

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ

YASAMA DÖNEMİ
24

YASAMA YILI
3

KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ ALT KOMİSYONU
TUTANAK DERGİSİ

10 Nisan 2013 Çarşamba

KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ ALT KOMİSYONU
GÖRÜŐME TUTANAKLARI

10 Nisan 2013 Çarşamba

---0---

K O N U

	<u>Sayfa</u>
Türkiye' de kadın istihdamı hakkında	1:27

İ Ç İ N D E K İ L E R

	<u>Sayfa</u>
BİRİNCİ OTURUM	1:27
Doç. Dr. İpek İLKARACAN AJAS (İTÜ Öğretim Üyesi)	1:11, 17:18, 25:27
Kemalettin AYDIN (Gümüşhane)	4:5
Yrd. Doç. Dr. Gökçe UYSAL KOLAŞIN (BETAM Direktör Yardımcısı)	12:20
Yrd. Doç. Dr. Hatice ALTUNOK (Abant İBÜ Öğretim Üyesi)	20:24
Mesut DEDEOĞLU (Kahramanmaraş)	26
Nurcan DALBUDAK (Denizli)	26:27

Açılma Saati: 14.20
Kapanma Saati: 15.54

10 Nisan 2013 Çarşamba

BİRİNCİ OTURUM

Açılma Saati: 14.20

BAŞKAN: Dilek YÜKSEL (Tokat)

0

BAŞKAN – Komisyonumuzun değerli üyeleri, “Her alandaki kadın istihdamının artırılması ve çözüm önerileri” konulu alt komisyonumuzun 18’inci toplantısını açıyorum.

Bugün aramızda üç değerli akademisyenimiz var. İlk olarak Sayın Doçent Doktor İpek İlkkaracan Ajas, İstanbul Teknik Üniversitesi İşletme Mühendisliği Öğretim Üyesi; Sayın Yardımcı Doçent Doktor Gökçe Uysal Kolaşın, BETAM Direktör Yardımcısı; yine Sayın Yardımcı Doçent Doktor Hatice Altunok, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Öğretim Üyesi aramızdalar.

Ben sunumunu yapmak üzere ilk sözü İpek Hocama veriyorum. Sözü bırakmadan önce de birkaç eklemede bulunmak istiyorum.

Hocam, şu ana kadar biz bütün sivil toplum örgütlerini, kamu kurumlarını dinledik. En son toplantıyı sizinle beraber yapıyoruz ve sizlerle beraber yaptığımız bu son toplantıyla beraber artık Komisyonumuzun dinleme kısmını kapatıp bugüne kadar dinlediğimiz, aldığımız görüşler üzerinden sonuç kısmını yazma çalışmalarına başlayacağız.

Şu ana kadar, biz, Türkiye’deki oranlar, dünyadaki oranlar ve mevcut durumla alakalı çok fazla sunum aldık. Bizim sizden ricamız, biz, sizin gördüğünüz, akademik anlamda yaptığınız çalışmalarda karşınıza çıkan eksiklikler, alınabilecek önlemler alanında yapacağınız katkıları almak istiyoruz. Ben özellikle bunu da belirtmek istedim.

Teşekkür ederim, sağ olun.

İTÜ ÖĞRETİM ÜYESİ DOÇ. DR. İPEK İLKARACAN AJAS – Ben de davet için çok teşekkür ediyorum.

Şimdi, her şeyden önce bu sunuma arka plan oluşturan çalışmaları burada ben listelemeye çalıştım. Benim son dönemde kadın istihdamına yönelik, Türkiye’de kadın istihdamına yönelik yaptığımı iki temel araştırma programı, proje vardı. Bir tanesi, özellikle Türkiye’de kadın istihdamının düşük olması nedenleri üzerine ve birtakım saha araştırmaları ve Türkiye’deki resmî veri analizleri üzerinden ilerledi. Bir de 2008-2011 yılları arasında 7 OECD ülkesinde yaptığımız karşılaştırmalı bir araştırma çalışması vardı. Bu 7 OECD ülkesi, Türkiye’nin dışında Güney Kore ve Meksika, Türkiye gibi gelişmekte olan ekonomileri olan ama kadın istihdamı açısından Türkiye’den çok daha olumlu oranlara

sahip ülkeler. 4 tane de -AB'ye üyelik sürecimizde olduğu için- AB ülkesini aldık; Fransa, Hollanda, İspanya ve İsveç. Bu dördüyle seçmemizin arkasındaki neden, bunların da nispeten birbirinden farklılaşan stratejiler izlemesiydi kadın istihdamı konusunda. Bu araştırmaların sonuçları çeşitli yayınlarda var. Hepinize, masanın başında duran, bu 7 OECD ülkesinin karşılaştırmalı olarak irdelendiği araştırma kitabını da getirdim. Bu PowerPoint'i de -bana yolladığınız davetin arkasında özellikle kadın istihdamına ilişkin değişik alt başlıklar vardı- mümkün merteye bu araştırmalardan çıkan bunlara ilişkin bulgular neler, temel vurgu noktaları neler; bunları da detaylandırarak yaptım ki raporun hazırlanması aşamasında bu detaylı PowerPoint de kitabın bir özeti olarak umarım faydalı olacak.

Şimdi, ben temel birkaç noktanın altını çizmekte fayda görüyorum bu Türkiye'deki kadın istihdam sorununa yaklaşımda. Bir tanesi -eminim ki daha önceki diğer sunumlarda da vurgulanmıştır, bu 18'inci toplantıyıymış alt komisyonun- hepimiz biliyoruz, Türkiye'de istihdamdaki kadın erkek uçurumu dünyadaki en büyük uçurumlardan bir tanesi, yani takriben 200'e yakın ülke arasında Türkiye bir süreden beri en alttan 10-15 ülke arasında gelmekte. Sorunun bu kadar büyük olduğunu, bilinen bir şeyi niye vurguluyorum? Çünkü, bu kadar büyük bir sorun yani kapatılması gereken bu kadar büyük bir uçurum varken önümüzde, orada burada yapılan meslek eğitimleri... Bugüne kadar çok proje yaklaşımı gitti kadın istihdamıyla ilgili neler yapılması gerektiği; hep Avrupa Birliği'nin fonlarına, birtakım fonlara dayalı... Proje, başı sonu belli; bir yıllık proje, iki yıllık proje şeklinde ve bu projelerle biz yol katedemiyoruz. Burada bu büyük uçurumu kapatmak için gerekli olan -ben aslında bir çeşit ulusal bir seferberlik diyorum- kapsamlı ulusal bir eylem planı gerekiyor ve tabii ki bunun da uygulanmasına yönelik en önemli kısıtımız kaynak, kaynak gerekiyor. Sadece eylem planı yaratmakla kalmayacağız, bunun uygulanması için kaynaklar çok önemli.

Bir de kadın istihdam sorunu, sadece cinsiyet eşitliği hedefine yönelik değil tabii ki. Yani, eşitlik çok önemli politika hedeflerinden bir tanesi ama onun ötesinde sadece kadın-erkek eşitsizlikleri değil, haneler ve çocuklar arasındaki eşitsizlikler açısından da önemli bir sorun. Çünkü, aslında, kadının istihdama katılıp katılmaması haneler açısından baktığımızda tek çalışanlı hane ve çifte çalışanlı hane modelini ortaya koyuyor ve bizim de yaptığımız birtakım araştırmalar, diğer ülkelerde yapılan araştırmalar da şunu gösteriyor: Çifte çalışanlı haneler yoksulluğa karşı daha dirençli oluyorlar, ekonomik krizlere karşı daha dirençli oluyorlar örneğin. Onun için kadın istihdamının, toplumsal cinsiyetinin eşitliğinin ötesinde çok da önemli, yoksulluğa karşı bir strateji olması açısından, çocuklar arası eşitlik, haneler arası eşitlik açısından da önemli bir araçsal işlevi var.

Kaynaklar kısıtlı dedik, kaynaklar kısıtlı olduğu için de... Ben, örneğin, bu Komisyondan çıkacak olan rapor ya da oluşacak bir ulusal eylem planı gibi ulusal dokümanlarda politikaların, yapılması gerekenlerin bir alışveriş listesi gibi sıralanmasından ziyade... Çünkü bugüne kadar kalkınma planlarına baktığımızda ya da bu konudaki dokümanlara baktığımızda "Bu da yapılmalı, şu da yapılmalı, biraz buna da el atılmalı." gibi bir alışveriş listesine dönüşüyor ve o liste de çok uzun yani

yapılması gereken çok şey var. E kaynak kısıtlı. Bu yüzden önceliklerin belirlenmesinin yani bu konuda en yüksek ivme hangi stratejiler, hangi öncelikli politikalar aracılığıyla sağlanır; bu önceliklerin saptanmasının da önemli olduğunu ve hazırlanacak ulusal dokümanların da öncelikli stratejileri ön plana çıkararak bu şekilde tasarlanması gerektiğinin önemli olduğunu düşünüyorum.

Saptanan bu öncelikli politikaların eşitlikçi olması esas. Şimdi bunu niye söylüyorum? Örneğin, son günlerde çok sık duyuyoruz -Gökçe Hoca'yla da yolda gelirken konuşuyorduk- kadın istihdamının artırılması için esnek çalışma. Esnek çalışmadan da kastedilen özellikle kısmi zamanlı çalışma. Hatta şimdi yeniden formlarını duydum ben; evden çalışma vesaire gibi. "Esnek çalışma öncelikli bir strateji, Türkiye için bir strateji olabilir mi?" diye tartışmalar var. Buna sunumun ilerleyen kısımlarında da değineceğim ama esnek çalışma, kadın istihdam oranını artırabilir yani kadınların ev dışında bir işte çalışma oranını artırabilir fakat istihdam oranındaki kadın-erkek uçurumunu kapatırken iş gücü piyasasında cinsiyete dayalı daha farklı ve önemli birtakım yeni uçurumları da beraberinde getirmeye mahkûm. Yani, esnek çalışma üzerinden kadınların iş gücüne katıldığı bir iş gücü piyasası, hâliyle kadınların belirli tip işlerde, mesleklerde odaklandığı ve özellikle de yöneticilik gibi tam zamanlı çalışmayı gerektiren pozisyonlara gelmesinin çok zor olduğu bir strateji olacaktır. O yüzden bu öncelikli politikalara baktığımızda, irdedeğimizde sadece "Kadının istihdamını artırır mı, artırmaz mı?"nın ötesinde "Hangi nitelikte artırır?" sorusunu da sormamız gerekiyor.

Son olarak da başka bir vurgu noktası bu konuya yaklaşırken: Kadın istihdam sorunu Türkiye'de bir kadın-erkek eşitsizliği sorunu olduğu kadar aynı zamanda aslında kadınlar arası eşitsizlikler sorunu. Bu çok önemli bir boyutu konunun ama çok az tartışılan bir boyutu. Verilere baktığımızda çok net olarak bu karşımıza çıkıyor. Yani, kadınlar arası sosyoekonomik statüye dayalı istihdama girişte aslında uçurumlar var. Eğer bu soruna böyle bir katmanlı çerçeveden yaklaşırsak önereceğimiz politikalar da buna göre farklılaşıyor yani sadece cinsiyet boyutundan değil, aynı zamanda kadınlar arası eşitsizlikler boyutunda da yaklaşırsak politikalar da kısmen farklılaşıyor.

Maalesef üstteki turkuaz eğri biraz silik çıkıyor, siz durduğunuz yerden görebiliyor musunuz bilmiyorum: "Kadınlar arası eşitsizlikler nasıl?" Bir: Sosyoekonomik statüye göre dedim, eğitimi de sosyoekonomik statünün bir göstergesi olarak alabiliriz. Onun ötesinde, sosyoekonomik statüyle medeni hâlin kesişiminden oluşan bir katmanlaşma var kadınlar arasında. Şöyle ki: Bu en üstteki turkuaz eğri Türkiye'de kentsel kesimde esas çalışma yaşındaki -yani 20-44 yaş olarak aldık- evli erkeklerin iş gücüne katılım oranlarını gösteriyor. Bakın, ilköğretim mezunu erkekler burada, lise mezunu erkekler burada, üniversite mezunu erkekler burada. Görüyorsunuz "Eğitim, kentlerde, esas çalışma yaşındaki evli erkeklerin iş gücüne katılımında bir engel oluşturuyor mu?" diye sorsak bu tablo bize oluşturmadığını gösteriyor çünkü eğer evliyseniz ilköğretim mezunu da olsanız, lise mezunu da olsanız, üniversite mezunu da olsanız erkek olarak neredeyse yüzde yüze yakın oranlarda iş gücünde bir şekilde

yer alıyorsunuz. İşsiz olabilirsiniz, iş arıyor olabilirsiniz ama iş gücü piyasasının içerisinde aktör olarak varsınız.

En alttaki sarı eğri, çok daha düşük oranların olduğu, evli, aynı yaş grubundaki kadınlar, kentlerdeki kadınlar. Kadınlarda -aniden-eğitim çok fark ettirmeye başlıyor. Öyle ki esas çalışma yaşında olduğu hâlde ilköğretim mezunu evli kadınlar yüzde 15, lise mezunu evli kadınlar yüzde 30' un altında. Bu oran ancak -ki sanıyorum bu odadaki kadınların çoğunluğunu kapsıyor- üniversite mezunu evli kadınlar için farklılaşıyor. Yani asıl sıçrama... Liseye kadar bir sıçrama yok. Sadece ve sadece üniversite mezunuysanız evli ya da bekâr olmak çok da fazla fark ettirmiyor, gene bir fark var. Bekâr kadınlar burada, lacivert eğri olanlar. Bakın, ilköğretim mezunu aynı diplomaya sahip. Yani buradaki erkeklerle de, buradaki evli kadınlarla da diploma aynı. İlköğretim mezunu bekâr kadın yüzde 40' ın üzerinde bir olasılıkla katılıyor, lise mezunu bekâr kadın yüzde 50' nin üstünde bir olasılıkla katılıyor. İlköğretim ve lise mezunları için bu yüzde 40, yüzde 50. Bekâr kadınlardaki katılım oranı hiç de fena değil. Demek ki alınan diploma tek başına kadının önünde iş gücüne katılmasına bir engel değil. Buradaki asıl düşüş, o eğitim seviyelerinde yani ilköğretim ve lise eğitim seviyelerinde, düşük eğitim seviyelerinde evlilikle birlikte bakın lise mezunlarında katılım oranı yüzde 50' lardan yüzde 30' ların altına düşüyor; ilköğretim mezunlarında yüzde 40' ların üstünden yüzde 15' lere düşüyor. Evlilik, ki evlilik genelde hamilelik ve çocuk sahibi olmakla birlikte eş anlamlı.

KEMALETİN AYDIN (Gümüşhane) – Burada sosyolojik bir soru sorabilir miyiz acaba? Evlilikten sonra erkeğin istememesi üzerine mi işe devam etmiyor, yoksa gebelik, doğum gibi nedenlerle mi? Kadının tercihi mi? Bu konunun cevabı var mı Türkiye' de?

İTÜ ÖĞRETİM ÜYESİ DOÇ. DR. İPEK İLKARACAN AJAS – Bu çok doğru bir soru çünkü nedenlerden bir tanesi bu olabilir. Yapılan saha araştırmalarında, hem bizim yaptığımız araştırmalar hem TÜİK' in aslında ülke çapında yaptığı güzel bazı anket çalışmaları var. Genel olarak, Türkiye' de kadının çalışmasına, ev dışında bir işte çalışmasına olumsuz yaklaşımların oranının oldukça düşük olduğunu gösteriyor yani böyle bir olumsuz yaklaşım yok. Ama, evlilikle birlikte “Karım artık çalışmasın, evde otursun.” un arkasındaki temel neden daha materyal, maddi bir neden. Çünkü, evde yapılacak işler var, evde bakılacak bir ev halkı var, özellikle de küçük çocuklar var. “Çocuklar harap olmasın.” gibi nedenlerle -özellikle de çocuklar- giderek yaşlanan toplumda yaşlıların bakımı ev içerisinde; bütün bunların bu iş yükünün gerektirdiği ciddi bir saat var, saat yükü. Resmî veriler, Türkiye' de, aynı zamanda bu kadınların ev içerisinde ücretsiz çalışma saatlerinin diğer ülkelerle karşılaştırıldığında -bizim 7 OECD ülkesiyle- oldukça yüksek olduğunu göstermekte. Yani daha muhafazakâr, “Aman, karım dışarıda çalışmasın, ortaklıklarda dolaşmasın.” dan ziyade, aslında ev içerisinde yapılacak şeyleri kadın çalışırsa o zaman kim yapacak şeyinden kaynaklanan... Yani, cinsiyete dayalı bir aile içi iş bölümü çerçevesinde bunun şekillendiğini görmekteyiz.

KEMALETTİN AYDIN (Gümüşhane) – Bu son söylediğinizi kullanıyor musunuz konuşmalarınızda özellikle? Yani şu cümleyi çıkarayım mı ben söylediğinizden cümlelerden: “Türkiye muhafazakârlaştıkça kadınların iş gücünden çekilmesi muhafazakârlıkla değil, evdeki işleri kadının yapması ihtiyacından dolayı iş piyasasından çekiliyor.” cümlesi... Böyle söylediğinizi anladım ben.

İTÜ ÖĞRETİM ÜYESİ DOÇ. DR. İPEK İLKKARACAN AJAS – Evet, temel sorunsal, aslında ev içerisindeki iş yükünü, özellikle çocuk ve yaşlı bakımı gibi, engelli bakımı gibi emek yoğun işleri tamamıyla kadınların ücretsiz emeği üzerine yükleyen bir sistem var Türkiye’de. Bu uzunca bir zamandan beri böyle gelişegelmiş, hâliyle bu bir kısır döngüye dönüşüyor. Benim açıklamam şöyle: Bu bir kısır döngüye dönüşüyor. Neden kısır döngüye dönüşüyor? Çünkü, 1980’li yıllar itibarıyla baktığınızda, Türkiye’de yetişkin kadın nüfusun, 20 yaş üstü kadın nüfusun ezici çoğunluğu kendisini tam zamanlı ev kadını olarak tanımlıyor. Hâliyle o kadar büyük bir çoğunluk kendini tam zamanlı ev kadını olarak tanımladığında, bu, toplum içerisinde giderek kabul edilen bir çeşit kadın mesleğine dönüşmeye başlıyor. Bu da hâliyle, toplumsal cinsiyete dayalı rolleri, cinsiyet rollerini pekiştiren bir unsur olarak bir çeşit kısır döngü... Yani, o da muhafazakâr yaklaşımların altyapısını oluşturuyor. Şöyle diyeyim: Diğer ülkelere baktığımızda şunu gördük: Örneğin, İspanya’da, Avrupa Birliği üyesi olmadan önce Franco döneminde kadın iş gücüne çok düşük bir katılım oranı var ve toplumsal cinsiyet rolleri çok güçlü. Yapılan bütün çalışmalar 60’lı, 70’li yıllara oranla, çok da uzak değil... 80’lerde AB üyeliğiyle birlikte ciddi bir istihdam talebi oluşuyor İspanya’da ve bu istihdam talebiyle kadınlar -ekonomik kalkınma o kadar güçlü gidiyor ki- ikincil iş gücü konumlarından giderek iş gücü piyasasına çekiliyorlar. İş gücü piyasasına çekildikçe devlet kreşler açarak vesaire bu bakım hizmetlerini kamusal hizmetlere dönüştürüyor ve sonra yapılan kültürel araştırmalar, kadınların iş gücüne katılımıyla birlikte cinsiyet rollerinin de daha eşitlikçi bir şekilde dönüşmeye başladığını gösteriyor. O yüzden, aslında orada bir etkileşim var ama ben bu işin başlangıcının muhafazakârlık ya da zihniyet sorunu değil, aslında çok materyal bir temeli olduğunu... O materyal temel, ekonomi, zaten toplumda -bir tek Türkiye’de değil- pek çok toplumda var olan cinsiyet rollerini daha fazla pekiştirebiliyor ya da aşındırabiliyor. Bizde hep pekiştiren şekilde bir ekonomik kalkınma modelinin ortaya çıktığını gözlemlemekteyiz.

Aslında bu şey basit bir çerçeve. İktisatçılar olarak, iş gücüne katılıp katılmamada bir birey karar alırken neye bakar? En basitinden bu bir fayda-maliyet analizidir. Yani, ben ev dışında bir işte girip çalışırsam bana sağlayacağı fayda ne, benden götüreceği ne? Bu açıdan faydalar kadınlar ve erkekler açısından çok değişmiyor, yani ilköğretim mezunuysan senin iş gücü piyasasından alabileceğin bir ücret var, belirli çalışma koşulları var, sosyal güvenceli iş bulma konusunda belirli olasılıklar var ya da lise mezunu, üniversite mezunu olarak. Ama kadınlar ve erkekler açısından asıl farklılaşan maliyetler yani iş gücü piyasasına girmenin bu geleneksel roller çerçevesinde kadının üstüne yüklenen ev içi hizmetler, ev işlerinin piyasaya aktarılma maliyetleri. Bunu ne yapacaksınız, değil mi? Çalışacaksanız, 2

küçük çocuğunuz varsa ya onları kreşe yollayacaksınız ya da evde anne ya da babadan birisi oturup bakacak. Bu, toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde... Bir de hamilelik sonrası emzirme döneminde vesaire baba olmuyor, anne oluyor. Hâliyle “Üniversite mezunlarında niye evliliğe rağmen hâlâ yüksek iş gücüne katılım oranları görüyoruz?” sorusunun cevabı sosyal ya da kültürel bir faktör olmaktan ziyade, aslında araştırmalar gösteriyor ki üniversite mezunları bu ev içerisindeki işlerin bir kısmını piyasadan temin edilen hizmetlerle ikame etme yolunda yeterli geliri kazanabiliyorlar. Çünkü genelde de evliliklerin kompozisyonuna baktığımızda üniversite mezunu üniversite mezunuyla evli oluyor. Hâliyle bir tek kadının kazandığı ücret değil, erkeğin de kazanıp eve getirdiği gelir nispeten daha yüksek olduğu için çocuk sahibi olmakla beraber ya da örneğin, evde bir yaşlıya bakabilmekle beraber aynı zamanda evdeki 2 yetişkinin, karı ve kocanın birlikte iş gücü piyasası içerisinde yer alması da daha mümkün oluyor.

Şimdi, tabii, bu, toplumsal cinsiyet rolleriyle ilgili, ben buraya onu da ekledim. Toplumun büyük çoğunluğunun tam zamanlı anne olduğu bir toplumda çalışan annelerin üzerindeki “İyi anne miyim? İyi ev kadını mıyım?” baskısı da hâliyle... Hani, siz sordunuz: “Kültürel componenti var mı?” Tabii, düşünün, eğer bizim kadın nüfusumuzun yüzde 80’i istihdamda olan, iş gücü piyasasında olan kadınlar olsaydı belki evde yaprak sarma, dolma yapma oranımız biraz daha azalacaktı. O yaprak dolmayı sarıp da para karşılığı satan birilerinden, kadınlardan satın alma olasılığı daha yüksek olacaktı. Yani, iyi anne olmak ne demek, iyi ev kadını olmak ne demek, bu konseptler de hâliyle kadınların ne derecede erkeklerle beraber ekonomik alanda yer almaları ya da almamaları bununla birlikte dönüşen konseptler. Bunu da o kültür-ekonomi etkileşiminin bir parçası olarak düşünebiliriz belki.

Şimdi, bu yüzden, kadın istihdamını destekleyici politikalar dediğimizde ben burada bir kategorizasyon yapmaya çalıştım. Eminim ki burada daha önceki toplantılarda bunlardan ayrı ayrı bahsedildi. Sizin zaten listenizde de bunların çoğu yer almakta. Türkiye’de bugüne kadar ön planda olan hep şu ilk üç tip politika oldu: Yani, eğitim, özellikle, kadınların örgün eğitime katılımını artıralım ki kız çocuklarımızın iş gücüne, yaşamına katılımı artsın. Bugün neredeyse o cinsiyet farklılaşması minimize olmuş durumda ama eğitimdeki o cinsiyet farklılaşmasını kapatmamıza rağmen istihdamdaki farklılaşmayı bir türlü kapatamıyoruz. Demek ki orada gene direkt bir bağlantı yok. Onun ötesinde, bakıyoruz, ben Çalışma Bakanlığının, İŞKUR’un, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının bu konudaki toplantılarına gittiğimde resmî görevliler, temsilciler hep çıktıklarında, en çok anlatılan meslek eğitimleri, İŞKUR’un kadınlara yönelik meslek eğitimleri. Bu, Avrupa hibeleriyle son dönemde çok yapıldı. İş veren için özel teşvikler uygulandı son dönemde bir Başbakanlık genelgesiyle 2008’de, prim indirimleri uygulandı, girişimcilik ve mikro kredi programları çok ön planda oldu. Ama, görüyoruz ki tabii ki bunların önemi var ama tek başlarına yeterli olmuyorlar, gerçek anlamda bir ivme yaratma açısından yeterli olmuyorlar.

Şimdi, burada eksik kalan kısmı, benim “İş-yaşam dengesi politikaları” olarak adlandırdığım, kitapta nasıl Türkçeleştireceğiz diye çok tartıştık, şimdi Türkçede de yavaş yavaş oturuyor, “İş ve aile yaşamını uzlaştırma politikaları” deniyor, “İş-yaşam dengesi politikaları” ne dersiniz... Bu politikalar, bu diğer üç kısımdaki gibi olayın faydasını artırmaya yönelik değil, aslında daha çok maliyetleri, yani kadın açısından iş gücüne katılmanın maliyetlerini azaltmaya yönelik politikalar. Ne yapmaya çalışıyor iş-yaşam dengesi politikaları? İki eksenle, ev içerisindeki ücretsiz iş yükünü yeniden dağıtmaya çalışıyor; ev içi ücretsiz üretimden ev dışı ücretli hizmet üretimine. Bir de ev içerisinde... Sonuçta çocuklarımızı günün yirmi dört saati, haftanın yedi günü kreşe bırakmak için doğurmuyoruz, öyle bir toplum... Seyrettiniz mi bilmiyorum, bir ara “Matrix” diye fütüristik ikili vardı, orada çocuklar fabrikalarda doğup büyüyorlardı, bir sonraki iş gücü olarak. O artık bize tanıdık olmayan bir toplum. Biz öyle bir toplum olmak istemiyoruz. İstemediğimizden yola çıkarak hâliyle bu yaşlılarımıza, çocuklarımıza bakmak, ev içerisinde bir yemeği birlikte yapmak, paylaşmak vesaire bu işlerin önemli bir kısmı ev içerisinde kalmaya devam edecek. O, ev içerisinde kalmaya devam eden kısım kadınların çifte mesaisi olarak mı gerçekleşecek yoksa erkekler ve kadınlar arasında daha eşitlikçi bir paylaşma doğru evrimleşecek mi? İşte bu, daha eşitlikçi bir paylaşımı öngören politikalara biz “İş-yaşam dengesi politikaları” diyoruz. Nedir bunlar? İki kategoride bakabiliriz. Sağ tarafta, kırmızıyla yazanlar özellikle zamanla ilgili uygulamaları getiren yasalar ve düzenlemeler. Sol tarafta, mavi içerisindeki politikalar ise kamusal alanda hizmet sunumuna yönelik politikalar. Yani iş ve yaşam dengesi politikalarını bu iki kategoride irdeleyebiliriz.

Zamanla ilgili, özellikle, çalışma saatlerinden alınan izinler: Annelik izni, babalık izni, ebeveyn izni. Örneğin, babalık izni ve ebeveyn izninin erkekler tarafından da kullanılması ev içerisinde bu ücretsiz yükün daha eşit paylaşımını beraberinde getiren yasal bir uygulama. Aile içi bakım sorumluluklarına ilişkin diğer yasal izinler. İspanya’ya baktığımızda 1990’ların sonunda bir yasa çıkarıyorlar, ulusal bir yasa “İş ve Aile Yaşamının Uzlaştırılması Yasası” adı ve burada sadece çocuk bakımı için değil, İspanya’da da demografik bir dönüşüm olduğu için yaşlı bakımı ve hasta bakımına ilişkin çalışma saatlerinden alınan izin hakkı da tanımlıyor çalışanlara, belirli bir sınıra kadar tabii ama bu tip yasal izinler de tanınıyor.

Son olarak da iş gücü piyasası regülasyonu diyorum ben, çalışma saatleri. Türkiye’de çalışma saatleri yasal kırk beş saat, fiilî ortalama iş gücünün, istihdamdakilerin yarısından çoğu elli beş saat ve üstü çalışıyor resmî verilerimize göre. Bizim çalışmamıza katılan Fransa, kadın istihdamının Avrupa’da en yüksek olduğu ve buna rağmen de doğum oranlarının düşmediği örneklerden bir tanesi. Fransa çalışmasının özellikle vurguladığı şeylerden bir tanesi: Fransa’da çalışma saatlerinin yıllar önce otuz beş saatle kısıtlanması. Bu iş-aile yaşamı dengesi açısından en önemli politikalardan bir tanesiydi. Bu hem erkeklerin hem kadınların ev içerisinde bir yandan iş hayatında tam zamanlı çalışırken bir

yandan ev içerisindeki çocuk bakımı vesaire gibi sorumluluklarını da dengeli bir şekilde götürmelerini sağlayan bir iş gücü piyasası yapısı oluşturuyor.

Hizmetlerle de ilgili... Çocuk bakımı, yaşlı bakımı, hasta ve engelli bakımına yönelik kamusal hizmetlerin yaygın olarak ve kaliteli bir şekilde tabii, yaygının ötesinde kaliteli bir şekilde sağlanması. Şimdi, Türkiye bu iş-yaşam dengesi politikaları açısından baktığımızda gerçekten bir çeşit yokluklar ülkesi diyorum ben. 3 yaş altı için kreş neredeyse yok denecek kadar az, 3-5 yaş arası için son derece kısıtlı. Yasal anlamda baktığımızda -bunu Anayasa Komisyonunda da Dilek Hanım'la siz gelmeden önce konuşuyorduk, evet, Anayasa Komisyonundaki sunumumda da yer alan konulardan bir tanesiydi- kamunun hiçbir sorumluluk almadığı bir alan bu okul öncesi eğitim. İş Kanunu'nda tek bir madde var, o da onu iş verene ve belirli büyüklükteki iş verene yüklüyor. Bu açılarından, yani okul öncesi çocuk eğitimi açısından oldukça kötü oranlar. On altı haftalık annelik izni var, izinler açısından. Bunun dışında babalık izni yok, ebeveyn izni yok ama biliyoruz ki şu anda gündemde, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının ve Çalışma Bakanlığının birlikte yaptığı bir çalışma kapsamında gündemde fakat orada da özellikle şunu vurguluyoruz ebeveyn izninin babalar tarafından kullanılabilmesi için bizim yaptığımız araştırmada gördüğümüz şeydi: Eğer anneden babaya transfer edilemeyen bir kısmı olursa bu ebeveyn izninin ve ücretli olursa babalar kullanıyor, yoksa ister anne ister baba kullansın şeklinde genel bir ebeveyn izni düzenlemesi olursa -ki şu anda 657 Devlet Memurları Kanunu'nda olan şekli o, torba yasada en son çıkan hâliyle- özel sektörde de o şekilde uygulanırsa on iki ay ebeveyn izni var, ücretsiz, ister anne ister baba kullansın, erkeklerin bu ebeveyn iznini kullanma olasılığı sıfıra yakın diyebiliriz. O yüzden, erkekler için de ücretli ve mümkün mertebe kadının annelik iznine yakın oranlarda uygulandığı sürece kadın ya da erkek çalışanın iş veren bakış açısından da maliyeti eşitlenecek. Yani, o zaman, kadının hamilelik izni kullanması iş veren açısından kadını işe almak istememek anlamında bir ayrımcılık nedeni temeli oluşturma özelliğinden uzaklaşacak.

Son bir haber yazısı vardı iki gün önce, benim de üye olduğum bazı gruplara geldi. Anladığımız kadarıyla, yani bilmiyorum ama orada şey diyordu: Kadın istihdamına ilişkin paketten "Babalar için de annelerle eşit ve ücretli izin çıkacak." gibi bir ibare vardı. Belki de orada bir ilerleme kaydedecek.

Şimdi, ben vaktimi aşmak istemiyorum. Onun için buraya pek çok verileri koydum, raporun yazılması aşamasında bunlar...

BAŞKAN – Sizden zaten sunum olarak rica edeceğiz bunları toplantının bitiminde. Bunlar sunum olarak bize ulaşacağı için milletvekili arkadaşlarımızla da paylaşacağız. Bize ışık tutacak.

İTÜ ÖĞRETİM ÜYESİ DOÇ. DR. İPEK İLKKARACAN AJAS – Tamam.

Şimdi o yüzden bu verileri geçeceğim ama çabucak temel vurgu noktaları olarak... Bir: Bu iş-yaşam dengesine yönelik mekanizma ve politikaların yokluğunda mecburen şöyle bir durum ortaya çıkıyor: İstedığınız kadar istihdam olanakları yaratalım, kadınlar ya iş gücü piyasasına hiç katılmıyorlar,

tam zamanlı annelik ve ev kadınlığı rolünü benimseyerek ya da katılırlarsa biraz önceki grafikte de gördüğümüz gibi evlilik ve çocuk öncesi bekârlık döneminde kısa süreli katılıyorlar. Evlilik ve çocuk sonrası katılım özellikle lise ve altı eğitilmiş kadınlar için -ki Türkiye’de yetişkin kadınların yüzde 90’ından bahsediyoruz, üniversite mezunları yüzde 10- çoğunluk açısından ancak maddi zorunluluk koşulları altında. Yani, ekonomik kriz oluyor, evin para getiren erkeği işsiz kalıyor, ancak böyle bir zorunluluk altında kadın tekrar iş gücüne geçici olarak giriyor. Kadınlar iş gücü piyasasına katıldıkları ölçüde iş-yaşam dengesine izin verecek tipte işleri seçiyorlar, o tip mesleklerde, o tip sektörlerde konsantre oluyorlar ve hâliyle, bu, iş gücü piyasasında kadın-erkek arasındaki belirli farklılaşmaları da beraberinde getiriyor: Yatay ve dikey ayrımcılık. “Yatay ayrımcılık” dediğimiz kadınların belirli meslek ve sektörlerle odaklanması. “Dikey ayrımcılık” da o meslek ve sektörlerde yönetici pozisyonlarına gelememesi anlamında ve tabii ki kadınların bu iş ve aile yaşamı dengesine çifte mesai kaldırabilecek işlerde yoğunlaşması bir de ücret uçurumunu da beraberinde getirmekte.

Şimdi, o zaman eğitim-istihdam ilişkisi sadece kadınların eğitimsiz olması, gerekli vasıflara sahip olmamaları üzerinden değil, aslında eğitimsiz olmaları iş gücü piyasasında düşük ücret kazanmaları ve bu yüzden de iş gücüne katılmanın faydasının maliyetinin altına düşmesi nedeniyle oluyor. Orada o maliyet ayağı asıl belirleyici faktör olarak karşımıza çıkıyor. Demin konuştuğumuz bu, zihniyet ya da kültür-istihdam ilişkisi, ben bunu da toplantılarda politika önermeleri arasında çok duyuyorum: “Kampanyalar yapalım, zihniyet dönüşmeli, önce zihniyet dönüşsün.” Hayır “Önce zihniyet dönüşsün.” değil, önce ekonomi dönüşsün ve kurumlar ve yasalar dönüşsün. Bu materyal temelin, ekonominin ve eşitlikçi politikaların eşliğinde istihdamda eşitlik sağlandıktan sonra zihniyet dönüşüyor. Diğer ülkelere baktığımızda önce zihniyetler dönüşmüş, sonra kadınlar istihdama katılmış ilişkisini görmüyoruz. Hayır, önce ekonomik büyüme ve eşitlikçi yasaların temelinde kadınlar istihdama katılmış, zihniyetler buna paralel olarak, bunun bir çıktısı olarak dönüşmüş. Bunu gözlemlemekteyiz.

Bir de gene konunun çok az tartışılan, vurgulanan bir noktası: Bu eşitlikçi politikaların - ebeveyn izni olsun, babalık izni, kreşlerin açılması vesaire- bunların ya da meslek eğitimlerinin etkin olabilmesi için elverişli bir makroekonomik çerçeve çok önemli. Bundan da şunu kastediyorum: Bizim nüfusumuz büyük. Kırsaldan ciddi bir çözülme var. Türkiye’de büyüme istihdam yaratmıyor mu? Yaratıyor ama yeterli istihdam yaratmıyor. Yani, bizim hem işsizliği düşürebilme gibi bir sorunumuz var Türkiye’de hem de iş gücünün dışında kalan kadınları iş gücü piyasasına çekebilme gibi bir sorunumuz var. Bu iki sorunu birlikte aşabilmek için Türkiye’de istihdam yaratmak öncelikli makroekonomik hedef hâline gelmeli. Yani, örneğin “Dış sermaye gelsin, nereye gelirse gelsin, nasıl gelirse gelsin ve bunun üzerinden bir büyüme sağlayalım.”ın ötesinde daha stratejik, yatırımları yönlendiren, gerektiğinde kamunun da bir yatırımcı olarak ve istihdam sağlayıcı olarak işin içinde yer aldığı ve güçlü ve yetişkin nüfusun -kadın da dâhil- çoğunluğunu iş gücü piyasasına absorbe edecek sayıda ve nitelikte iş yaratma gibi temel bir sorun var. Kadın istihdamı sorununun en önemli

çözümlerinden bir tanesi aslında burada yatıyor. Sonuçta, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı yeterli değil, her şeyden önce ekonomiden sorumlu bakanlığın, Ekonomi Bakanlığının, Maliye Bakanlığının bu işin, olayın çözümünün önemli parçaları olarak o ulusal seferberliğin içinde yer almaları çok önemli.

BAŞKAN – Ben burada bir araya gireyim.

Şu anda Ali Babacan Bakanımız, Çalışma Bakanlığı ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Kalkınma Bakanlığı aynı havuzda toplanarak bu konunun çözümü için politikalar üretmenin gayreti içerisinde. Geçen hafta Kalkınma Bakanımızın müsteşarıyla burada bir araya geldik bir toplantıda ve müsteşar beyin yaptığı çalışmaları da bütün bakanlıkları bir araya getirerek ortak bir çalışmaya yönelik. Önümüzdeki haftalarda bu 3-4 bakan bir araya gelerek bu konudaki şu ana kadar yaptıkları çalışmaları bir masanın üzerine yayarak üzerinden güzel bir sonuç çıkaracaklar. Bunu da ben vurgulamış olayım arada.

İTÜ ÖĞRETİM ÜYESİ DOÇ. DR. İPEK İLKKARACAN AJAS - Bunu duyduğuma çok sevindim. Buna yönelik bir irade oluşmaya başladığının duyumlarını alıyorduk ama siz şimdi daha da somutlaştırdınız, bunu duyduğuma çok sevindim.

Son olarak, esneklik konusuna geri dönmek istiyorum çünkü gerçekten Ankara'da geldiğim toplantılarda o kadar çok telaffuz edildi, söylendi. Sizin bu listenizde de değinilen konulardan bir tanesi. Şimdi, bizim çalışmamıza Hollanda'yı özellikle kattık çünkü Hollanda kısmi çalışma üzerinden, kısmi zamanlı çalışma üzerinden kadın istihdamını dünyadaki en yüksek oranlardan bir tanesine getirmiş bir ülke örneği. Fakat şöyle bir enteresanlığı da var Hollanda'nın: Bir yandan kısmi zamanlı çalışma üzerinden kadın istihdam oranını İskandinav ülkelerinin bile üstüne çıkarıyor Hollanda. Ama öte yandan, 1990'lı yıllarda AB bu konuda karşılaştırmalı, yani iş gücü piyasasına kadın-erkek eşitsizlikleri üzerine ayrıntılı çalışmalar yapmaya başladığında Hollanda iş gücü piyasasında cinsiyete dayalı katmanlılık yani yatay ve dikey ayrımcılık ve kadın-erkek ücret uçurumu açısından tüm Avrupa ülkeleri arasında en kötü ülke olarak çıkıyor. Yani, istihdam oranındaki uçurumu kapatma açısından en iyi ama diğer göstergelerde, iş gücü piyasasında ayrımcılık ve ücret uçurumu açısından en kötü. Ve bunun da temel nedeninin bu kadınları iş gücüne katma stratejisini hep bu kısmi zamanlı çalışma üzerinden kurgulamaları olduğu bulgulanıyor. 1990'lı yılların ortalarından itibaren, Hollanda, bu konudaki ulusal stratejisini şu şekilde değiştiriyor: Artık ben sadece kadınlar için esnekliği değil, şöyle bir esneklik modelini hem kadınlar hem erkekler için öngöreceğim: İş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik yaşam döngüsü içerisinde esneklik. Çünkü, aslında o kısmi zamanlı çalışmaya ihtiyacımız daha çok, küçük çocuk sahibi olunan zamanda, kısıtlı. Bu yüzden aslında, kadınları bekârlıklarından itibaren ya da bekârlıktan emekliliğe kadar hep kısmi zamanlı işlere tıkmak yerine, bunun aslında normal standardın tam zamanlı çalışma olduğu ama insanların o tam zamanlı işlerinden anne-baba oldukları, küçük çocuklarına baktıkları dönemlerde paylaşımcı bir şekilde bir süre için kısmi zamanlı çalıştıkları ve ebeveyn iznini de esnek kullandıkları bir model. Yani, bugün Hollanda'da standart model giderek şuna

doğru evrimleşiyor: “Yaşam döngüsü içerisinde “3/4x2” çalışanla.” diyor bizim Hollandalı araştırmacımız. Yani, yaşam döngüsü içerisinde hem kadının hem erkeğin belirli yıllarda kısmi zamanlı çalışmayla kısmi zamanlı ebeveyn iznini kombine ettiği... Bir gün baba evde kalıp bakıyor, iki gün anne kalıp evde bakıyor, iki gün de kamu kreşine yolluyorlar çocuğu 0-3 yaş arası. 3 yaştan itibaren zaten çocuklar tam zamanlı olarak kreşe gitmeye başlıyorlar. Böyle bir model giderek evrimleşmiş durumda.

Bu özetliyor aslında bütün bu söylenenleri. Ben burada bitireyim.

BAŞKAN – Çok teşekkür ediyoruz Hocam.

Sizin öz geçmişinize baktığımızda da hem Amerika’da eğitim aldığınızı hem orada Güney ve Doğu Asya ve Afrika ülkelerinde çalışmalar yürüttüğünüzü görüyoruz. Dünyadaki farklı örnekleri gözlemleme fırsatı da buldunuz. Tabii her ülkenin kendine ait gerçeklikleri var, kültürü var, coğrafyası var, yaşam alışkanlıkları var. Siz bizim ülkemize örnek olabilecek ve bu konuda çok büyük başarı sağlamış olan ve yaşam tarzı olarak belki ya da kültürel geçmiş olarak çok aykırılık arz etmeyecek bir ülke modelini bize önerebilir misiniz? Yani şu ülkenin...

İTÜ ÖĞRETİM ÜYESİ DOÇ. DR. İPEK İLKKARACAN AJAS – Teşekkür ederim.

Aslında bunu söyleyecektim ama zamanı daha fazla almayayım diye atladım. Güney Kore, kitabımızda da yer alan ülkelerden bir tanesi, çok ilginç olabilecek bir örnek. Kısmen Güney Kore, kısmen de İspanya diyeyim size buna yanıt olarak.

Güney Kore şu anlamda enteresan, 2007 Asya krizi sonrasında hükümet kamu kreşlerine yaşlı bakımı ve okul öncesi çocuk eğitimi için sosyal bakım sektörleri diyor, sosyal bakım sektörlerine yatırımı Güney Kore’nin yeni büyüme motoru olarak adlandırıyor. Yani deniyor ki: Güney Kore Hükümeti bu sosyal bakım sektörlerine kamu yatırımlarını yönlendirecek ve bu kamu yatırımları hem bir taşla birkaç kuş vuracak hem 2007 Asya krizi sonrasında Güney Kore’deki en büyük sorun işsizlik, yaşlı bakımı ve çocuk bakımı emek yoğun sektörler, hâliyle iş yaratacak ve işsizliğe karşı bir strateji olacak, öte yandan kadınların iş gücüne eşit koşullarda katılımını sağlayıcı bir politika olacak, öte yandan çocukların erken yaşta okul öncesi eğitime katılması yoluyla çocuklar arası eşitlik çünkü hâlihazırda Türkiye’de örneğin, kreş imkânına kavuşan çocuklar çok az sayıda ve bunlar genelde yüksek gelirli ailelerin çocukları. Hâliyle kreşe giden çocuk ilköğretim 1’e başladığında çok daha önde başlıyor, altı yedi yıl boyunca annesinin dizinin dibinde büyümüş çocuğu oranla çok daha önde başlıyor ilköğretime de. Bu anlamda, bir taşla birkaç kuş vuracağız diye bu kamu yatırımlarını yönlendiriyorlar. Bence o, Türkiye açısından ilginç bir örnek ve bu konuda da başarılar elde etmiş. İspanya’da da dediğim gibi, kadın iş gücüne katılımı 1980’lere kadar çok düşük, sonra 80’li, 90’lı yıllarda, yirmi yılda inanılmaz büyük bir ilerleme kaydediyorlar. O da şunun göstergesi: Biz Türkiye olarak çok düşük oradayız ama demek ki kısa zamanda büyük bir ilerleme kaydetmek mümkün. Nasıl mümkün? Ekonomik büyüme, istihdam yaratan büyüme ve eşitlikçi politikalar, bu iki kombinasyon aslında sorunun çözümü.

BAŞKAN – Tabii, dediğinizde haklısınız, çok kısa sürede çok ciddi bir ivme yakalanabiliyor. Bizim önceki aldığımız sunumlarda da bir şey dikkatimizi çekti, özellikle kız çocuklarının okullaşmaya katılmasında son yıllarda yürütülen politikalarla “Haydi Kızlar Okula” kampanyası gibi “Baba Beni Okula Gönder” kampanyası gibi yapılan çalışmalarla ciddi bir artışın başladığını ve bunun beş sene sonrasında ancak kendini gösterebileceğini de görüyoruz çünkü kız çocuklarının okula devamı peşinden üniversite eğitime devamı da getirecek. Bunun için bu konuda ben de umutluyum. İnşallah, önümüzdeki yıllarda ciddi bir ivmeyi yakalayacağız. Tabii “2023, yüzde 38” diyoruz, aslında yüzde 38 bile Türkiye için yetersiz bir oran ama buna rağmen, 38’in üzerine çıkmaya yönelik yapılan bu adımların da ben 38 eşliğini de aşacağına inanıyorum.

Size teşekkür ediyoruz sunumunuzdan ötürü.

Şimdi, sunumunu yapmak üzere, Yardımcı Doçent Doktor Gökçe Uysal Kolaşın Hanımefendi’yi dinliyoruz.

Hocam, sizin bu arada bir çalışmanız olmuştü. BETAM direktörüsünüz. BETAM’da yaptığınız çalışmalarla alakalı da bilginiz var mı şu anda?

BETAM DİREKTÖRÜ YRD. DOÇ. DR. GÖKÇE UYSAL KOLAŞIN – Tabii.

BAŞKAN – Buyurun.

BETAM DİREKTÖR YARDIMCISI YRD. DOÇ. DR. GÖKÇE UYSAL KOLAŞIN – Acaba, ulusal istihdam stratejisi kapsamında yaptığımız çalışmayı mı soruyorsunuz?

BAŞKAN – Sanıyorum bize ulaşmıştı. Onun için de zaten sizi bugün davet ettik buraya.

BETAM DİREKTÖR YARDIMCISI YRD. DOÇ. DR. GÖKÇE UYSAL KOLAŞIN – Olabilir, evet, onun raportörlüğünü ben yapmışım.

Teşekkürler beni davet ettiğiniz için. Bu benim için çok heyecan verici. Ben de Türkiye’ye döndüğümünden beri, bir iktisatçı olarak kadın istihdamı üzerine çalışıyorum ve böyle politika yapılcılarıyla bir araya gelmek için benim için çok heyecan verici. Teşekkürler tekrar.

Yani daha önce görmüş olduğunuzu tahmin ettiğim birkaç tane grafik var, çok kısa geçeceğim. Neden buradayız? Çünkü Türkiye’de kadın katılımı çok düşük ama bu çok mu kötü durumdayız demek? Hayır. Bu belki biraz daha gözden kaçan bir grafik. Bunlar 2004’ten itibaren rakamlar, 2012’ye kadar, TÜİK’ten alınmış yıllık rakamlar ve Türkiye’de son dönemde hem kadın katılımında hem de kadının istihdamında aslında seviye olarak bir artış görüyoruz. Dolayısıyla “Türkiye’de kadın istihdamı baş aşağıya gidiyor.” demek çok yanlış. Yani bunu da ortaya koymak istedim.

Benim sunumum iki ana başlık altında ilerleyecek, bir de çok sonunda –İpek Hocam konuyu açtığı için- bu ekonomik krizde kadınlara ne olduğundan bahsetmek istiyorum çok kısaca.

İlk başta, firmalar açısından kadın istihdamını engelleyen faktörler var mı? Yani “talep” dediğim, kadını istihdam etmek isteyen firma talebi gibi düşünelim. Firmaların önünde ne engeller var,

bunlardan biraz bahsedeceğim; ikinci kısımda da kadının iş gücüne katılımı yani kadının iş gücü arzı önündeki birtakım engellerinden bahsedeceğim ya da bu karardan bahsedeceğim diyelim. Hemen başlayayım.

Bir firma istihdam yaratırken “Bir çalışan daha işe alayım mı almayayım mı?” kararında bu çalışanın kadın mı erkek mi olması gerektiğinde bir soruyla karşılaşabilir. Yani şöyle diyelim: “Ben bir firmayım, bir kişi daha işe alacağım, kadın mı alayım, erkek mi alayım?” bu durumda kadın almanın çeşitli ek maliyetleri var firmalar için, öncelikle bunları ortaya koymak istiyorum ve bu ek maliyetleri düşürebilir miyiz yani politika yapımcılar bu ek maliyetleri düşürmek için ne yapabilir? Biraz kültürel faktörlerden bahsedeceğim ve onlarla ilgili yapılabilecek şeyler tabii, iktisatçı olarak benim söyleyeceğim şeyler çok kısıtlı kalacak ama çok da önemli olduklarını düşünüyorum açıkçası.

Şimdi, kadın çalışan mı erkek çalışan mı? Firma hangisini almak ister? Firma sahibi olduğunuzu düşünelim, eğer kadın alırsanız, 100 kadından fazla kadın çalıştırıyorsanız kreş, gündüz bakımı sağlama mecburiyetindesiniz yani ya bunu kendiniz sağlayacaksınız ya da dışarıdan satın alacaksınız, gebelik izni ve süt izni vermek zorundasınız kadın çalışanınıza, çeşitli başka yasaklar var, işte yer ve su altında çalıştırma yasağı gibi. Bunların ayrıca kıdem tazminatlarına yönelik iki tane ağır yük var firmaların önünde. Bir tanesi, evlendiğinden itibaren bir yıl içerisinde istifa eden kadınlara, istifa edenlere, sırf evlendiği için istifa edenlere kıdem tazminatını vermek mecburiyetindesiniz firma olarak ve emeklilik için gerekli gün sayısını dolduranlara da kıdem tazminatlarını ödemek zorundasınız. Şimdi, kadınlar Türkiye’de daha erken emekli olduğu için çok daha erken bunun etkisini görüyoruz firmalarda. Yani zaten iş görüşmesine giden kadınlar genelde anekdot olarak tabii, şeyden bahsederler, görüşmede direkt sorulur: “Evli misiniz? Çocuğunuz var mı? Çocuk yapmayı düşünüyor musunuz? Emekliliğinize ne kadar zaman kaldı?” Bütün bunların hepsi firmaların üstüne gelen ek yüklerden kaynaklanıyor. Şimdi, burada kadını erkeğe kıyasla daha maliyetli kılan düzenlemelerin hepsinin kaldırılması mümkün değil fakat kadınıla erkeği eşit maliyete getiren düzenlemeler yapılması mümkün. Nedir? İşte mesela, gebelik izni mi var kadınlar için, erkeklere de verelim, erkekler de kullansın. Yani tabii ki gebelik izninden vazgeçemeyeceğiz ya da tabii ki annelik izninden vazgeçemeyeceğiz ama babaların kullanacağı izinlerin olması lazım ki erkeklerle kadınları aynı maliyete getirebilirim.

Kreş ve gündüz bakımında, açıkçası biz BETAM olarak bunun işverenin değil devletin sorumluluğu olduğunu düşünüyoruz. Dolayısıyla, bu işverenin üzerindeki bu yükün kaldırılıp devlet tarafından üstlenilmesi gerektiğini düşünüyoruz. Yani nedir? Türkiye’de işsizlik hakikaten oldukça yüksek bir seviyede, tamam, biz bunu krizden sonra düşürdük fakat bizim istihdam yaratmamız gerekiyor. Firmaların istihdam yaratmasının önündeki engellerin kaldırılması lazım. Hakikaten, sıfır-3 yaş arasında ya da 3-5 yaş arasındaki çocukların bakımı, eğitim işverenin sorumluluğu olmamalı, devletin sorumluluğu olmalı diye düşünüyoruz.

Bundan ayrı, çeşitli teşvikler düşünülebilir. Mesela, Türkiye’de ayrımcılıkla ilgili birkaç tane grafik ekledim, mesleki ayrımcılık ve sektörel ayrımcılıkta, en sonunda fakat şunu söyleyeyim: Bizim şimdiye kadar yapmış olduğumuz araştırmalar aslında firma bazında ayrımcılığın oldukça kuvvetli olduğunu söylüyor. Yani kadınlar, kadın çalışanın yüksek oranda olduğu yerlerde çalışıyorlar genelde. Yani bir şirket kadın dostu oluyor diyelim ya da kadınlardan oldukça uzak duran şirketlerimiz var diyelim. Bu bağlamda, kadın çalışanının oranı yüksek olan firmalara teşvik verilmesi düşünülebilir.

Bu, SGK prim indirimleriyle ilgili de çok kısa bir şey söyleyeceğim: Bu konuda yapmış olduğumuz bir araştırma var BETAM’da, çok işe yaradığını görüyoruz ve özellikle kriz döneminde kadınların istihdam kaybetmediğini görüyoruz. Bunun çok önemli bir etki olduğunu düşünüyorum. Devam ettiriliyor ve bence ettirilmesi de lazım.

Şimdi, firmalar için kadın çalışanlarının ekonomik olmayan maliyetler var. Mesela, başörtülü çalışanlar, KOBİ’ler oldukça küçük yapılar, ataerkil yapı yani bu konuda yapılmış araştırmalar işte “Erkeklerle iş yok, kadınları niye işe alalım?”, “Kadın makine kullanamaz.”, “Ben, kadın mühendisle iş görüşmesine gidemem.”, “Tacizle, dedikoduyla uğraşamayız.” gibi kalıplarla çıkıyorlar. Yani bunlarla ilgili, dediğim gibi, sosyal bilimcilere danışmak lazım mutlaka fakat bizim İş Kanunu’ muz aslında bu konuda oldukça güzel düzenlenmiş. Yani toplumsal cinsiyet bazlı ayrımcılığın ele alındığını biliyorum fakat bu konuda bilinçlendirme kampanyalarının yürütülmesi gerektiğini düşünüyoruz ve özellikle işe alımda cinsiyet bazlı ayrımcılığın yapılmasının engellenmesi lazım. Bu, kanunda çok net değil, belki bu konuyla ilgili biraz daha çalışma yürütülebilir.

Şimdi, hemen arz yönlü sorunlara ve çözüm önerilerine geçeyim. Burada yine aynı şekilde gideceğim, ekonomik faktörler, kültürel faktörler ve biz ne öneriyoruz. Çalışıp çalışmama kararından bahsediyoruz. Yani, bir kadın kendi zamanıyla ne yapmak istediğine ya da ne yapabileceğine karar vermeye çalışıyor. Yani ne yapabilir? Evde kalabilir, çalışabilir. Bizim baktığımız ayrım bu ayrım. Evde kalırsa ne yapar? Ev işinin getirisi nedir, evde kalmanın bu kadın için getirisi nedir? Çocuklara ve bakıma muhtaç yetişkinlere bakım sağlar, temizlik, ütü, yemek gibi ev üretimini sağlar. Nedir? Bunların evli kadınlarda daha büyük sorumluluklar olduğunu görüyoruz ve İpek Hoca’nın sunumunda da gördünüz, bende de var birazdan ama hızla geçeceğim. Evli kadınların iş gücüne katılım oranlarının bu bakım hizmetleriyle beraber oldukça düştüğünü görüyoruz. Demek ki bu bakım kadınların üstünde duruyor. Ha, bir de tabii ki psikolojik getirisi var evde oturmanın. Bunun karşılığında iş gücü piyasasında çalışmanın getirisi nedir? En önemli getiri ücret tabii, eve bir tane daha gelir geliyor. Bu gelirle işte çocuklarına daha çok para harcayabiliyor, tasarrufunu artırabiliyor vesaire. Ücretinin de en önemli belirleyicisi eğitim. Yani iş gücü piyasasından sizin aldığınız ücretin en önemli belirleyicisi eğitim. Dolayısıyla da eğitim seviyesine göre iş gücüne katılım oranlarının farklılaştığını görüyoruz. Yani nedir? Üniversite mezunu kadınlar daha yüksek ücret alabiliyorlar, dolayısıyla iş gücüne katılım oranları da daha yüksek. Şimdi, bunu geçeceğim.

Medeni duruma göre iş gücüne katılım oranları: Evlilerinki çok daha düşük. Bu, yaşam döngüsünde kadının iş gücüne katılım oranları. Burada aynı kadınları görmüyoruz, bir kesit görüyoruz, “aynı kadınlar” dememek lazım fakat farklı yaşlardaki iş gücüne katılım oranlarını gösteriyoruz burada. Kırmızı çizgi 2012 yılını gösteriyor. Nedir? Yani tabii, gençken lise, üniversite eğitime devam ettiği için kadınların iş gücü piyasasının dışında olduğunu görüyoruz. Sonra, gördüğümüz gibi bu yükseliyor, iş gücüne katılıyorlar fakat bir yerden sonra önce evlilikle, sonra çocukla iş gücü piyasasından yavaş yavaş çıktıklarını görüyoruz ve Türkiye’de önemli sıkıntılardan bir tanesi emeklilik yaşı ve burada çok net gördüğümüz gibi 40-44 yaştan sonra aşağı doğru ciddi bir düşüş var. Kadınlara erken emekli olma hakkını verdiğiniz zaman kadınlar emekli olup iş gücü piyasasından çekiliyorlar.

Hiç mi mesafe kaydetmedik? Kaydettik. 1990 gri çizgi, 2005 mavi çizgi. Evet, 2012’de her yaştaki kadında iş gücüne katılım oranında bir artış var. Bu da işte bahsettiğimiz gibi, kadınların eğitim seviyesinin zaman içerisinde yükselmesinden kaynaklanıyor.

Bu da demin İpek Hoca’nın gösterdiğine çok benzer bir grafik, eğitim seviyesine göre iş gücüne katılım oranları. Benim burada dikkatinizi çekmek istediğim bir şey var, buna sona geri döneceğim. Üniversite mezunlarında erkeklerde katılım oranı yüzde 85, kadınlarda yüzde 71, arada hâlâ bir fark var ama fark daha küçük. Lise altında kadınların yüzde 18, erkeklerin yüzde 67. Burada, asıl endişelerin burada olduğunu biliyorum. Çok düşük gelirler, uzun çalışma saatleri, yüksek kayıt dışılık, bunların hepsi genelde lise altı eğitimler için önemli faktörler fakat lisede erkeklerle kadınlar arasında oldukça derin bir fark var ve Türkiye’de lise mezunlarının çalışma koşulları o kadar kötü değil, buna dikkatinizi çekmek isterim.

Kadınların çalışma hayatında uzak kalmasına izin veren sosyal güvenlik düzenlemelerimiz var. Bunlar bence sizin için, bizim için, hepimiz için önemli. Birincisi, erken emeklilik. İkincisi, demin bahsettiğim gibi, evlilikten sonra bir sene içerisinde kıdem tazminatını alarak işi bırakma olanağı. Üçüncüsü, SGK düzenlemelerinde vefat eden baba ve eşlerden hak kazanılan ödemeler var. Yani eşiniz ya da babanız vefat ettiyse ve onların bir emeklilik maaşı varsa siz çalışmadığınız sürece bundan faydalanabiliyorsunuz. Bu düzenlemelerin ön koşulu -bu SGK düzenlemelerinin, üçüncüsünün diyelim- kadının çalışmıyor olması. Şimdi, tabii ki kadınlar olumsuz koşullarla tek başına savaştırmamalı, tabii ki 50 yaşına gelmiş bir kadını bu ödemelerden mahrum bırakamayız fakat ya bu ön koşulları kaldırmamız lazım ya da daha yumuşak geçişler sağlamamız lazım. Yani 25 yaşında babasından para alabildiği için iş gücüne katılmamayı seçmesinin önüne geçmemiz lazım. Yani “aktivasyon politikaları” dediğimiz politikalara ağırlık vermemiz gerekiyor. Yani bu konuda Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının çalışmaları var, biliyorum fakat SGK yardımlarından faydalanan kadınların İŞKUR’la beraber iş gücü piyasasına tekrar entegrasyonunun üzerine çalışmalar yürütmek lazım.

Çözüm önerileri oldukça standart burada. Eğitim seviyelerinin artırılması lazım. Evet, yani bunu hep beraber biliyoruz, bu çok söylenen bir şey artık fakat burada dikkat etmemiz gereken şey,

örgün eğitim içerisinde mümkün olduğu kadar uzun tutmamız gerekiyor kadınları. Evet, ilköğretimde kadın-erkek farklılıklarını ya da kız çocuklarla erkek çocuklar arasındaki farklılıkları oldukça düzgün bir şekilde kapatmış sayılabiliriz ama ortaöğretim için bu geçerli değil, lisede hâlâ kadınlarla erkekler arasında oldukça büyük fark var, üniversitede de var, bunun kapatılması gerekiyor. İŞKUR ile eğitim sisteminin dışındaki kadınlar için eğitim sağlanması lazım fakat burada dikkat edilmesi gereken sadece geleneksel kadın rollerine yönelik meslekler olmaması lazım. Gerek meslek liselerinde gerek İŞKUR'da genelde işte mantı, gıda, çocuk bakımı vesaire gibi hep kadınlara yönelik meslek eğitimleri ön plana çıkmış durumda. Bunu silmeniz gerekiyor. Emeklilik yaşlarının eşitlenmesinin düşünülmesi lazım. Yani bu erken emekliliğe izin vermek kadınları iş gücü piyasasından çekilmeye yöneltmek demek.

Son olarak da tekrarlıyorum: Sosyal yardımlar kadınları iş gücü piyasasından uzak tutmamalı, istihdamda olan, çalışan kadınların da sosyal yardım alabileceği sistemler düşünmemiz gerekiyor, belki yavaş yavaş bu yardımın azaltıldığı bir sistem düşünülebilir ve sosyal yardımların iş gücü piyasasına entegrasyonu için mutlaka bir bileşenin olması lazım.

Şimdi, bunların yanı sıra, ev işlerinin dışarıdan alınmasının maliyetinin düşürülmesi gerekiyor. Yani nedir? Mesela, ebeveynleri kayıtlı çalışan ya da iş arayan çocuklar için kreşler ve bakımevlerinin sübvansede edilmesi bir çözüm önerisi olabilir. Yani kayıtlı çalıştığı sürece ya da iş aradığını kanıtlayabildiği sürece, mesela İŞKUR'a kayıtlı olduğu sürece kreş ve çocuk bakımının ücretsiz ya da sübvansede edilmiş olması lazım. Ev işlerinde çalışan kadınların kayıt altına alınması da... Yani işte nedir? Bakıcı olarak ya da temizlikçi olarak adlandırdığımız kadınların kayıt altına alınması bunların arzını artırabilir. Dolayısıyla, bu konuda politikalar geliştirilebilir diye düşünüyoruz. Bundan ayrı, işe gitmenin maliyetlerini düşürmek bir çözüm olabilir. Mesela, okul saatlerinin iş saatleriyle uyumlu olması. Yani eğer herkes saat beş buçuğa kadar çalışıyorsa ve sizin çocuğunuz saat üç buçukta okuldan çıkıyorsa o iki saati ne yapacağınız özellikle ilköğretimde sıkıntılı olabilir. Bunun düşünülmesi gerekiyor, bu konuda hareket eden ülkeler var. Kayıtlı çalışanların toplu taşıma araçlarından ücretsiz faydalanması düşünülebilir. Duraklara ışıklandırma ve güvenlik telefonları yani kadınların işe gidip gelmesindeki sıkıntıların önüne geçilmesi çeşitli politika eksenleri olabilir. Esnek çalışmada toplam süre değişmeyecek şekilde iş saatlerini ayarlama mümkün olabilir ama İpek Hoca'nın da dediği gibi, esnek çalışmada şuna dikkat etmek lazım: Eğer sadece kadınlar esnek çalışmadan faydalanır hâle gelirlerse yine kadınlarla erkekler arasında bu sefer iş gücüne katılımı değil ama iş gücü piyasasındaki durumlarında bir ayrışma gözlemleyeceğiz.

Arz yönlü sorunlarda ben kültürel faktörlere de dikkat çekmek istiyorum. Bizim iktisatçılar olarak kabul etmek istediğimizden biraz daha kuvvetli olduğunu düşünüyoruz. Size şöyle bir grafik göstereyim -okuması biraz zor olacak ama- sadece farklılıklara dikkatinizi çekmek istiyorum: Yeşil çizgi üniversite mezunlarının bölge bazında iş gücüne katılım oranları ve yeşil çizginin üstündeki eflatun çizgi de Türkiye ortalaması üniversite mezunu kadınlar için, kırmızı çizgi, lise mezunları için

aynı şey. Lise mezunlarının iş gücüne katılım oranları Türkiye'nin farklı bölgelerinde büyük farklılıklar gösteriyor. Bunun bir kısmı şundan kaynaklanıyor olabilir: Atıyorum, Mardin, Batman, Şırnak, Siirt'te çok az lise mezunu kadın olabilir vesaire, daha genç olabilirler, daha yaşlı olabilirler. Bütün bu farklılaşma etkilerini göz önüne alsak bile bu aradaki farklılıklar anlamlı çıkıyor yani Türkiye'de farklı bölgelerde kadın iş gücüne katılım oranları çok farklılaşıyor. Dolayısıyla, bir: Burada kültürel faktörler olabileceğini düşünüyoruz. Bunun daha çok araştırılması lazım. İki: Kadın istihdamını artırmaya ya da kadının iş gücüne katılımını artırmaya yönelik politikaların bu bölgesel farklılıkları göz önünde bulundurması gerekiyor.

Bir başka grafik: Burada eğitim seviyesine göre iş gücüne katılım oranlarını zaman içerisinde çiziyoruz. Yani bu en üstte gördüğünüz çizgi, mavi çizgi, üniversite mezunlarının 1989'dan 2012'ye kadar iş gücüne katılım oranlarını gösteriyor. Size bizim açımızdan sıkıntı verici şeyi söyleyeyim: Üniversite mezunlarının iş gücüne katılım oranı düşüyor. Aynı şey lise mezunlarında da görülüyor. Son dönemde bir toparlama mevcut. Yani düşünün, 1990'da lise mezunu bir kadının iş gücüne katılma ihtimali yüzde 40'ın üstündeyken şimdi yüzde 30'un biraz üstünde. Neden?

İTÜ ÖĞRETİM ÜYESİ DOÇ. DR. İPEK İLKKARACAN AJAS – Bunu yaşa göre kısıtladınız mı ama?

BETAM DİREKTÖR YARDIMCISI YRD. DOÇ. DR. GÖKÇE UYSAL KOLAŞIN – Hayır.

İTÜ ÖĞRETİM ÜYESİ DOÇ. DR. İPEK İLKKARACAN AJAS – Üst yaş limiti yoksa bu biraz demografik dönüşümle de bağlantılı.

BETAM DİREKTÖR YARDIMCISI YRD. DOÇ. DR. GÖKÇE UYSAL KOLAŞIN – Bakalım tekrar ama çok değişeceğini zannetmiyorum. Aslında şey var, biz yapmadık ama Murat Kırdar'la Meltem Dayıoğlu'nun bir Cohort analizi var, yani doğum kuşağı analizi var ve doğum kuşaklarında bir düşüş görülüyor maalesef.

İTÜ ÖĞRETİM ÜYESİ DOÇ. DR. İPEK İLKKARACAN AJAS – Biraz önce gösterdiğin doğum kuşakları ama artış gösteriyor.

BETAM DİREKTÖR YARDIMCISI YRD. DOÇ. DR. GÖKÇE UYSAL KOLAŞIN – O kesit. Onların yaptığı hakikaten aynı kadını zaman içerisinde takip etmek. Nasıl diyeyim? Eğitim seviyesi bazında bileşen etkisi olduğu için, zaman içerisinde tabii ki kadın katılımının arttığını görüyoruz çünkü eskisine kıyasla daha çok lise mezunu var, daha çok üniversite mezunu var, dolayısıyla bir artış var fakat eğitim seviyesi ayrımında baktığımızda kadın katılımlarında bir düşüş var. Bunun büyük kısmı 90'lardan 2000'lere kadar gerçekleşiyor fakat ondan sonra da stabilize oluyor. Yani sadece şu son dönemde bir miktar artış var.

İTÜ ÖĞRETİM ÜYESİ DOÇ. DR. İPEK İLKKARACAN AJAS – Hayır, şunu demeye çalışıyorum: Erken emeklilik de özellikle bu zaman birimi içerisinde çok etkin olan bir fenomen olduğu

için olgu ve erken emeklilikten faydalananlar da daha çok lise ve üniversite mezunları yani kayıtlı olarak erken emekli olana kadar çalışan kadına onun için bir üst yaş limiti koyup esas çalışma yaşında acaba farklılaşıyor mu diye bakılırsa belki...

BETAM DİREKTÖR YARDIMCISI YRD. DOÇ. DR. GÖKÇE UYSAL KOLAŞIN –
Bakalım. Her hâlükârda erken emeklilik de bunun sıkıntısıysa yani bunun sebebi erken emeklilik olsa bile yine bir problem var, değil mi? Yani aslında kadınların bu kadar erken emekli olmasına izin vermemiz gerekiyor mu, ondan da emin değilim. Neyse...

İTÜ ÖĞRETİM ÜYESİ DOÇ. DR. İPEK İLKKARACAN AJAS - Başka koşulları değiştirmeden...

BETAM DİREKTÖR YARDIMCISI YRD. DOÇ. DR. GÖKÇE UYSAL KOLAŞIN –
Şimdi, bizim yaptığımız ufak bir analizde şu soruyu cevaplamaya çalıştık biz: Bize benzediğini düşündüğümüz birtakım ülkeler var, Yunanistan, İspanya, İtalya, Portekiz ve bir de biz varız, Türkiye. Biz bu 4 ülkeyi aldık. Yani bunu almamızın tek sebebi de işte Güney Avrupa'yı Türklerin kendine daha yakın görüyor olması ve sol tarafta kadının iş gücüne katılım oranlarını orada veriyorum: Yunanistan yüzde 56,5, İspanya 65,7 vesaire, Portekiz'inki çok yüksek, neredeyse yüzde 70. Çok basit bir egzersiz yaptık. Türkiye'deki iş gücüne katılım oranı bu verinin olduğu sene ve bu analizin yapıldığı sene yüzde 27,8, dedik ki: Eğer eğitim seviyesi Türkiye'yle aynı olsaydı Yunanistan'da iş gücüne katılım oranı ne olurdu? Bunu hesapladığımızda, baktığımızda şunu görüyoruz: Yunanistan Türkiye'yle aynı eğitim seviyesine sahip olsaydı iş gücüne katılım oranı yüzde 46,5 olurdu, bizde yüzde 27,8, İspanya'da yüzde 57,9, İtalya'da yüzde 41,3, Portekiz'de yüzde 66,9 olurdu. Yani eğitim seviyemiz aynı olsaydı onlar bizden daha çok katılıyor olacaktı yine. Demek ki eğitimle açıklayamadığımız birtakım şeyler var, tabii ki kurumsal faktörler bunun içinde etkili.

BAŞKAN – Şimdi, bu çok önemli. Yani gerçekten bu tabloda bir kez daha hani kadın istihdamını artırmanın temel stratejisi eğitim değil Türkiye'de yani sorumuzun eğitimin çok daha ötesinde bir şey ama buradan yola çıkıp "kültürel farklılıklar" da demek doğru değil çünkü buradaki ülkelerin neredeyse hepsinde, Türkiye dışında, kültürel olayın dışında çok ciddi kurumsal ve politika farklılıkları var, onu demeye çalışıyorum. Bunların hepsinde okul öncesi eğitim yaşı 3'te başlıyor. Yüzde 100, 3 yaşından itibaren tüm çocuklar bu ülkelerde okul öncesi eğitim kurumlarına gidiyorlar, Türkiye'de ise böyle bir şey yok örneğin.

BETAM DİREKTÖR YARDIMCISI YRD. DOÇ. DR. GÖKÇE UYSAL KOLAŞIN –
Şöyle diyeyim: Bunların hiçbirisi tek başına kültürel faktörleri işaret etmez. Ben hepsini arka arkaya koyuyorum, sonuçta karar verecek olan hepimiziz burada. Yani, dediğim birtakım şeyler var: Bir kere, bölgesel farklılıkları yok edemiyoruz. Neden? İkincisi, iş gücüne katılım oranlarının zaman içinde düştüğünü görüyoruz. Üçüncüsü, eğitim seviyelerini eşitlediğimiz zaman, tabii ki geriye kurumsal faktörler kalıyor. Başka ne kalıyor? Şimdi, bizim araştırmalarımızdan bir tanesi şunu gösteriyor: Hanede

çocuk bakabilecek durumda olan kadın sayısı arttıkça o hanede kadın katılım oranlarının düştüğünü görüyoruz. Yani, bir hanede ne kadar çok çocuğa bakabilecek kadın var, katılım oranı o kadar düşük. Bunun benim, daha doğrusu bizim aklımıza gelen tek açıklaması daha geniş aile, daha geleneksel bir aile yapısının olması. Bu, tek faktör asla değil ama bunları da göz ardı etmememiz lazım. Birçok kadın, ev kadını olduğu için iş aramadığını söylüyor. Çocuk bakan kadınların bir kısmı bunun kendi tercihi olduğunu söylüyor. Yani, bu da göz ardı edilebilir bir rakam değil, yüzde 70 civarı. Yani, bundan ayrı BETAM’da yaptığımız birtakım araştırmalar şunu gösteriyor: Özellikle göç eden... Neyse ona hiç girmeyeyim, onu anlatmak biraz daha uzun sürecek ama ilgilenirseniz onu da en sonunda anlatırım. Şimdi, bitirmeye çalıştığım şeyleri bitireyim.

İş Kanunu’nda toplumsal cinsiyet bazlı ayrımcılık ele alınıyor, evet ama çeşitli tanıma, analiz ve destekleme çalışmaları lazım. Cinsel taciz konusunda bir endişe olduğunu duyuyoruz, görüyoruz verilerde, söyleniyor yani kadınlar bunu dile getiriyorlar. Dolayısıyla, buna dair düzenlemelerin olduğu konusunda rahatlatılmaları lazım, toplumun genelinin rahatlatılması lazım ve bu kültürel faktörlerin boyutunun belirlenmesine yönelik daha çok çalışma yapılması lazım bence ve sosyal bilimcilerin bu konudaki çalışmalarını derinleştirmeleri lazım. Yani, biz bunun önemli olduğunu düşünüyoruz.

Şunlar, sizin için eklediğim, istihdamda sektörel ayrılma ve mesleki ayrılma tabloları. 100 erkeğe düşen kadın sayısını veriyorum. Nedir? Toplamda, 2004 ve 2012 rakamları var zaman içerisinde nasıl değiştiğini görün diye ama 2012’yi söyleyeyim hemen. Türkiye’de iş gücü piyasasında 100 erkeğe 41,7 kadın düşüyor. Bunun farklı sektörlerde farklılaştığını görüyoruz. Nedir? Mesela finans ve sigorta faaliyetlerinde 100 erkeğe 84,6 kadın var. Bu oldukça yüksek. İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetlerinde 100 erkeğe 170 kadın var. Burada son dönemde... Bu, 2004’te 102’ymiş, 102’den 170’e çıkmış. Bu oldukça büyük bir zıplama. Belki ona dikkatinizi çekmek önemli. Eğitimde de yine 63’ten 93,7’ye çıktığını görüyoruz. Mesleki ayrılmayı da burada verdim, belki hazırlayacağınız raporda kullanmak istediğiniz şeyler olabilir diye.

Şimdi, çok kısa... Belki bu tabloları anlamak biraz zor ama bu, Türkiye iş gücü piyasasında yıllık değişimler, istihdam değişimleri: Aşağıda, negatifte gördüğünüz kocaman yer 2008-2009 krizindeki istihdam kayıplarını gösteriyor ve morlar erkekleri, griler kadınları gösteriyor ve gördüğünüz gibi bu sanayi istihdamındaki durum. Krizde, Türkiye’de sanayi sektörü özellikle darbe aldı ve burada işlerini kaybedenler erkekler oldu, kadınlar değil, kadınlarda istihdam kaybı görmüyoruz. Dolayısıyla, kadınların iş gücüne katılması illa işsizliği artıracak demek değil ya da işsizlik artıyorsa kadınlar girmesin, erkekler önce çalışsın demek mümkün değil. Ücretli yevmiyeli çalışanlara bakarsak eğer, ücretli yevmiyeli çalışanlarda da asıl çöküşün erkeklerde olduğunu görüyoruz, kadınlar bu krizden çok kötü etkilenmedi. Dolayısıyla, özellikle “Önce erkek çalışmalı, erkeğe iş olmayan yerde kadının iş gücü piyasasına nasıl sokacağız biz?” kısmıyla ilgili veriler tam aynı şeyi söylemiyor diyebiliriz. Kadınlar

girip kendi işlerini yaratıyorlar ya da kadınlar çalıştıkları işlerden çıkarılmıyorlar, belki onların yerine erkekler çıkarılıyor demek daha doğru. Hizmetler istihdamında, gördüğünüz gibi çok bir kayıp yok krizde, erkeklerde bir miktar kayıp var ama onlar da çok önemli değil.

Benim söyleyeceklerim kısaca bu kadar. Çok teşekkür ederim ama sormak istediğiniz şeyler varsa daha ayrıntılı konuşabiliriz.

BAŞKAN – Biz teşekkür ediyoruz.

Şimdi, en son, Yardımcı Doçent Doktor Hatice Altunok Hanım'ı dinliyoruz.

Buyurun Hocam.

ABANT İBÜ ÖĞRETİM ÜYESİ YRD. DOÇ. DR. HATİCE ALTUNOK – Teşekkür ederim.

Şöyle bir sunuş olacak: Biz, konular birbirine çok bütün bir şekilde final yapacağız. Bunu şu anlamda söylüyorum: Hocalarımızın bir tanesi, İpek Hocamız ulusal kalkınma stratejisinin, ulusal istihdam stratejisinin belirlenmesiyle başladı, yani genel bir politikaya özellikle vurgu yaptı. Bunların hepsi parça parça çözülsün de genel olarak bunların bütüncül bir bakış açısıyla çözülmesi gerektiğine vurgu yaptı.

Diğer Hocamız da bölgesel farklılıklar üzerinde durdu.

Biz Gülcün Hanımla birlikte bu sunuyu hazırladık ve şöyle ikisini pekiştiren bir sunum olduğunu düşünüyorum: Başlıkta gördüğünüz gibi, bölge kalkınma ajanslarının toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin faaliyetlerinde kadın istihdamını biz ele aldık. Kamu yönetimi gözüyle biz bunu yaptık, iktisatçı ya da işletmeciler gözüyle değil. Dolayısıyla bu sunuda çok fazla sayılar yok, çok fazla ülke kıyaslamaları yok, uluslararası örgütlerin verileriyle ilişkili bir değerlendirmemiz yok.

Burada şunu yapmak istiyoruz, ülkemizde önemli kamu örgütlenmesinin birer parçası olan bölge kalkınma ajanslarının bu anlamda neler yaptığına dikkat çekmek istiyoruz. Bunların yaptığı projelerin toplamına baktığımızda bölgelere yönelik önemli veriler var, önemli öneriler var. Şöyle önemli öneriler, doğrudan somut ifadeler var, deniyor ki: “Kadın girişimci merkezlerinin kurulması” ya da her iki sunumda ve daha önceki sunumlarda çok duyduğunuz “mesleki eğitim oranlarının artırılması, kreş ve bakımevi gibi sosyal olanakların artırılması.” Bunları bölge düzeyinde yapılmış çalışmalardan duymuş olmak ve oradan doğrudan aktarmak ve bunları sizinle paylaşmak istiyoruz bu noktada.

Bildiğiniz gibi, bölge kalkınma ajansları, kamu yönetimi örgütlenmemizde -onların kuruluş kanununda da- özellikle yerel ölçekte kalkınmayı hızlandırmayı, desteklemeyi ve bunları ulusal planlarla birlikte bütüncül götürmeyi amaçlayan kurumlar. Bu kurumların faaliyet içeriğine baktığımızda, tabii ki “kalkınma” dediğimizde ilk önce ekonomik sektörler aklımıza geliyor ama bu kurumlara ilişkin “Kadın istihdamıyla ilişkiseliliğini nereden kurdunuz?” diye bir soru sorarsanız bize, biz, kalkınma ajanslarının kendilerine ilişkin tanıtım başlıklarından yani amaç başlıklarından, hedef, misyon, vizyon gibi kendi belgelerinden, tanıtım dokümanlarından bu tarz verilere ulaşabileceği ve bu

kurumlara yönelik belki daha dikkatli incelemelerin yapılacağı sonucuna vardık. Kullandıkları tüm bölge kalkınma ajanslarına ilişkin belgeleri inceledik, bu arada onu başta belirtmek gerekiyor yani kısmi değil ya da bölgesel ayrımı yapmadık. Kadın istihdamıyla ilgili kullanılan başlıklarda, örneğin “Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlama”, örneğin “Sosyal Kalkınmayı Sağlama” gibi ifadelerin alt başlıklarının hepsinde bu kuruluşların hepsinin aslında kadın istihdamına yönelik çaba içerisinde olduğunu görüyorsunuz ve bunlarla ilgili çok güzel detaylı bir rapor yayınlanmış “Sosyal Politikalara İlişkin Yaptıkları Faaliyetler” adında. Bu faaliyetlerin proje başlıklarının adlarını da slaytta göstereceğim detaylarını konuşmaktasınız. Elinizde bütün olarak olması ayrıca özel önem taşıyor. Bunlardan örneğin Doğu Karadeniz Kalkınma Ajansı Karadeniz Bölgesi’ne yönelik önerilerde bulunuyor ya da Güneydoğu’daki ya da Ege’deki. Bu kalkınma ajanslarının yaptıkları projelerde de kadın istihdamına yönelik neler var, onlarla ilgili bir genel değerlendirmeyi de sunacağız.

Her şeyden önce “Ulusal İstihdam Politikası” dediğimizde aktörler olarak neleri saydık? Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tabii ki bu işin başında -ekonomi ve maliye- Hocamız, tüm bakanlıkların bu işin içerisinde olması gerektiğini söyledi, siz güzel haberleri verdiniz ve burada da bu bilinci vurguladık biz. Slaytın en başında yer alıyor ülke kalkınmasının toplu hâlde tüm kurumları ilgilendiren bir bilinç olduğu. Bu bilinçten hareketle, genel bakanlıklar düzeyinin altındaki birimlere de tek tek iş düşmekte. Bu iş kısmında, kamu örgütlenmesi adına bölge kalkınma ajanslarının önemli birer politika üreten aktörler olabileceğini düşünüyoruz biz. Bu kurumlara yönelik yaptığımız incelemede, toplumun tüm kesimlerinin potansiyellerinin kullanılması, girişimci ve yatırımcı arasında ara yüzler olmak gibi kurumların niteliğini anlatan... Özellikle şuna çok vurgu çekiliyor: Bölgesel ihtiyaç nedir? Bu bölgesel ihtiyaca yönelik hangi niteliğe sahip insan ihtiyacı vardır? Burada özellikle kadın istihdamının da önceliğe çekilmesi yönünde ifadeler var. Bunun özel bir önem taşıdığını düşünüyoruz. Genel bakıldığında kültürel sorunlar belki çözülüyor. Hocamız söyledi, veri anlamında her şey tamam ama bunların kültürel boyutuna bakılmasında kalkınma ajanslarının verileri dikkate değer diye düşünüyoruz. Bu kurumların mali destek, teknik destek gibi çeşitli projeleri ve hayata geçirilen projeleri, örneğin arıcılıkla uğraşan kadınların istihdam edilmesi, örneğin el sanatlarıyla ilgili olan kadınların çok olduğu yerde ona yönelik bir merkezin oluşturulması gibi doğrudan somut faaliyetleri var, bunların sayılarını ekte vereceğiz size.

Kalkınma ajanslarının kurumsal hedeflerine baktığınızda, bölgesel ihtiyaçlara göre istihdam ve iş gücü niteliğini artırmak. Bunların kadın istihdamının genel çerçevesine dayandırılacak önemli hedefler olduğunu düşünüyoruz. Fırsat eşitliği, dezavantajlı grupların hemen hemen hepsinde kadınlara öncelik verilmesi, kadının emeğini alternatif ürün ve hizmetler yoluyla etkinleştirmek gibi doğrudan sosyal kalkınma ve istihdamda kadınlar için yapılması gerekenlerin genel politika anlamında tartışıldığı gibi yerel düzeyde de tartışıldığını görüyoruz. Bu da pozitif anlamda güzel bir durum çünkü bu konunun

çoğunlukla sorunlu yanlarını dile getirdiğimiz için bazen pozitif gelişmelerin de göz önünde tutulması gerektiğini düşünüyoruz.

İşsizliğin azaltılmasıyla ilgili öneriler sunulduğunda, yine hepsinde kadınlarla ilgili verilerin ve gençlerle ilgili verilerin öncelik taşıdığını görüyoruz.

Bölge kalkınma ajanslarının istihdama ilişkin, özellikle kadın istihdamına ilişkin projeleri, çalışmaları ve faaliyetleri. Burada sadece proje kavramını şundan dolayı kullanmadık: Yapılan çalıştaylar var, hazırlanan araştırma raporları var, bazı istatistikler var ve inanılmaz detaylı istatistikler. Tabii biz de veri sorunu olan bir ülke değiliz çünkü TÜİK sürekli güncelliyor. Ama ilçe bazında bazı verilerin olması gerekiyor. Gidiyorsunuz, uzak coğrafyada, (X) ilindeki, (X) ilçesine ait verilerin hepsinin çok yakından bilinen ve tanımlanması bu projelerde, bu çalışmalarda anlamlı veriler olmaktadır.

Ekteki görülenler, örneğin İpekyolu Kalkınma Ajansı, Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı... Bu ajansların özel olarak neler yaptıklarına ilişkin veriler. Onların içeriklerini burada çok saymama gerek yok ama vurgulanan ve sunulan önerilerde istihdamın başta yer aldığını söylemek istiyorum. Tabii ki aile içi şiddetin önlenmesi, tabii ki kadın eğitiminin artırılması gibi kadın sorunları dediğimizde yer alan listenin tamamı var ama istihdam konusu bunların başında yer alıyor.

Tüm yapılmış projeleri incelediğimizde, çalışmaları ve hedeflerini incelediğimizde bölge kalkınma ajanslarının doğrudan kadın istihdamına yönelik önerilerinde şunlar göze çarpmakta:

Ajansların hazırladıkları bölge planlarının hepsinde bu ana madde olarak yer alıyor, hatta daha detaylı alınması gerektiğine yönelik öneriler de sunan ajanslar var.

İnsan kaynaklarının bölgenin önceliklerine paralel kanallara yönlendirilmesi. Bunların genel olarak söylenmesinden ziyade tek tek bölgesel kurumlardan bunların verilerle kullanılması daha anlamlı olabilir.

“Sosyal girişimcilik” kavramına ilişkin vurgu var. Bu sosyal girişimcilik kavramında girişimciye bunu anlatmak yani toplumun gereğini, bulunduğu yörede neyin yapılabilmesi gerektiğini ve kadın istihdamı, erkek istihdamı, hangisine öncelik ve bu önceliklerin sağlanması ve niteliklerin ne şekilde olması yönünde fikirleri anlatan... Dolayısıyla sosyal girişimcilik kavramını önemli bir şekilde kullanıyorlar.

Esnek ve yarı zamanı çalışma imkânlarının geliştirilmesi yönünde kalkınma ajansları da genel istihdam politikasına paralel olarak...

BAŞKAN – Hocam, kaç slayt kaldı tam olarak, şimdi 22’deyiz herhâlde? Ona bir bakabilir miyiz.

ABANT İBÜ ÖĞRETİM ÜYESİ YRD. DOÇ. DR. HATİCE ALTUNOK – Slayt sayımız 38 ama...

BAŞKAN – Şunun için vurgulamak istiyorum: Biz kalkınma ajanslarıyla beraber bu Komisyon üyesi milletvekilleri olarak geçen sene bütün bu bahsettiğimiz kalkınma ajanslarının genel

sekreterlerini alarak bir araya geldik ve bu önceliklerin tamamını milletvekilleri olarak masaya yatırdık; bir.

Kalkınma Bakanlığından Komisyon olarak dinlediğimiz yetkili arkadaşlardan buna benzeyen konulardaki tespitleri de aldık.

İlaveten, bizim Komisyon üyesi arkadaşlar olarak bölgede yaptığımız çalışmalarda, gittiğimiz illerde yapılan çalışmalarda kalkınma ajanslarının genel sekreterlerini ilde yaptıkları spesifik çalışmalar dâhil olmak üzere bunları da aldık.

Sizin söylediğiniz şeyler çok önemli şeyler, bizim de milletvekili arkadaşlar olarak katıldığımız şeyler. Ama ben, tekrardan kaçınmak adına bu kısımları geçerek, en son öneriler kısmında sizin kalkınma ajanslarında -o alana şu anda çalıştığınız için söylüyorum- yaptığınız en son öneri olarak net bir öneri varsa onları alalım. Çünkü, hocalarımızı da yolcu edeceğiz, İstanbul uçakları var. Toplantıyı bitirelim, vedalaşıp hocalarımızı yolcu edelim diye özellikle vurgulamak istiyorum.

ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ ÖĞRETİM ÜYESİ YRD. DOÇ. DR. HATİCE ALTUNOK – Tamam, toparlayabiliriz, şu anlamda: Bunları tek tek dinlemiş olmanız... Ben özellikle bu konuda sunuş yapılıp yapılmadığı hakkında aslında bilgi edinmiştim, orada bir bilgi karışıklığı olmuş olabilir.

Genel olarak şöyle: Pozitif anlamdaki gelişmeler ve veri analizinde bölgesel analizler için bölge kalkınma ajanslarının etkinliğinin artırılması yönünde kanaatim var. Her şeyden önce İŞKUR, Çalışma Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı gibi sayabileceğimiz pek çok kurum var. Ama bölge kalkınma ajanslarının bölgesel düzeyde veri analizi sağlayacağı için özel bir önem taşıdığını düşünüyorum. Bu slaytlardaki veriler, dinlediklerinizin hepsinin toplam içerik analizi. Dolayısıyla bazı öne çıkarılmış unsurlar var. Tabii ki konuştuğumuz bazı konular neredeyse tüm sunumlarda aynı maddelerle geçiyor ama onlar o anlamda işinize yarayabilir, tekrara gerek yok. Yani bu slaytta bunların hepsi toplu ve sistematik bir şekilde var ne soruna, hangi şekilde öneriler sunulmuş anlamında. Onu da dinlemiş olmanız güzel yani hepsini yerinde, kişilerden dinlemiş olmanız.

Bunlara ilişkin örneğin kendi örgütlenmelerindeki kadın sayısı ile ilgili biz çok uğraşmadık. Bu anlamda kalkınma ajansları kendileriyle ilgili bazı istatistiklerde yardımcı olabilirler çünkü kadın istihdamı dendiğinde üst düzeye çıktıkça azaldığına ilişkin genel kabul var. Bunların organizasyon yapılarında buna olanak sağlayabilirler.

Özellikle hazırlanan bir rapor var. Mevcut durum analizlerinde, bölge planı stratejilerinde konunun yeterince ele alınmadığını söyleyen tespitler var. Bunlar da kalkınma ajanslarına ait raporlar.

Bu, hem yapılması istenip hem de tespitlerin olmadığına yönelik iki ayrı görüş olunca böyle önerilebilir. Yani hepsinde standart bir şekilde, bölgesel düzeyde doğrudan kadın istihdamına ilişkin olmayan veriler hangileri, neler yapılmalı ve hangi nitelikte iş gücü piyasa analizleri doğrultusunda kadın istihdamı yapılır, bu konuda bir veri tazelemesi yapılabilir, bu önerilebilir, konuşulabilir. Kadın

girişimcilik eğitimleri, kadın girişimcilik merkezleri, bunlarla ilişkili doğrudan önerileri var ve bunları dikkati çekecek şekilde slaytın içine yerleştirdik biz.

Sonuç anlamında, bu konularda genel politika oluşturma ve genel politika tartişması çok kolay ve çözümün hemen bulunamayacağı konular olduğu için, bölge kalkınma ajanslarıyla bu anlamda daha sağlıklı bir şekilde aktör olarak faydalanılabilir. Yani çıkan veriler çok güzel, ellerindeki malzeme çok güzel. İlçe verileri, kadın nüfusu nedir, eğitim düzeyi nedir, hangi iş analizi piyasasına göre hangi nitelikte kadın istihdamı yaratılabilir, bunları biz vurgulamak istedik.

Özel olarak tartişılan konular esnek istihdam. Esnek istihdam konusunda da yine kalkınma ajansları destekleyici rol oynayabilir çünkü teşvik verdikleri kurumlar sadece kamu kurumları değil. Sivil toplum örgütlerine, özel sektöre özellikle bu teşvikler verilirken istihdam biçimleri konusunda da tartişmalar yürütebilir, böyle bir aktör rol üstlenebilir bölge kalkınma ajansları. Yani destek sağladığı özel sektör kuruluşuna, sosyal girişimcilik ilkesi etrafında, toplumsal kalkınmanın misyonu olması adına, kadın istihdamına ne kadar yer verebilecekleri ya da ne kadar yer vermeleri gerektiği yönünde yönlendirme yapabilir.

Hocamız söyledi, bu konu projelere boğulmuş bir konu yani kadın konusuyla ilgili inanılmaz destek alıyoruz. Belki proje destekleriyle ciddi iş alanları yaratılabilir bile denilebilir incelemeler yapılsa. Daha detaylı proje analizini yapıyoruz biz şu anda arkadaşımınla birlikte. O veriler de çıkarsa, tartişma ortamı bulursak getiririz de size.

Vurgulamak istediğimiz buydu yani. Bu anlamda önemli veriler olduğunu düşünüyoruz.

BAŞKAN – Çok teşekkür ediyorum.

Ben de katılıyorum size. Şöyle ki: Bölgesel kalkınma ajanslarının aslında çok büyük bir şans olduğunu ama şu anda arzulanam amaçlara göre kullanılmadığını, yani arzulanam amacın kapasitesinin çok çok altında kaldığını da vurgulamak istiyorum.

Şu anda bu kalkınma ajanslarının çalışma usulü şöyle: Siz bir proje hazırlıyorsunuz. Hazırladığınız proje istihdama yönelik olabilir, farklı alanlarda olabilir. Hazırlığınız proje geçiyor ya da kalıyor. Ama kalkınma ajanslarının esas içeriğine baktığınızda, o bölgedeki sivil toplum örgütlerinin de buraya üye olduğunu, valilikler aracılığıyla, ticaret odaları aracılığıyla, yapılan kesintilerle desteklenen bir bütçesi olduğunu da görüyorsunuz. Ama sanıyorum bu kalkınma ajanslarındaki zihniyetin dönüşümlü olabilmesi için, Hocamızın da belirttiği gibi, önce bizim burada bir zihniyet dönüşümünü gerçekleştirmemiz gerekiyor. Yani sizin yapacağınız kampanyalar ya da kalkınma ajanslarını harekete geçirmek isterseniz de siz merkezde eğer o yasal düzenlemeleri ve zorunlulukları sağlamadığınız müddetçe buralara da etkisi çok fazla olmuyor. Onun için şu anda kalkınma ajanslarından ben de çok ümitliyim önümüzdeki yıllar için ama şu anda bunun çok zor gerçekleşeceğini de biliyorum çünkü önce bizim, Ankara'da yasal düzenlemelerle, Çalışma Bakanlığıyla, belki hazine bakanlığıyla, Kalkınma

Bakanlığıyla burada bir şeyleri yapmamız gerekiyor ki bu, yukarıdan aşağıya doğru, yedi bölgemizdeki kalkınma ajansına ve ondan sonra da alta doğru ineblisin.

Ben teşekkür ediyorum. İnşallah, bu vurguladığımız, hep teoride kalan şeylerin pratiğe dönüşmüş hâlini de Komisyonumuzda, belki bir beş sene sonra, üç sene sonra, kadın istihdamındaki artışın rol model olabilmesi adı altında belki bir çalışma yapılır ve biz de diğer ülkelere bu anlamda hızlı bir artışla rol model olabiliriz diye bunu vurgulamak istiyorum tekrar.

Sizlere çok teşekkür ediyoruz yaptığınız sunumlardan ötürü ve Komisyonumuza katkılarınızdan ötürü.

Bugün yaptığımız Komisyon toplantısıyla son Komisyon toplantımızı yaptık. Bundan sonraki süreçte hem tutanakları inceleyeceğiz hem değerli akademisyenlerimizin, sivil toplum örgütlerindeki görevli arkadaşlarımızın yapmış olduğu arazi çalışmalarını sunum olarak paylaştılar, bütün bunları masaya yatırarak, üzerinde çalışarak umuyorum ki sonuç bölümünde güzel bir sonuç çıkararak... Çünkü şu anda bakanlıkların yaptığı çalışmalar var, onlarla da görüşüyoruz. Aslında bize öneri olarak gelen birçok konu şu anda bakanlıkların gündeminde olan bir konu. Ama biz de Komisyon olarak belki gündemde olan ya da gündeme alınıp ufak ayrıntılarda atlanılmış konular varsa, önümüzdeki iki hafta içerisinde hızlı bir şekilde toplayarak, yaptığımız çalışmaları bu yasa çıkmadan önce, biz de Komisyon olarak sonuç kısmıyla beraber gidip raporumuzun bakanlıklara sunumunu yapacağız. Şu ana kadar yaptığımız çalışmalarla alakalı olarak Kalkınma Bakanlığımıza gelen önerileri, dinlediğimiz önerileri ilettik. Şu anda Kalkınma Bakanlığı da yaptığı çalışmalarda... Biz Komisyonumuzda dinlemiş olduğumuz önerileri, burada bir ayrıma tabi tutmadan, bütün sivil toplum örgütlerinden, bütün kurumlardan aldığımız önerileri gönderdik. Bugün sizden almış olduğumuz bu sunumda bizim de notlarımız oldu, bunları da hızlı bir şekilde, başta Kalkınma Bakanlığı Müsteşarımıza, devamında arkadaşlarımızı da toplayarak bu dört kurumun bakanlarına inşallah ileteceğiz diyorum.

Buyurun Hocam.

İTÜ ÖĞRETİM ÜYESİ DOÇ. DR. İPEK İLKKARACAN AJAS – Ben, vurguladığınız için, Kalkınma Bakanlığına ilişkin bir şeyi paylaşmak istiyorum. Şu anda 10. Kalkınma Planı hazırlıkları devam ediyor biliyorsunuz.

BAŞKAN – Üzerinde görüştük, evet.

İTÜ ÖĞRETİM ÜYESİ DOÇ. DR. İPEK İLKKARACAN AJAS – Yani bence bu alt komisyonun vereceği, KEFEK'in vereceği rapor aynı zamanda, iş gücü piyasalarıyla ilgili bir özel ihtisas komisyonu var ve toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili bir özel ihtisas komisyonu var 10. Kalkınma Planı altında, bunlarla da tamamlayıcı nitelikte olacak. Onların da taslakları hazır, bana, ben her iki komisyonda birden yer aldığım için, geçtiğimiz hafta içerisinde yollandı son eklemeler var mı diye. O da bilginiz dâhilinizde olsun.

BAŞKAN – Onu Müsteşar Bey paylaştı yani şu anda 10. Kalkınma Planı üzerinde çalışmalarının taslak aşamasına geldiğini. Hatta bu taslağa bizim ekleyebileceğimiz şeyler var mı, onu da ayrı bir konu olarak masaya yatırdık, ben de bunun bilgisini vermiş olayım.

Sayın Vekilimizin ekleyeceği bir şey var herhâlde.

Buyurun.

MESUT DEDEOĞLU (Kahramanmaraş) – Evet.

Hocalarımıza çok teşekkür ediyorum verdikleri sunumlardan dolayı. Özellikle istatistiki bilgiler çok önemliydi, gerçekten ciddi olarak hazırlanmışlar. Teşekkür ediyorum.

Bu arada, demin siz de söylediniz, Komisyonumuzun bugün son toplantısı. İnşallah sonuçları hayırlara vesile olur. Özellikle kadın istihdamının her noktasında faydalı çalışmalar olmuştur diye düşünüyorum.

Teşekkür ediyorum, sağ olun.

BAŞKAN – Biz teşekkür ediyoruz katkılarınızdan ötürü.

Buyurun Nurcan Hanım.

NURCAN DALBUDAK (Denizli) – Çok teşekkür ediyorum Sayın Vekilim bu arada duyarlılığınız için.

İpek Hocama bir sorum olacaktı. Hocam, şimdi, ilkokul mezunlarıyla üniversite mezunlarının iş gücüne katılım oranlarında çok ciddi bir farklılık var. “Bu ilkokul mezunlarındaki emek yoğunluğu, bakıma ulaşamaması vesaire, çalışma saatlerinin uzunluğu filan gibi.” dediniz. Peki, bunda yaygın eğitimle halk eğitim merkezlerinin güçlendirilmesi gibi yani farklı bir çalışmanız ya da bunların, bu ilkokul mezunu seviyesindeki kadınların nasıl daha kendini geliştirebilir hâle getirmesi konusunda bir çalışmanız oldu mu? Yani bu aradaki makası kapatabilmek için böyle bir düşünce, böyle bir çalışmanız oldu mu? Bir bunu sorayım.

Bir de lise mezunlarında da çok ciddi farklar var gibi konuştuk. Bunda da yine kadınların meslek liselerine...

İTÜ ÖĞRETİM ÜYESİ DOÇ. DR. İPEK İLKKARACAN AJAS – Evlilikten sonra, evlilikle birlikte özellikle.

NURCAN DALBUDAK (Denizli) – Lise mezunlarındaki o çok büyük farkın çok ürkütücü olduğunu, üniversite mezunlarında o farkın az olduğunu söyledik. Lise mezunlarında da bunu meslek liselerinde... Kadınların meslek liselerine dâhil olmaması ya da orayı tercih etmeyip akademik liseyi tercih etmesi ve meslek lisesi çıkışlıların belki çok daha fazla iş gücüne katılım oranında daha farklı bir yapıda olduğunu... Böyle bir çalışma, böyle bir araştırma gibi bir şey oldu mu? Onu sormak istedim.

İTÜ ÖĞRETİM ÜYESİ DOÇ. DR. İPEK İLKKARACAN AJAS – Şimdi, lise mezunlarında, dediğiniz gibi belirli alanlarda kadınların, genç kızların yoğunlaşması bu farklılaşmanın nedenlerinden bir tanesi olabilir. Fakat benim orada vurgulamak istediğim şeydu: Evlilik öncesi, hiç

evlenmemiş lise mezunlarına baktığınızda yüzde 50' nin üstünde bir katılım var, oldukça yüksek. Demek ki bu belirli mesleklerde yoğunlaşmaya rağmen evlilik öncesinde lise mezunlarında biz yüzde 50' nin üstünde bir iş gücüne katılım oranı yakalayabiliyoruz Türkiye' de.

NURCAN DALBUDAK (Denizli) – Ama evlilik sonrası çok fark var.

İTÜ ÖĞRETİM ÜYESİ DOÇ. DR. İPEK İLKKARACAN AJAS – Evet. Benim orada vurgulamak istediğim, gene ilköğretim mezunlarında keza aynı şekilde. Yani ilköğretim mezunu uzmanlaşmış bir işte çalışmıyor değil mi? Niteliği düşük, kalifikasyonu düşük, düşük ücretli bir işte çalışıyor. O yüzden erkeğe oranla da belki de çok farklılaşıyor. Ama ilköğretim mezunlarında da evlilik öncesi, hiç evlenmemiş ilköğretim mezunu kadınlarda yüzde 40' ın bile üstüne çıkan bir katılım oranı varken evlilikle birlikte yüzde 15' lere düşüyor. İşte benim orada vurgulamaya çalıştığım, genel olarak bir şey yerine oturmuş durumda, hamilelik ve çocuk doğumuyla birlikte kadınların iş gücü piyasasından çıkması. Yani nitekim şeye baktığımızda biz hep iş gücü katılım oranından bahsediyoruz, Türkiye genelinde yüzde 20' lerde, yüzde 29' a ulaştı şimdi. Bir de iş gücüne katılım oranı değil, iş gücü deneyim oranı gibi farklı bir oran da aslında var. İş gücü deneyim oranı da şunu gösteriyor: Sizin yetişkin nüfusunuzun yüzde kaçını hayatının herhangi bir döneminde, illa da şu anda referans döneminde olmak zorunda değil, iş gücüne girmiş, bir işte çalışmış? İş gücüne deneyim oranına baktığınızda Türkiye' de kadınlarda yüzde 50. Yani her 2 kadından 1 tanesi mutlaka hayatının bir döneminde giriyor, bir işte çalışıyor, ücretli bir işte ama bu kalıcı olmuyor. Yani iş gücü piyasasına giriş kadar sürdürülebilirlik aslında bir sorun Türkiye' de, ona vurgu yapmaya çalışıyordum.

NURCAN DALBUDAK (Denizli) – Tamam, teşekkür ediyorum Hocam.

BAŞKAN – Biz tekrar teşekkür ediyoruz.

Toplantıyı bitiriyoruz.

Kapanma Saati: 15.54