinin yoğunlukla kadınlar tarafından yapılması. Daha önce, benim daha eski bir çalışmamdaki bazı rakamları size sunmak istiyorum. Zaman Kullanım Anketi yapılmıştı bu... Yenisini kullanmıyorum da, 2006, daha önce yapılan bir çalışma vardı. Orada, çalışan kadınların ne kadar saat evde ev işi yaptıklarına bakmıştım. İşte görüyorsunuz, çalışan kadınlar günde üç yüz yirmi dakika ev işlerine harcıyorlar. Ev işi derken, işte, çocuk bakımı, yemek pişirme, şudur falan. Çalışmayan kadınlar dört yüz yirmi bir dakika harcıyorlar yani ortalama altı-yedi saati evde geçiriyorsunuz. Erkeklerle bakın lütfen, yani çalışan erkekler yüz on altı dakika, çalışmayan erkekler yüz kırk üç dakika yani iki-üç saat onlar için. Burada da görüyorsunuz ki oldukça dengesiz bir bölüşüm var yani bu ağır yük kadınlar üzerinde, gayet açık bir şekilde. Ben bunu başka arkadaşla, işte, iş gücü piyasaları üzerinde tartışırken bana şöyle bir şey sormuştu: “Niye kadınlar iş gücünde çalışsınlar ki, çifte yük omuzlarında.” Çifte yük, doğru çünkü ev işini de yapıyor, dışarıdaki işi de yapıyor; tabii çok istekli olmuyor çalışmak için. Dolayısıyla, yani, buradaki yapı değişmedikçe, kadınların üzerindeki bu yük bir şekilde azalmadıkça çok da optimist olamıyor tabii insan.

Talep yönlü değişimlere bakarsak, şimdi biraz arzdan bahsettim size. Talep yönlü değişimlerde de ücretler önemli. İşte, yarı zamanlı işler, atipik işler, esnek çalışma gibi işler var. Sektörel değişimler muhakkak ki etkili olacaktır. Zaten uzun dönemli olarak iş gücünden çıkışın temel sebebi tarımdaki düşüş. Daha ziyade kadınlar tarımda çalışıyorlardı; tarım işletmeleri, küçük işletmeler azaldıkça iş alanları azaldı. Dolayısıyla, doğal olarak böyle bir düşüş gördük zaten.

Güvencesiz çalışma, enformel sektör, biraz da kısaca bunlardan da bahsedelim.

Şimdi, daha çok bildiğim alan bu ücretler meselesi yani burada da ücret farklılığına değinmek istiyorum.

Şimdi, gelişmiş ülkelerde de ücret farklılığı var ve bazen gerçekten çok yüksek düzeylere ulaşabiliyor. Ben birkaç tane örnek olsun diye buraya yazdım. Mesela, Avrupa Birliğinde yüzde 17,6'lık bir farklılık gözlemliyoruz, Avusturya'da bu rakam yüzde 25'e çıkıyor, Amerika'da yüzde 35'e çıkıyor. Dolayısıyla, ücret farklılığı tabii her yerde var. Burada ilginç olan bir şey, Türkiye'deki ücret farklılığı diğer gelişmiş ülkelere nazaran daha düşük; yüksek değil, tam tersi daha düşük rakamlar buluyoruz. Diyebilirsiniz ki: “Niye böyle oluyor bu?” Çünkü buradaki açıklama çok basit bir açıklama. Burada, ücret karşılığı çalışan kadınların oranı -Türkiye'de- yüzde 23 gibi bir rakam, çok küçük bir rakam. Dolayısıyla, sizin ücret karşılığı çalışan grubunuz çok kaliteli bir grup, eğitimi yüksek bir grup, çalışma azmi olan insanlar. Dolayısıyla, herhangi bir kadın değil. Ücret karşılığı çalışan kadınlar gayet seçkin bir grup diyeyim, seçilmiş, buna biz “pozitif seçim” diyoruz; pozitif bir şekilde iş gücü piyasasına girmiş olan kadınlar. Dolayısıyla, zaten bu kadınların saatlik ücretlerinin daha yüksek olmasını bekleriz, daha düşük değil. Yani, siz erkekle kadını karşılaştırdığınız zaman, nüfusa baktığınızda kadınlar

erkekler göre daha az eğitimli ama iş gücü piyasasında ve özellikle ücret karşılığı çalışanlarda tamamıyla ters bir şey bu.

DOÇ. DR. GONCA BAYRAKTAR DURGUN – Ücrette, maaşta da mı?

DOÇ. DR. MELTEM DAYIOĞLU – Maaş. Bunlar...

DOÇ. DR. GONCA BAYRAKTAR DURGUN – Kamu özel...

DOÇ. DR. MELTEM DAYIOĞLU – Kamu özel herkesi...

Şimdi, buradaki rakam, Türkiye'deki çalışmalara bakarsanız yüzde 5 ile yüzde 25 arasında değişiyor, tamamıyla ölçümden kaynaklı bir farklılık. Kimisi maaşı alıyor, kimisi sadece ücret karşılığı çalışanların yanı sıra kendi hesabına çalışanları da alıyor. Dolayısıyla, çok çeşitli şekilde bakma yöntemi olduğu için rakamlar da değişiyor tabii. Ama şöyle bakın en basit şekilde, 2006'nın Hanehalkı İşgücü Anketi'ne bakmıştım: Toplam, yani maaşlarda ücret karşılığı çalışanların aylık maaşlarına baktığınız zaman bunlar hemen hemen örtüşüyor kadın ve erkek arasında. Saatlik ücrete baktığınız zaman kadın biraz bile daha yüksek çıkıyor. Sebebi, kadınların daha az çalışması erkekler göre. Dolayısıyla, mesela, bir sonraki... Bir grafik çizmiştim, -pardon, şuraya geleyim- görüyorsunuz, "Sektör ve cinsiyete göre aylık kazanç" Kadın "f" dediğim şey, formal sektörde çalışanlar, birbiriyle örtüşüyor. Enformel sektörde ise az biraz kadınlar geride. Yani geride oldukları tek yer enformel sektör aslında.

Şimdi, şunu söylemek istiyorum, grafiğime geri dönersem: Ücretli, yevmiyeli çalışanlar yüzde 8 gibi bir rakam Türkiye'de yani çok küçük bir kesimden bahsediyoruz. Kendi hesabına çalışanlar yüzde 15. Ücretsiz aile işçiliği çok yüksek. Bu rakam epey düştü tabii yıllar içerisinde ama hâlâ yüksek bir kesim... Dolayısıyla, biz aslında "kazanç farkı" derken ücretli, yevmiyeli kesime hitap ediyoruz, daha ziyade oraya bakıyoruz ve saatlik ücretlerine baktığınız zaman orada çok büyük bir farklılık görmüyorsunuz.

Kayıtlılık da keza öyle. Kayıtlılık da esasen kadınlarda daha yüksek görünüyor ama bu tamamıyla ücretsiz aile işçisi olarak çalıştıklarından dolayı enformel sektörde gibi görünüyorlar. Enformel yani güvencesiz çalışıyorlar, SSK'ya filan, BAĞ-KUR'a bir kayıtları olmadığı için biz onları enformel gibi görmeye başlıyoruz.

Ücretli kesime baktığınız zaman kadın ve erkek arasında çok büyük farklılıklar görmüyoruz özellikle kentsel kesimde. Dolayısıyla, bu kayıtsızlık, ana problem ücret karşılığı çalışmayanlar arasında oluyor.

Şimdi, size başka bir küçük çalışmadan bahsedeyim: Şimdi burada, -2006 verisini kullanıyordum galiba- 2006 verisinde aylık ücretlere bakıyorum. Aylık maaş, ücretli kesim için sadece yüzde 8'lik bir ücret farklılığı var, saatlik ücret değil yalnız bu, aylık maaş. Yüzde 8'lik ve oldukça küçük bir şey -dediğim gibi- saate vurduğunuzda bu ortadan kalkıyor zaten. Ama şöyle bakmak lazım: Ücretli çalışan kadınlar -demin söylediğim gibi, özellikle bu kentsel yerler için yapılmış- herhangi bir kadın değil, eğitimi gayet yüksek, iyi pozisyonda olan kadınlar bunlar, çoğunluğu böyle. Enformel

sektörde de var küçük bir kesim ama daha büyük bir kesim aslında pozitif bir seleksiyonla seçilmiş kadınlar. Dolayısıyla, biz bunu çıkardığımız zaman yani daha doğrusu şöyle, bu pozitif seleksiyonu düzelttiğimiz zaman kadın ve erkek arasındaki fark yüzde 29'a çıkıyor ve şunu söylemeye çalışıyorum: Kadınlara aslında önerilen ücret -bu geometrik ortalama olduğu için- yüzde 35'e denk geliyor, yüzde 35 daha düşük ama pek çok kadın tabii bunu kabul etmiyor. Kabul edenler kimler? Zaten daha yüksek ücret önerilmiş olan kadınlar. Bilmiyorum anlatabildim bunu? Yani, şöyle bir ücret dağılımı düşünün: Size bir ücret öneriliyor, sizin referans ücretiniz onun altındaysa siz bunu kabul ediyorsunuz. Sizin zaten aklınızda bir ücret var, onun üzerinde birisi size bir öneri yapmak zorunda.

Şimdi, burada gözlemlediğimiz bizim, hâlihazırda iş gücü piyasasında ücretli çalışan olarak gördüğümüz kadınlar önerilen ücreti yüksek olan kadınlar zaten. Dolayısıyla, çok selek bir gruba bakıyorsunuz, yukarıdaki tok bir gruba bakıyorsunuz ve bunu geri kalan erkeklerle karşılaştırıyorsunuz. Dolayısıyla, ücret farkı yok, olmaması lazım zaten. Tam aksine, kadınlar hak ettiklerinden daha düşük maaş alıyorlar, vasıfları bakımından daha düşük bir maaş alıyorlar; bunu anlatmaya çalışıyorum. Dolayısıyla, sadece biz ne görüyoruz iş gücü piyasasında? Bu kadınlar erkeklere göre ne kadar alıyorlar? Bu, tam doğru bir karşılaştırma olmuyor.

BAŞKAN – Hocam yirmi dakika oldu, son kısma gelirsek memnun oluruz.

DOÇ. DR. MELTEM DAYIOĞLU – Hemen bitiriyorum zaten.

BAŞKAN – Son kısma gelirsek memnun oluruz.

DOÇ. DR. MELTEM DAYIOĞLU – Kurumsal yapıdaki değişim, işte, asimetrik iş gücü maliyetleri burada önemli bir konu oluşturuyor. Korumacı yasalar -tırnak içerisine koydum- hani, kadın için iyi niyetle yapılmış yasalar ama belki de iş gücü piyasasına kadınların girmesini engelleyen şeyler olabiliyor, kurumsal bakım hizmetleri gibi şeyler. Bu asimetrik iş gücü maliyetlerinden çok kısaca hemen bahsedeyim, bir örnek vererek bahsedeyim hatta. Bu değişti zannedirim son krizden sonra ama eskiden biliyorsunuz yasalarda şöyle bir şey söz konusuydu: 50 kadın çalıştıran iş yerlerinin kreş açma zorunluluğu vardı.

DOÇ. DR. SANİYE DEDEOĞLU - 100.

DOÇ. DR. MELTEM DAYIOĞLU – 100' müydü? 100 kadın, tamam, önemli değil ama oradaki, yasadaki esas problem kadın kelimesinin geçmiş olması, 100 kadın.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – Hayır. Çalışan oldu, kadın değil artık.

DOÇ. DR. MELTEM DAYIOĞLU – Evet yani işte, bunu örnek olması için söyledim yani şimdi devam ettiği için değil de. Burada yani mühim olan, bu yasalarda bu asimetrik iş gücü maliyeti yaratmayacaksınız, kadın ve erkek çalıştırma arasında firmaya ayrı bir maliyet göstermeyeceksiniz. Ayrı maliyet gösterdiğiniz anda adam niye kadını çalıştırsın? Erkek çalıştırıyor, daha ucuza geliyor çünkü. Yani, biz firmadan bunu bekleyemeyiz. Dolayısıyla, bence ana tema o.

Müdahale alanları derken işte, eğitimdeki yatırımların devam etmesi, bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması, çalışan kadınlar için birtakım böyle çocuk bakım hizmetleri sunulabilir, bunlar teşvik edilebilir. Hani, kadınları iş gücüne çebedecek birtakım hizmetler olması lazım. Bunu üzerinde düşünülebilir diye düşündüm. Okul iş geçişinin kolaylaştırılması gibi şeyler olabilir.

Çok teşekkür ederim, biraz vaktimi aştım herhâlde ama.

BAŞKAN - Biz teşekkür ederiz.

Soru sormak isteyen...

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – Ben bir soru sormak istiyorum.

BAŞKAN - Buyurun.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – Şimdi, bu yapmış olduğunuz, anlattığınız çalışma 2006 TÜİK hane halkı anketine dayanarak yapılmış bir çalışma.

DOÇ. DR. MELTEM DAYIOĞLU – Hangi siydi?

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – Yani, şimdi, bölüm bölüm şeyler söylediniz 3-4 tane araştırmadan... Ben bunların örneklemelerini çok merak ediyorum bir kere. Hani neye göre bunlar seçildi? Mesela şu konuda hemfikir değiliz sizinle, katılmıyorum ona. Hani dediniz ya, "Top seviyede çalışanlar baz alınarak eşit işe eşit ücret noktasında Türkiye'de düşük olmasının nedeni aslında bu." diye. Hani, bunun mesela nasıl bir anket çalışması yapıldı, nasıl bir değerlendirme yapıldı ki bu sonuç çıktı merak ediyorum. Hani kaç kişi üzerinde mesela bunlar ölçüldü? Ben her zaman söylüyorum, Antalya'dan örnek veriyorum belki hep ama turizm sektöründe eşit işe eşit ücret var, o top seviyede değil onlarda, işte, garson, housekeeping'de çalışan kadın. Hani, burada bunu, nasıl böyle bir tespitte bulunduğunuzu çok anlayabilmiş değilim.

İkincisi de hani bu kadınların istihdama kazandırılması vesaire vesaire bu bir süreç. Şimdi, biliyorsunuz yüzde... En son rakam kaçtı? Yüzde 31'ler seviyesinde, Bakanın son açıklaması yüzde 31. Hani, bunun çıkması için de işte, kreşler -efendime söyleyeyim- hamile kalan kadının tekrar aynı iş yerinde çalışması gibi, gibi, gibi, gibi bir sürü yasal çalışma da var. Hani, bir günde değiştirilebilecek bir şey değil, toplumsal, şu zihniyetle de ilgili olan bir şey: İşte "Evlenmeyelim, kadınlar evlenmesin." noktasında da ona şöyle bakıyorum ben. Biraz da hemcinslerimizde, bizde de biraz şey var, suç demeyeyim de algı arızası mı diyeyim, ne olduğunu tam tanımlayamıyorum. Evlendiğimiz zaman sanki hayattan kopuyoruz, işte, eşimiz, çocuğumuz hayatımız oluyor. Orada biraz da bizim kendimizle de ilgili sorun olduğunu düşünüyorum, sadece, tek başına bu koşullar değil bence kadının evde kalması, çalışılabilir. Siz mesela, evlisiniz muhtemelen, yüzüğünüzü gördüm, çocuğunuz da var. Çalışabiliyorsunuz, çalışmışsınız, evlendikten sonra da çalışıyorsunuz, hakeza buradaki arkadaşlar da öyle. Biraz da bizim kendimizle ilgili bir sorun bence bu.

Teşekkür ederim. Kısa kesiyorum.

DOÇ. DR. MELTEM DAYIOĞLU – Burada sunduğum bütün datalar TÜİK datası, sadece bir tanesi Hacettepe Üniversitesinin yaptığı bir araştırma. Hepsi çok büyük scale’de yapılmış çalışmalar, binlerce gözlem var, 20 binden fazla gözlem var burada yani hiç gözlemden sıkıntımız yok. Türkiye’yi temsil edebilecek anketler bunlar. Onların da yani hiçbirisi küçük değil bunların, hepsi resmî rakamlar zaten. Şimdi, dolayısıyla, onlarda bir tereddüdünüz olmasın, orada hiçbir hata yok.

Şimdi, benim aslında burada vurgulamaya çalıştığım şey şuydu: Bizim esas problemimiz... Eşit işe eşit ücret var zaten, onda bir şey yok, kamu kurumlarında oluyor zaten. Özel sektörde de nasıl olmuyor? Mesela kadını promote etmiyor yani kadını bir üst seviyeye getirmiyor. Dolayısıyla, orada bir şeyimiz yok. Bizim eşit değerdeki işlere eşit ücret üzerinden artık gitmemiz gerekiyor, bence o noktaya geldik zaten. Yani, yoksa...

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – Bir daha söyler misiniz onu? Eşit...

DOÇ. DR. MELTEM DAYIOĞLU – Değerdeki işlere eşit ücret. Bu işte Avustralya’da uygulanıyor, Kanada’da uygulanan bir program. Dolayısıyla, eşit işe eşit ücret hikâyesini çoktan biz bence aşmış vaziyetteyiz. Benim zaten vurgulamak istediğim şey şuydu: Bizim esas olarak aslında, şu an itibarıyla ücretler konusunda çok büyük bir sıkıntımız yok. Zaten onlar lüks, yüzde 8’lik bir kesim yani bizim gibi çalışanlar. Bizim esas sıkıntımız yeterince iş gücüne kadın girmiyor yani esas bence müdahale alanı burada olmalı. Onlar da yapılınsın çünkü onlar destekleyici şeyler. Siz hak ettiğinizi almıyorsanız zaten girmek istemeyeceksiniz iş gücü piyasasına ama bizim esas problemimiz baktığınızda -işte yüzde 23 gibi bir rakam çıkıyor- ücret karşılığı çalışan kadınlar sadece yüzde 23. Her 100 kişiden 23’ü sadece para kazanıyor bu ülkede yani kadınlar arasında, burada bir problem var. Dolayısıyla, hani kadınların teşvik edilmesi için... Tabii, zamanla artıyor dediğimiz gibi, çoğu bunların zamana yayılacak şeyler, hop diye bir şey değişmiyor ama siz gelmeden önce gösterdim, eğitimde çok büyük artışlar var ve de o çok olumlu bir şey, biz biliyoruz bu iş gücü piyasasına bunun çok iyi yansıtacağını. Bu yatırımların devam etmesi hatta kalitenin artık yani miktardan yavaş yavaş biz geçtik...

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – Nicelik değil, nitelik.

DOÇ. DR. MELTEM DAYIOĞLU – Evet yani niteliğin artırılması gerekiyor, burada önemli bir nokta var. Öte yandan sizin bahsettiğiniz şey evet, doğru, kadın evlendikten sonra iş gücü piyasasından –gösterdim rakamları- çekiliyor, işte, bu yüzde 35’lik kayıp. Evet, bir miktar kadın tabii şöyle diyebilir: Yani “Ben artık ev hanımı olmak istiyorum.” ama şunu da kabul etmemiz gerekiyor... Bu insanlar eğer bu kadar... Sosyal baskılar vardır muhakkak, onlar gerçek ama şunlara baktığınız zaman bunların değişmeyecek şeyler olduğunu görüyorsunuz. Bakın, şu kriz zamanına bakın, bunlar kriz zamanlarımız. Kriz zamanlarında iş gücü hızlı bir şekilde artıyor, değişmeyen şeyler değil bunlar. Hane içerisine giren paralar azaldığı anda o zaman kadının iş gücü piyasasına girmesi birden mümkün olabiliyor. Biz bu kadınları orada tutabilmeliyiz. Sonra çekiliyor iş gücü piyasasından, hane geliri arttığı

zaman çekiliyor. Demek ki bunlar bir tabu filan değil yani kadın çalışmaz ama bazı durumlarda işte çalışabiliyor. Demek ki değişmeyecek şeyler değil bunlar ama ne? Kadın üzerinde tabii çifte yük oluyor. Düşünün siz evde altı saat çalışıyorsunuz, iş yerinde sekiz saat çalışıyorsunuz, sizin dinlenmeye bir-iki saatiniz kalıyor.

BAŞKAN - Hocam, teşekkür ediyoruz katkılarınızdan ötürü.

DOÇ. DR. MELTEM DAYIOĞLU – Sağ olun.

BAŞKAN - Gonca Bayraktar Durgun Hocamızı şu anda sunumunu yapmak üzere alıyoruz bilgisayarı başına.

Buyurun Hocam.

DOÇ DR. GONCA BAYRAKTAR DURGUN – Ben de davetiniz için öncelikle teşekkür ediyorum.

Başlamadan önce bir iki noktaya temas etmek istiyorum.

BAŞKAN – Geçen haftadan...

DOÇ DR. GONCA BAYRAKTAR DURGUN – O kalsın, daha sonra, eğer zaman kalırsa çünkü buradaki çalışma şeyini de bozmak istemiyorum. Bu da aslında geçen haftayla ilgili bir nokta, o, son ifade etmek istediğim noktayla ilgili. Biraz önce de söylendi nicelik mi, nitelik mi tartışması çünkü oradaki en önemli sorunu ben orada da nitelik olarak görmüştüm.

Ben siyaset bilimi çalıştığım için hani istihdam konusunda öyle çok teknik veriler sunma kabiliyetine sahip değilim. Bana gönderdiğiniz yazıda da üç noktaya dikkat çekiyordunuz: Bir tanesi, esnek çalışmayla ilgili ne düşünüldüğü; ikincisi, kadın istihdamının artırılmasıyla ilgili öneriler neler olabilir, alandaki sıkıntılar; üçüncüsü de merkez olarak herhangi bir şey yapıp yapmadığımız soruluyordu. Dolayısıyla, ben de onlarla ilgili çok fazla zamanınızı almadan, hızlıca geçmek istiyorum.

Esnek istihdamla başlayayım öncelikle. Esnek istihdam nihayetinde küresel ekonomik sistem içinde düşünmemiz gereken bir nokta. Bu bizim bir tercihimizden ziyade, bir zorunluluk hâlinde de karşımıza çıkabilen bir durum. Dolayısıyla, uluslararası ekonomik rekabet, işte, ülkenizin küresel ekonomik sistem içinde bulundu yerle çok da alakalı, aynı zamanda da sermaye birikimiyle de ilgili. Bu bir tercihten ziyade, bir ekonomik zorunluluk olarak bizi yönlendiriyor mu, yönlendirmiyor mu tartışması. Dolayısıyla, benim bakış açım burada biraz ekonomi politik açısından. İki noktaya dikkat çekmek istiyorum: Bunlardan bir tanesi niceliksel ekonomik büyüme, ikincisi de niteliksel sosyal kalkınma. Kadının istihdama katılımı evet, niceliksel ekonomik büyümeyle ilgili ama ben özellikle onun niteliksel sosyal kalkınma kısmıyla ilgileniyorum, hangi şartlarda istihdama katıldığını özellikle sorun hâline getiriyorum.

Şimdi, esnek istihdamla ilgili zorunluluklardan bir tanesi kayıt dışıyla mücadele. Bu kayıt dışıyla mücadele esnek istihdamı ister istemez yasal çerçeve altına almayı gerektiriyor fakat burada, bu zorunluluğun karşımıza yeni mağduriyetler çıkarmaması gerekiyor. Dikkat çekilmesi gereken nokta

burası, esnek istihdamı yasallaştırırken yeni mağduriyetlerin oluşturulmaması. İkincisi de dezavantajlı grup olarak kabul ettiğimiz, iş gücü piyasasında kadın iş gücünün, özellikle korunmasını gerektiren bir duruma da referans yapıyor esnek istihdam. Kadın emeği üzerindeki kayıt dışı dönemde devam eden sömürünün bu sefer yasal çerçeve içinde devam ettirilmemesi üzerinde önemle durulması gerekiyor çünkü kayıt dışı sektörde hâli hazırda çalışanların önemli bir kısmını kadınlar oluşturuyor. Ben -kendi çalışma alanım- esasında, baktığım zaman, esneklikle cinsiyete dayalı eşitsizlikte iş gücü piyasası açısından şöyle bir paradoks olduğunu gözlemliyorum, bunun adına da esneklik ve eşitlik paradoksu dedim. İş ve aile yaşamı arasındaki uyumlaştırma kadın üzerinden yapılırken esnek istihdamda, aslında yani istenmeyen sonuçlar olarak da tanımlayabiliriz bunları. Belki hedeflenmeyen ama sürecin sonucu, çıktısı olarak görülebilen durumlar olarak da tanımlayabiliriz. Bu, iş gücü piyasasındaki cinsiyetçiliğin pekişmesine hizmet edebilir, düşük emek maliyetlerinin devamına hizmet edebilir, ücretler arasındaki eşitsizliğin devamına yine hizmet edebilir, esneklikle eşitsizlik, eşitlik söylemi altında tekrar meşrulaştırılmış olabilir, esnetilen, aile yaşamına uyumlaştırılan ancak karşımıza uzatılan çalışma saatleri çıkabilir tekrar. Dolayısıyla, o altı saat, artı sekiz saat hiçbir şekilde değişiklik yaratmayabilir kadının yaşamındaki kalitenin artışı konusunda. Aynı zamanda, kadının iş gücü konusundaki geleneksel algıların da pekişmesine hizmet edebilir bu. Özellikle, bu algı sadece erkeklere has bir algı değil, kadınlara has da bir algı çünkü kadınlarla ilgili yapılan çalışmalarda da birincil görevini ev hizmeti olarak kabul eden kadınların oranı işte, iki sene önce yapılan bir çalışmaya göre yüzde 70'lerin üzerinde. Dolayısıyla, bu sadece erkek zihniyetinin dönüşme meselesi değil biraz önce söylenen, kadınların bu olaya yaklaşımlarıyla da ilgili bir durum.

Burada özellikle yasal mevzuatta işte, kamu kurumları tarafından yapılan bütün çalışmalara rağmen bazı eksiklikler karşımıza çıkıyor. Özellikle hangi iş kolunda ne kadar, hangi türde kadın emeğinin kullanıldığına dair ayrıntılı istatistiklerin oluşturulması gerekiyor ki biz esnek istihdamın sonuçlarını takip edebilelim. Bu bir öneri olarak söyleyebileceğim nokta, bu konudaki istatistiklerin çıkarılabilmesi. Çünkü böyle bir istatistik takibi, kadının istihdamdaki yerinin saptanması açısından çok önemli, kayıt dışının, vergi kaçakçılığının önlenmesi açısından da önemli ve özellikle de ben -kendi açımdan bunu önemsiyorum- kadın emeği üzerindeki sömürünün çerçevesinin belirlenmesi açısından çok önemli görüyorum bunu.

İkinci konuya geçtiğim zaman genel olarak kadın ve istihdam meselesinde şimdi, DPT ile Dünya Bankası 2009 Raporu şöyle bir noktayla başlamış, diyor ki: "Kadın istihdam oranındaki yüzde 5 artış, ülke yoksulluğunda yüzde 15 oranında bir azalma getiriyor." Bu önemli bir nokta gerçekten yani istihdamın artışı yoksulluğun azaltılması için çok önemli. İçinde bulunduğumuz dönem ve küresel ekonomi politik de özellikle kadınların iş gücü piyasasına çekilmesini zorluyor bir nevi. O artık bir tercihten ziyade bir zorlamaya dönüşmüş durumda. Burada yapılması gereken, özellikle iş gücü piyasası dışında kalan kadınların tanımlanması. Çalışmaya hazır olanlar, -biz bunları tespit edebilmeliyiz-

çalışmayı düşünmeyen ancak istihdam edilebilir olanlar ya da istihdam edilebilir hâle getirilebilir olanlar. Belki de bu iki nokta bizi özellikle bu istihdamın artırılmasında çıkış noktasına götürecektir. Çalışamaz olanlar konusunda, belki de hani bu istihdam artışında çalışamaz olanları bir nevi daha sonraya ertelemek zorunda kalabileceğiz eğer kısa, orta ve uzun vade bir istihdam artışı planlaması yapıyorsak. İlk hedef, birinci grup çalışmaya hazır olanlar, ikinci hedef de orta vadede çalışmayı düşünmeyen ancak istihdam edilebilir ya da o seviyeye getirilebilir olanlar olmalı diye düşünüyorum. Şimdi, Türkiye’de -biraz önce de söylendi her 23’ten... Biraz önce 23 ya da 24 üzerinde duruldu ama her 100 kadından 30’unun iş gücüne katıldığını var sayarsak 25’i gelir getirici bir işte çalışıyor demek, arada yüzde 5’lik bir, 5 kişilik bir durum karşımıza çıkıyor.

DOÇ. DR. SANİYE DEDEOĞLU - Daha fazla aslında.

DOÇ DR. GONCA BAYRAKTAR DURGUN – Şimdi, burada da sorulması gereken soru, özellikle hangi grupta -yani şu üç grubun hangisinde- hangi şartlarda, hangi seviyede istihdam artışı hedeflediğimize bizim net olarak karar vermemiz lazım. Yani, biz hangi grupta istihdam artışı hedefliyoruz? Genel bir istihdam artışı bize ne kısa vadede ne de orta vadede sonuç getirmeyecek. Hangi grubu hedeflediğimizi belirlememiz gerekiyor, bununla beraber de hangi nicelikte ve nitelikte olacağına da karar vermemiz gerekiyor. Bu da zaten sektörel analiz anlamına geliyor.

Şimdi, iki durum ki bunun belki, illa ya o ya o olması gerekmiyor, her ikisi birden de olabilir, bir ekonomi politik tercihtir bu çünkü hedeflediğiniz grubun sorunları ve çözümleri farklı olacak. Yani birinci ve ikinci grup açısından farklı sorunlar, farklı çözümler gerektireceği için... Şimdi, bizim hedefimiz, teknik akademik becerilere dayanan, yüksek eğitim seviyesine sahip kadınlar arasında mı istihdamın artışı istiyoruz ki onların yaklaşık yüzde 75 olduğunu biliyoruz, biraz önceki istatistikler de bu söylenene paralel. Üniversite mezunu olan kadınlar arasında çalışma hayatına giriş yüksek, özellikle de evlilik öncesinde giriş, evlendikten sonra da devam yüksek, biraz önce onları duyduk zaten. İkinci grup, belki de bizim bu kısa ve orta vadede özellikle şurada ikinci, çalışmayı düşünmeyen ancak çalışabilir olanlar veya o hâle getirilebilir olan grubu ilgilendiren, geleneksel el emeğine dayanan, işte, o grubu hedeflediğimiz zaman birtakım problemlerle karşılaşyoruz. Orada da yine tercihler, ekonomik ve politik tercihler ön plana çıkıyor. Kadını cinsiyet rejimi içinde tutan istihdam artışı mı? Yani, o klasik el emeğine geçen haftaki itirazım birazcık onunla ilgiliydi aslında. Emeğini yine ekonomik katkı olarak kabulünü mü devam ettireceğiz ve biz buna mı katkı vereceğiz? Çünkü oradaki özellikle geleneksel el sanatlarında o katkı olarak geliyor, kendi başına hani bir statü işi olarak gözükmüyor, bir ekonomik katkı. Dolayısıyla, buralardaki birinci ya da ikinci grupta meslek gruplarımız, tercihlerimiz, gelir düzeylerimiz de farklı, yüksek gelir, orta gelir ve düşük gelir grupları. Dolayısıyla, bunlar arasında kısa, orta ve uzun vadeye dönük tercihte bulunmamız gerekiyor.

Bir diğer dikkat çekmek istediğim husus, iş gücü piyasasındaki yatay ayrışma oranı. Bu ayrışma, zaten bunlar daha önceden bilinen, söylenen şeyler. Dolayısıyla, kadınlar yoğun olarak tarım

sektöründe, sanayide çalışıyorlarsa gıda ve tekstilde de çalışıyorlar, hizmet sektörü önemli bir yekûn tutuyor. Orada da yine daha düşük işler... Neler onlar? İşte, en rutin, en az doyum sağlayan işler, özellikle kadınların yoğunlaştığı işler. Kamu sektöründe tamam, eşit işe eşit ücret ama diğer, kamu sektörü dışında eşit işe eşit ücret uygulamasından bu kadar, ben net olamıyorum kendi kişisel bakış açım dolayısıyla.

Bir de kadın iş gücünün tehdit olarak algılanması. Biraz önce söylenen noktayla aynı zamanda paralel olarak giden kriz dönemlerinde yani işte, kriz dönemlerinde kadınlar iş gücüne yöneliyorlar ama kriz dönemlerinde o istihdam artışına rağmen belki bir de kaybedilen kadın iş gücüne bakmak da gerekiyor çünkü kriz dönemlerinde ilk işten çıkarılanları kadınlar oluşturuyor yani ilk önce kadınlar işten çıkarılıyor, bu şekilde de kriz ve tehdit algısı bir nevi kadınlar üzerinden devam ediyor. Meslek gruplarında, kadın iş gücünün yoğun olduğu meslek gruplarında da yine karar mekanizmaları erkekler tarafından yönetiliyor. Şimdi, bu istatistiklerden zaten haberdarsınız, sadece örnek olsun diye... Yani, kamu sektöründeki ayrışma bile o kadar yüksekken özel sektörde böyle bir hani cinsiyet eşitliğine dayalı iş gücü talebinde bulunmak bir nevi lüks noktada duruyor. Belki uzun vadede sağlanabilecek bir durum.

Bir de kadınların istihdama yönlendirilmesi, iş edindirme konusunda yapılan bir sürü proje var. Biraz onlara baktım ben, onlarla ilgili bir iki noktaya da temas etmek istiyorum. İŞKUR aracılığıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığıyla mesela 131 proje... Kendi raporlarında var bu. Bu projede neler yapıldığına dair anlatıda beceri geliştirme eğitimleri, işe yönlendirme, rehberlik, güçlendirme faaliyetleri gibi açıklamalar var. Sonuç olarak verdiklerinde, işte, istihdam olanağına kavuşmuş olmadan bahsediliyor ama biz buradan emin değiliz, gerçekten istihdam edilip edilmediklerinden. Bireysel ya da kooperatifler aracılığıyla işlerini kurduklarından bahsediliyor. Bunun da devamlılığında emin değiliz.

BAŞKAN - Onda şöyle: Her 100 projenin 10'u istihdama katılıyor. Yani, her 100 kişiye istihdama yönelik kurs verdiğinizde -KOSGEB' den olsun, diğer İŞKUR aracılığıyla- her 100 kişiden 10 kişi iş kurarak istihdama katılıyor ya da devam ettiriyor yani yüzde 90'lık bir kayıp var burada. Biz bunları İŞKUR'un yetkililerini, Çalışma Bakanlığının yetkililerini hep kurumları davet edip Komisyonumuzda dinlediğimiz için hani o kısma vâkıfız, kayıtlara da girdi.

DOÇ DR. GONCA BAYRAKTAR DURGUN – Burada benim dikkat çekmek istediğim nokta yani bunu gündeme getirmenin sebebi: Özellikle izleme kısmında problem olduğu ve bu izlemenin mutlaka bunlara eklenmesi gerektiği. Çünkü istihdamın devam edip etmediği çalışma koşulları, sosyal güvence istihdama katılanlar açısından izlenmeyen nokta çünkü yüzde 90'lık kayıp başka bir sonuç, katılan yüzde 10'un durumunun ne olduğu, ne kadar süre çalıştığı başka bir duruma işaret ettiği için projenin başarısının devamlılığının olup olmadığını ölçmek gerekiyor.

Şimdi, mikro kredi, çok fazlasıyla kadın istihdamını artırma açısından kullanılan politika araçlarından bir tanesi. Diyarbakır'da yapılan bir çalışmanın sonucundan aldım ben bunu, 2000

sonrasına denk gelen bir dönemde kadınlarla yapılan bir alan araştırmasının sonucu: Mikro kredinin kullanıldığı alan -özellikle en altta görülen- yüzde 78'lik oranla geleneksel üretim alanı diyebileceğimiz alan. Dolayısıyla, orada aslında bir istihdam artışından bahsetmek mümkün mü? Tartışılabilir. Biz, kadınların zaten yaptıkları bir şey için onlara parayı veriyoruz. Belki onun da, ondan sonra kredinin geri ödenmesi kararı, takibi kısmında da çok önemli başka sorunlar karşımıza çıkıyor. Burada benim öneri olarak sunabileceğim, bu tür projelerde ya da çalışmalarda özellikle eğitim çıktılarının raporlanması. Bu tür eğitimlerle ilgili çok fazla eğitim programına rastlıyorsunuz fakat eğitimin raporlanmasıyla ilgili bir veriye ben çok fazlasıyla rastlayamadım. İstatistiki veri oluşturulması ve bunun mutlaka ulusal veri tabanına aktarılması ki bundan sonra bu işin sonuçlarının izlenmesi ve sorunlarının halledilmesi açısından bu önemli. Denetlemenin sadece projenin ilk verildiği aşamayla ilgili değil de özellikle çıktılar üzerinde yoğunlaşması -yani hani, eğitmeni olduğumuz için, o alandan gelen insanlar olduğumuz için nerede problem olacağını keşfedebilmek de çok zor değil- projelere mutlaka istihdam yönünün eklenmesi ki eklenmiş projeler var fakat çok küçük sayıda bunlar ve bunların mutlaka etkili süreçleriyle izlenmesi kadın istihdamının artırılmasında önemli nokta olarak düşünüyorum. Eğer gerekiyorsa da bu tür hibeler ya da kredi desteklerinde finansal geri ödeme yükümlülüğünün getirilmesi bu tür projelerde ciddiyetin sağlanması açısından da katkı sağlayabilir. Vurgulanmasını istediğim en önemli nokta: Bu tür proje ve araştırmaların mutlaka ulusal envanterinin oluşturulması. Hangi dönemde hangi tür çalışmaların yapıldığı, sonuçlarının izlenmesi bu tür ulusal envanter açısından önemlidir diye düşünüyorum.

Kadın istihdamının artırılmasında -biraz önce Hocamız da bahsetti- özellikle eğitim... Burada da kadının eğitiminden başlamadan kız çocuklarına vurgu yapmak istiyorum. Dolayısıyla, bildiğimiz eğitim seviyesi düştükçe sosyal hayattan dışlanmışlık söz konusu. DPT, Dünya Bankasının yine aynı raporunda şöyle bir varsayım var: "Üniversite mezunu olma ilkokul mezunu olmayla kıyaslandığı zaman, yüzde 3'le yüzde 73 arasında fark eden bir sonuç üretiyor istihdama katılma açısından." Biraz önce gördüğümüz istatistikler de bize bunu doğruluyor aslında, çok büyük bir rakam bu gerçekten.

Burada çok önemli bir sorun var, özellikle kız çocuklarının güçlendirilmesi konusunda. Türkiye'de okulu erken terk etme yaygın bir durum. AB'yle kıyasladığınız zaman, okuma çağında olan kızların yüzde 50,2'si okulu terk ediyor farklı sebeplerle. Bunları genelde varsayımlara dayandırıyoruz hangi sebeplerle okulu terk ettiğini. Bu, gerçekten, kız çocukları açısından çok yüksek bir rakam. Yani, 11 yaşında, 12 yaşında -şimdi, zorunlu eğitim onun yaşını yükseltmiş olmakla beraber- okula devam ettiğini varsaydığımız ama okulda olmayan çok sayıda kız çocuğuna sahibiz çünkü bu evlilik yaşıyla da ölçülebilecek bir durum. Sadece kaç yaşında evlendiğiyle kıyasladığınıza göre, okulda olup olmadığını bile test edebiliyorsunuz. Sekiz yıllık zorunlu ilköğretim döneminde bile -en aşağıda gösterdiğimiziz- yani çıkmasını beklediğiniz, mezun olmasını beklediğiniz öğrenciyle mezun olan öğrenci arasında yüzde

15'lik bir kayıp var. Bu kayıp genel, kız ve erkek ama kız çocukları açısından bu oran daha da yüksek. Dolayısıyla, bu çok önemli bir problem Türkiye'deki kız çocukları açısından. Buradaki karşımıza çıkan sorun da, okulu terk nedenlerinin tam olarak henüz saptanmamış olması. Bunun da yapılması gerekiyor, bir veri tabanının oluşturulması lazım. AÇEV'in yaptığı bir araştırmada şuna vurgu yapılmış: Okul terki izleme sistemi kurulmalı. Onun yanında risk grupları oluşturulmalı, risk grubu algılamasını oluşturmamız lazım bizim yani biz bilmeliyiz ki kimler okulu bırakma eğilimine girecek önümüzdeki şu kadar süre içinde. Bu bize okul terki izleme ve bununla mücadele etme araçlarını sağlayacak. Mesela Güneydoğu, Doğu Anadolu bölgelerinde; Diyarbakır, Şanlıurfa, Mardin gibi illerde okul terklerinin çok daha yüksek -diğer illere göre- olduğu karşımıza çıkıyor. Sonuçları neler okul terkinin? Bir, kadının iş gücü piyasasından çekilmesi, istihdama katılım paylarının düşmesi. Bir başkası da, çok önemli başka bir sosyal problem olarak erken evlilikler. Dolayısıyla, erken evlilik meselesi kız çocuklarını okuldan uzaklaştıran bir sosyal problem. Sosyal hayattan dışlanmışlığı getiriyor erken evlilik.

Hamilelik ya da doğum sırasında veya doğum sonrasında kadın ölümleri istatistiklerine bakıldığında zaman Sağlık Bakanlığının, erken yaşta evlilik döneminde yani 15-19 arasındaki yaş grubunda daha yüksek bu ölümler. Kadın kanserleri oranında da 15-19 yaş grubunda dikkat çekici bir oran var yine diğer yaş gruplarıyla kıyasladığınız zaman yine erken evlilikler dolayısıyla. Bir de en önemli problem, aile içi şiddete maruz kalan gruplar arasında 15-19 yaş grubunun çok önemli bir yekûn tutması. Bu sadece, hani, dayak değil, cinsel istismarın her türü, artı ensest de dâhil olmak üzere. Dolayısıyla, ne yapılması gerekir diye baktığımızda erken evliliklerin önlenmesi için bu iki sosyal problemin çözümünde hem şiddetle ilgili hem de istihdama katılımı ilgili sonuçları olan bir durum. Mutlaka yaptırımların güçlendirilmesi, farklı yasalardaki çocuk yaşının birbiriyle uyumlaştırılması... Çocuk Hakları Koruma'da bunu 18 yaş olarak verirken Medeni Kanun'da 17 olarak tanımlıyor, hâkim kararıyla 16 yaşında evliliğe izin verilebiliyor. Dolayısıyla, bu tür problemlerimiz var.

Okula devam oranlarının yükseltilmesi ve okuldan ayrılma oranlarını düşürmek için yine erken evliliklerin önlenmesi konusunda bir ulusal eylem planı mutlaka yapılmalı. Yöneticilere, yerel yöneticilere özellikle ek kanuni yükümlülüklerin getirilmesi bu erken evliliklerin takibi konusunda önemli. Ailelere mali ve fiziki destekler, özellikle kız çocuklara ve annelerine, devam ettirilmesi gerekiyor. Öneriler kısmına, sondan bir önceki duruma işaret edersem, özellikle iş gücüne katılımı etkileyen faktörlerin belirlenmesi.

BAŞKAN – Hocam, bunları tek tek söylemeyelim çünkü biz sizden bunu sunum olarak alacağımız için zaten bütün milletvekili arkadaşlar vakıf olacaklar konuya.

DOÇ. DR. GONCA BAYRAKTAR DURGUN – Ben zaten sadece şurada, 2'nci madde üzerinde, tekrar hatırlatmak için...

Diğerleri zaten size daha önceden sunulanlar.

2'nci maddenin özellikle... Kadınların iş gücüne katılımını teşvik etmek için kısa sürede ne kadarının istihdam edilebilir duruma getirildiğinin belirlenmesi gerekiyor. Merkez olarak biz ne yapıyoruz? Şimdi, merkezin geniş bir kurumsal yapısı yok, başlangıçta onu söylemek istiyorum. Üniversitelerdeki kadın çalışmaları araştırma merkezleri çoğunlukla gönüllülük esasına göre çalışan, personeli olmayan, bir nevi bunu sosyal sorumluluk olarak yerine getiren merkezler.

Bir proje üzerinde çalışıyoruz 3 kişi. Kız çocuklarının okula devam oranlarının artırılması ve bu şekilde de kadın iş gücü kaynağının nitelikli hâle getirilmesiyle ilgili en önemli kayıpların meslek liselerinde okuyan kız öğrenciler arasında olduğu istatistiklerde görülüyor. Meslek liselerindeki kız öğrenciler eğitimlerinin belli bir döneminde okulu terk ediyorlar. Dolayısıyla, hiç başlamayan değil de, bu insan gücüne yapılan belli bir yatırımın boşa gitmesi anlamına geliyor. On sene, on iki sene bir insana yatırım yapıyorsunuz, ondan sonra, o birden, son bir sene kala ya da iki sene kala sistemden çıkmış oluyor. Bunların sisteme geri dönüşünün sağlanması, bunların önlenmesine yönelik programların düzenlenmesi ve geliştirilmesi üzerine bir proje üzerinde çalışıyoruz. Dört aşamalı bir çalışmayı gerektiren bir proje bu. Eğer yapabilirsek özellikle o alanda bir istatistiki verinin oluşmasına katkıda bulunacağımızı düşünüyoruz.

BAŞKAN – Son olarak nereyi tespit ettiniz bunları yaparken hocam?

DOÇ. DR. GONCA BAYRAKTAR DURGUN – Birkaç il var. Özellikle Türkiye'nin sosyal kalkınmasıyla ilgili yapılan sınıflamadan, yani oradan birkaç örneklem seçmeyi düşünüyoruz. Şu anda fikir geliştirme aşamasındayız. Bunun, tabii, mali desteği önemli kısmı, yani “fikir var ama para yok” durumuna geldiği zaman çok fazla...

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – STK'larla görüştünüz mü?

DOÇ. DR. GONCA BAYRAKTAR DURGUN – STK'yla görüşmedik ama UNİCEF'ten bir kişi fikri oldukça beğendi, “Birlikte çalışabiliriz” diye bir teklifte bulundu ama henüz ortada olgunlaşmış, protokol hâline gelmiş hiçbir şey yok, onu söyleyebilirim.

Çok teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Biz teşekkür ediyoruz.

Soru sormak isteyen?

DOÇ. DR. SANİYE DEDEOĞLU – Hocam, ben bir şey sorabilir miyim?

BAŞKAN – Buyurun.

DOÇ. DR. SANİYE DEDEOĞLU – “Meslek liselerinde kızların okulu terk etme oranı yüksek.” dediniz ama aynı zamanda meslek lisesi mezunu kadınlar arasında istihdam oranları çok daha yüksek, yani yüzde 40'lara varan bir çalışma oranı var. Hani, o alana bakmak çok da şey olabilir.

BAŞKAN – Belki direkt oranları artıracak bir şey olabilir o kaçağı önlemek...

DOÇ. DR. SANİYE DEDEOĞLU – Evet, evet, kaçağı önlerseniz belki o oranlar daha da yüksek olabilir.

BAŞKAN – Biz de bunu şimdi not olarak aldık. Hani, yazdığımız raporun sonuç kısmında, istihdamı artırmayı yönelik önlemlerde bu kaçaktan bahsedip bu kaçığı önlemeye yönelik proje geliştirilmesi... Yani bunu biz de notlarımıza aldık.

DOÇ. DR. GONCA BAYRAKTAR DURGUN – Özellikle orada kendi hesabına çalışma oranı da yüksek olduğu için, yani o kaçığı önlediğinizde o bağımsız çalışan sayısını da artırmış oluyorsunuz.

BAŞKAN – Peki, bunu örneklemeyle, yani sahada yaptığınız tespitlerle söylüyorsunuz değil mi hocam bunu?

DOÇ. DR. GONCA BAYRAKTAR DURGUN – Tabii, tabii.

BAŞKAN – Yani kız meslek liselerinde ya da meslek liselerinde sisteme giriş yapan öğrencilerin eğitim hayatlarını inceleyerek bu hayattan çıkışlarıyla istihdama katılmamalarını orantılayarak tespitlediniz.

DOÇ. DR. GONCA BAYRAKTAR DURGUN – Orada şöyle bir şey var: Kız öğrenci aslında hâlâ okula devam ediyor gözüktüyor kayıt olarak. Yani orada da bir başka problem var, yasal problem var. Öğrenci orada devam ediyor görünmekle beraber aslında fiziki olarak devam etmiyor. Yani bir nevi, özellikle küçük yörelerde, işte, tanıdık ilişkisi... Yasal olarak kızınız oraya devam etmek zorunda, evet, devam ediyor görünüyor ama aslında devam etmiyor. Dolayısıyla, sorun sadece bu taraflı değil, yani çok ciddi alışkanlıklarla ilgili.

Kamu otoritesiyle ilgili problemler de var. Özellikle ilk aşama bu sayıda kaç tane kız öğrencinin olduğunu, hangi seviyede olduğunu... Yani bunlar 1'inci sınıfta mı terk ettiler, 2'nci sınıfta mı terk ettiler, 3'üncü sınıfta mı terk ettiler? Kaçağın... Çünkü yukarıya doğru gittikçe, çalışabilir, istihdam edilebilir insan kapasitemiz artıyor. Onlara okul tamamlama imkânını sunduğumuz zaman, şöyle düşünün: Evlenmiş, çocuğu da var, onu tekrar, bildiğimiz yaygın eğitimin içine alamazsınız, farklı çözümle ona eğitimi tamamlama imkânı vermelisiniz ki okulu tamamlayıp istihdam içine katılabilme imkânı olsun.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Hocam, çok kısa bir şey soracağım. Şimdi, bir öncesinde sekiz yıllık zorunluydu, dolayısıyla, lise hem takip hem devam açısından bu işin bir boyutu ama artık on iki yıllık, hani 4+4+4 sistemiyle birlikte lise de zorunlu. Dolayısıyla, en çok bu, kız çocuklarını etkiler diye düşünüyorum.

- 1) Erken evliliklerin önüne geçme,
- 2) Doğru ve etkin bir denetimle birlikte lise...

Bunun, yani bu yeni düzenlemenin ve on iki yıl zorunluluğun en çok da kız çocuklarını direkt önemseyeceğini ve pozitif anlamda çok katkı sunacağını düşünüyorum. Dolayısıyla, veriler acaba bir sonra daha mı farklı olur? Bu yıl mesela yeni başladı. Şahsi kanaatinizi soruyorum.

DOÇ. DR. GONCA BAYRAKTAR DURGUN – Şahsi kanaatim: Eğer Türk işi yaparsak verilerimiz çok değişmeyebilir. Yani...

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Denetim şartıyla...

DOÇ. DR. GONCA BAYRAKTAR DURGUN – Yani o takip sistemi gerçekten işlerse veriler pozitifte doğru gider çünkü lise mezunu olmanın getireceği öz güven de farklı. Sadece maddi katkı yapmıyorsunuz, aynı zamanda manevi katkı da yapıyorsunuz ve istihdam edilebilir hissediyor kendisini. Önemli bir şey.

Buyurun.

MESUT DEDEOĞLU (Kahramanmaraş) – Sayın Hocam, çok teşekkür ediyorum.

Hakikaten dikkatle takip ettim. Yine, Sayın Vekilimizin söylediği gibi, benimki de kendisinin konuşmaları ve saptamalarıyla eşdeğerde. Aşağı yukarı üçümüzün sorusu da aynı gibi.

Şimdi “Okul terk izleme.” dedik. Bunun alt sebepleri ne olur eksi yönde? İş gücü kaybı, erken evlilik, dolayısıyla şiddet arkasından devam edecek, ekonomiye katkısı... Şimdi, okul izleme kolay bir şey değil, yani Türkiye çok büyük bir ülke.

İkincisi: Hani, eskidenmiş, derlerdi ki Anadolu’da, çok iyi hatırlıyorum ben, “Ya 5’i bir bitirsin.” Bu bir tabirdir Anadolu’da. 5’i bitirirse ehliyet alabilecek, okuma yazma...

BAŞKAN – Evlenebilecek.

MESUT DEDEOĞLU (Kahramanmaraş) – Evlenebilecek, evet, bu çok önemli bir unsurdur.

Şimdi, tabii, sekiz yıl mecburi, lise mecburi. Okula devam etmediği hâlde devam ediyormuş gibi gösterme imkânı eskisine göre pek rahat değil. Eskiden hep hatırı işi olurdu bunlar. Hatta okul bitirmelerde bile, ben çok iyi hatırlarım zamanında, çoğu zaman girmezdi bile, bir diploma verirdi, böyleydi bu sistem. Bu okul izleme aslında olması gereken. Tabii, veliye bir zorunluluk olmazsa o icabeti yerine getirmede zorluk çeker Anadolu insanımız, özellikle küçük şehirlerdeki ve kırsal kesimdeki velilerimiz. Bunun önerisi nedir? Onun açılımını ben sizden duymak isterim çünkü özellikle de CV’nize bakıyorum, Gazilisiniz ve Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezi Müdürü Hanımısınız, doğru mu?

DOÇ. DR. GONCA BAYRAKTAR DURGUN – Evet, doğru.

MESUT DEDEOĞLU (Kahramanmaraş) – Teşekkür ediyorum.

DOÇ. DR. GONCA BAYRAKTAR DURGUN – Şimdi, bireysel olarak, son zamanlarda, kaymakamlara, yerel yöneticilere yüklenen yerel sorumluluklar gerçekten daha ciddi, ben de bunu görebiliyorum. Bireysel olarak kaymakamların yaptıkları çalışmalar var sonuç veren, yani bireysel olarak takip ediyor kendi beldesinde kız öğrencilerin okula gidip gitmediğini. Bunun örnekleri var, şu anda isimlerini hatırlamıyorum. Ben Kamu Yönetimi bölümünde çalışıyorum. Dolayısıyla, bizim bölüm mezunlarının bölüme gelirkenki ilk hedefi kaymakam olmaktır. O yüzden, bireysel çabadan ziyade kurumsal bir çaba zor.

Dediğiniz doğru ama Millî Eğitim en büyük bakanlıklarımızdan bir tanesi ve her beldede teşkilatlanmış vaziyette. Aslında, bu veri akışının sağlanması, sorunun tespiti açısından ulusal datanın başka şekilde takibini ben gerekli görüyorum. Zor bir iş olduğunun farkındayım ama yapılması gerektiğini zorunlu görüyorum çünkü özellikle bazı bölgelerde kız çocuklarının 12, 13, 14, 15 yaşlarında evlilik yaptıkları oranlara baktığınız zaman, bunu Sağlık Bakanlığının verilerinden görmek mümkün, Millî Eğitimde göremezsiniz ama Sağlık Bakanlığının kaç yaşta gebelik eğitimi verdiği, doğum hizmeti verdiği, doğum sonrası hizmet verdiği çalışmalarında var. Oradan, başka bir taraftan aldığınız veri size okulda olması gerekenlerin aslında evlenip çocuk sahibi olduğunu gösteriyor. Yani o alanda bakanlıklar arası koordinasyon sağlanabilir. Dolayısıyla, hastaneye eğer on üç yaşında birisi doğum yapmaya geldiyse bu veri o sisteme aktarılabilir. Yani, orada hastanenin verisi olarak kalmadığı sürece kimin 13 yaşında doğum yaptığını tespit etme imkânınız ortaya çıkar. Hangi bölgede, ne kadar sıklıkla? Bütün bölgeler aynı soruna sahip değil. Dolayısıyla, okul terki konusunda zaten bazı bölgelerde yoğunlaşmayı gerektiriyor. Bütün Türkiye çapında gerektirmiyor. Marmara Bölgesi okul terki açısından en düşük veriye sahip.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Biz teşekkür ediyoruz.

Buyurun.

NURCAN DALBUDAK (Denizli) – Hocam, ağızınıza sağlık.

KASAUM’la ilgili, bizim de Denizli bölgemizde, yerelimizde yaptığımız bir çalışma vardı. Bir toplantılarımız oldu, yani akademisyen arkadaşlarımızla toplantılarımız oldu ve “Bölgede beraber çalışalım, yani arazide çalışalım.” diye bir görüş sunduk çünkü neticede akademisyenler bir fikir ortaya koyacak, siyasetçi ona göre politika oluşturacak, yerelde de bu tür arazi çalışmalarında da bir ekibe ihtiyacınız var, yani bir bütçeye ihtiyacınız var daha doğrusu. Bununla ilgili bir çalışmanız var mı? Eğer böyle bir çalışmanız varsa bunu, hani, tüm Türkiye’de yapmak ve eğer gerekiyorsa bu bilgiler, tabii ki de TÜİK’ten de gelsin ama yerelin, Denizli, Adana, Afyon neresi, yerelin insanları o bölgesinde ne kadar çiftçi kadın var, ne kadar kamuda çalışan kadın var, geleneksel sanatlarla ilgilenebilecek potansiyeli yüzde kaç? Bu çalışmayı, benim gönlüm ister ki hakikaten -ki ben bunu Türkan hocamla da konuşacağım- üniversite yapsın çünkü bu anlamda en iyi fikir ve sonuçların büyük bir kısmını oradan alacağız. Böyle bir çalışmamız var mı, önce onu sorayım.

Bir de, çalışmak istemeyen, istihdama girmek istemeyen ama istihdam edilebilir bir kitle var elimizde. Peki, bir eğitimci olarak, yani siz bu çalışmak istemeyen ama istese çalışabilecek kapasitede, nitelikte, eğitimini almış vesaire, böyle insan tiplemesi, böyle kadın tiplemesi için nasıl bir şey önerirsiniz, nasıl bir yol, yöntem izlenilmeli? Yani ciddi bir sayı, bu insanların, bu kadınların ekonomiye katkıda, işte, istihdama katkısı ekonomiye çok büyük bir katkı getirecek, hani, kalkınma, hepsi zincirleme devam edecek. Bu konuda böyle hani, orijinal bir fikriniz var mı? Sormak istedim.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Hocam, ben araya gireyim.

Benim bir toplantım olduğu için ben müsaade istemek zorundayım. Tülay Hanım devam edecek toplantıya.

Hocam, kusura bakmayın, en uzaktan gelen hocamız sizdiniz ama son sözü size bırakalım dedik. Sizi son konuşmacı olarak...

Ben çok teşekkür ediyorum.

Müsaadenizle.

(Oturum başkanlığına Başkan Vekili Tülay Kaynarca geçti.)

DOÇ. DR. GONCA BAYRAKTAR DURGUN – Şimdi, birinci soruyla ilgili olarak, öyle yapılmış, bitirilmiş bir çalışma yok ama yapılabilir çalışmalar bunlar, özellikle de çok aktörlü olduğu zaman. Zaten katılması gerekir, aksi takdirde ilerlemeniz zorlaşıyor. Eğer bir ilde valilik ve belediye bu işin içinde yer alıyorsa, üniversite açısından, akademisyenler açısından işin bürokratik kısmını halletme, alanda çalışma kısmı daha da kolaylaşıyor. Dolayısıyla, bu tür çalışmalar üniversitenin tek başına, özellikle bizim tek başımıza yürütebileceğimiz çalışmalar değil, mutlaka kamusal desteğe ihtiyacı olan çalışmalar. Projenin fikri belli, hazır, kaç aşamada nelerin yapılacağı da belli. Burada alınabilecek herhangi bir kamusal destek bu projenin hayata geçmesini sağlayabilir ve Türkiye genelinde yaygınlaştırılabilir çok kolaylıkla.

Dediğiniz gibi, bölgesel farklılıklar her ilin iş gücü piyasası için muhtemel arzı dikkate alınarak yapıldığında da...

NURCAN DALBUDAK (Denizli) – Ben bu konuda kategorizasyonu çok önemsiyorum çünkü benim gözlemlediğim -bilmiyorum, belki yanlış düşünüyorum, sonra düzeltin- yani İstanbul'daki kadınla Kars'taki... Yani aynı politikayı üretmek ya da aynı şeyleri söylemek, aynı söylemler çok yanlış.

Doğru.

NURCAN DALBUDAK (Denizli) – Yani her bölgenin, her yerin kendine göre çok farklı hassasiyetleri, çok farklı... Genetiğinden gelen bir dokuma işimiz var mesela bizim, yani biz tekstilciyiz, Denizli'nin üç bin yıllık bir geçmişi var tekstilde. Yani orada bunu yaparsınız ama şimdi, bilmiyorum...

DOÇ. DR. GONCA BAYRAKTAR DURGUN – Yöreye özgü çözümler.

NURCAN DALBUDAK (Denizli) – Yani, hani, bunların hepsi üniversite bünyesinde keşke yapılsaydı.

DOÇ. DR. GONCA BAYRAKTAR DURGUN – Yalnız, şöyle bir şey de var, ilginç, dikkat çeken noktalardan bir tanesi: Kentlerdeki kadınların iş gücünden uzak duruşu kırsal kesime göre daha yüksek. Dolayısıyla, kentlerde istihdam edilebilir durumda olan ama iş gücünden uzak duran kadın,

hani, İstanbul için çözüm, evet, Kars'taki kadın için çözümden farklı olacak ama bu unsurun dikkate alınması lazım, kentteki kadının ayrıca hedeflenmesi ve hangi istihdam alanlarında çalışabilir olduğunu belirlenmesi önemli. Tercihi çalışmamaktan yana olan kadını zorla çalıştıramayız. Ben bireysel tercihi önemsiyorum. Yani ikna buradaki nihai durum, yani ikna etmeniz lazım. Ona, evden dışarıya çıkışına daha pozitif bir katkı sunabilmeniz lazım ki kadın mevcut durumundan çıksın, diğerinin yükümlülüğünün altına girsin. Bunu yapmadığımız sürece kadının oraya gelmemesini, katılmamasını ben küçümsemiyorum, kendi açısından oldukça da rasyonel buluyorum. Onu yapabilir olmamız lazım.

Burada, işte, söylenen şeyler vardı, bu bakım hizmetlerinin kamusallaştırılması. Sadece o da değil. Yani eğitim seviyesi yükseldikçe kadınların tatmin oranları da yükseliyor, iş gücüne girerken aradıkları nitelikler değişiyor. Dolayısıyla, biz hangi seviyede istihdam edilebilir ne kadar kadın olduğunu saptadığımızda ancak onları motive edecek çözümlerle onlara gittiğimiz zaman... Şu anda bilmiyorum ben onu, ne kadar istihdam edilebilir durumda, hangi seviyede, hangi meslekte kadınılarımız var ve biz bunları nasıl motive edebiliriz, onu bildikten sonra ancak motivasyon araçlarını devreye sokabiliriz. Dolayısıyla, üniversite mezunuyla, gerçekten, meslek lisesi mezunu arasında çözümler farklılaşacak, yöresel olarak da farklılaşacak.

NURCAN DALBUDAK (Denizli) – Meslek lisesini ele alarak bunu bir şekilde başlatmış olacaksınız.

DOÇ. DR. GONCA BAYRAKTAR DURGUN – Yani oradaki oranın çıkması lazım gerçekten. Ben çok önemli bir oranın çıkacağını da bekliyorum şahsen.

NURCAN DALBUDAK (Denizli) – Kolaylıklar diliyoruz.

DOÇ. DR. GONCA BAYRAKTAR DURGUN – Teşekkürler.

BAŞKAN – Evet, çok teşekkür ediyoruz Gonca Hocamıza.

Bugün son olarak, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Bölümü öğretim üyemiz Doç. Dr. Saniye Dedeoğlu. Şimdi sözü ona bırakıyoruz.

Buyurun.

DOÇ. DR. SANİYE DEDEOĞLU – Çok teşekkürler.

Özellikle teşekkür etmek istiyorum beni davet ettiğiniz ve çalışmalarımı sizinle paylaşma fırsatı verdiğiniz için.

Şimdi, ben, tabii ki, artık, herhâlde bu Türkiye'de genel bir konsensüs var ki o da, Türkiye'de kadın istihdamının artırılması gerekiyor. Belki bizim bugün burada olmamızın da en önemli sebeplerinden bir tanesi bu konsensüsün bir sonucu. Hatta şeyi de hedeflemişiz, ne kadar oranlarda artış istiyoruz, hangi yıllarda bunu yapacağız ve belli sosyal politikalar da artık yavaş yavaş ortaya çıkmaya başladı. İşte, kreş yardımları, kadın istihdam oranları, İş Kurun yaptığı eğitim programları ve bunun dışında, biliyorsunuz ki kadın istihdam eden işletmelere uygulanan vergi indirimleri var. Bunlar da

aslında kadın istihdamını artırma çabasının bir sonucu. Şimdi, kadın istihdamı popüler bir konu olmaya başladı. Bilmiyorum, hocam ne zamandır çalışıyor ama 2006'dan beri Türkiye'de böyle politik alanda, yani politika yapıcılar, STK'lar, sendikalar, işveren örgütleri, biz kadın istihdamı konuşuyoruz. Biz ODTÜ'de daha önce bir proje yapmıştık, Feride hocayı çağırmışsınızdır farklı amaçlarla, orada, Türkiye'de kadın-erkek eşitliği politikalarına bakarken bana da "Sen istihdama bak." demişlerdi. Oradaki şeyi, yani o çalışmaların o tarihten sonra nasıl arttığını görüyoruz. Şimdi, biz özellikle akademide kadın istihdamını anlarken hep böyle, arz yönüne bakıyoruz. İşte, evlendik, yaşımız kaç, işte, eğitim alırsak... Hocalarımız da sundu, bu konuda gerçekten çok detaylı ve güzel bilgilerimiz de var. Sağlam bir altyapımız oluştu gibi geliyor bana. Kadın istihdamını anlamak ve aslında, hani, biz iş gücü piyasasına ne tür kadınlar gönderiyoruz gibi bir şey var ama şimdi hocamın da anlattığı sunuştan benim anladığım, biraz biz bu işin talep yönünü çok fazla bilmiyoruz, yani piyasa ne tür kadın istihdamı, ne tür kadın niteliği talep ediyor, gerçekten onu bilmiyoruz.

Ben de bugün aslında biraz tesadüfi olarak şeyi düşündüm, bu kadın istihdamını talep yönünde neler var? Aslında çalışmayan kadınlara değil de çalışan kadınlar nasıl çalışıyorlar, ona bir bakayım istedim. Talep yönlü analiz yapacağım. Tabii ki bunun hepsini kapsamam gibi bir şey söz konusu olamaz ama benim naçizane, on beş yıldır farklı zaman dilimlerinde, tekstil sektörü üzerine yaptığım üç farklı araştırmadan çıkan sonuçları sizinle paylaşmak istiyorum. Bunlardan ilki, benim doktora çalışmam. Türkiye'de hazır giyim sektöründe 2000 yıllarının başında yaptığım bir alanın sonuçları bunlar. Daha sonra TÜBİTAK tarafından destekli 2007 ve 2009 tarihlerinde, yine aynı bölgede doktora çalışmamı yaptığım yerde göçmen kadın istihdamına baktım, Azerbaycanlı göçmenleri çalıştım. En sonuncusu da, 2011 yılında Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde o yükselen tekstil üretimiyle birlikte, Gaziantep, Adıyaman, Maraş ve Malatya'da kadın istihdamı nerede? Yani bu sektörde kadınlar nasıl istihdam ediliyor diye baktım.

Bugün size daha çok, şeyden bahsedeceğim, 2000 yılındaki araştırma ve İLO ve İTKİB'in ortak desteklediği bu Güneydoğu Anadolu Tekstil Projesi.

Şimdi, İstanbul hazır giyim sanayi ve kadın... Bu araştırmadaki benim temel sorum daha çok şeydi, bir ülkedeki ihracata yönelik üretim artışıyla beraber kadın istihdamı da artıyor, dünyanın hemen hemen her ülkesinde bu tespit ediliyor -Latin Amerika'ya bakın, Güney Asya'ya bakın, Uzak Asya'ya bakın- fakat bizde böyle bir artış olmuyor. Bunun sebebi nedir, inceleyelim diye, naçizane, yola çıktık. İstanbul hazır giyim sanayiye bakmak istedik çünkü İstanbul'daki hazır giyim ya da tekstil aslında Türkiye'de tarımdan sonra kadınların en yoğun çalıştıkları alanlardan bir tanesi. Şimdi, genel olarak baktığımızda, sektör nasıl işliyor ve bu işleyişte kadın nerede duruyor? İstanbul, hazır giyim çok önemli. Hâlâ hazır giyim ihracatının önemli bir kısmı İstanbul'da yapılıyor ve üretimin de önemli bir kısmı hâlâ İstanbul'da. Eski, işte, benim 2000'li yıllarda alanı yaptığım zamanki kadar yüksek bir potansiyeli yok çünkü başka bölgelere kaymaya başladı üretim ama hâlâ önemli bir yeri var. O dönemde, 2002 yılında

Türkiye’deki toplam hazır giyim ihracatının yüzde 72’si İstanbul’den yapılıyordu. Şimdi, sektörün nasıl bir yapısı var diye baktığımızda, genelde biz kayıtlı işletmeleri saydık. İTKİB’e kayıtlı 4 bin tane hazır giyim işletmesi. Bunların yüzde 80’i küçük ölçekliydi ki, kayıt dışı olanlardan hiç bahsetmiyoruz, onlara ulaşmamız mümkün bile değil. Hazır giyimde o dönemde yoğunluklu olan şey, daha çok emek yoğun işlerin yapılması, dikim işleri, tişört ve “sweatshirt” gibi basit ürünlerin üretimine dayanıyor daha çok ve taşeron ağları dediğimiz büyük işletmelerden ya da Avrupa’daki büyük markaların temsilcilerinden gelen siparişlerin giderek daha küçük işletmelere doğru yayıldığını gördük ve atölyelerin aslında, yani bu tespit ettiğimiz yüzde 80’in dışında çok daha yaygın bir atölye ağı olduğunu gördük. Üç farklı piyasa ya da pazar tespit ettik ve bu üç farklı piyasa için farklı emek talepleri var. Mesela, yerli markalar için üretim yapan atölyelerde daha nitelikli bir emek ihtiyacı varken, standart ürün ihracatı yapan ya da standart ürün üreten atölyelerde daha ortalama bir şey gördük ama çok hızlı bir devir var aynı zamanda. Bu atölyeler hızlı açılıyor, hızlı kapanıyor.

Bir üçüncüsü, o dönem Laleli piyasası tekstil için çok önemliydi. En orijinal bulgular da oradan çıktı aslında. Bu aile ve akraba ilişkileri içinde o üretimin nasıl yapıldığı ve yaygın kayıtsızlığa ilişkin birçok veri çıktı. Şimdi, atölyeler, hani, İstanbul’u tekstil üretiminin merkezi olarak belirleyince “Kadınlar burada nasıl var oluyor?” diye baktık. Orada önemli olan şey, bu atölyelerin daha çok aile işletmeleri olması ve aslında bugün bizim istatistiklerde gördüğümüz o ev kadını kategorisindeki kadınların bazılarının bu atölyelerde çalıştıklarını, yani, işte, siz eşiniz ya da babanız bir işletme açıyorsa oraya dâhil olmamanız mümkün değil, yani kadınların daha çok evlerindeki rolleriyle aslında üretime nasıl entegre oldukları ortaya çıktı. Bu kadınlar özellikle... İki tane vaka çalışması yaptım ben, orada atölye sahiplerinin eşlerinin çok önemli bir rolü var çünkü bunlar aynı zamanda çevrelerindeki diğer kadınların da o işe entegre olmasını sağlıyor. İki tip kadın vardı; bunlar, evli olan ve aile çevresinde olan kadınlar. Onların istihdamı biraz bu atölyelerin yaşam süresiyle kısıtlıydı ve atölyelerin yaşam süresi de hiç belli olmuyordu. Birçoğu batıyordu, yeniden, tekrar başka bir şey. Yani eşiniz, artık, konfeksiyoncu değilse siz de o üretimden çekiliyorsunuz. Ama o kadınların, o atölyedeki üretimin esnekleşmesi için çok önemli bir fonksiyonları vardı, yani siz hiçbir ücretli emeği yirmi dört saat bir üretime katamazsınız ama bu eşiniz olunca bunu yapmanız mümkün.

Bir diğer kategori ise genç kızlar. Onlar için biraz daha umutlu olabileceğimi düşündüğüm bir vaka onlar çünkü bir iş yapabilme ve o işle bir gelir kazanabilme... İşte, o “eğitim” dediğimiz şey burada, çalışarak gerçekleştirilen bir şey hâline gelmiş. Hani, babanız atölyesini kapatırsa bile siz daha sonra ihtiyaç duyduğunuzda gidip başka bir yerde çalışıp para kazanabileceğinizi biliyorsunuz. Böyle bir katkısı vardı bu atölye işinin ya da bütün o bildiğimiz mahallelerdeki, işte, alt katlardaki, bodrumlardaki atölyelerin İstanbul’un birçok yerine yayılmasının... Sonuçlarımız bu alan için: Aslında aile temelli üretim ve emek kullanımı atölyelere büyük bir esneklik sağlıyor, yani o atölyenin hayatta kalma sürecini de artırıyor ve daha çok şeyi de görüyoruz, büyük aileler ve akrabalar bu işleri birlikte

yapıyorlar. Son yıllarda benim bu alanda çalışan yeni arkadaşlardan duyduğum, artık, bu amele kahvesi gibi yerlere gidip günlük işçi bulmaya kadar şey... Yani bu esnekliğin de bir sonu yok gerçekten. Ama şimdi üretime siz böyle entegre olduğunuz zaman kadın emeği hem üretimin enformel, güvencesiz, sağlıksız ve üretim koşulları bu kadar, hani, marjinal bir şeye eklenmediği için daha da marjinalleşiyor aslında. Bir kere, biz bu kadınların üretimde kalıp kalmayacağını bilmiyoruz çünkü üretimin talepleriyle oraya girdiler, üretim bittiği zaman tekrar o yaşamın dışına çekiliyorlar. Ben hatta şeyi de söyledim, yani atölye aslında evin bir uzantısı hâline geldiği için bu kadınlar oraya gidebildiler, o işleri yapabildiler, yani böyle bir imkân olmasaydı bu kadınların büyük bir çoğunluğu yine ev kadını olarak kalmaya devam edeceklerdi ve biz muhtemelen bu kadınların büyük çoğunluğunu bu istatistiklerde, işte, hane halkı verilerinde görmüyoruz.

Şimdi, kısaca, zamanım varsa...

Ben bu araştırmanın sonuçlarını İngilizce olarak bastım. Bu benim doktora tezim. Belli kısımlarını da Türkçe olarak yayınladım. Yani, hikâyenin tamamı bu kitapta. 2011'de İLO ve İTKİB tarafından desteklenen Güneydoğu Anadolu Tekstil ve Kadın İstihdamı. Bu tamamen başka bir hikâye. Yani İstanbul'da benim bulduğum küçük ölçekli işletmelerin dışında artık burada büyük fabrikalarımız var. Veriler de zaten şeyi gösteriyor, yani bölgede, özellikle benim çalıştığım bölgede daha önce aynı proje içinde yapılan bir tanımlama çalışması yapılmış; orada işte, kayıtlı iş yerlerinin yarısından çoğunun sadece tekstile ayrıldığını ve istihdamda da çok önemli bir yeri olduğunu gösteriyor 4 ilde de. Şimdi "Bunlar kadın istihdamını nasıl etkiliyor?" diye bakınca, tekstilde çalışan kadınların oranı o bölgedeki kadın istihdam oranlarından daha yüksek.

Şimdi, Adıyaman'a burada dikkat ederseniz, bu, sadece tekstil firmaları ve sayılmış firmaları gösteriyor. Adıyaman'ın özgürlüğü burada sadece konfeksiyon üretiminin yapılması. Mesela, Gaziantep'te o kadar yüksek değil, çünkü Gaziantep'te artık dikim işi daha başka bölgelere aktarılmış çünkü teşvik bölgesi olmaktan çıkmış. Sektörün orada gelişmesinin en önemli dinamiklerinden bir tanesi teşvik mekanizması. Şimdi, Gaziantep'te kadın istihdamını artık tekstilde bulamıyoruz, çünkü teknik tekstil denilen ve halıcılıkta ilerleyen bir bölge. Belki Hocam, meslek liselerini yaparsanız Gaziantep çok güzel bir alan olabilir. Adıyaman da olabilir, evet yani kadınların daha çok çalıştığı tekstilde bir bölge olarak.

Şimdi "Buradaki kadınlar kimler?" biraz onlara baktığımızda şey ortaya çıkıyor: Bu kadınlar, daha çok evlilik öncesi çalışan, yani hem Meltem'in hem de Hocamın söylediği şeyleri doğrulayan, ben biraz aslında alanda kadınlarla konuşarak bunları çıkardım ama şey doğru, yani kadınlar evlilik öncesi çalışıyorlar ve bölgede istisnasız evlendiği anda işi bırakmak istiyor hepsi ve bir tane örnek verirsem, ben işletmenin sahibiyle görüştüm, bir kadındı o da ve bir çalışanı yani o kadar ki yani yolculuğa beraber çıkmışlar, yani sahiplenmişler birbirlerini, işi de sahiplenmişler ama şey dedi: "Evlenince işi bıraktı. Yani ağılayarak ayrıldık ama bıraktı." Yani şey çok keskin.

Eğitim seviyelerini İstanbul örneğiyle karşılaştırdığında kadınlar daha eğitilmiş çünkü bu fabrikalara kadın işçiler daha çok İŞKUR aracılığıyla gönderiliyor ve orada lise mezunu olmak ya da belli bir tekstil dikim eğitiminden geçmek gibi bir şey aranıyor, koşul aranıyor. O anlamda bölgede İŞKUR'un işlevi bence çok şey yani iş arayanlar İŞKUR'a haber veriyorlar, o oradan şeyleri bulmaya çalışıyor.

Kadın istihdamıyla ilgili söylenebilecek şimdi, peki neden ayrılıyorlar değil mi, onu sormamız gerekiyor. Öncelikle, kadınların ne tür yerlerde çalıştığına baktığımızda, aslında kadınlar hep şey istiyorlar tanınan, bildik, hani güvende olmak çok önemli, belki hepimiz için öyle. İşte, firmanın prestiji onlar için önemli. Bazı firmalar hatta şey diye söylüyorlar -burada yazdım galiba, evet- çalıştığı yerin devlet işi gibi olmasını istiyorlar. Yani o çalıştıkları yerlerde düzenli maaş almaları, sigortalarının düzenli olması, mesailerin çok fazla olmaması kadınların orada çalışma olasılığını yükseltiyor. Fakat tekstil işinin kendi doğasından kaynaklanan bir de çok zor çalışma koşulları var. Yani o güvenli ya da işte "formel fabrikalar" dediğimiz fabrikalarda bile çalışma saatleri çok uzun, mesailer yapılıyor ve çalışma temposu çok yüksek. Belli bu mühendislik şeyleri var işte, günde 600 küsur tane parça dikilmesine ilişkin. Yani çalışma koşullarında ciddi bir iyileştirme yapmak gerekiyor belki buradan çıkacak sonuç.

Bir de formel fabrikalar, onu destekleyen bazı taşeron üretim var ama kayıt dışılığın birçok formuna rastlayabilirsiniz. Ücretlerin yarım ödenmesinden, sigortaların yarım günlük, yani yarım aylık yatırılmasından, firmaların birden bire ortadan kaybolmasından, yani bu kayıt dışılığın birçok formu kadınların orada çalışmasını kesinlikle güçleştiriyor.

Bir de şey var -raporda ondan da bahsettim- toplumun kadın istihdamına nasıl baktığı da önemli. Çünkü hani bu kadınlar bir toplum içinde yaşıyorlar, orada sosyalleşiyorlar. İnsanlar kadın istihdamını nasıl algılıyor? Bir kere zor bir iş, yani kadınların orada çalışması gerçekten şey... İşte evli bir kadının, işte çocuk, fazla çocukları var, yani ailelerde ortalama 5 tane çocuk var. Yani böyle bir iş yüküyle kadınların evlendikten sonra çalışması biraz zor. Genel algı şey, hani "Bir kadın akşam ezanı okunduğunda evinde olmalı." Yani bunu bize mühendis bir bayan söyledi, tekstil mühendisi ki o masa başı çalışıyor ama o saatlerin düzensizliği onu bile çok yormuştu ve "KPSS'yi kazansam da devlette bir yerde çalışsam." falan gibi şeyler söylüyordu ama bence çok haklıydı.

Sonuçlarımı çok kısaca söylemeye çalışayım: Özellikle bu Güneydoğu Anadolu'ya ilişkin bulgular, bir kere, yani o bölgede, özelinde baktığımızda hani kadın istihdamını artırmak istiyorsak bu enformel çalışma ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi çok önemli. Yani bunları sağlamadığımız zaman kadınlar o işleri pek tercih etmeyecekler. İşte, Hocamın da söylediği, kentlerde çalışmak istemeyen kadınlar var.

Bir de tekstil dediğimiz zaman, bu işi artık bizim daha prestijli bir hâle getirmemiz lazım. Prestij de şeyden, yani kendi markamızı üreten, katma değerimizi yapabilen firmalarımızın olması

gerekıyor. Sürekli ucuz emek rekabeti üzerine dayandırırızsa üretimi bu, dibe doğru hızlı yarışın bir örneği hâline geliyor ve bu, sürdürülemez de bir şey aynı zamanda.

Bundan bahsettim mi bilmiyorum ama çocuk bakımına ilişkin politikaların geliştirilmesi gerekiyor. Bir tane firma şey söyledi “Bu 100 kadın, artı 150 kadın olunca kreş ve yuva açılması gerekiyordu.”

BAŞKAN – Kadın değil, çalışan...

DOÇ. DR. SANİYE DEDEOĞLU – Şimdi “çalışan” oldu.

BAŞKAN – Bir önceki “kadını” Bence çok da doğru olarak “çalışan” oldu.

DOÇ. DR. SANİYE DEDEOĞLU – Bir tane iş yeri kreş açmış, hani “Biz yasal zorunluluğumuzu yerine getirmek istedik ama kreş işletmeyi başaramadık. Çünkü bu bizim işimiz değil.” dedi oradaki müdür. Çocuklar hastalanmış, bitlenmiş, falan gibi şeyler olmuş. Yani bununla nasıl baş edeceklerini bilemiyorlar. Ben hak verdim onlara çünkü yani oradaki müdürün işi kreş işletmek değil. Yani biz bu çocuk bakımına ilişkin politikalarda birçok alternatif üretmeliyiz hem kadınlara hem de iş verenlere. Artık, para mı veriyoruz “voucher” denilen sistemler var Avrupa’da, bir şey veriyorsunuz kadına, karne gibi bir şey ve o gidip istediği kreşte çocuğunu baktırabiliyor, yani kupon sistemi dediğimiz şey. Öyle bir şey gerekebilir ama onun dışında gittiğim hiçbir işletmede, organize sanayi bölgesinde kreş yoktu. Yani çocuk bakımı tamamen şey, görünmez bir konu.

Bir de şunu söylemek istiyorum: Bence en önemli şeylerden bir tanesi bu Gaziantep ve o bölgede yapılan araştırmalarda, buradaki işletmeler kadın işçi arıyorlar. Yani bir sıkıntı var gerçekten, yani kadınlar gelsin istiyorlar. Birçok işletmede “İşçi aranıyor” yazısı var ve o her zaman orada duruyormuş. Yani “Onu hiç kaldırmıyoruz.” diyorlar. Çünkü gerçekten iş gücüne ihtiyaçları var. İş gücünü sürekli kaybediyorlar, yani çalışma koşulları standart olmadığı için insanlar çok fazla çalışmak istemiyor ve o nedenle... Şimdi biz, yüksek işsizlik oranları olan bir ülkeyiz ve sürekli işçi arayan firmalar biraz garip değil mi? Yani şey ama işte, bazı koruma önlemleri ve politikalarla bunların iyileştirilebileceğini de düşünüyoruz aynı zamanda.

Evet, daha genel anlamda kadın istihdamına bakarsak “Neler yapılabilir?” diye sorarsak, ben işte buraya gelmeden önce düşünüyordum “Allah’ım ne olabilir, hani nasıl yöntemler, pratik çözümler bulmak lazım bu iş için?” diye. Benim 5,5 yaşında bir kızım var, ana okuluna gidiyor, devlet, MEB’in okullarından bir tanesi Muğla’da. Orada bunları kapıda karşılayan bir kadın var. İşte, ne yapıyor? Bakıcı kadın gibi evet ama biz bu kadının istihdam edilmesi için bir para veriyoruz okula, öyle işliyor. Asgari ücretli çalışıyor, işte belki sabah sekiz buçukta başlıyor, dörde, beşe kadar çalışıyor falan. Şeyi düşündüm: Acaba Millî Eğitim Bakanlığı 10 bin tane böyle kadına iş sağlayabilir herhâlde hem o güvenceli bir istihdam olur onun için, her yıl gideceği yer belli. 10 bin, 10 bin ve bir de bizim ana okulu kampanyamız var değil mi şimdi? Hani “Daha çok çocuğa daha çok ana okulu” diye. O kadın değişti, bir tanesi vardı, sonra başka birisi geldi ama yani Millî Eğitim Bakanlığı istihdam etseydi bu kişiyi, yine

dokuz ay istihdam etsin, yani okul tatil deyken etmesin ama bence değişmeyecek o kadın tekrar oraya gelecek. Yani güvenceli istihdam olanaklarının yaratılması, bunlara “Toplum yararına çalışma” falan da diyebiliyoruz bazen ve onların kadınlara yönlendirilmesi önemli bir strateji olabilir. Güvenceli hissetmeleri önemli.

Eğer zamanım varsa esneklikle ilgili birkaç bir şey söyleyeyim mi bilmiyorum.

Bu 2011 alan araştırması hem Türkçe hem İngilizce olarak İTKİP tarafından basıldı. Ben raporu...

BAŞKAN – Bu ilk bahsettiğiniz kitap da var değil mi Hocam? İstanbul Modeli.

DOÇ. DR. SANİYE DEDEOğLU – Onu ben gönderebilirim.

BAŞKAN – Aslında çok iyi olur. Ben de İstanbul Milletvekili olarak onu ayrıca arzu ederim.

Teşekkür ederim.

DOÇ. DR. SANİYE DEDEOğLU – Ben onu Türkçe yapmak istedim ama çok büyük sıkıntı çıkıyor, yani çeviride, yayıncı bulmakta falan. Ama İngiltere’de yabancılar bizim hikâyelerimizi okumayı seviyorlar herhâlde 2 baskı yaptı o. şey, popüler bir çalışma oldu.

şimdi, esneklikle ilgili bizim fikrimizi sormuşlar. şimdi, esneklikle ilgili bence çok önemli, ilk önce sorular sormamız gerekiyor. Benim aklıma birden bu 5N-1K geldi. Hani neden, niçin, kime?.. Sizin de o bölümlendiğiniz şey vardı ya Hocam, yani biz nasıl bir esneklik, kime vermek istiyoruz?

şimdi, Türkiye’deki istihdam yapısına bakınca, bir tarafta Meltem Hoca’nın demin bahsettiği bir istihdama katılan kadın kitlesi var. Bunların çok önemli bir kısmı aslında kayıt dışı. Yani o ücretli dediğimiz çalışan kadınların sayısı işte, birkaç tane profesyonel kadın gibi, tarımdaki kadınlar zaten ücretsiz aile işsisi olarak çalışıyorlar, ücretli çalışanların da kentlerde kayıt dışılığın arttığını görüyoruz aynı zamanda.

şimdi, bizim bunları esnekleştirmemiz çok mümkün değil aslında. Yani eğer istihdamda olan kadınlar için esnekleştirme geliştirmek istiyorsak, zaten kadınlar yani güvencesiz işlerde yoğunluklu çalışıyorlar, hani daha neyi esnekleştireceğiz? Enformellik Türkiye’de bir anlamda esnekleşme gibi yaşanıyor eğer istihdamın içindeyseniz.

Bir de istihdamın dışında kalan o kitleden çok çok daha büyük bir kitle var 15 milyona yakın ev kadını çalışabilir yaşta. İşte, hani oraya ilişkin belki bir şeyler yapılabilir. O kadınların emeğinin böyle yarı zamanlı işlerle piyasaya çekilmesi gibi şeyler bulunabilir.

BAŞKAN – Zaten esneklik ama güvenceli esneklik daha doğru bir kelime olacak.

DOÇ. DR. SANİYE DEDEOğLU – Güvenceli esneklik evet.

BAŞKAN – Mevcut istihdamda olan, katılımda olanlar için değil de diğerlerinin istihdama kazandırılması. Yani hedef kitle, dışarıda kalan kitleyle ilgili.

DOÇ. DR. SANİYE DEDEOğLU – Dışarıda kalan kadınlar ama işte, bu kadınların da hani ev eksenli çalışan kadınlar hâline dönüşmemesi gerekiyor belki. Onun için...

NURCAN DALBUDAK (Denizli) - Yani bir yerden bir şekilde desteklediğimiz ya da bir şey yaptığımızda başka bir yer çöküyor.

DOÇ. DR. SANİYE DEDEOĞLU –Evet, evet.

Güvenceli esneklik kavramı önemli. Yani kadınlar iş gücü piyasasına girip, belki -Meltem çok güzel bulmuş onu, makro verilerle bulmuş- belli bir süre çalışıyorlar ama onun dışında hani aile kurumunun içinde olduğunu varsayıyoruz ama birey olarak algıladığımızda kadınları ve sosyal politika çerçevenizi buna göre kurmaya başlarsak o zaman “güvenceli esneklik” denilen... İş gücü piyasasından ayrıldı ama işte Avrupa’da şeyler var, işsizlik sigortaları var ve belli bir minimum yaşam standardını tutturmanıza ilişkin yardımlar var. Şimdi biz, bu kadar geniş bir şey yapabilir miyiz bilmiyorum ama en azından bu sosyal güvenlik ve emeklilik haklarının daha kolaylaştırılması ve prim ödemelerinin kolaylaştırılmasına ilişkin önlemler o piyasadaki kadını belki ileriki yıllarda oraya tekrar döndürebilecek şeyler olabilir. Uzun vadede emeklilik çünkü cazip bir şey ben de düşünüyorum bu ara sık sık.

Söyleyeceklerim bu kadar, çok teşekkür ederim.

BAŞKAN – Evet, biz de çok teşekkür ediyoruz.

Sorular var ve ilk soruyu pozitif ayrımcılık yapalım çünkü milletvekilimiz, Kahramanmaraş Milletvekilimiz Mesut Dedeoğlu’ nun size sorusu var Saniye Dedeoğlu akademisyenimiz, Hocamıza.

DOÇ. DR. SANİYE DEDEOĞLU – Akraba değiliz ama.

BAŞKAN – “Amca kızı” dedi, bilmiyorum.

DOÇ. DR. SANİYE DEDEOĞLU – Biz Balıkesirliyiz çünkü.

MESUT DEDEOĞLU (Kahramanmaraş) – Sayın Başkanım, teşekkür ediyorum.

Bu anlattıklarınıza hakikaten çok teşekkür ederim, dikkatle izledim Sayın Hocam. İlk önce de Ankara’ya hoş geldiniz diyorum, Muğla’da geldiniz.

Şimdi, bu anlattıklarınıza katkı anlamında eklemek istiyorum. Bazı şehirler var kadına iş istihdamı adına çok şanslı. Nasıl? Bir Antalya şehrinin örneğini verecek olursak, işte orada turizm var, orada seracılık var, kadınının çalışabileceği iş ortamının yaratılabileceği... Şehrin ekonomisi bu şekliyle dönüyor.

Bunun yanında tekstille örnek vermek gerekirse, bir Bursa, bir Denizli, havlu üzerine her evin altında veya evin içerisinde, işte 2 tane overlok makinesi var ve parça başı iş yaparlar. Bunu ben kendi seçim bölgem Kahramanmaraş’a indirmeye çok çalıştım. Biz de 10 bin işçi çalıştıran tekstil fabrikalarımız var, entegre tesis fakat fasonla hiç ilgileri yok, tamamen hepsini kendileri yapıyor. Merdiven altı dediğimiz veya atölye dediğimiz küçük işletmeler hiç yok diyebilecek kadar. Ancak ben bunu milletvekili olmadan önce bile iş hayatının içerisinde olduğumuz için özellikle tekstilin teşvik etmeye çalıştım. Mesela, birkaç aileye dedim ki, işte iş arıyorlar, sermaye yok. Dedim “Overlok makineniz var mı?” Var. “Dikiş dikiyor musunuz?” “Yaparız.” “Peki, parça başı olarak penye satın alın,

kilo olarak. Onu eve getirirsiniz ve işte, en büyük penyede yapılacak olan geceliktir veya iç çamaşırıdır veya çocuk kıyafetleridir. Bunları evde üretebilirsiniz” dedim. Dediler ki “Kesecek olan makinemiz, robotlarımız yok.” “Tamam, onu olanlardan rica edin. Küçük ücretler ödemek kaydıyla boş zamanında onu kessin, siz de evde devamını getirirsiniz, montajını yaparsınız.” dedim. 3-4 aile o şekilde çalışıyor.

Yani şimdi, tabii ki Karadeniz Bölgesi’nin çalışma şartları, il ekonomisi çok daha farklı. Tabii temenni ediyoruz ki kadın iş hayatının içerisinde olsun, refah seviyesine katkı sağlasın, evin ekonomisine katkı sağlasın ancak bu her şehirde olmuyor. İşte, bir Adıyaman örneği çıktı. Hakikaten orayı da yakinen takip ediyorum Adıyaman’ı da ve bu özellikleri de taşıyor Adıyaman da.

Şimdi, ikinci bir konu, çocuklarınızı karşılayan o bakıcı kadından bahsettiniz. Şimdi, tabii iş oraya gelene kadar Türkiye’de 120 bin öğretmen açığımız var ve daha onların ataması yapılmadı, yapılamıyor. 100-120 bin açık var.

Onun dışında, bizim talebelik zamanlarımızda ilkokuldayken “odacı” derlerdi “hademe” diye de geçerdi o ve onlar emekli olduktan sonra devlet onu almaz oldu. O istihdamı, o iş istihdamını, o kadroyu yok etti, yani velilerin üzerine kitlendi. Her okulda var o ve hatta bazen sınıflarda bile var özellikle kreşlerde.

Tabii, gönül ister ki Türkiye’de işte, atıyorum 10 bin okul varsa ortaokul, ilkokul, daha değişik kreşler ve oralara iş istihdamı adına birer insan alınsa çok şeyler yapılır ama oraya gelene kadar dediğim gibi öğretmen açığımız var.

Kreş konusunda da son cümle olarak da o konuda söylemek istediğim şey var: Şimdi kreş mecburi oldu tabii ki, eskiden o cümle vardı işte, “50 kadına kadar” O kalktıktan sonra, benim tanıdığım birkaç tane fabrika var ve bir odayı ayırmış, işte burası kadar veya yarısı kadar ve kapısında “kreş” yazıyor, içeriye giriyorsunuz halı kaplı, 15-20 tane oyuncak var, orada duruyor. Niye çalışmıyor burası? “Ya ne yapayım -aynen sizin söylediğiniz gibi- ben nasıl çalıştırırım burayı? Kreşe bakıcısı lazım, işte, müdüre hanımı lazım, eğitilmiş öğretmenleri lazım.” diyor. Ancak işte, görüntü olarak, kanuni olarak, kâğıt üzerinde kreşiniz var mı? Var. Bu da herhâlde bir çözüm yolu işveren adına diyelim.

Ee, tabii ki kanunlar çıkarken Türkiye’de uygulanabilirlik olmalı. Aslında güzel bir şey, tabii ki olsa ne güzel olur ama bunların hepsi ekonomi içerisinde, iş hayatının içerisinde bütçesel anlamda yük getiren rakamlar. Tabii ki temenni ediyoruz, tabii ki en iyisi olsun, en iyi eğitimi alsın çocuklarımız, çalışanların eşleri ama Türkiye’nin imkânları bu kadardır diyoruz.

Teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Evet, bir şey söylemek istiyor musunuz bu cümleler üzerine Hocam?

DOÇ. DR. SANİYE DEDEOĞLU – Belki şöyle bir şey ekleyebilirim: Bu hani bakıcı kadın 10 bin tane olabilir tartışması üzerine. Yani bu illa ki devlet bütçesinden hani böyle bir pay ayrılması çok da gerekmiyor, bunu destekleyecek kurumlar bulunabilir. En azından böyle bir pilot çalışma olarak

bile yapılabilir bu. İşte, Dünya Bankasının yaptığı şeyler var, nakit şartlı destek var. Hani böyle şeyler yapılıyor. Toplum yararına çalışma projesi olarak geliştirilebilir ve bu projelendirilip, uygulamaya konulabilir. Sadece kadınlara yönelik bir şey olarak uygulanabilir gibi geliyor bana bilmiyorum.

Bir de sizin daha önce Hocama söylediğiniz bir şey vardı ve bence o hani “Arzla talebi nasıl buluşturacağız? Yerele bakmak çok önemli.” diye. Belki şöyle bir şey düşünmek gerekiyor: Hani kadın emek arzına ilişkin ulusal politikalar gerekiyor. Eğitim, işte kreş, bakım hizmetleri ya da sağlık, yani daha makro düşünüp ama kadını istihdama koymak ya da hangi tür istihdamların olduğuna bakmak içinse yerelde neler yapılıyor, yerelin özel ihtiyaçlarını herhâlde gözden kaçırmamak gerekiyor ve ben demin onu söylemek istemiştım, eklemek istedim.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Çok teşekkür ediyoruz saygıdeğer hocalarımıza misafirlerimize sunduğunuz katkılar için ve toplantımızı tamamlıyoruz.

Kapanma Saati: 16.23