

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ

YASAMA DÖNEMİ
24

YASAMA YILI
3

KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ ALT KOMİSYONU
TUTANAK DERGİSİ

4 Nisan 2013 Perşembe

KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ ALT KOMİSYONU
GÖRÜŐME TUTANAKLARI

4 Nisan 2013 Perşembe

---0---

K O N U

	<u>Sayfa</u>
İş dalındaki kadınların karşılaőığı sorunlar, istihdamda çıkabilen engellerle bu durumla alakalı tespitler ve çözüm önerileri hakkında	1:18

İ Ç İ N D E K İ L E R

	<u>Sayfa</u>
BİRİNCİ OTURUM	1:18
Ebru DİCLE (TÜSİAD Genel Sekreter Yardımcısı)	2:7
Yunus KELEŞ (Altındağ Belediyesi Başkan Yardımcısı)	7:13, 17
Ali Rıza YARAR (Ankara Büyükşehir Belediyesi Kültür ve Sosyal İşler Dairesi Başkan Vekili)	13:16
Mesut DEDEOĞLU (Kahramanmaraş)	17:18
Açılma Saati:	14.28
Kapanma Saati:	15.32

4 Nisan 2013 Perşembe

BİRİNCİ OTURUM

Açılma Saati: 14.28

BAŞKAN: Dilek YÜKSEL (Tokat)

0

BAŞKAN – Değerli katılımcılar, Komisyonumuzun değerli üyeleri; Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri konulu alt komisyonumuzun 17’nci toplantısını açıyorum. Tabii, başka komisyon toplantıları olduğu için milletvekili arkadaşlarımız birazdan gelecekler. Biz, sizlerin de zamanını dikkate aldığımızdan zaman kaybetmemek adına toplantıyı başlatmayı uygun gördük.

Bugün aramızda 3 değerli katılımcımız var. Ankara Büyükşehir Belediyesi adına Ali Rıza Yarar Bey, Kültür ve Sosyal İşler Daire Başkan Vekili buradalar. Altındağ Belediyesi Başkan Yardımcısı Sayın Yunus Keleş Bey aramızdalar. Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği Genel Sekreter Yardımcısı Sayın Ebru Dicle aramızdalar.

İlk sunumu aranızda görüştünüz mü acaba? Yazıda biz, TÜSİAD’dan başlayabiliriz, ilk sunum almak adına çünkü biz sivil toplum örgütü olarak sizi dinleyeceğiz. Peşinden Altındağ Belediyemizin Birleşmiş Milletlerde kadın projeleriyle alakalı, kadın istihdamıyla alakalı yaptığı olumlu çalışmalardan dolayı konuşma yaptığını ve bu anlamda bir ödül aldığını da biliyoruz. Bu anlamda biz, Altındağ Belediyemizin yerelde kadına yönelik yaptıkları olumlu uygulamaları Komisyonumuzla paylaşarak yine bu tecrübelerin kayıtlarımıza girerek Türkiye’deki diğer belediyeler açısından da belki bir örnek olması açısından sizi davet ettik.

Yine Ankara Büyükşehir Belediyemizin yapmış olduğu çalışmalarda özellikle BELTEK’lerle kadınların mesleki anlamda geliştirilmesi, yetiştirilmesi anlamında uygun fırsatlar sağladığını, bu anlamdaki yaptığınız çalışmaların sonuçlarını almak üzere sizleri davet ettik.

Şimdi, Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği Genel Sekreter Yardımcısı Ebru Hanım’ı iş dalındaki kadınların karşılaştığı sorunlar, istihdamda önünüze çıkabilen engeller ve bu anlamdaki durumla alakalı tespitlerinizi yapmak üzere sözü bırakıyorum. Tabii, bizim şu ana kadar yaptığımız çalışmalarda sona gelmiş durumdayız. O anlamda bize yapacağınız sunumda genel durum tespitinden yani oranlardan, Türkiye’deki kadın istihdamının mevcut durumundan ziyade sizlerin kendi alanınızla alakalı gördüğünüz eksiklikleri, yasama sürecinde hangi uygulamaların tamamlanırsa, eğer hangi yasalar

ıkarsa sizlerin bu anlamda  n n z  aacağına yönelik paylaşımlarınızı alırsak memnun oluruz. Ben sözü size bırakıyorum.

Buyurun.

TÜSİAD GENEL SEKRETER YARDIMCISI EBRU D CLE – Sayın Başkan, sayın üyeler, sayın konuklar; davetiniz için tekrar teşekkür ederim.

Sunumda, gelen yazıda kurumumuzun yaptığı çalışmalar da talep edildiği için kısa bir bölümü ona ayırdık müsaade ederseniz. Verileri geçiyoruz, malumunuz istihdam alanında ve iş gücüne katılım alanında uluslararası ortalamalara göre gerideyiz, hedefler bakımından da tabii, gerideyiz ama bu hedefleri aşma yolunda kararlılık sergilenmesi belki her şeyden daha önemli.

TÜSİAD 600 bireysel üyeye sahip bir kurum. Bu 600  ye yaklaşık 3.500 şirketi temsil ediyor. Bu şirketler kamu dışı kayıtlı istihdamın yüzde 50'sini istihdam ediyor. Kamu dışı yaratılan katma değerin yine yüzde 50'sini temsil ediyor. Enerji ithalatı dışında bırakıldığında dış ticaret hacminin yüzde 80'ini gerçekleştiriyor, sanayi üretiminin de yüzde 65'ini gerçekleştiriyor, kurumlar vergisinin de yine yüzde 80'ini gerçekleştiriyor. Tabii, TÜSİAD kadın-erkek eşitliğini tüzüğüne de koymuş olan bir kurum olarak özellikle 2000 yılından itibaren bu konuya ağırlık vermeye başladı. Bünyemizde bir çalışma grubumuz var. Sayın Başkanın ifade ettiği gibi engeller ve çözüm  nerileri üzerine çalışıyoruz. Sayın Nur Ger alışma grubu başkanımız ve üyelerimiz burada gönüllü olarak faaliyet gösteriyor. 2000 yılından itibaren çeşitli araştırma raporları ve seminer çalışmalarıyla ve kanun tasarılarıyla ilgili görüş ve öneri belgeleriyle sürece, çalışmalara, ülkemizdeki çalışmalara katkıda bulunmaya gayret gösterdik.

 ki yıl evvel konunun özellikle farkındalık kısmına katkı sağlamak amacıyla “alışma Hayatında Kadın” konulu bir dokümanter film hazırladık, bu on beş dakikalık bir film. Bunun özelliği sürece erkeklerin de d hil edilmesinin önemini vurgulamasıdır. 8 alandaki gerçek hayattan kadın çalışan  rneği vardır. Ev temizliğine giden, sigortasız, güvencesiz çalışan kadından üst düzey yönetici kadına kadar, girişimci kadına kadar, tarımda çalışan kadına kadar 8 ayrı profil kadın -gerçek hayat  rneği- ve onun karşılığında politikacı, iş adamı, sanatçı, sporcu olarak bu DVD kapağında gördüğünüz isimlerin yer aldığı, çözüm önerilerinin erkeklerin dilinden dile getirildiği bir film. Bunun ayrıca RTÜK onayıyla kamu spotu olarak kırk beş saniyelik versiyonu da televizyonlarda yayınlandı.

Faaliyetlerimizi yaparken tabii, kendi  ye tabanımızda bahsettiğim 3.500 şirkette durum nedir diye bir bakmak istedik.  ki sene evvel yapılan bir anket çalışması, dolayısıyla  ye sayımızın yüzde 20'sini, temsil ettikleri şirketlerin de yüzde 10'unu temsil eden bir anket bu ve bu şirketlerde çalışanların yüzde 35'i kadın; yönetim kurulu başkanlarının yüzde 10,3' , yönetim kurulu üyelerinin yüzde 19'u, genel müdür, CEO'ların yüzde 13'  kadın. Bu ortalamalar Türkiye ortalamalarının üzerinde olmakla beraber tabii ki yeterli değil ve artırılması konusunda bizim çalışmalarımız devam ediyor.

Son güncel çalışmamız Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Dünya Bankası iş birliğiyle “Kadınlar İçin İş Fırsatları: Adım Adım Anadolu” başlıklı seminer dizisi. Slaytta gördüğünüz şehirlerden Kahramanmaraş’ta 20 Nisanda gerçekleştirilecek ve daha sonra da devam etmesi planlanıyor. Diğer, ilk 5 ildekiler tamamlandı. Buradaki amaç da şu: Yerelde -tabii ki, makro planda birçok öneri getirilebilir ama- tabanda bu farkındalığı oluşturmak, bir de aşağıdan yukarıya bir talebi canlandırmak da çok önemli ve insanlar örnekleri gördükçe cesaretleniyor ve iş gücü piyasasına giriyor. Dolayısıyla bu seminerlerde seminerin yapıldığı ildeki kadın girişimci, çok mikro, küçük de olsa veya işte, UMEM Projesi’nden iş gücü piyasasına yeni katılmış, eğitim almış, katılmış insanların örnekleri, kamu kurumu temsilcilerinin de katılımıyla yani KOSGEB’den, İŞKUR’dan, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığından temsilcilerin de katılımıyla geniş kitlelerle paylaşıyor.

Gelelim sorunlara. Aslında herkes tarafından malum ama çok kısa, bir slaytta özetlemek gerekirse; tabii, kente göçle birlikte eğitim eksikliği ve iş gücü piyasasının gerektirdiği beceriler ile kadınlarımızın sahip olduğu becerilerin örtüşmemesi, bunun neticesinde düşük ücretli ve güvencesiz işlerde çalışma durumu önemli bir problem. Tabii, her şeyin başı zihniyet dönüşümü. Toplumsal rollerin katı olması -erkeğe ve kadına biçilen rollerin- ve kadının ev, çocuk ve yaşlı bakımını da üstlenmek durumunda kalması gerek iş gücü piyasasına girişinde gerekse girdikten sonra iş gücü piyasasına tutunmasında çok ciddi bir engel. Bununla bağlantılı olarak ülkemizde kurumsal destek mekanizmalarının eksikliği yani kreşler ve yaşlı bakımevleri gibi mekanizmaların eksikliği kadının üzerindeki bu ağır yükü hafifletmemize maalesef engel oluyor.

Öneriler nelerdir? Sizin de malumunuz, rakamları biliyorsunuz. Eğitim seviyesi yükseldikçe kadınların iş gücüne katılım oranı artıyor. Dolayısıyla eğitime erişim konusunda sarf edilen çok ciddi çabalar var. Bunların aynı şevkle devam etmesi önemli. Mesleki eğitim ve hayat boyu öğrenme, aktif iş gücü politikalarından kadınların yararlanması oranlarının artırılması çok çok önemli. İŞKUR’un bu konuda yaygın faaliyetleri olduğunu biliyoruz. Kadınların katılımına özel bir önem verilmesi faydalı olabilir. Eğitim arttıkça kadının iş gücü piyasasına girmesi artıyor ama her eğitim düzeyinde yine de erkek ve kadın arasında önemli bir fark var. Bu da yine toplumsal zihniyet dönüşümüne işaret ediyor, bu ihtiyaca. Dolayısıyla eğitimde en alt kademeden başlayarak, okul öncesinden başlayarak cinsiyet eşitliğinin ne olduğunu çocuklarımıza aşılamanın önemli olduğunu düşünüyoruz, müfredatın da buna göre gözden geçirilmesinin.

Düzenlemelere geçsek. 2008 yılından bu yana çok ciddi teşvikler getirildi istihdam paketleriyle. Bu istihdam paketlerinin etkilerinin izlenmesi, ölçülmesi, buna göre revize edilmesi bir fayda sağlayabilir.

Diğer bir konu, demin işaret ettiğimiz kaliteli bakım hizmetlerinin ulaşılabilir ve ekonomik yönden de karşılanabilir olması meselesi var. Buna birazdan teşvik sistemiyle ilgili değineceğim ama

bunun yanında okul öncesi eğitimin zorunlu olması, özellikle, hiç olmazsa bir yılının zorunlu olması önemli bir katkı sağlayacaktır diye düşünüyoruz.

Malumunuz, mevzuatta, çalışan kadınların çocukları için emzirme ve kreş hizmetinin sağlanmasından işverenler yükümlüdür. Bunu dışarıdan hizmet olarak sağlamaları da mümkündür. Bu konuda kamu otoritelerinin ve olanakları da geniş olan yerel yönetimlerin özellikle özel bir kaynak ayırması, bu konuya bir seferberlik anlayışıyla yaklaşmaları yararlı olacaktır diye düşünüyoruz. Bir de, bu tür düzenlemelerde yaptırımlar yerine -pek yaptırımların uygulanabilirlik açısından çok faydalı olmadığını biz gözlemliyoruz- teşvik unsurunun ön plana çıkarılmasında fayda görüyoruz.

Yeni bir teşvik sistemimiz var yakın zamanda yürürlüğe girmiş olan, o dönem getirdiğimiz bir öneriydi, karşılanamadı ama belki yeni çalışmalarda dikkate alınabilir: Kreş, çocuk bakımevleri ve okul öncesi eğitim hizmetleri yani bu hizmetleri sunan girişimcilere yönelik teşvik sistemine bir madde eklenmesini öneriyoruz. 1, 2, 3, 4 ve 5'inci bölgelerde bu alanlarda yatırım yapan girişimcilerin 5'inci bölge desteklerinden faydalanması yolunda bir önerimiz var. Başka sivil toplum örgütlerinin talep yönlü teşviklerle ilgili öneri getirdiğini biliyoruz; işte, kuponla kamunun desteklemesi gibi. Bunların da faydalı olacağını düşünüyoruz.

Tabii, AB uyumu birçok konuda yani 2000'li yıllardan bu yana ayrı bir destekleyici katalizör. AB müktesebatına uyum konusunda ebeveyn izninin yine sosyal tarafların görüşleri alınarak sosyal diyalog çerçevesinde yürürlüğe girmesini önemli bir konu olarak görüyoruz. Birçok örnek var, bu örneklerle bakılıp -zaten bakanlıklarda da bunların ön çalışmaları yapılıyor, gayet iyi bir bilgi birikimi var- ülkemiz için en uygun olan model üzerinde çalışılabilir diye düşünüyoruz.

Tabii, özel sektörde, kamuda işe alma kriterleri ve terfi uygulamalarında toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışının hayata geçirilmesi, bu konudaki farkındalık çok önemli. Özel sektörde özellikle son birkaç yılda bu konudaki gönüllü uygulamaların artmasını memnuniyet verici buluyoruz. Bir örnek, işte, Eczacıbaşı Holding işe alımlarda aynı niteliklere sahip bir erkek ve bir kadın aday arasında kadın adayı işe alma yolunda bir pozitif ayrımcılık uygulamakta. Sabancı Holding gibi, SUTOKS Tekstil gibi, Boyner gibi Birleşmiş Milletlerin Kadın Güçlendirme Prensipleri belgesini imzalayan ve şirketlerinde kadın-erkek eşitliğini, ilkelerini uygulamaya geçiren firmalar var. Bu "akran baskısı" dediğimiz unsurun önemli olduğunu düşünüyoruz. Bu konudaki iyi uygulamalar arttıkça, bunlar ödüllendirildikçe bir dalga etkisi yaratıyor. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığımızın da bu konuda şirketlere yönelik bir Cinsiyet Eşitliği Ödül Programı var, bunu da çok olumlu bir girişim olarak değerlendiriyoruz.

Başta belirttiğimiz gibi, tarımda ve kente göç sonucu yaşanan gelişmelerde kadınların sosyal güvenceden yoksun çalışma durumu var. Dolayısıyla ülkemizde kayıt dışılık önemli bir problem. Son dönemde kayıt dışılık oranının biraz daha azaldığını biliyoruz ama bu genel problemde kadınlar çok etkileniyor, dolayısıyla bu mücadeleye devam etmek önem taşıyor.

Kadın girişimciliği; kadın girişimciliğinin desteklenmesi konusunda yine, 2000'li yıllara göre çok daha iyi bir noktadayız, kamu destekleri söz konusu, sırf bu konuda çalışan kadın sivil toplum örgütleri var. Danışmanlık ve eğitim çalışmaları, kadın girişimciler arasında ağ grupları oluşturulması ve finansmana erişim konusundaki destekler kritik önem taşıyor. Sunumumun başlangıcında belirttiğim “Adım Adım Anadolu, Kadınlar İçin İş Fırsatları” seminerlerinde KOSGEB’den destek alan kadınlarımız orada yaşadıkları deneyimleri paylaşıyorlar. Aynı zamanda İŞKUR’dan eğitim alıp iş gücü piyasasına giren kadınlar deneyimlerini paylaşıyorlar. Oradan izlenimlerimizi paylaşmak amacıyla bu bölümü hazırladık. KOSGEB’e başvurup girişimcilik eğitimi alan ve sonra kredi alan kadınların bir sorunu, sermayeyi ilk aşamada temin edememeleri yani işe ilk başta kendi ceplerinden koymak durumundalar, krediyi KOSGEB’den daha sonra temin edebiliyorlar, birtakım kurallar var bununla ilgili. Finansman tabii, temel bir problem olduğu için bu konuda belki KOSGEB’in süreçlerinin bir gözden geçirilmesi, kadın girişimciler için belki olanakların biraz daha geliştirilmesi mümkün olabilir.

Kadın kooperatifleri kadınların örgütlenmesinde, beraber üretime, üretim süreçlerine katılmasında önemli yapılar. Dolayısıyla mekân, ekipman gibi konularda desteklenmeleri, Kooperatifler Kanunu’nda vergi avantajları konusunda ek düzenlemelerin yapılması, bu kooperatiflerde çalışan kadınların dile getirdiği bir talep.

Bizim yine gözlemimiz özellikle küçük ölçekli girişimci kadınların girdi temin etme, ürününü pazara sunma konusunda, markalaşma konusunda bir bilgi açıkları var, kooperatiflerde de benzer sorun var. Yani üretim yapıyor ama alıcı bulur mu diye pek fazla düşünülüyor. Yani kadınlar becerileriyle yapabildikleri ölçüde bir şeyler üretiyorlar, çok da kıymetli ama pazarda ne kadar karşılık bulacağı konusunda bir uzmanlık desteğine ihtiyaçları var. Belki ona göre farklı şeyleri üretmeye yönlendirilmeleri gerekiyor. Belki illerimizdeki üniversitelerdeki pazarlama alanındaki uzmanlar, oradaki iş dünyası temsilcileri ile kadın girişimcilerin arasında network çalışmalarının yapılması faydalı olabilir diye düşünüyoruz. Bunun ilk bağlantılarını gittiğimiz illerde mümkün mertebe yapmaya gayret ettik, Erzurum’daki bir üniversitemiz ile girişimci kadınları buluşturmak gibi.

Davet yazınızda özellikle değinilmesi istenen güvenceli esnek çalışma biçimlerine geçmek istiyorum. Malumunuz, AB ülkelerinde, özellikle bazı ülkelerde esnek çalışma biçimlerinden daha fazla oranda yararlanılıyor. “Esnek çalışma” dendiğinde kayıtsız ve güvencesiz çalışma kesinlikle anlaşılmamalı diye düşünüyoruz çünkü kayıt dışı ekonomi ciddi bir bela, dolayısıyla bu beladan uzak durmak gerekir. O yüzden güvence boyutu yani güvenceli esneklik, her ne kadar gerçekleştirmesi çok kolay olmayan, hayata geçirilmesi çok kolay olmayan bir kavram olsa da diğer ülke deneyimleri, Türkiye’nin koşulları bunlar bir araya getirildiği ve kesinlikle sosyal diyalog ve yapıcı sosyal diyalog çerçevesinde birtakım çözümler üretilebileceğini düşünüyoruz. Çünkü özellikle çalışma hayatına girmekte zorlanan, ilk işini bulmakta zorlanan veya örneğin çocuk sahibi olduktan sonra belli bir süre belli bir vaktini ancak çalışmaya ayırma durumunda olan kadınlar için bir imkân sunabilir ama bu

demek değil ki bütün kadınlar yarı zamanlı çalışın, işte, kariyer basamaklarında ilerleyemesin, böyle bir şey yok. Bunu sadece bir imkân olarak değerlendirmek ve hayata geçirmekten bahsediyoruz.

şuna girmiyorum: Hani esnek çalışma biçimleri yani küreselleşme, teknolojik gelişme, iş süreçlerinin değişmesi, bu tür yani bildiğimiz belirsiz süreli çalışma biçimlerine ek olarak kısmi zamanlı, geçici iş ilişkisi, ağrı üzerine çalışma gibi atipik iş sözleşmesi türlerini gündeme getirdi dünyada. Bunların bir kısmı İş Kanunu' muzda düzenlendi 2003 senesinde fakat bunlar düzenlenirken belli bazı kısıtlamalar yani güvence boyutunu hayata geçirmek için biraz denge kısıtlamalar lehine oldu diye düşünüyoruz. Dolayısıyla uygulamada çok fazla hayata geçemiyor bu tür iş sözleşmeleri. Bu konuda Yatırım Ortamını İyileştirme Koordinasyon Kurulunun altındaki İstihdam Teknik Komitesinde bir eylem maddesi kondu 2010 senesinde ve sosyal taraflar bu konudaki görüşlerini sundular. Burada TOBB, TİSK ve TÜSİAD'ın ortak bir görüş belgesi var, orada, İş Kanunu'nda tanımlanmış esnek çalışma türlerinin uygulanabilir hâle gelmesi için birtakım öneriler var. Bu çerçevede belirli süreli iş sözleşmesi yapma koşulları biraz ağır, bunların hafifletilmesi, daha kolay belirli iş sözleşmesi yapılmasına imkân sağlanması bir neri.

Kısmi süreli çalışmanın, tabii, bir zorluğu sosyal güvence. Özellikle belli bir prim-gün sayısını doldurarak elde edilen haklar var, emeklilik hakkı gibi, işsiz kaldığınızda işsizlik sigortasından yararlanma gibi. Kısmi süreli çalışan ve dolayısıyla bu prim-gün sayılarını tutturmakta zorlanan çalışanların bu haklara nasıl ulaşabileceği konusu çok önemli bir konu. Netice itibarıyla sosyal güvenliğin aktüeryal dengelerini etkileyecek olan bir konu. Buralarda yine dediğim gibi aktüeryal dengelere dikkat edilerek birtakım teşvikler getirilmesi söz konusu olabilir. Bunların detaylarını, ne tür teşvikler olabilir, kanunda neler yapılabilir, rapor olarak ayrıca sunma imknımız mevcuttur. Ben sreye riayet etmek açısından detaya girmiyorum.

Bir diğer konu geçici iş ilişkisi. İş Kanunu' muzda var ama bir firmadan diğerine çalışan aktarımı şeklinde var. Özel istihdam bürolarının bunu bir mesleki faaliyet olarak gerçekleştirmesi şu anda yasak mevzuatımızda. Özel istihdam bürolarının İşKUR' un denetiminde olduğunu, belli kurallara riayet etmek durumunda olan yapılar olduğunu biliyoruz. Dolayısıyla bu kurallar elbette geçerli olmak kaydıyla özel istihdam bürolarının firmalar arasında geçici iş ilişkisi kurma ruhsatına sahip olmaları gerektiğini düşünüyoruz. Bu konuda 2009 senesinde bir kanun çıkmıştı, Sayın Cumhurbaşkanımız AB yönergelerine tam uyumlu olmadığı gerekçesiyle geri göndermişti. Daha sonra tekrar düzenlendi Plan ve Bütçe Komisyonunda ama kanun tasarısından çıkartıldı netice itibarıyla. Burada sosyal tarafların hassasiyetleri dikkate alınarak ve AB yönergelerine de tam uyum sağlanarak konunun tekrar gündeme getirilmesinde fayda görüyoruz.

Mevzuatımızda olmayan uzaktan çalışma, tele çalışma, evden çalışma gibi esnek çalışma türlerinin de mevzuatımıza kazandırılmasının faydalı olacağını düşünüyoruz. Tabii ki, iş sadece mevzuatla bitmiyor, işverenlerin özellikle bu tür yeni çalışma biçimlerinin nasıl kanunlara uygun

şekilde uygulanabileceği -çünkü sonra bunlar dava konusu oluyorlar- konusunda bazı kesimlerde bilgi eksiklikleri var. Bunların giderilmesinin de önemli olduğunu düşünüyoruz. Bu, tabii, iş dünyasının kendi içinde çözmesi gereken bir şey.

Son söz olarak tabii, çalışma hayatında belli yere gelmek çok önemli, yönetimde belli bir yere gelmek çok önemli. Dolayısıyla hani eğitime daha fazla erişim, çalışma hayatına daha çok katılım, siyasete daha çok katılım, bunların hepsi birbirini netice itibarıyla destekleyen süreçler. Bir de tabii, önemli bir süreç yaşıyoruz. Nüfus yapımız dolayısıyla Türkiye'nin bir demografik fırsat penceresi var. Bu 2020-2030'lardan sonra yavaş yavaş kapanmaya başlayacak olan bir pencere. Dolayısıyla istihdam alanında olsun, eğitim alanında, sosyal politikalar alanında tüm politikalara cinsiyet eşitliği bakış açısının yerleştirilmesi, içselleştirilmesi çok büyük önem taşıyor.

Son olarak şunu da belirtmek isterim ki hem kamuda hem de özel sektörde giderek yükselen bir farkındalık var. Bakanlığımızın çalışmaları çok önemli. İşte Eşitlik Platformu gibi özel sektörde kadın katılımını arttırmayı sağlayan girişimler çok önemli. Bunların çoğunun içinde üyelerimiz mevcuttur. Tabii, Türkiye'de istihdam yaratan önemli bir KOBİ kesimi mevcut. Dolayısıyla bu tür düzenlemelerin yaygınlaşması konusunda yani sadece büyük şirketler değil daha çok yaygınlaşması, KOBİ'lere de aktarılması konusunda ek çabalara ihtiyaç olduğunu düşünüyoruz. Eşitliğin fiilen hayata geçmesi için önce kadın ile erkeğin yola çıkarkenki koşullarının eşitlenmesi, kadınların desteklenmesi gerektiğini düşünüyoruz.

Çok teşekkür ederim efendim.

BAŞKAN – Biz teşekkür ediyoruz sunumunuzdan ötürü.

“Adım Adım Anadolu” adı altında yaptığınız çalışmanın bir ayağını Tokat'ta yapmak üzere planlamıştık ama bizim bir yurt dışı programı olduğu için Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığıyla, erteledik onu. İnşallah salı günü yaptığımız görüşmede önümüzdeki iki üç ay içerisinde Tokat'ı programlayacağız. İnşallah biz Komisyon üyesi arkadaşlarımızla beraber, bu projenin bir ayağı olarak siz de zaten orada olacaksınız. Ben çok başarılı bir proje olarak görüyorum, onu da belirtmek istiyorum. Çünkü siz konuşmanızda bahsetmediniz, bu yapılan çalışmaya KOSGEB kredisi alan kadınlar katıldığı gibi KOSGEB'in en üst düzey yetkilileri de katılıyor.

TÜSİAD GENEL SEKRETER YARDIMCISI EBRU DİCLE – Tabii tabii, katılıyor.

BAŞKAN – Yani kamuda bu anlamda muhatap olan kurumların en üst düzey yetkilileri genel müdür ve müsteşar düzeyinde katılarak bir araya geliyor ve bu anlamda uygulamadaki sıkıntıların görülerek Ankara'da takibi açısından da çok önemli olarak değerlendiriyoruz. İnşallah önümüzdeki üç ay içerisinde, haziran ya da temmuz ayı içerisinde Tokat'ta yapacağız. Herkesi de davet edelim bu vesileyle yapacağımız bu toplantıya.

Size sunumunuzdan ötürü teşekkür ediyoruz.

Ekleme isteyen milletvekili arkadaşlarımızdan hiç kimse yoksa, o zaman yine sunumunu yapmak üzere Altındağ Belediye Başkan Yardımcısı Sayın Yunus Keleş Beyefendi'yi alalım.

Buyurun.

ALTINDAĞ BELEDİYESİ BAŞKAN YARDIMCISI YUNUS KELEŞ – Sayın Başkan, değerli katılımcılar, değerli arkadaşlar; teşekkür ediyoruz TÜSİAD'a yapmış olduğu sunum ve bilgilendirmeden dolayı.

Tabii, bizler yerel yönetimler olarak olayın biraz da uygulama kısmındayız; hem halkla iç içe olma noktasında hem de olayları daha sade ve yalın hâlinde kendi alanında görme noktasında belediyeler biraz daha olayın uygulama kısmında. Bugün sizlere anlatmak istediğim konular da biraz bu kısımla ilgili olacak.

Tabii, kadınlarımızın iş yaşamına katılmalarının önünde belki yasal engeller yok ama uygulamadan gelen birçok engellere tanık oluyoruz biz. Bunların da birçok nedeni var. Basit örneklerle bunları izah etmeye çalışacağım Değerli Komisyona. Özel sektörde kadına dönük personel istihdamında karşılaşılan sorunların başında çalışma talebinde bulunan personelin evli-bekâr olması gibi, çocuğunun olup olmamasının değerlendirilmesi noktasında olumsuz etkiler gözlemlemekteyiz. Şunu kastediyorum: Bilhassa büyük ya da küçük ölçekli özel sektörde -kamuda böyle bir şey olmasını çok zayıf görüyoruz içinde olduğumuz için- işlerin sürdürülebilirlik ve süreçlilik noktasında şu kaygı taşıyor, bunlara tanık oluyoruz: Bir bekâr personelin işe alınması durumunda kısa bir süre sonra evlenmesi ya da doğumla ilgili olaylarla karşılaşılması işteki sürdürülebilirlik noktasında aksaklıklarla karşılaşılacağı kanaati bizim sıkça iş müracaatında bulunan değerli vatandaşlardan, bilhassa kadın vatandaşlarımızdan sıkça duyduğumuz konudur. İş yeri, bu durumda olan kadın personellerin evlenmesi ve doğum yapması gibi durumlarla iş süreçliliğinde aksamalar olacağını düşünüyor ve işinin aksayacağını, yetmişmiş bir elemanın ya da belli bir süre çalıştıktan sonra artık kendisi açısından yararlı olduğunu düşündüğü bir elemanın evlilikle birlikte bu işte değişiklik olabileceğini ya da doğumla ilgili bu işlerin aksayacağını düşünerek daha çok kadın istihdamı konusunda önemli engellerden bir tanesini uygulamada biz bu şekilde görüyoruz ve bunları duyuyoruz daha çok.

İş hayatında olan kadınlarımız yaptığı işle ilgili görevde yükselme uygulamalarında tercih edilir görülmemektedir. Bunun birçok nedenleri vardır. Genelde bu kamuda da böyle, özel sektörde de böyle ya da kamuda belki daha fazla olabilir çünkü kadınlarımız hem zaman itibarıyla, süreç itibarıyla her zaman her yerde bulunma gibi bir problemle karşılaşabiliyorlar ya da aile içi yapıdan kaynaklanan ve kadınların aile içinde tanımlanmış olan sorumlulukları sadece iş olarak değerlendirilmiyor, işin dışında eş, çocuk ve aile içi bazı ihtiyaçların karşılanmasında görev ve sorumlulukların olduğu beklentileri halkımızın büyük çoğunluğunda var. Böyle olunca da üst düzey yöneticilerde ya da kadınlarımızın çalışmış olduğu kurumlarda daha etkin ve yetkili yönetici pozisyonuna gelmede işveren açısından böyle bir kaygı duyulduğu gibi aynı zamanda çalışan kadınlar kendileri açısından da böyle bir

kaygı taşıyabiliyorlar. Böylece kariyer noktasında ya da üst görevlere atanma, tercih noktasında hem kadınlarımızın, çalışan kadınlarımızın hem de işverenlerin bu konuda bir kaygı taşıdığına biz zaman zaman tanık oluyoruz.

BAŞKAN – Başkanım, ben devreye gireyim.

Bunları geçsek. Sizin belediye olarak yaptığınız çalışmalar, bu çalışmalarda siz bu eğitimleri verirken kadınlarla karşılaştığınız bire bir örnekler üzerinden gidersek... Hani bunlar bizim şu ana kadarki aldığımız sunumlarda kayıtlarımıza da geçti. Biz bugün Altındağ Belediyesinin yaptığı olumlu uygulamaları Komisyonumuzla paylaşmak istiyoruz. Buraları geçip o kısma gelirsek...

ALTINDAĞ BELEDİYESİ BAŞKAN YARDIMCISI YUNUS KELEŞ – Olur, o zaman oraları geçiyorum, çözüm önerilerine geçiyorum o zaman.

BAŞKAN – Şöyle: Çözüm önerileri kısmını sunum olarak alabilirsek eğer milletvekili arkadaşlarımızla da paylaşırız. Bu zaten slayt olarak hazır herhâlde sizin elinizde, onu alınız.

ALTINDAĞ BELEDİYESİ BAŞKAN YARDIMCISI YUNUS KELEŞ – Evet.

BAŞKAN – Biz sizin yaptığınız çalışmalara binaen öneriniz varsa spesifik, onları alabiliriz.

ALTINDAĞ BELEDİYE BAŞKAN YARDIMCISI YUNUS KELEŞ – Tabii, Altındağ Belediyesi olarak kadınlara dönük 2005 yılından bu yana sürdürdüğümüz yoğun bir çalışma var. Bu çalışmalar, benzer çalışmalar birçok belediyelerimizde sürdürülüyor olabilir, ancak buradaki bir farklılıktan ben bahsetmek istiyorum sizlere ve değerli üyelerimize.

Bu merkezlerdeki kadın çalışmaları sadece bir kurs ve mesleki kurslardan öte birtakım çalışmaları da yürütüyoruz, tabii ki bunlar da var. Belediye olarak yaptığımız kurumun içindeki çalışmalarda ciddi bir kadın istihdamı sağladık biz 2004'den bu yana. ama bunlar... Burada kısa bir örnek vermek istiyorum işin farklı bir boyutunun görülmesi açısından. İstihdam noktasında kadınınızın yapabileceği işlerle de ilgili istihdamın önünde engeller oluşabiliyor, ne iş yapacağıyla ilgili. Ben belediye bünyesinden bir örnek vermek istiyorum burada: Bir temizlik işleri müdürlüğünde 447 erkek istihdam edilmiş, 2 kadın istihdam edilmiş. Çünkü, bu işin belki de böyle bir gereği var ama kültür sosyal işler müdürlüğüne baktığımızda 114 erkek, 156 kadın istihdamı yapılmış. Yani, kadınların kurumlarda istihdamı noktasında iş özelliği de önemli bir faktördür diye düşündüğümüz için bunu buraya örnek olarak aldık.

Hizmet içi eğitim programları düzenliyoruz 2005'ten bu yana ve mümkün olduğu kadar şu an çalıştığımız ve hizmet alımı ya da sözleşmeli olarak çalıştırdığımız personellerin son zamanlarda büyük çoğunluğu kadınlardan oluşuyor ve kadınları kapsıyor bu çalışmalar ve hizmet içi eğitimle bu kadınların yüzde 90' ı belki de iş hayatına ilk defa başlamış olan kadınlar ve ilk defa çalışma ortamına girmiş olan kadınlar, her ne kadar eğitim durumu farklı olsa da. Öyle olunca biz de bu kadınlarımıza başta yaptığı işle ilgili olmak üzere, gerçekten, yıl içerisinde belli bir düzenle devamlı hizmet içi eğitim programı uyguluyoruz.

Kurumumuza ait iş alımlarında başta bahsettiğim kaygılara... Şu ana kadar hiçbir tercih yapmadık, sadece, tercihimiz kadın-erkek olmasından öte kendi işiyle ilgili yeterliliği var mıdır diye onlara dikkat ediyoruz ve şu ana kadar açtığımız 24 kültür merkezinde çalışan kadınların, sorumlular başta olmak üzere, tamamı kadınlardan oluşuyor. Çünkü, bunlar kadınlara hizmet ettiği için hiçbir erkek bulunmuyor ve mümkün olduğu kadar da o mahalleden, açtığımız mahallelerden değerlendirdiğimiz kadınlar bunlar. İlk defa çalışan, ilk defa bir iş ortamına giren, ilk defa para kazanan, ailesine ilk defa ekonomik katkı sağlayan kadınlar bunların yüzde 90'ı.

Kurumumuzda çalışan kadınların önündeki en büyük engellerden biri kreş eğitimidir, okul öncesi eğitim diye de bahsettiğimiz... Sadece kurumumuza ait 2 büyük kreş var. Tüm çalışan kadınların, çocuklarına bakma fırsatı ve eğitim fırsatı veriyoruz, tüm talepleri karşılıyoruz bu konuda tam gün ve tam eğitim olarak. Sadece, 2005 yılında başlamış olduğumuz kadınlara dönük çalışmalarda şu an farklı mahallerde 24 merkez oluşturduk ve 24 merkezdeki çalışmaların tamamı kadınlara dönük ve hiçbir ücret talep edilmeden yapılan çalışmalardır. Üyelik usulüyle yürüttüğümüz bir çalışmadır, 39.870 üye mevcuttur şu anda bunlarda farklı etkinliklere katılan, farklı çalışmalarda yer alan ve burada çalışan kadınların tamamı, tekrar ediyorum, bu merkezde ve bu mahallede işe girmiş olan, değerlendirdiğimiz kadınlardır. Hâlen bu merkezlerimizde çalışan 152 kadının 84'ü merkezlerde yönetici olarak çalışıyor, tamamen yönetici statüsünde çalışıyor -68 erkek daha çok gece bekçisi statüsünde çalışan elemanlardır- ve ilk defa çalışma hayatına başlamış kadınlarımız bunlar.

Bu merkezlerde birçok meslek edindirme kursları var ama biz burayı bir kurs merkezi gibi algılamıyoruz, algılamayı da doğru bulmuyoruz. Biraz önce de bahsedildi, esas olan konu bilhassa yerel yönetimlerde kentsel dönüşüm dediğimiz ya da yeniden yapılaşma dediğimiz hususlarla birlikte, belki bunlardan daha önemlisi zihinlerde olan değişimdir. Eğer siz zihinlerde değişim yapamazsanız, birtakım değişimleri sağlamak zor oluyor. Yasalarımıza baktığımızda bu konuda birçok uygulamalar, birçok denetleyici unsurlar, birçok planlayıcı unsurlar var ama buna rağmen halk içinde uygulamalara baktığımızda birçok problemleri, sorunları da yaşıyoruz. O zaman buradaki en büyük problem biraz da zihinsel problem yani zihinlerde dönüşümü sağlamazsanız, birçok yasaları uygulamakta da uygulayıcılarda da sıkıntılar çekebiliyoruz. Bu anlamda, bu kültür merkezlerimizde yaptığımız birçok çalışmadan bir alanda kurslardır. Biz okuma-yazma tutun da kadınlara dönük birçok sağlık eğitimlerine kadar ya da kadınlarının aile içindeki rolleriyle çocuk bakımıyla ilgili ya da toplumdaki kadın rolüyle ilgili birçok konularda hizmet içi eğitim programları veriyoruz. Bu programlar, bu merkezlerimizde sadece belediyenin kendi personeline değil kesinlikle, birçok kurumlarla, üniversitelerle, hastanelerle, sivil toplum örgütleriyle yoğun çalışmalar ve iş birliği yapıyoruz, bunların talepleri doğrultusunda. Çünkü, bilhassa, Altındağ için konuşmak istiyorum. Bu bölgedeki yaşayan insanların büyük çoğunluğu çalışmayan kadınlardan oluşuyor, eğitim düzeyi belli düzeyde olan, ekonomik yapıda

sıkıntıları olan, kültürel anlamda ve toplumsal ailesi yapısı anlayışında ciddi problemlerin yaşandığı bir bölge olduğu için konuları biraz da yerel olarak anlatmak istiyorum.

2005 yılında bu çalışmaya başlandığında, kadına dönük çalışma bölgemizde çok ciddi olarak algılanmadı ya da büyük tepkilerle karşılaştık. Çünkü toplumun bu konuda duyarlılıkları ve hassasiyetleri vardı ama bugün geldiğimiz nokta bizim de tahmin edemediğimiz bir nokta. Bu çalışmalarda insanların birçok çalışmalarla birlikte bu gezi programlarını çok yoğun uyguluyoruz, Ankara içi Ankara dışı. Biz turizm firması değiliz, zaman zaman bundan dolayı eleştiri de alıyoruz, aldığımız eleştirinin de farkındayız ama burada amacımız, bizim gezi yaptığımız ve bu insanlara yaptığımız çalışmalar sadece bir turizm amaçlı değil, böyle bir gezi değil. İnsanların tarihine ve kültürüne önem arz eden gezilerdir. Bunun ötesinde, yüzlerce, binlerce insanı bu merkezlerde ve bu gezi programlarıyla bir araya getirerek farklı kültürlerin birbirleriyle etkileşimini sağlamış oluyoruz ve böyle olduğunu düşünüyoruz. Belediyemizin disiplin içerisinde sürdürdüğü bu çalışmalarla 2011 yılında Birleşmiş Milletlere davet edildi ve katıldı Türkiye'yi temsilen Kadın Dairesini Başkanlığınca, Sayın Başkanımız bu çalışmaları orada detaylı olarak farklı ülkelere katılımcılara anlattı ve bundan dolayı da Altındağ Belediyesi farklı ödüllere layık görüldü. Ama, asıl olan ödül bize göre, bu insanlarımızın, bu çalışmayan kadınlarımızın kendi dünyasında, kendi yaşamında ve zihninde yapılan kazanımlar ve ödüllerdir. Biz bunun daha önemli olduğunu düşünüyoruz.

Altındağ'da okuma-yazma bilmeyen kadın oranı yüzde 12'dir, bu ciddi bir rakamdır günümüzde. Ankara'da böyle bir rakam olması gerçekten düşündürücüdür. Şu ana kadar 6700 civarındaki farklı yaş gruplarındaki vatandaşlarımızı -bunların hepsini yaşlılar olarak algılamayın lütfen, gençler de var, yaşlılarda- okuma-yazma eğitimine tabi tutmuşuz. Bunlar ilk bakıldığında belediyelerin belki yasal sorumlulukları değildir ama biz vicdani sorumlulukları olarak algılıyoruz, her şey yasayla tarif edilmiyor ve bu insanlar okuma-yazma sonucunda elde ettiği belgelerle iş imkânını yakalayabiliyor. Bu ve 24 farklı kurumla iş birliği yapıyoruz ve buralarda eğitim alanı farklı düzeyde olan insanlarla, kadınlarımızın evlilik öncesinden tutun da doğumuna kadar farklı alanlarda bilinçlenmesini ve bilgilenmesini sağlıyoruz.

Dünya Kadınlar Günü münasebetiyle yaptığımız bir programda -genelde bu programlar buradaki kadınlar tarafından yapılıyor- çok ilginç şeylere tanık olduk, insanların düşüncesindeki değişimle ilgili ve zihinlerindeki beklentileriyle ilgili çok şeyin değiştiğine tanık olduk. Bu merkezlerimizde eğitim gören... İstihdam kısmıyla da ilgileniyoruz bu kadınlarımızın. Farklı meslek kurslarını açıyoruz ve bu mesleğin sonunda da kadınlarımızı farklı alanlarda istihdam ediyoruz. Şu an belediyemizin kendisinin yürüttüğü bu çalışmalar kapsamında, hem kadınların el ürünleri hem gıda ürünleriyle ilgili farklı iki merkez oluşturduk ve bu merkezler çok büyük merkezler. Tamamen ilk defa çalışan ve evine, ev ekonomisine ilk defa katkı sağlayan kadınlardan oluşuyor, bunların tamamı çalışmayan kadınlar ve bunlar bu merkezlerde hiçbir ücret, hiçbir kira ya da hiçbir isim altında bir

ödeme yapmadan, evlerinde, mahallerinde, bu merkezlerde ürettiği ürünleri tamamen hiçbir girdi sağlamadan satarak ailesine destek veriyor.

Ayrıca, bu merkezlerimizde birçok çalışmaların yanında her merkezimizde mutlaka çocuk evleri vardır. Çünkü, çocuğu olan kadının bu tür etkinliklere katılmasındaki en büyük engel olarak onu değerlendiriyoruz ve rahatlıkla bir kadın, bir anne çocuğunu alarak bu merkezlerde bırakıp tüm çalışmalarına katılabiliyor ve hiçbir ücret ödemediği çocuğunu, kendi faaliyetlere katıldığı süre boyunca eğitimlerin gözetiminde bu merkezlere güven içinde bırakabiliyor ve bundan dolayı da herhangi bir ödemeye, herhangi sorumluluğa tabi tutulmuyor.

Bu satış ürünleri merkezlerinden 1000 kadınıımız yararlanmış. Bu küçük bir sayı mıdır? Belki, bir ilçe için küçük sayı olarak algılanabilir ama insanlardaki girişimcilik ruhunun uyanması açısından bunu çok önemsiyoruz ve en büyük problemlerden bir tanesi de, kadınlarımızın istihdamında bilhassa farklı eğitim durumunda ve farklı ekonomik yapıya sahip olanlarda mutlaka üretimi sağlamak zorundasınız. Üretimi sağladıktan sonra bu yetmiyor, karşınıza ikinci bir problem çıkıyor, biz bunları halkta çokça görüyoruz. Üretim sağladığımız konularda insanlar eğer pazarlama fırsatını yakalamamışsa, üretimin sürdürülebilirliği ve süreğenliği olmuyor. Mutlaka, kadınlarımızın, ev kadınlarımızın üretime yönlendirilmesi lazım kesinlikle ve üretim yapılan konularda da en uygun yerlerde pazar imkânının çok kolaylaştırıcı bir şekilde sağlanması gerektiğini düşünüyoruz.

Tabii, biraz önce de bahsedildi ama ben de bahsetmek istiyorum bu girişimcilik ruhuyla ilgili ya da girişimcilik anlayışının oluşmasında bu tür çalışmalarla birlikte KOSGEB ve İŞKUR'la da yaptığımız çalışmalar sonucu birçok kadımızın, en azından kendisine iş yapabilme güven ve istikrarını kazandığı, bu inancı kazandığı ve bu şekilde iş sahibi olduğunu da yine biz ilçemizde tanık oluyoruz bununla ilgili.

Kreşlerimizdeki eğitimciler, okul öncesi eğitim konusunda yeterli eğitimi almış insanlar. Bu merkezlerde yürütülen en önemli çalışmalardan bir tanesi de yine anne-çocuk eğitimi dedğimiz... Gerçekten gecekodu bölgelerinde üretimden, çalışmadan ve istihdamdan son derece uzak insanlarımızın, aile içi ilişkilerinde dahi birçok problemler yaşadığı, sosyal problemler yaşadığı yerleşim merkezlerinde anne-çocuk eğitimleriyle alanlara çıkıyoruz. Bu merkezlerimizdeki çocuk evlerinde çocuklarımızın muhafazası ve eğitimi yapılırken, alanlarda da bizzat aile aile gezerek bu merkezlerle ilgili çalışmaları kadınlara tanıtıyoruz. Bunlar için ciddi bir bütçe hazırlıyoruz, tabii, 2004 yılında bu müdürlüğümüzün bu işlere kullandığı para 1 milyon 719 bin lirayken, 2012'de bunun için 14 milyon 800 bin liralık bir ödenek ayırmışız. Çünkü, bu da gözüküyor ki buradaki kadınlarımıza yaptığımız çalışmalar sadece eğitime yönelik çalışmalar değil, üretime dönük çalışmalar da olduğu için ve bunlarla ilgili iş yeri ve istihdam oluşturmaya dönük çalışmalar da olduğu için, baktığımızda bu konuda bütçede de ciddi bir farklılaşma olduğunu görüyoruz.

Biz her performans programlarımızda bunlara önemli yer veriyoruz, yer vermekle de kalmıyoruz, ayrıca bu çalışmalarını gerçekten sıkı bir şekilde takip ediyoruz. Biz bunların sonuçlarını da kesinlikle çok somut olarak vatandaşlarımızdan görüyoruz.

Ben teşekkür ediyorum, beni dinlediğiniz için.

BAŞKAN – Biz teşekkür ediyoruz sunumunuzdan ötürü.

Bir tavsiye olarak alabilirsiniz bunu, bir tavsiyede bulunmak istiyorum bu Komisyonun Başkanı olarak, milletvekili arkadaşlarım da eminim aynı görüşleri onlar da paylaşıyorlardır. Yaptığınız çalışmalar çok güzel, yalnız, belediyede kadın işi erkek işi gibi bir ayrım var gibi sezinledim açıkçası. Bu anlamda, biz, kadın işi, erkek işi diye işlerin ayrımından ziyade, kadınların ve erkeklerin her işi yapabileceğine bu anlamda belediyede sadece kültürel konularda ya da sosyal işlerde değil, gerekirse temizlik işlerinde de olmak üzere bütün alanlarda kadınların da istihdamı konusunda Komisyon olarak bir tavsiyede bulunmak istiyorum.

Ben teşekkür ediyorum size.

ALTINDAĞ BELEDİYE BAŞKAN YARDIMCISI YUNUS KELEŞ – Ben teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Ekleme isteyen arkadaşlarımızdan...

ALTINDAĞ BELEDİYE BAŞKAN YARDIMCISI YUNUS KELEŞ – Burada sadece bir şeyi örneklemek istedim Sayın Başkanım. İstihdamla ilgili karşılaşılan problemler var, biz bunu ne kadar kabul etmesek de alanda bu böyledir yani uygulama noktasına baktığımızda. Bunu sadece işveren noktasında değil, işçiler noktasında bunu görmek lazım. Yani, işverenin böyle bir uygulaması olmasa da iş talep edenlerde de böyle bir beklenti doğal olarak var. Ben bunu anlatmaya çalıştım burada, böyle bir ayrımdan öte. Belki, yanlış anlaşılabilir.

BAŞKAN – Biz teşekkür ediyoruz. İnşallah, kadrolarınızın tamamında kadın sayısının arttığı bir belediye çalışmaları diliyoruz.

Şimdi de Ankara Büyükşehir Belediyesi adına katılan Kültür ve Sosyal İşler Dairesi Başkan Vekili Ali Rıza Yarar Bey, onu dinleyeceğiz.

Biz aynı şekilde Sayın Yunus Bey'e ifade ettiğimiz gibi, Ali Rıza Bey'e de belediyenin mesleki ve teknik anlamda yaptığı çalışmaları, sizin alanda gördüğünüz sonuçları alacağımız şekilde sunumunuzu yaparsanız memnun oluruz.

ANKARA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ KÜLTÜR VE SOSYAL İŞLER DAİRESİ BAŞKAN VEKİLİ ALİ RIZA YARAR – Sayın Başkanım, değerli katılımcılar; bugün burada bulunmaktan memnuniyetimi ifade etmek isterim. Ebru Hanım'a ve Yunus Bey'e sunumlarından dolayı çok teşekkür ederiz.

İlk sayfamızda hemen de karşımıza çıktı, siz de bahsetmişsiniz. BELMEK ve BELTEK var. Bizim, Gazi Üniversitesiyle uzun yıllardır yürütmüş olduğumuz bir proje. Gazi Üniversitesiyle yürütmüş olduğumuz projenin tamamının öğreticileri, eğitmenleri, hocaları üniversite hocaları.

Kursiyerlerimizin herhangi bir branş, eğitim düzeyi, vesaire kısıtlaması yok, herhangi bir cinsiyet ayrımı da yok, bay veya bayan fark etmiyor. İster üniversite mezunu olsun isterse herhangi bir ilkokul mezunu olsun, ihtiyaç hissettiği teknik branşta, teknik kolda hangi kursu almayı arzu ediyorsa o konuda müracaatını yapabiliyor. Eğer, bir üniversite mezunudur daha da kendisini geliştirmek istemiştir veyahut da bir yerde çalışıyordur bu konuda daha da uzmanlaşmış olmak istiyordur, bunları da bu şekilde kurslarımızda değerlendiriyoruz.

BAŞKAN – Burada da iki saniye araya gireyim.

Bizim, Mediste kullandığımız literatürde bay-bayan değil, kadın-erkek literatürü var. Siz bundan sonraki sunumlarınızda da buna dikkat ederseniz, çünkü biz buna Mediste de çok hassasiyet gösteriyoruz ve bu anlamda bu argümanı da böyle düzeltmiş olalım.

ANKARA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ KÜLTÜR VE SOSYAL İŞLER DAİRESİ BAŞKAN VEKİLİ ALİ RIZA YARAR – Tabii, “hanım” kelimesi sanki bana biraz daha hanım hanım geliyormuş gibi oluyor. İnşallah onu kullanmaya çalışırım.

Gazi’yle yürütmüş olduğumuz BELTEK kurslarında konu böyleyken, BELMEK’te daha da farklı, BELMEK’teki bütün hocalar bayan. Sayısal bazda da onu burada da görebiliriz. Son üç yılı baz alarak burada rakamları görebilirsiniz. Şu anda 2013 yılında 438 tane öğretmeniimiz var, tamamı bayan.

BELMEK kurslarında eğitim alanların da tamamı bayan, hiçbir erkek kursiyerimiz yok. İleriki sayfalarda bu kursları da görebiliriz. Bu kurslar içerisinde devam edip de kendilerini geliştirmiş olan, halk eğitimle ve aynı zamanda Millî Eğitimle müşterek çalıştığımız için belli bir saat dilimi kurs aldıktan sonra kendisi de bir öğretmen statüsünü kazanarak imtihana giriyor ve kurslarımızda da görev alabiliyor. Bu şekilde de bir istihdam sağlanmış oluyor. Kredi kullanarak kendi iş yerini açabiliyor. Bu konuda da belediyemiz bire bir çalışmalarını kişiye endeksli olarak yapmaktadır.

Hanım lokalleri, adından anlaşılacağı üzere yine tamamen hanımlara yönelik yani şu anda hâlen anlattıklarımızda erkeklere ait bir şey yok. Hanım lokallerinde boş zamanlarını iyi değerlendirmenin yanı sıra aydınlanma konusunda, bilgi sahibi olma konusunda da çok değişik seminerler, toplantılar, konferanslar da düzenlenmektedir.

Sayın Yunus Bey’in de söylediği gibi yüzde 90 küsur okuma-yazma oranıyla çok yüksek seviyede okuma-yazma oranını iç içe yaşadığı bir kent. Yerel yönetimlerin en büyük problemlerinden bir tanesi de bu kadar geniş bir yelpazede büyük hizmetleri yapabilmesi.

TÜSİAD daha çok yerel yönetimden ziyade Türkiye genelinde çalışmış oluyor. Ancak, yerel yönetimlerin sıkıntılarını bu iki uç arasındaki mesafeyi kısa zamanda nasıl değerlendirebilirim, nasıl olumlu hâle getirebilirim kaygısından ve mütemadiyen de şu anda Ankara göç almaktadır hâlen. Ankara şu anda Türkiye genelinde olduğu gibi büyük bir yapısal değişiklik içerisinde, her gün her yerde inşaatlar devam ediyor ve her gün kenar semtler tabiri caizse büyümekte ve bu büyümenin içerisinde özellikle en ağır kesim, yine hanımlara iş düşüyor. Bunların hayatını nasıl kolaylaştırabiliriz? Ev hayatı

nasıl kolaylaştırılabilir? Bunun için de sürekli, hanım lokallerinde bu gibi faaliyetler devam etmektedir. Bu belki istihdama yönelik olmayabiliyor, ancak kadınların bilgilendirilmesi ve onların da zannediyorum bu bilgiler ışığında hayatına farklı cepheler açmasına fayda sağlayacaktır.

Hanım lokallerinin haricinde bir de aile yaşam merkezleri var. Bu, karma bir merkezdir. En küçük çocuktan en yaşlı insanımıza kadar kadın-erkek ayrımı gözetmeksizin tamamen hizmet verilen yerler. Yine burada çalışanların büyük bir bölümü hanımlardır. Kültür ve Sosyal İşler Daire Başkanlığının yaklaşık 1.800 kadar personeli var. Bunun 1.100 kadarı kadın çalışan. Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığımız var, ayrı bir daire başkanlığı olarak, yine bunun da büyük bir bölümü kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Çevre Koruma Daire Başkanlığının çevre düzenlemesi konusunda yapmış olduğu ihalelerde -belki yollarda giderken görürsünüz- o çevre düzenlemesini yapan elemanların büyük bir bölümü yine kadın işçilerimizden oluşmaktadır. Yani, o çevreyi güzelleştiren evi güzelleştiren kadın, çevreyi de güzelleştirmektedir.

2014'ten itibaren Ankara'nın tamamı büyükşehir hudutları içerisine gireceğinden dolayı her ilçede hanım lokalleri, aile yaşam merkezleri açılacak ve dolayısıyla da burada çalışan insanlardan yine büyük bölümü hanımlardan oluşacaktır. Bu personeller mümkün mertebe mahallinde, olduğu noktadan eğitim durumlarına göre değerlendirilmektedir. Yani buradan bir personeli oraya atama yapmıyoruz. Tamamen kendi yaşadığı coğrafyada, kendi yaşadığı coğrafyanın hanım lokalinde veyahut da aile yaşam merkezinde görev almaktadır.

Evet, o çizelgede rakamsal konular esasında bu kadardı. Benim notlarımın arasında... Gerçi bahsedildi. Bilemiyorum TÜSİAD'ın böyle bir çalışması oldu mu veyahut da 17'nci oturumdayız, bugüne kadar böyle bir istatistiki sonuç oldu mu? Türkiye genelinde çalışma hayatında kadınların yeri ne kadardır bende onu bilmiyorum esasında. Ama bu, on yıl öncesine göre şu anda tamamen değişen ve ivme kazanmış bir durumda. Ama, biz yerel yönetimler olarak bu ivmenin daha sağlıklı, daha kontrollü, daha düzenli ve daha olumlu olması yönünde de çalışmalarımızı sürdürüyoruz; dengesiz veya kontrolsüz bir büyümeden ziyade kadın hayatına değer katacak, onun hayatına kolaylaştıracak konularda da özellikle hanım lokallerinde bu tip çalışmalar yapılmaktadır.

Belediyemizin yapmış olduğu bir çalışma -kısa bir süre sonra bu Ankara halkı tarafından duyulacaktır- anne üniversitesi çalışmamız var. Gazi Üniversitesiyle yine iş birliği içerisindeyiz.

Gençlik ve çocuk kulüplerinde de yine çok sayıda çalışanımız kadınlarımız. Yani kadınlar deyince esasında üniversite mezunu gençlerimiz özellikle. Ankara'da olmanın belki bir eksi yönü olabilir veyahut da artı yönü de olabilir. Çok sayıda dernekler var. Falanca köyün derneği, filanca köyün derneği. Bunlarla da sürekli iş birliği içerisindeyiz ve son zamanlarda da bu sivil toplum kuruluşlarında, vakıflar olsun dernekler olsun, kadınların çok sayıda başını çektiği dernekler var. Onların da çok sayıda taleplerini değerlendirip onlara faydalı olmaya çalışıyoruz.

İki konuşmacımız da bir konudan bahsetti, esasında da önemli bir konu: Üretilen şeylerin pazar yerleri. Elbette bir şeyi üretmek başkadır, pazarlamak uzmanlık dalıdır. Ben de bunu notlarıma aldım, büyük ihtimalle Yunus Bey de notlarına almıştır. Kadınlarımızın ürettikleri her neyse bunun halka sunulmasına dair bir mekânın, bir pazar yerinin veyahut da bir binanın yapılması ve bunun sürekliliğinin sağlanması esasında iyi bir proje olacak gibi geldi bana, yerel yönetimler açısından da esasında cazip de bir proje.

Tabii, insanların fert bazında ekonomik durumları iyileştikçe otomatikman, işler de kendiliğinden yoluna giriyor ama bu arada bize düşen şey bunu daha olumlu, daha kontrollü, daha değerli kılarak bu kalkınmayı sağlamamız gerekiyor.

Yunus Bey'in bahsetmiş olduğu bir konu vardı, belki bu yanlış anlaşıldı, "kadın-erkek eşitliğinde her işi yaparız..." Bazı konularda şöyle bir şey var: Mesela, yerel yönetimlerde saat mefhumu yok, telefonunuzu kapatamazsınız çünkü şehir yaşayan bir varlık, gecesi-gündüzü yok, sürekli nefes alıp veriyor ve siz 24 saat hazır durmak zorundasınız.

BAŞKAN – Şimdi, ben bu noktada devreye gireyim. Şimdi, burada 3 kadın milletvekili var. Saat mefhumu gözetmeden 24 saat ve ülke içi, ülke dışı değil dünyanın her bir yerine gidip gelen, kendi iline gidip gelen. Yani, onun için hiç buna girmeyelim arzu ederseniz. Bu anlamda, kadınlar saat mefhumu konusunda da, vesaire konusunda koşullara göre, durumuna göre talepte bulunabilirler.

ANKARA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ KÜLTÜR VE SOSYAL İŞLER DAİRESİ BAŞKAN VEKİLİ ALİ RIZA YARAR – Sizin lehinize düşünmüştüm.

BAŞKAN – Biz teşekkür ediyoruz sunumunuzdan ötürü size.

Tabii, bizim yerel yönetimlerden özellikle ricamız, kreş konusunda kadınlarımıza destek olmaları ve kreş bundan sonraki seçim beyannamelerinde de -sadece 2 belediye için demiyorum, bütün belediyeler için- kreş geçen belediye başkan adaylarının ben artı bir ivme yakalayacağını vurgulamak istiyorum. Komisyon kayıtları için de bunun özellikle altını çizmek ve vurgulamak istiyorum. Çünkü, biz bu Komisyonda çok farklı kesimden çok farklı kurumları, sivil toplum örgütlerini dinlediğimizde, dünyadaki örneklerle baktığımızda mahalle kreşlerinin artık gündemde olduğunu ve bu mahalle kreşleriyle beraber o mahallede açılacak olan, bölgede açılacak olan kreşin, kadının istihdama katılmasında önündeki en büyük engel olan çocuk bakımı konusunda bu engeli ortadan kaldıracağına inanıyoruz. Bu anlamda, kreş konusunda sadece kendi çalışan personeline değil belediyelerin, bulundukları bölgelerde kreşleri destekleyerek, kreş açılması konusunda öncülük ederek kendi kurumunda çalışmasa bile o mahallede, o şehirde yaşayıp da çocuğunu kreşe göndermeyi bir engel olarak görüp istihdam dışında kalan kadınların iş hayatına katılması için bunun önemini vurgulamak istiyoruz. Siz de mutlaka bunları notlarınıza alırsınız, belediye başkanlarına iletirsiniz ama biz kadınların kendi tercihiyle alakalı bir konu olduğunu, kadınların tercihinde olan bir konunun karar vericiler ya da uygulamacılar tarafından bu tercihe müdahale edilmesini çok şık bulmuyoruz açıkçası.

Yirmi dört saat çalışmak isteyen kadın yirmi dört saat çalışır, "Ben 4 saat çalışmak istiyorum, devlet bana esnek çalışma modelini sunsun, ben ondan faydalانayım." diyen kadın onu tercih edebilir ya da "ben memur olmak istiyorum, saat sekiz-beş mesaisi çalışmak istiyorum." diyebilir. Bunu biraz kadınlara bırakmak gerekiyor diye vurguluyorum. Ama, karar mercisinde bulunanların, hem yerel yönetimlerin hem de merkezî yönetimin de bunu sağlayabilmesini, fırsatları sağlaması gerektiğini tekrar vurguluyorum.

Sayın vekilimiz Komisyonumuza katıldı, onun da ekleyeceği bir şey var herhâlde.

ALTINDAĞ BELEDİYE BAŞKAN YARDIMCISI YUNUS KELEŞ – Sayın Başkanım, bir şeye burada paragraf açmak istiyorum izninizle.

BAŞKAN – Buyurun.

ALTINDAĞ BELEDİYE BAŞKAN YARDIMCISI YUNUS KELEŞ – Okul öncesi durumu gerçekten çok önemli. Şu an biz, farklı mahallelerimizde 20 kreş yaptık, 20 kreş. Bu kendi kreşlerimizin dışında, ben kurumsal kreşten bahsederken sadece belediyeler anlamında değil, diğer kurumlarından behemehal bu sorunu çözmesi lazım, kreş sorununu çözmesi lazım. Eğer, kreş sorununu çözemiyorsa mutlaka bu konuda bir ekonomik destekle aileyi, çalışanı desteklemesi lazım. İstihdam konusundaki en büyük problemlerden bir tanesi budur, belki de birinci problemlerden bir tanesi budur. Onun için...

BAŞKAN – Sadece çocuk bakımı değil, aynı şekilde yaşlı bakımı da bunun etmenlerinden birisi. Sadece çocuklara yönelik kreşlerin değil, yaşlılarını gün içerisinde bırakabilecekleri bakım merkezlerinin, yaşlı kreşlerinin de... İnaniyorum ki önümüzdeki yıllarda Türkiye'nin gündeminde olacak bir konu ve bu konuda hem yerel yönetimler hem de merkezî yönetim olarak, Hükümet olarak zaten bizim yaptığımız çalışmalarda bu da var zaten.

ALTINDAĞ BELEDİYE BAŞKAN YARDIMCISI YUNUS KELEŞ – Kesinlikle katılıyorum. Çünkü, kurumsal kreşlerle birlikte biraz önce görüşünüze paralel olarak bunu söylemek istedim. Sadece kurum kendi personelinin dışında da 20 farklı mahallelerde insanların erişim kolaylığı sağlanan, merkezi noktalarda değil, bilhassa alanlarda kreş yapıldı, şu an bunun 11 tanesi bitirildi, Bakanlığımıza teslim edildi, hiçbir ücret talep etmeden, sadece halkın bu tür sorunlarının çözülmesi amacıyla tamamı belediye tarafından finanse edildi hem yeri ve yapısıyla birlikte. Çünkü, bunlar insanların çalışma arzusunda istekliliğinde ya da çalışma şartlarının olumlu hâle dönüştürülmesinde en büyük etkidir.

BAŞKAN – Teşekkür ederiz.

Buyurun Sayın Vekilim.

MESUT DEDEOĞLU (Kahramanmaraş) – Teşekkür ediyorum Başkanım. Bu kreş ve yaşlı bakım evleriyle ilgili bir de ben katkı sağlamak istiyorum müsaadenizle.

Evet, Avrupa'da, dünya ülkelerinde, gelişmiş ülkelerde mahalle kreşlerine kadar hatta sokaklara kadar, semtlere kadar bu kreşlerde belediyelerimiz tarafından hizmet verilmeye başlandı. Tabii ki biz de temenni ediyoruz ki tüm Türkiye'de de bu şekliyle olsun. Aynı zamanda da yaşlı bakımevleriyle de

ilgili. Şimdi, belediyelerin dışında özel kreşlerin fiyatları o kadar yüksek ki yani bir düşünün, karı koca çalıştığını varsayalım, artı, ikisinin de memur olduğunu farz edelim, üst düzey yönetici değil, ikisinin toplam maaşı ancak bir çocuğun kreşini bile ödeyebilecek durumda olmuyor maalesef, o kadar ki yüksek. Tabii, bunun da göz önüne alınması lazım. Demin beyefendinin de biraz önce söylediği gibi, “ücretsiz belediye katkısıyla” diye bir cümle kullandı. Tabii ki bunlara da çok memnun oluyoruz. Bunlar, bu kreşlerimiz özellikle anne babanın çalışmasının dışında çocuğunun eğitim alması, ilk eğitim alması konusunda çok önemli. Keza, yine, yaşlılarımız da öyle. Artık semte, mahalleye dönmesi lazım. Temennilerimiz bu noktada.

Teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Teşekkür ediyoruz.

Toplantıyı bitiriyorum ben, değerli katılımcılarımıza da katılımlarından ve katkılarından ötürü teşekkür ediyoruz, sağ olun.

Kapanma Saati: 15. 32