

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ

YASAMA DÖNEMİ
24

YASAMA YILI
3

KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ ALT KOMİSYONU
TUTANAK DERGİSİ

13 Haziran 2013 Perşembe

KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ ALT KOMİSYONU
GÖRÜŞME TUTANAKLARI

13 Haziran 2013 Perşembe

---0---

K O N U

	<u>Sayfa</u>
Kadın istihdamının artırılması ve önündeki engellerin kaldırılmasıyla ilgili hazırlanan komisyon raporunun oylanması hakkında.	1:26

İ Ç İ N D E K İ L E R

	<u>Sayfa</u>
BİRİNCİ OTURUM	1:26
Şahin METİN (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Uzmanı)	1:11 14:20, 22:25
Tülay KAYNARCA (İstanbul)	4, 5, 7:8, 9, 11, 14, 17, 19:21, 23:25
Nurcan DALBUDAK (Denizli)	8, 11, 13, 18, 20:25
Gökarp İZMİR (Komisyon Uzmanı)	12:14,

Açılma Saati: 14.25
Kapanma Saati: 15.38

13 Haziran 2013 Perşembe

BİRİNCİ OTURUM

Açılma Saati: 14.25

BAŞKAN: Dilek YÜKSEL (Tokat)

0

BAŞKAN – Toplantımızı açıyorum.

Komisyonumuzun değerli üyeleri, kadın istihdamının artırılması ve önündeki engellerin kaldırılmasıyla alakalı yaptığımız komisyon çalışmalarının sonuna gelmiş bulunuyoruz. Bugün sizlerle beraber raporun son şeklini paylaşacağız. Bu anlamda önerileriniz ya da... Onayınıza sunacağız bu raporu.

Ben hepinize hoş geldiniz diyorum.

Komisyonumuzun Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığından gelen uzmanı Şahin Bey sizlere 7 slaytlık bir sunum yapacak. Sunum sonrasında ben birkaç konuyu daha paylaşmak istiyorum. Peşinden de, inşallah, raporumuzun son şeklini verip onayınıza sunmuş olacağız.

Şahin Bey, buyurun.

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – Ben de hoş geldiniz diyorum.

Bu çalışmayı yaparken sizlere dağıtılan plan içerisindeki sıralamaya sadık kalmaya çalıştık ve ilk olarak yapmaya çalıştığımız şey şu oldu: Kadın istihdamına yönelik öndeki sorunlar nelerdir, çözüm önerilerini geliştirebilmek için önce mevcut durumda ne var? Elimizdeki malzemeyi gördüm istedik ve bu anlamda da mevcut durumumuz nedir, bunu ele almaya çalıştık.

Mevcut durumda TÜİK'in en güncel ve en eski verilerini incelemeye çalıştım, burada 1988 yılına ait, ilk veriler bunlardı ve en sonunda 2012 yılının verilerini yayınladı TÜİK. Bir kıyaslama olması anlamında mümkün olan en geniş çerçeveyi tutturmaya çalıştık. Mevcut durumu analiz ederken orada bölüm bölüm sıkıntılara da değinmeye çalıştım ve 2'nci bölümde gördüğünüz üzere, kadın istihdamının artmasının önündeki engeller nelerdir, bunu incelemeye çalıştık; detayına biraz sonra yer vereceğiz zaten.

Kadın istihdamının artırılması amacıyla kurumlar tarafından yürütülen çalışmalar var. Bu, Komisyona toplantıya gelen kurumların yapmış olduğu sunumlardan derlenen bir bölüm oldu.

Çözüm önerileri nelerdir? Çözüm önerilerini ifade ederken de sorun alanlarıyla paralellik arz etmesi itibarıyla sorun alanlarının benzerini çözüm önerilerinde tartıştık.

Şimdi “Mevcut durum nedir?” konusuna geldiğimizde, elimizde son yirmi beş yılın verileri var. Yalnız yirmi beş yıl içerisinde TÜİK, örnek veriyorum, eğitim konusunda bazı sıralamalarında değişiklikler yapmış, mesela lise altı eğitimi 2004’e kadar verirken 2004 öncesinde lise altında 2 basamağı daha incelemiş. Dolayısıyla, örnek veriyorum, lise altı eğitimi 1988-2012 yılları arasındaki değerlendirme şansımız yok ama buna tekabül edecek karşılaştırma oranlarını oraya koydum, dipnotlarında nasıl yapıldığına ilişkin bilgiyi de vererek tabii ki.

Engellerimiz nelerdir? Şimdi, bunun tabii ki statik bir şeyi yok yani bu alandaki literatürde herkesin üzerinde uzlaştığı -5’inin de- herkesin kabul ettiği bir sorun alanı yok ama genel olarak bu sorun alanlarını bu 5 başlık altında incelemeye çalıştık. Üç aşağı beş yukarı zaten mevcut literatür tarandığında bu sorun alanlarının her tarafta ortak olduğunu da görmemiz mümkün.

En detaylı olarak incelemeye çalıştığımız konu burada iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması mevzusuydu. Nasıl bir sorun var? Bu yaşantıyı uzlaştıramıyoruz, Türkiye’de böyle bir problemimiz var. Neden uzlaştıramıyor konusunu tartışmaya çalıştık. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanamaması ayrı bir sorun alanı, eğitim alanında karşılaşılan sorunlar var, girişimciliğin yetersiz olması ve kadın örgütlenmesinin yetersiz olması sorun alanlarımız var. Neyi inceledik iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması konusunda? Bu, çok sık tekrar edilen bir konu var hepinizin duyduğu, bildiği esnek çalışma ilişkisi en önemli sorun alanı olarak gösteriliyor kadın istihdamında. “Türkiye’de kadın istihdamı niye artmıyor?” sorusuna verilen cevap genel olarak “Esneklik Türkiye’de yaygın değil.” gibi bir yaklaşım söz konusu. Bunu tartışmaya çalıştım, bunu tartışmalara açtığımda farklı ülke örneklerini inceledim. Esnek çalışmanın iyi olduğu ülke örnekleri var, Danimarka, Hollanda ve Almanya. Buralara “altın üçgen” dedikleri bir kavram var, hani çok iyi uygulama örnekleri olarak Danimarka gösteriliyor. İşçi, iş veren ve devletin işin içerisine etkin olarak girdiği modeller var, bunları tartışmaya çalıştım. Esnekliğe ilişkin ülkemizde nasıl mevzuat hükümleri var, kalkınma planımızda nasıl ele alınıyor, yasalarımızda nasıl ele alınmış, bunları incelemeye çalıştım.

Bir diğer sorun alanı, bu izin politikaları. Hep gündemde olan bir konu zaten hepinizin takdir ettiği üzere bu doğum izinlerinin sıkıntılı olduğu. Bir kadın neden istihdama giremiyor? Çünkü, istihdama girdiğinde işte çocuk doğumu süresince iş veren tarafından işten atılabilir, tercih edilmiyor çünkü etkin bir doğum izni olmadığı için, yeterli olmadığı için kadınlar istihdama katılmadıklarını ifade edebiliyorlar -bu konuyu tartışmaya çalıştım- ve çocuk bakım hizmetlerinin yetersiz oluşu. Aslında bu üç başlık “Kadın istihdamının Türkiye’de istenilen düzeyde olmamasının temelinde yatan en önemli sorun alanlarını oluşturuyor.” demek mümkün. Bunları detaylı bir şekilde inceledim, detayına daha sonra bakabiliriz.

Bu bölümde incelenen konular şunlar oldu, toplumsal cinsiyet eşitliği kavramının Türkiye’de çok iyi algılanabilen bir konu olmadığını söylemek mümkün. Kapsamı ve tanımından başlayarak bunu ulusal dokümanlarda nasıl ele alındığını inceledik ve bu toplumsal cinsiyet eşitliği kavramına bağlı olarak ortaya çıkan bazı sıkıntılar olabildiğini gördük, ev işçisi olarak çalışan kadınlar ve... Daha bu alanda önemli bir çalışma yapılmadı ne yazık ki ama...

BAŞKAN – Aslında en önemli kısım çözüm önerileri, en son kısım.

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – Yani, çözüm önerileri bölümü tabii bizim için önemli olan.

BAŞKAN – Çünkü 48 tane kurumu dinledik burada, sivil toplum örgütünü, akademisyenleri, kurumların temsilcilerini dinledik ve yaptığımız çalışmalarda zaten biraz önce Şahin Bey’in şu ana kadar ki söyledikleri bu 48 kurumun, sivil toplum örgütünün yani dinlediğimiz herkesin bu Komisyona sunduklarının taraması, yansıması oldu. Yani, aslında bu Komisyon raporumuz yayınlandığında yirmi beş yıllık bir süreçte Türkiye’de yapılanlar, bu konudaki durum tespiti, yasal düzenlemeler, Uluslararası Çalışma Örgütünün Türkiye’ye yaptığı öneriler ve bütün bunların çalışması yapıldı, envanter çalışması oldu, Türkiye’de kadın istihdamıyla alakalı yapılan ilk en geniş kapsamlı Medis bünyesindeki çalışma olmuş oldu.

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN –Yani, bunların tümünün değerlendirildiği çünkü işin içerisinde mevzuatı incelemek durumundaydık. Mevzuatla birlikte ulusal dokümanlar var, kalkınma planı var, Ulusal İstihdam Strateji Belgesi var, bunu masaya yatırmamız gerekti. Aslında bir şans da şu oldu, bence bu Komisyonun, Medis bünyesinde oluşturulmuş bu Komisyonun şöyle bir avantajı oldu, bütün kurumların bir araya gelerek sunumlarını yapma olanağına biz de sahip olduk. Mesela, kurum olarak böyle bir şeyi yapmaya çalışsak ciddi anlamda zamanımızı alacaktı ama KEFEK bünyesinde oluşturulan bu çalışma sayesinde kurumlar kendi sunumlarını yaptılar ve bu anlamda Türkiye’de ne oluyor bu konuyu inceleyebildik.

BAŞKAN – Şöyle önünüzdeki notlara bakarsanız eğer arkadaşlar, Kadın İstihdamının Artırılması Amacıyla Kurum ve Kuruluşlar Tarafından Yürütülen Çalışmalar adı altında bir başlık var üçüncü bölümde. Sanıyorum Şahin Bey oraya gelmişti şu anda. İki de miydiniz?

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – Sorun alanları bölümünde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanamamasından kaynaklanan sorunlar ve eğitimden kaynaklanan sorunlar diyerek devam edecektim bilgisayarın azizliğine uğramamış olsaydım.

BAŞKAN – Buradan devam edelim.

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – Sizin açınızdan sıkıntı yoksa oradan devam ederim.

BAŞKAN – Yok, sıkıntı yok, herkes açtı zaten.

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – Tamam.

BAŞKAN – Bize sadece sonuç ve öneriler kısmını açarsanız burada, sizin en son şeklini verdiğiniz.

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN - İsterseniz, kısaca eğitimden de bahsedeyim daha sonraki bölüm de o sırada açılmış olacak.

Şimdi, kadın istihdamının düşük olmasının en önemli nedenlerinden biri eğitim düzeyi ifade edilir. Hani, kadınlar yeteri kadar eğitilmiş değil, iş gücü piyasasının talep ettiği eğitime sahip değil. Bir de işin ilginç olan noktalarından biri şu, raporu incelediğinizde göreceksiniz, yani meslek liselerinden mezun olan kadınlardan biz ne bekliyoruz? Ciddi bir istihdam bekliyoruz çünkü devletin ciddi bir altyapı yatırımı var buraya. Normal bir lisenin açılmasından çok daha fazla para vermeniz lazım meslek lisesi açmanız için ama Türkiye’de şu anda en yüksek işsizlik oranı meslek lisesi mezunlarında, şu anda yüzde 19,4’le. Şimdi, okuma-yazma bilmeyen kadınlardaki işsizlik oranı yüzde 11 yani ona göre daha düşük, burada bir terslik var. Yani, burada devlet olarak bizim şunu yapmamız gerekecek belki de, iş gücü piyasasının talepleriyle eğitim olanağımızı, eğitimin altyapısını bir ortaklaştırmamız gerekiyor. Buradaki uyumsuzluk sebebiyle meslek lisesinden mezun olan kadınların en önce istihdama katılmasını beklerken tam tersi bir durumla karşı karşıya kalıyoruz. Dolayısıyla, bu anlamda ciddi bir sıkıntı var.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Pardon, oran kaçtı?

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – Yüzde 19,4, işsizlik oranı bu meslek liselerindeki en yüksek oran bu. Yani, lise altı mezunlardakine bakıyorsunuz yüzde 18; yüksek öğretimdeki orana bakıyorsunuz, yine o civarlarda ama meslek lisesi mezunlarına bakıyorsunuz yüzde 19 yani yüzde 20’ si işsiz yani her beşinden bir tanesi işsiz anlamına geliyor, bu ciddi bir oran.

Şimdi, kadın girişimciliğinin yetersiz olması... Girişimcilik bir istihdam biçimi midir? Bu konuda farklı görüşler var yani girişimci dediğiniz şey kendisi sermayesini yatırıp bir firma kuran, işletme kuran kişiyi ifade ediyor. Ama, Türkiye İstatistik Kurumunun İş Gücü Anket Veri Seti’nde baktığınızda iş veren olarak bir bölüm vardır, Türkiye’de ne kadar iş veren kadın-erkek var bunu oradan görebiliyorsunuz. Bu anlamda ele aldığım bir başlık oldu bu Girişimciliğin Yetersizliği. Niye yetersiz, neden düşük Türkiye’de kadın girişimciliği? Bu konuda bir inceleme yapmaya çalıştık bu metin içerisinde ve burada da kadının finansmana erişiminin gerçekten zor olduğunu, kadın kooperatiflerinin de bu anlamda sıkıntıyla karşı karşıya olduklarını söylemek mümkün, en sonda da kadın örgütlenmesinin yetersizliği diyerek sorun alanlarımızı bu şekilde ifade ettik.

Üçüncü bölümümüzü ne oluşturdu? Kadın istihdamının artırılması amacıyla yürütülen çalışmalar. Bunlar, sizlerin dinlediği, bu Komisyon üyelerinin sunumlarını dinlediği kurumlar tarafından yapılan çalışmalardan derlendi. Burada kamu kurumları gelip sunum yaptı bildiğiniz üzere. Sendikalar, meslek kuruluşlarından temsilciler geldi, akademisyenleri yapmış olduğu sunumlar oldu.

Dördüncü bölümümüzdeyse, çözüm önerileri. Şimdi, biz çözüm önerileri bölümünü sorun alanlarıyla paralel bir şekilde incelemeye çalıştık çünkü ne diyorduk sorunlarda “İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması konusunda sorunumuz var .” dedik. O zaman buna göre çözüm önerileri nedir, bunu incelemeye çalıştık. Sorunlar bölümünde, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanamamasını ifade etmiştik, buna yönelik çözüm önerileri nelerdir dedik. Eğitim alanındaki öneriler var ve kadın örgütlenmesinin önerileri olacak o altta, o bölüm eksik çıkmış.

Metnimizin bütününü bu oluşturuyor ama detay konusunda isterseniz içindekiler bölümünde...

BAŞKAN – Öneriler kısmını açalım, onun üzerinde madde madde gitsek daha isabetli olur gibi geliyor.

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – Tabii ki.

Şimdi, detaylı bir şekilde...

BAŞKAN – O detaya girme kanunla alakalı “iki ve daha fazla çocuk...” öyle gidelim isterseniz.

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – 5510 sayılı Kanun’da bildiğiniz üzere kadınların doğum borçlanmasıyla ilgili hükümler var. Burada bazı kısıtlar söz konusuydu ve biz öneri olarak dedik ki burada, ikiden daha fazla çocuk sahibi olanlara da bu borçlanma, doğum borçlanması, sosyal güvenlik priminin yatırılması konusunda bir borçlanma olanağı sağlanmalı dedik. İkincisi, ayrıca orada esnaf, 4/B kapsamında olan esnaf ve kadın sigortalılara da bunun sağlanması gerektiğini düşündük çünkü bu yönde...

BAŞKAN – Olmayan bir durum, bunu biz öneri olarak sunuyoruz. Kurumlara gittiğimizde de, bakanlıklara sunuş...

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – BAĞ-KUR...

BAŞKAN – Evet, esnaf ve BAĞ-KUR’luların da bundan faydalanması için sunuyoruz. Bunu, sonuç yayınlandıktan sonra, üst Komisyona sunumu yaptıktan sonra ilgili bakanlıklara Komisyonumuzun raporunu sunduğumuzda “Komisyondan çıkan sonuç budur, bu konuda kurumların gerekli çalışmaları yapması gerekiyor.” Aslında, bizim en çok üzerinde durmamız gereken bu öneriler kısmı çünkü gerçek hayata dokunan önerilerde bulunduk. 1’nci madde böyle sen 2’nci maddeye geç istersen.

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – Evet, bunun dışında şunu söylemek belki önemli: Şimdi, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün kadınların istihdamı konusunda imzaladığı bazı sözleşmeler var. Bunlar önemli sözleşmeler ve ülke olarak biz bir bölümüne tarafız, bir bölümüne taraf değiliz. Şu sözleşmeler önemli, Aile Sorumlulukları İşçiler Sözleşmesi, biz taraf değiliz; Kısmî Süreli Çalışma Sözleşmesi, bu “part time” denilen çalışma biçiminin düzenlendiği

bir sözleşme; 177 sayılı Ev Eksenli Çalışma Sözleşmesi, önemli bir sözleşme bu ve 183 sayılı Annelik Hakkının Korunması Sözleşmesi, bir de ev işçileriyle ilgili olan sözleşme var.

Şimdi, biz ülke olarak bunlara taraf değiliz ama bir örnek vereyim, bu 189 sayılı Ev İşçileriyle ilgili sizlere de yansıyan durumlar vardır diye tahmin ediyorum, Çok ciddi hak ihlalleri söz konusu bu ev işçiliğinde. Yani, tacize, tecavüze uğrayabilen insanlar var, temizliğe gittiği evde çatıdan düşüp, pencereden düşüp yaşamını kaybeden bir çok insan var gerçekten. 189 sayılı sözleşmenin imzalanması ne katar? Bir çerçeveye oturtulması anlamında, ülke olarak bizim bunu dikkate aldığımızın gösterilmesi anlamında önemli bir sözleşme, buna taraf olmak önemli bu anlamda. Hani, bildiğiniz üzere bu Anayasa'nın 90'ıncı maddesinde usulüne göre imzalanmış temel hak ve hürriyetler konusunda sözleşmelere taraf olduğumuzda bir mevzuat hükmü, bir kanunun bu sözleşmeyle çakışması durumunda bu sözleşme hükmünün uygulanacağını söylüyor Anayasa'nın 90'ıncı maddesi. Dolayısıyla, bu sözleşmeye ülke olarak taraf olduğumuzda bunun gereklerini de yerine getirmemiz gerekecek ve bu anlamda mesela evinde işçi çalıştıran bir kişinin daha dikkatli olması gerekecek ya da evinde sürekli olarak işçi çalıştıran bir kişinin onun sigortasını yaptırması gerekecek. Yani, buna yönelik hükümler içeren sözleşmeler bunlar, bu anlamda önemli.

BAŞKAN – Tabii, orada ben araya gireyim.

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – Buyurun.

BAŞKAN – Bu size gönderdiğimiz çözüm önerileri kısmında yazılmamıştı bu.

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – Evet, bu en son eklediğimiz bir şey.

BAŞKAN – Bunu biz ekledik yani yeni eklediğimiz şeylerden birisi. Bu, ILO tarafından Medisten talep edilen yasalardan da birisi uluslararası mevzuata uyma açısından, hani bu çok önemli 5 uluslararası sözleşme. Bunu da biz burada yer alarak hani bir yılda, iki yılda çıkmayabilir ama önümüzdeki yıllarda mutlaka Medisten...

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – Hedef olarak koymak bence çok önemli gerçekten çünkü...

BAŞKAN – Yani, biraz vizyon olarak olması gerektiğine inandığımız için arkadaşlarla da bu konuyu baya araştırdık ve buraya ekledik. İnaniyoruz ki önümüzdeki yıllarda Mediste bu yasalar çıkacak ve uluslararası anlamda da Çalışma Örgütünün ev içi eksenli çalışanları da korumaya yönelik bu uygulamasının isabetli bir şey olacağına inanıyoruz. Bunu sonradan ekledik yani bu, size gönderdiğimiz kısımda yoktu.

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – Bu bir madde olarak buraya eklendi. Aslında metnin içerisinde var bu ifadeler, bu sözleşmenin imzalanması gerektiği ama biz öneriler bölümünde tekrar vurgulansın diye en son bölüme de bunu koyduk ama metnin içerisinde, raporun içerisinde var.

Şimdi, bu öneriler bölümünde önemli bölüm esnek çalışma ilişkisine verildi. Şöyle söyleyeyim, çalıştığım departman itibarıyla da esneklik konusuyla çok sık karşılaşıyoruz diyeyim, tartışmalar açısından. Şimdi, esneklik mucizevi bir öneri olarak öne sürülüyor ama bu konuda şüpheli yaklaşmamız gerekiyor eğer derdiniz kadın istihdamını artırmaksa. Çünkü, sorun şu, esnek çalışma ilişkisi kayıt dışı istihdamı artırabilecek nitelikte. Bu şundan kaynaklanıyor: Şimdi, “esnek çalışma” denildiğinde akıllara sadece “part time” çalışma gelebiliyor ve Avrupa’daki yüksek kadın istihdamı oranlarının çok büyük bir bölümü de “part time”den kaynaklanıyor. İşte Hollanda’ya bakıyorsunuz yüzde 70 civarında kadın istihdam oranı var ama bunun yüzde 64’ü “part time” çalışma. Danimarka’da da aynı durum var, Almanya’da çalışan kadınların yarısı “part time” çalışıyor. Şimdi “part time” çalışmanın dışın ne var? Ev ekseni çalışma var, o da bir esnek çalışma biçimi, tele çalışma var “teleworking” çalışma ilişkisi var bildiğiniz üzere. Şimdi, bunu bütün olarak değerlendirdiğinizde esnek çalışma Türkiye açısından şu sıkıntıyı doğurabilir: Gerekli önlemleri almadığımız takdirde şu anda kadın istihdamında kayıt dışılık oranı yüzde 54,2 yani yarıdan fazlası kayıt dışı çalışıyor. Bu ne demek? Yani, ciddi anlamda devletin bir gelir kaybı demek, ciddi anlamda bir yaralanma söz konusu olduğunda iş güvenliği mevzuatına tabii olmamak demek, bir sürü sıkıntısı var kadın açısından. Dolayısıyla, bu kayıt dışılığı azaltabilmek için devletin çok ciddi altyapı yatırımları var, bu konuda yapılmış gerçekten çalışmalar var ama yüzde 54’e indirebilmişiz, bu yüksek bir oran. Şimdi “esneklik” dediğimiz bu çalışma başladığında nasıl olabilir diye soru işaretiyle bakmak durumundayız. Size bir oran söyleyeyim, mesela, Türkiye İstatistik Kurumunun “‘part time’ çalışma ne kadardır?” diye bir oranına baktığımızda çok ilginç bir sonuca ulaşmıştım, yüzde 96,2’si kayıt dışı “part time” çalışanların. Bu, yüzde 100’ü neredeyse. Yani “part time” çalışanların... Türkiye İstatistik Kurumu bir yere gidiyor, kadınlarla görüşüyor, “Nasıl çalışıyorsunuz?” diyor. Kısmi zamanlı olduğu ortaya çıkıyor. “Sosyal güvenliğiniz var mı?” sorusuna 100 kadından 96’sı “Hayır.” demiş. Şimdi, böyle bir durumda esneklik kadınlar açısından biraz daha riskli hâle gelebilir, bunları göz önünde bulundurmak durumundayız. Dolayısıyla, kadınlara “Esnek çalışma bizim tek alternatifimiz ya da en önemli yöntemimiz değildir.” dediğimizde arkasından başka sorunların geleceğini de mutlaka göz önünde bulundurmamız gerekir. Kayıt dışı istihdam, biraz önce de bahsetmiştim, önemli bir problem.

Doğum izinleri konusu aslında kadınların “Neden istihdamdan çıkıyorsunuz?” sorusuna verdikleri en yaygın cevaplardan biri. Çünkü, doğum izinleri konusunda yeterli bir izin mekanizmamız ne yazık ki yok. Avrupa Birliği ülkelerinde, özellikle İskandinav ülkelerinde hepinizin takdir edeceği üzere bu anlamda çok gelişmiş ülkeler. Örnek vereyim, Norveç’te elli dört haftaya kadar doğum izni söz konusu, bu süreyi uzatmak mümkün ama hükümet diyor ki: “Ücretinin yüzde 80’ini eğer kabul edersen elli dört haftanın da üstüne çıkabilirsin.” gibi yaklaşımları var. Bizim buradaki önerimiz de doğum öncesinde sekiz, doğum sonrasında on altı haftalık bir doğum izni ön görüldü. Bu toplamda yirmi dört hafta...

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) - Uygulama şu anda nasıl devam ediyor?

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – Sekiz artı sekiz yani...

BAŞKAN - Sekiz şimdi.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Sekiz, sekiz, on altı...

BAŞKAN – Hayır, biz sekiz hafta doğum öncesi, on altı hafta doğum sonrası yani dört ay doğum sonrası.

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – Bunu şundan da yapmak gerekiyor: Sağlık Bakanlığının genelgesi var, üç sene önce çıkardıkları bir genelge. Diyor ki genelge, Sağlık Bakanlığı: “Çocukların sağlıklı büyümesi için anneyle birlikte bir altı ay bu emzirme konusunda mekanizma yapmamız gerekir, bunu teşvik etmemiz gerekir.” diyor. Çok doğru çünkü tıp da böyle diyor, bilim de böyle diyor ama sistemimiz buna el vermiyor. O zaman buna uygun bir düzenleme yapmamız gerekir. Kadınlar genellikle ne yapıyor? Doğum öncesindeki o beş haftayı yada üç haftayı doğum sonrasına aktararak süreyi biraz daha genişletmeye çalışıyorlar ama bu süreyi doğumdan sonra, özellikle bu süreyi mümkün olduğu kadar yasal bir şekilde uzatmak gerekiyor. İnsanlar gidip sağlık kurulu raporu alıyorlar bildiğim kadarıyla.

BAŞKAN – Yani, şöyle, on altı hafta dört aya tekabül ediyor, doğum öncesi iki haftayı da aktardığında otomatik olarak...

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – Yirmi dört hafta dediğimiz şey de altı aya tekabül etmiş oluyor yani toplamda yirmi dört ediyor. Aslında, doğum sonrasında, çocuk doğduğunda bir yirmi dört hafta olabilmesi tercih. Yalnız, işte sıkıntı şu, biz Çalışma Bakanlığıyla bu konuda görüşmelerde bulunduğumuzda oradaki arkadaşların bize söylediği şey de şu: “Böyle bir durumda iş veren kadın işçiyi işten atar ya da almaz.” Şimdi, bu, içi sizi yakar dışı bizi misali, buna bir çözüm bulmamız gerekiyor. Şimdi, böyle bir durumda, bu hakların verilmediği durumda kadın istihdama giremiyor, hakları yükselttiğinizde bu sefer deniliyor ki “İş veren bu konuda imtina edecek.” gibi bir yaklaşım söz konusu ama taşın altına hep birlikte bu eli koymamız gerekiyor, mecburen. Dolayısıyla, sadece devlet teşvik versin, devlete bir vergi yüküyle bu işin çözülmesi çok sağlıklı bir yöntem olur mu olmaz mı tartışma konusu açıkçası.

Bir öneri de şu oldu: Şimdi, biz, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda memurlara yönelik haklar öngörüyoruz, mesela on günlük babalık izni öngörüyoruz erkek memura ama işçi için öngörmüyoruz.

NURCAN DALBUDAK (Denizli) – İşçi için üç gün değil mi?

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – Üç gün, işte biz de diyoruz ki on gün, ayırım olmasın. İşçi ve memur olsun fark etmeksizin erkeklere eşî doğum yapması durumunda on gün babalık izni verilsin diyoruz. Bu, Anayasa’nın eşitlik hükmü gereğince de

aslında bir gerek. Ben eminim, bu konuda Anayasa Mahkemesine dava açılrsa “Bu, eşitlik hükmüne aykırıdır.” diye, bu İşçi Kanunu’nda “Üç gün.” diyor ya “Benim ne eksikim var, ben de bu Türkiye Cumhuriyeti’nin vatandaşıyım.” dese ve bu anlamda dava açsa muhtemelen kazanır. Çünkü, eşitliğe aykırı bir hüküm bu yani memura veriyorsun ama işçiye vermiyorsun. Dolayısıyla, bunun da değiştirilmesi gerekiyor.

Önerilerden bir tanesi...

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Bir parantez açayım mı? Başka bir öneriye mi geçeceksiniz?

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – Yok, burada tartışabiliriz.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Şimdi, bununla ilgili diğer ülkelerde ebeveyn...

BAŞKAN – Ona geleceğiz, ebeveyn izni ayrı bir madde altında.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Yok, yok.

Şimdi, mesela onlar bu şekilde herhâlde onu dengelemiş mesela “Anne de kullanılabilir, baba da kullanılabilir.” diyor. Tamam, o eşitlik sağlanır ama mesela bir anda o işin veriminin de düşmesi açısından mümkün olduğunca iş veren açısından da bakılarak düzenleniyor. Sendikalar da bunun altını çiziyor, iş verenleri de dinledik, onlar da bunun altını çiziyor. Mesela, on gün izin veya üç gün izin her nasılsa erkek de kadın da belli bir izin kullanıyor. Bir ay veriyor -diğer ülkelerde vardı, bir iki tane ülke örneğinde görmüştüm ben- o verilen ayı kadın ya da erkek kullanabilir, durumuna göre diyor.

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – Sadece anne için öngörülüyor.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Sadece anne için ya da baba için sadece on gün gibi ön görmüyor. Diyelim ki son bir yıl veya altı ay ücretsiz kullanır ya da atıyorum ne şekilde... Bizde, bir, ebeveyn kavramı yok, iki, buna benzer izinlerde de yani hem işçiye veya kadını ya da erkeği Anayasa’nın 45’inci maddesinde “Anne-baba ailede çocukların bakımında, evdeki her türlü işte ortaktır, birliktedir...” O kanun da çocuk sorumluluğunu her ikisine veriyor. O zaman bunu düzenlerken de ortak bir şey sunmak lazım.

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – Şöyle söyleyeyim, burada sizin dediğiniz konu dediğiniz gibi ebeveyn kavramından kaynaklanan bir husus bahsettiniz. Bu on günlük, hani bir kişinin eşi doğum yaptığında eşyle ilgilenebilmesi için sadece o kapsamda verilen bir izin bu on günlük süre. Diğer dediğiniz konuya ebeveyn izni konusuna giriyor. Aynen dediğiniz gibi, nasıl? Şimdi Avrupa Birliği ülkelerinde ebeveyn izni denilen bir kavram var.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Hepsinde mi?

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – Yani, tümünde var ebeveyn izni çünkü direktifleri var ebeveyn iznini uygulamaya yönelik direktifleri var. Avrupa Birliği üyesi olan her ülkenin de bunu uygulaması gerekiyor.

Konu şu, biz genel olarak ne diyoruz? Çocuk bakımı ve buna benzer işler kimin sorumluluğundadır? Kadının görevidir gibi bir algı var. Bir izin mi verilecek o zaman biz bu hanımefendiye veriyoruz doğum iznini. Sen çocuğuna bak, ilgilen işte yirmi dört hafta, otuz hafta, neyse. Şimdi, ebeveyn izni dediğimiz durum da çocuğun annesinin ve babasının birlikte, ortaklaşa kullanması gereken bir izinden bahsediyoruz ve devredilemeyecek bir bölümü. Biz de öyle bir durum olsa hem anneye hem babaya verilen bir izin olsa çok büyük ihtimalle baba diyecek ki “Ben hakkımı hanıma devrediyorum, hanım baksın.” Şimdi, Avrupa Birliği ülkelerinde böyle bir sistem yok. Diyorlar ki: “Bunun iki ayı devredilemez bir şekilde babanın da kullanması gerekir.” diyor. Baba da o çocukla ilgilen sin, ne bileyim işte mamasını versin, altını temizlesin falan, filan. Dolayısıyla, ebeveyn izni kavramı Türkiye’de uygulamamızda, mevzuatımızda yer almıyor, bunun olması önemli. Çünkü, toplumsal cinsiyet eşitliği sebebiyle önemli, ailede baba ve annenin eşit bireyler olarak algılanması konusunda önemli, çocuğun babasıyla ilişki kurması anlamında önemli yani bu anlamda önemli bir düzenleme olur ebeveyn izninin çıkması.

BAŞKAN – O da öneri olarak yer aldı zaten yaptığımız önerilerde.

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – Şimdi, 657 sayılı Kanun’a geçmeden önce şunu söylemek lazım. Şimdi, Kanun’da, bildiğiniz üzere, askerliğe giden kişilerin kıdem ilerlemesi durmuyor. Yani, mesela bir kişi çalışıyor, askere gitti, geldi ve onun kıdem ilerlemesi ve buna benzer hakları konusunda bir kaybı söz konusu değil ama kadın için aynı şeyi söylemek mümkün değil. Doğum iznine gittiğinde bu kıdem ilerlemesi konusunda hak kaybına uğruyor ve askerlikteki erkeklere tanınan hak kadınlara tanınmıyor ne yazık ki.

Doğum borçlanması konusunu da bu maddede gördünüz, “kademe ilerleme kapsamında değerlendirmesi gerekir” diyor. Burada kanunu teker teker nokta atış yapalım diye koyduk. 657 sayılı Kanun’da bu düzenleme 104’üncü maddede geçiyor orada düzenleyerek on altı hafta olmak üzere, toplamda yirmi dört haftadan az olmayacak biçimde yeniden düzenlenmelidir yani hangi kanunda, somut olarak neyi önermemiz gerekir o konuya baktık.

Şimdi, bir doğum yardımı ödeneği var bildiğiniz üzere. Nerede düzenleniyor? 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 207’nci maddesinde. Burada diyor ki: “Anne ve babanın çalışması durumunda, devlet memuru olması durumunda para babaya verilir.” deniliyor, bu doğum yardımı ödeneği. Yani, ikisi de çalışıyorsa devlet babadan yana kullanıyor. Biz de eşlerin talebine bağlı olarak taraflardan birine verilmesi sağlanmalıdır. Çok detay, aslında çok ufak bir konu gibi gözüküyor ama devletin meseleye nasıl yaklaştığını ifade etmesi anlamında önemli. Hani, çocuğun tek sahibi anne

değildir, babadır, baba da o çocuğun sorumluluğunu üstlenmelidir, devlet de bu konuda eşler arasında eşitliğe dikkat etmelidir, bunu vurgulayan bir uygulama olur bu.

Tarım iş kanunu çıkarılması gerektiği konusunda sizlerin önünde sunum yapan bazı kurumlardan gelen bir talepti. Bu, sıklıkla telaffuz edilen, talep edilen bir konu, tarım iş kanununun çıkarılması ve tarımda çalışanların sosyal güvenlik sistemine dâhil olması anlamında önemli bir adım olacak tarım iş kanununun çıkarılması.

Şimdi, mikro kredi konusunda bir uygulama var. Bildiğiniz üzere, önceden bazı yirmi dokuz tane ildeki il özel idaresi kaldırıldı. Şimdi, illerde mikro kredi uygulamaları yürütülüyordu. Bunu kimler yürütüyordu? İl özel idareleri yürütüyordu. İl Özel idareleri Kanunu'nun 6'ncı maddesinde diyor ki: "Bulunduğunuz yerde, yoksullara ve kadınlara öncelik vermek suretiyle bu kişilere mikro kredi verilir, bütçe doğrultusunda." gibi bir ifade vardı. Biz o dönem Başbakanlığa bağlı bir kurum olarak faaliyetimizi yürüttüğümüzde bütün valiliklere şöyle bir yazı göndermiştik, dedik ki: "Bu kanunu işletin, yoksul kadınlara mikro kredi verin ve küçük de olsa bir girişimcilik yapmalarını sağlayacak bir uygulamayı başlatalım hep birlikte." demiştik ve bugüne kadar yaklaşık altmış dört tane ilde bunun uygulamaları oldu. Az ya da çok, bazı illerde ciddi anlamda iyi uygulamalar oldu, Van, Mersin, Kahramanmaraş bunların örnekleri. Bu konuda bir sorumluluk olsun çünkü biz şunla karşılaştık, bazı valilikler bunu hiç umursamışlardı mesela. Yani, her ilde bir vali yardımcısı bu konularla ilgilidir, o konularla görevlendirilmişler ama onun inisiyatifinde. Eğer o istiyorsa o bu iş oluyor, o istemiyorsa mikro kredi uygulaması orada olmuyor.

BAŞKAN – Burada ben gireyim devreye. Şimdi Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nun değişmesiyle beraber il özel idareleri kapatıldı. Kapatıldıktan sonra mikro krediler yirmi dokuz ilde sahipsiz kaldı.

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – Yirmi dokuz tanesi...

BAŞKAN – Yirmi dokuz il diye biliyorum ben.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Ordu da eklendi, otuz oldu.

BAŞKAN – Otuz, doğru, yeni ekledik onu.

NURCAN DALBUDAK (Denizli) – Kayıtlara yanlış geçmesin Başkanım.

BAŞKAN – Otuz ilde Ordu'nun da eklenmesiyle -teşekkür ediyorum- bu konuda Komisyonumuz bir tasarı da hazırladı. Bu konuda Komisyonumuzun Yasama Uzmanı Gökalp Bey bize sunum yapacak. Biz burada öneriler kısmına mikro krediyle alakalı düzenlemelerin mutlaka bir sisteme oturması gerekiyor ve seksen bir ile yaygınlaştırılması gerekiyor diye bir öneride bulunduk. Şu anda bir yasa çalışması yapıldığı için Gökalp Bey de o tasarıyla alakalı bilgi verecek.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Ben bir şey ilave edeyim kayıtlara girsin diye.

Mesela otuz tane il deniyor, seksen bir de otuz yeni ama bu otuz yüzde 75'ten fazla nüfusa tekabül ediyor. Yani, sadece özel idareyle mikro krediyi sınırlamanın eksikliği anlatma adına nüfus oranını verdim.

KOMİSYON UZMANI GÖKALP İZMİR – Sayın Başkanım, değerli milletvekilleri; biz üç haftadan beri bu mikro kredi üzerine yoğunlaşmış durumdayız. Mikro kredi konusuyla ilgili bilgi notları hazırladık, bunu çalıştık uzun bir süredir.

Mikro kredi uygulaması sadece İl Özel İdaresi Kanunu'nda değil beş yerde söz ediliyor mevzuatımızda ve uygulamalarda. Birincisi, IX. Kalkınma Planı ve Yıllık Programı'nda belirtilmiş; ikincisi, GAP Eylem Planı'nda belirtilmiş mikro kredi; üç, Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanması Eylem Planı'nın da belirtilmiş; dört, İl Özel İdaresi Kanunu'nda belirtilmiş; beş, Dernekler Yönetmeliği'nde tanımlanmış. Dolayısıyla, mikro kredinin beş dayanağı var.

Mikro kredi uygulaması kadınların istihdamının sağlanması, özellikle yoksul kadınların istihdama geçirilmesiyle ilgili, katkısının sağlanmasıyla ilgili çok önemli işlevler yürütmüş. Dolayısıyla, mikro kredi İl özel idaresinin ilk mahalli idareler genel seçimiyle ortadan kaldırılacak olması, 6360 sayılı Kanun'la kaldırılacak olması bu konuda bir boşluk yaratıyor. Dolayısıyla, bu boşluğu ortadan kaldırmak için ilk önce 6360 sayılı Kanun'a baktık büyükşehir belediyesinin oluşturulmasıyla ilgili. Bu 6360 sayılı Kanun'un geçici maddesi, "Çeşitli Hükümler" başlıklı madde 3'te diyor ki: "Mevzuatla il özel idarelerine yapılan atıflar bu Kanun kapsamında tüzel kişiliği kaldırılan il özel idareleri için ilgisine göre bakanlıklara, bakanlıkların bağlı veya ilgili kuruluşları ile bunların taşra teşkilatına, Hazineye, valiliklere, büyükşehir belediyelerine ve bağlı kuruluşlarına veya ilçe belediyelerine yapılmış sayılır. Tüzel kişiliği kaldırılan il özel idarelerine 22/2/2005 tarihli ve 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu ve diğer mevzuatla verilmiş olan yetki, görev ve sorumluluklar ilgisine göre bu kurum ve kuruluşlar tarafından kullanılır ve yerine getirilir." Şimdi, 6360'da böyle bir ifade var ama "bu kurum ve kuruluşlar"la demek istediği, işte, bakanlıklar, bakanlıkların bağlı kuruluşları yani il özel idaresinin şimdiye kadar yapmış olduğu görev yetkiler bakanlıklara, bakanlıkların bağlı ve ilgili kuruluşlarına, ilçe belediyelerine, valiliklere, Hazineye devredilmiş. Ama il özel idaresi tarafından kullanılmış olan mikrokredi verilme görevinin bunların hangisi tarafından sahiplenileceği belli değil. Yani il özel idaresinde bu görev vardı, 6360'la bu, ilgili yerlere dağıtıldı, 6 tane kuruma ama il özel idaresinin yükümlü olduğu mikrokredi verilme uygulamasının kimin tarafından yerine getirileceği belli değildi.

Biz İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdür Yardımcımızla konuştuk bunu defaatle. En sonunda büyükşehir belediyesinin görev ve sorumluluklarını belirten Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nda değişiklik yapmayı uygun gördük, oraya bir madde daha ekleyerek bu mikrokredilerin büyükşehir belediyesi nezdinde verilmesi konusunda hemfikir olmadık, hemfikir olduk diyeceğim ama olmadık maalesef. Çünkü bu 6 kurumdan sadece büyükşehir belediyesinin mikrokredi vermesi uygulamasının bazı sıkıntılar, sakıncalar doğurabileceğini söyledi kendisi bize çeşitli sebeplerden

dolayı. Dolayısıyla, büyükşehir belediyesine mi, yoksa Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı il müdürlükleri tarafından mı, sosyal yardımlaşma, dayanışma vakıfları tarafından bu mikrokredi uygulamasının verilmesi konusunda biz Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nda değişiklik yapılmasına ilişkin bir kanun teklifi hazırlamıştık. Ama Mahalli İdareler Genel Müdür Yardımcısıyla yapmış olduğumuz görüşme sonucunda, Sayın Vekilin belirttiği gibi bunun yerelde belediyeler dışında başka bir örgüt tarafından yürütülmesi gerektiğinin daha uygun olduğunun kanaatine vardık çeşitli, işte, güvenlik veyahut da başka sebeplerden dolayı, bunun suistimale uğratılmaması sebeplerinden dolayı. Dolayısıyla kanun teklifimizi o şekilde hazırladık, şu anda Komisyon tarafından tartışılmayı ve sunulmayı bekliyor.

NURCAN DALBUDAK (Denizli) – Ben bu konuda bir şey söyleyebilir miyim?

BAŞKAN – Buyurun.

NURCAN DALBUDAK (Denizli) – Bunun başına bir mali sınırlama getirilmesi gerektiği konusunda bizim de görüşmemiz olmuştu hem İçişleri Bakanlığıyla hem Mahalli İdarelerle. Onun da teknik bilgisini biz Hazine Müsteşarlığından istedik. En sonunda Ali Babacan Bey'le görüştük, Başbakan Yardımcımızla. O da belediyelerle alakalı bunun verilmesi yani belediyelerin bunu sağlamasının çok farklı, değişik sıkıntılar doğurabileceğini söyledi ama bence kişiye verilecek mikrokredi miktarında ve belediyenin bütçesinden ayıracağı mikrokredi miktarında eğer bir sınırlama, eğer bir kontrol mekanizması geliştirilebilirse hem sosyal yardımlaşma tarafından verilmesi hem de belediyelerin kendi bütçesinden bunu vermesini sağlayabiliriz diye öyle bir yola çıkmıştık. Ben de bu konuda küçük bir çalışma yapmıştım.

KOMİSYON UZMANI GÖKALP İZMİR – Biliyorum, çalışmanız varmış.

NURCAN DALBUDAK (Denizli) – Fakat o bütçelemeye ilgili bize bu sınırlama da gelmedi. O yüzden o yarım kaldı.

KOMİSYON UZMANI GÖKALP İZMİR – Efendim, herhâlde, bu eğer belediyelere verilirse ayrı bir yönetmelikle... Sizin dediğiniz gibi denetim mekanizmalarının oluşturulabilmesi için bir yönetmelik oluşturulması lazım.

NURCAN DALBUDAK (Denizli) – Ya, orada teknik bir çalışma yapıp orada kişiye verilecek miktar, atıyorum, 2 net asgari ücret, belediyenin bütçesinden yüzde 1'i kadar gibi hem belediyenin bütçesinden ayarlanacak miktar hem de kişiye verilecek miktarı eğer orada teknik bir bilgi gelseydi onu hazırlayıp onu verecektik. Ama Sayın Babacan'a gönderdik biz, hani, bu konuyla ilgili belediyelerin de verebilmesi yani mevcudu sosyal yardımlaşmaya aktaralım ama belediyeleri de kendi verebilir konuma getirelim diye fakat...

KOMİSYON UZMANI GÖKALP İZMİR – Şimdi, Sayın Vekilim, İçişleri Bakanlığının şöyle bir sıkıntısı var: Onlar diyorlar ki: "Biz 6360 sayılı Kanun'da il özel idaresinin bütün yetki ve görevlerini, çok açık bir şekilde söyledik, 6 tane kuruma devrettik. Eğer biz her bir, böyle, tartışmalı

konuyu bir kanun teklifi olarak düzenlersek bu işin içinden çıkamayız.” Yani biz buradan açıkça “İl özel idaresinin bütün görev ve yetkileri belediyelere, bakanlıklara, Hazineye, il teşkilatlarına verilmiştir.” dedik. Bunu dedikten sonra “Mikrokredilerle ilgili bir konun teklifi verirsiniz, başka konularla ilgili bir kanun teklifi verirsiniz, bu sefer işin içinden çıkamayız.” dediler.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Yani şu anda zaten devlete ait yani belediye çok doğru bir... Tabii, değil yani bence de değil doğru, belediye değil.

KOMİSYON UZMANI GÖKALP İZMİR – Evet, çeşitli sıkıntılar var.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – İlgili bakanlıkların birisinin olması lazım. Mesela, aynı kanun, 6360 sayılı Kanun şöyle bir şey getiriyor: Valiliğe ait bir birim daha oluşturuluyor, işte, bu özel idarenin dağıtıldığı kurumları denetleyen. Yani dağıtıyorsunuz ya, hepsini dağıtan bir vali yardımcılığı daha oluşuyor. Bu da ilgili bakanlıkların yerel teşkilatını denetleme görevi yapıyor. Yani, bence belediyeye devir, o çok doğru değil. Belediyeye devredilecekler köy hizmetlerine bağlı araçlar, diğer, köylere ait olan tüzel kişiliği mahalleye dönüştüğü için, onlar gibi. Ben bunu söylerken hiç belediye gibi algılamadım, doğru da bulmuyorum zaten, birçok anlamda doğru değil çünkü devletin belediyeye ayırdığı bütçe payı etkilenmeyecek o zaman. “Sen bütçenden bunu ayır.” diyeceksin, adam da ayırmayacak, bu başka bir şey çünkü. Devlet diyor ki: “Saydığınız 5 farklı dilimde, özel idaresi, GAP, toplumsal cinsiyet eşitliği, o saydığınız 5 farklı dilimde mikrokredi kadınlara ver.” Yani bakanlığa ait olması lazım, o bahsettiğim 6’ncı bir dilim “Valilik bünyesinde bakanlıkları denetler.” diye, özel idarede kaldırılan yerlerde oluşan vali bünyesindeki yardımcılık da bunu denetleyen yapı olacak. Yani sistem yine bakanlıklarından bir iki, işte, yine, Aile Bakanlığı...

KOMİSYON UZMANI GÖKALP İZMİR – İl teşkilatına devredecek onu.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Yani ona da gerek yok. Oradaki sistemi oluşturacak bir şeyi önermek lazım belki, yönetmelik, genelge, artık, neyse sistem. Dediklerinde haklılar, bir süre sonra...

KOMİSYON UZMANI GÖKALP İZMİR – Efendim, mikrokrediyle ilgili bir kanunla şey değil de sadece kanunda bir maddeye hoş bakıyorlar yani “Mikrokredi şu kurum tarafından verilir.” ifadesine. Ondan sonrasında “Ayrıntıların denetlenmesini yönetmelikle yapacağız.” diyorlar.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Mantıklı, öyle olsun.

KOMİSYON UZMANI GÖKALP İZMİR – Yani durum bu. Biz en son Büyükşehir Belediyesi Kanunu’nda değişiklik öngören bir teklif hazırlamıştık. Ancak bunu Mahalli İdareler Genel Müdürlüğümüz de aykırı buldular. Dolayısıyla, bunu Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı il teşkilatına çevirdik. Son durum bu efendim.

BAŞKAN – Teşekkür ediyoruz, sağ olun.

Şahin Bey...

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – Devam edeyim mi?

BAŞKAN – Devam edelim.

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – Önerilerimizden bir tanesi şununla ilgiliydi: Şimdi, özel sektörde çalışan kadınların durumu devlette çalışan kadınların durumundan biraz daha farklı. Şimdi, kadın doğum sonrasında işe dönmeye çalıştığında -ki bu özel bankalarda çok sıklıkla karşılaşılan bir durum ve bize bu konuda şikâyetler olmuştu- işe dönüşte ya çok daha düşük bir yerden işe başlatıyorlar ya da işe almayabiliyorlar, işe almıyorlardı. Oysa ki işe almama gibi bir şey söz konusu olamaz kanuna göre, 4857'ye göre. Çünkü diyor ki bu kanun: "Bir kadın doğum sebebiyle, bu tarz sebeplerle işten ayrılan kadının aynı şekilde işe alınması zorunludur." Şimdi, işveren ne yapıyor? Bir dönem çalıştırdıktan sonra performansını öne sürebiliyor. Şimdi, bunların ispatı gerçekten sıkıntı veren konular. Şimdi, burada, doğum sonrasında işe dönüşlerde işverenin iş müfettişlerince etkin bir şekilde denetlenmesi gerekiyor. Çünkü siz doğum yaptınız, işe dönmek istiyorsunuz, işveren "Haydi, hoşça kal." diyebiliyor. Şimdi, böyle bir durumda bu keyfiliğin giderilmesi gerekiyor. Kanunda zaten var olan bir durum var, bunun gereğinin yerine getirilmesi gerekiyor kanunen. Biz de diyoruz ki: İş müfettişlerince bu konuda denetim yapılmalı hem de soruşturma biraz daha sağlam temeller üzerine oturtularak işverene bu konuda ciddi yaptırımlar uygulanmalı ki doğum sebebiyle işten ayrılan bir kadın tekrar işe gelmesi konusunda bir sorun yaşamasin.

Bunun dışında, değerli Komisyon üyeleri, bir önerimiz, esnek çalışma ilişkileriyle ilgili bir değerlendirmeydi ve doğum sonrasında işe dönüşlerde daha çok bu esneklik konusunu ele almaya çalıştık. Çünkü genel olarak şöyle kısa bir bilgi vereyim size: Bu esnek çalışmanın bir dayatmadan ziyade hayatın belli dönemlerinde bir seçenek olarak sunulması durumunda ben yararlı olabileceğini düşünüyorum. Bu konuda literatürde gerçekten fazlasıyla çalışma var. Yani kadına ya da erkeğe bu işi dayatmadan ziyade siz doğum yaptınız, doğum sonrasında belki bir yıl, belki iki yıl part-time çalışmak istiyorsunuz, çocuğunuzla daha yakından ilgilenmek istiyorsunuz, işte, ne bileyim, yirmi dört hafta sizin için yeterli değil, "Ben çocuğumu daha rahat emzirme olanağına sahip olmak istiyorum." dediğinizde günün belli saatlerinde çalışıp belli saatlerinde çalışmamayı tercih olarak size sunulması öngörülüyor. Esnek çalışma eğer bu şekilde ele alınacaksa yararlı sonuçlarını öngörmek mümkün. Ama bir dayatma hâline gelirse, "Herkes part-time çalışacak, herkes esnek çalışma ilişkisindeki gibi bireysel sözleşmelerle işveren sözleşme yapacak." gibi bir dayatma hâline gelirse korkarım ki kadın bu anlamda en rahat feda edilecek kesimi oluşturur. Çünkü işveren açısından düşündüğünüzde "İş verimim düşecek." diyebilir, işte, ne bileyim, "Üretimim azalacak." diyebilir, "Ben kadını niye alayım ki?" diyebilir ki yıllardır zaten bunu diyorlar. Dolayısıyla, devlet o yüzden teşvik getirdi. 6111 sayılı Kanun geldi ve elli dört aya kadar neredeyse dört-beş yılı bulan bir zamanla sosyal güvenlik sigorta primi

devlet tarafından karşılanıyordu. “Yeter ki kadın istihdam et, yani sen istihdam et ben sana bu konuda maliyetini karşılayacağım.” diyor devlet.

Önemli konulardan biri değerli Komisyon üyeleri, bildiğiniz üzere kreş hizmeti: Şimdi, kreş hizmetinin yaygınlaştırılmadığı ve ulaşılabilir olmadığı koşullarda kadınların çocuklarını nereye bırakacakları ciddi bir problem. Bu anlamda, kreş hizmeti sunulması, hatta kanunumuzda yapılması gerekiyor ama kamu olarak bu konuda yeterli hizmeti verebildiğimizi söylemek gerçekten zor. Çünkü şey diyoruz, 150 kadın çalışanın olduğu yerde kreşin açılması zorunlu kanuna göre. İşveren ne yapıyor? 149’da bırakıyor yani ya da buna göre önlemini alabiliyor. Şimdi, işverene bu tarz boşluklardan sıyrılma şansını vermektense farklı mekanizmalar geliştirmek gerekiyor bu konuda.

En son, Sayın Başbakan Yardımcısı Ali Babacan’ın Başkanlığında yürütülen bir çalışma var, buna biz de katılıyorduk, bu rapor sebebiyle burada olduğum için o toplantılara katılmadım ama bu çocuk teşviki ve kreş konusunda devletin bir teşvik mekanizması öngörülüyor. Biz bu çalışmayı yaparken şunu yapmıştık: Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlı, İŞKUR’un kurslarından yararlanmış, çalışan ya da çalışmayan... İşgücünü oluşturan potansiyele biz bunu versek, kadınlara, işte, atıyorum, 300 lira gibi bir aylık yardım öngörsek ve kupon sistemi üzerinden olsa, hani onu sadece kreşte kullanabilse gibi mekanizmalar, alternatifler üzerinde tartıştık. Ciddi anlamda sonuca doğru gelmeye başladık ama bu maliyeye de çok ciddi bir yük oluşturunca. Hani tahminlerin çok ötesinde bir maliyet ortaya çıkmaya başlayınca “Farklı modeller geliştirilebilir mi?” diye öngördük. Hani işverene teşvik verilse, üç beş tane işveren bir araya gelip bir bölgede büyük bir kreş kursa... Çünkü ciddi anlamda organize sanayi bölgelerinde mesela kadınlar çocuklarını bırakacak yerleri bulamıyorlar ki bildiğiniz üzere organize sanayi bölgeleri çok şehrin dışında yerler olabiliyor. Bu anlamda, yürütülen çalışmalar kapsamında bir protokol imzalandı Aile Bakanlığıyla Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı arasında ve 10 tane organize sanayi bölgesinde kreş kurulması yönünde temeller atıldı, 3 tanesinin inşaatı bitmek üzere diye biliyorum, geri kalan bölümlerin de hayata geçirilmesi söz konusu. Yani öneri olarak bu Komisyondan kreş hizmeti konusunda devletin teşvik, destek sağlaması yönünde bir önerinin geliyor olması olumlu olacaktır diye düşünüyorum.

BAŞKAN – Şöyle, ben burada gireyim mi söze?

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – Tabii, buyurun Başkanım.

BAŞKAN – Hızlı bir şekilde açısından çünkü biz bu önerileri arkadaşlarla paylaştık. Ben...

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – Tek tek, bence yani gitmesek, geneliyle ilgilensek daha iyi olur tabii.

BAŞKAN – Siz anlatmada şey hissediyorsunuz.

Şöyle yapalım: Şimdi, bu konuda, kreş konusuyla alakalı bizim önerimiz bir, iki, üç, dört ve beşinci bölgede yatırım yapanların beşinci bölge desteğinden, organize sanayi bölgelerinde kreş açacak

müşebbistlerin bu teşviklerden faydalanmasını öneriyoruz. Avrupa Birliği müktesebatı uyum çerçevesinde hem annelerin hem de babaların belirli bir dönem devredilmemek üzere ebeveyn iznini kullanabilmesi yönünde gerekli yasal düzenlemelerin yapılması gerektiğini öneriyoruz. Türkiye’de, ülkemizde olan bir usul değil. Bunu ne için öneriyoruz? Sekiz hafta doğum öncesi, peşinden on altı hafta anneye bağlı olan bir hak. On altı haftadan sonrası kısımda ebeveyn izni gündeme geldiğinde ülkemizde bunun sadece anneye değil, anneye babanın birbirine devredilmemek kaydıyla ortak kullanabileceği belirli bir dönem devredilmeyecek şekilde ortak kullanabileceği bir izin şeklinde ebeveyn iznini de bir öneri olarak Komisyon olarak sunuyoruz. Burada, tabii, amacımız şudur: Sadece kadınlar bu izni kullandığında otomatik olarak erkek çalışan tercih edebilir işverenler. Bu anlamda, kadınlarla erkeklerin tercih noktasında kalınmasın diye bir öneri olarak rapor kısmına koyduk, en önemli kısımlardan birisi de bu.

Yine, 5510 sayılı Kanun’un (6)’ncı bendi uyarınca, ev hizmetlerinde çalışanlar sigorta kapsamı dışında bırakıldı. Sürekli olarak çalışanların tam olarak kimleri ifade ettiği netliğe kavuşturulmadı. “Mevzuatta sürekli ve kısmi süreli çalışmanın ayırımına yer verilmesi ve bu yönde bir tanımlamaya gidilmelidir.” diye bir önerimiz var. Bu da kayıt dışında kalan, tam zamanlı değil, esnek çalışan insanların sigorta kapsamından alınarak kadın istihdamının, mevcutta var olan durumun oranlara yansımaları açısından önemli bir konu olarak görüyoruz.

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – Ev eksensiler, evet, 5510’da kapsam dışında...

BAŞKAN – Evet, ev hizmetinde çalışanlar.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Kim yatıracak sigortasını?

BAŞKAN – İşte, bu konuda Çalışma Bakanlığıyla ortak çalışmalar yapılmalıdır diyoruz.

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – İşte, o konuda, şimdi, şöyle söylemek mümkün: Mevcut hâlinde biz kamu olarak isteğe bağlı sigortalılık var diyoruz. Şimdi, isteğe bağlı sigortalılık dediğiniz yerde ödeyemiyorlar zaten. Dolayısıyla, biz o kanunu çıkardığımızla kalıyoruz. Şimdi, bu etkin bir şekilde uygulanamayacak olursa sonuç da alamıyor. Kadın zaten bu ev işçiliğine giden kadınlar var, ev eksensiler çalışan kadınlar var. Ben bu tez çalışmamda bir Mamak bölgesinde kadınlarla görüştim, bu, ev eksensiler çalışanlarla ve bir hafta boyunca sadece erişte kesiyorlardı, örnek vereyim size, erişte kesiyorlardı. Bunu da sadece buranın stopajını ve kurumlar vergisini ödemek için yapıyorlarmış. “Bu işleri yaparken bir sıkıntı yaşadınız mı, yaralanma falan?” dedim. Bir tanesinin parmağı kesilmiş, kopmuş, bıçkı dikiş işi almışlar çünkü. Bunlar sosyal güvenlik sisteminin dışındalar, hiçbir şekilde güvenceleri yok. Bazıları eşinden dolayı sosyal güvenlik sisteminin içerisinde yani onun şeyini kullanıyor, aslında çalışıyor ama sosyal güvenliğin dışında, kayıt dışı çalışıyorlar.

Şimdi, bizim 5510 sayılı bu kanunun bu ilgili maddesindeki bu mevcut hâliyle bu kayıt dışılık daha da devam edecek. “Kim verecek bunların sosyal güvenlik primini?” konusunda üçlü bir mekanizmanın devreye girmesi gerekiyor. Yani bu önerilerin birçoğunda, dikkat ederseniz, sadece devletten teşvik talep eden ve işveren düşüncesinden ziyade, çünkü yani öyle bir durumda devlet de taşın altına elini koymalı ama işveren de taşın altına elini koymalı diye düşünüyoruz. Aslında üçlü bir mekanizma olmalı, Avrupa Birliği ülkelerinde öyle, işveren işçi ve devlet, “altın üçgen” dedikleri bir sistemle birlikte bunu sübvansede etmeye çalışıyorlar. Hani öyle bir durumda ne sadece işverene tamamen yük binmiş olacaktır, ne sadece devletin kaynakları tam anlamıyla kullanılacaktır ne de sadece o çalışan kişi bu primi ödeyecektir. Belirli oranlarda bunun oranının nasıl olması gerektiği konusunda kurumlar bir araya gelerek karar verebilirler.

BAŞKAN – Zaten 2010 sayılı Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması konulu Başbakanlık genelgesi var. Yalnız bu genelgenin de uygulamasında eksiklikler yaşadığını biz de dinlediğimiz kurumlarda gördük. Bu konuda Başbakanlık tarafından yeni bir genelge üzerinde çalışılıyor. Bu genelge üzerinde de koordinatörlük kısmına Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının talebi üzerine hazırlandı bu genelge. Bu çerçevede zaten bunlar da ikili, üçlü bakanlıklar da bir araya gelerek konuşulacak. Bu konuda, yine, önerilerimizden birisi bakanlıklarda müsteşar yardımcısı seviyesinde bir görevlendirme yapılarak kadın-erkek fırsat eşitliğine ilişkin görevlerin takibi, bakanlıkların bu alanı takibini de öneri olarak biz sunuyoruz.

NURCAN DALBUDAK (Denizli) – Bu konuda ben farklı bir mağduriyet yaşadım, onu bir paylaşmak isterim.

Yani, bu tür, ev işçiliğinde çalışanların sistemde olması çok önemli çünkü benim en yakın arkadaşlarımdan birinin başına şu geldi: On sene önce işe aldığı ve “Sigortanı yatırırım.” dediğinde “Yok, sen bana biraz daha fazla ver, ben sigorta istemiyorum.” diyen bir kadın on sene sonra dava açtı, belki 200 milyara yakın bir borç çıkartılıyor ve şu anda bir kurumda da çalışan bir kişi olduğu için muhtemelen maaşının dörtte 1’ine haciz gelecek. Yani bu insanların sistemde olması...

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – İki taraf için de...

NURCAN DALBUDAK (Denizli) – Hani her zaman iyi niyetli değil yani aslına bakarsan. Yani bu tür mağduriyetlerin yaşanıyor olmasının da önünü keseceğiz. Yani iyi niyetli bir işveren “Tamam, al, sigorta primi yerine ben sana biraz daha fazla maaş vereyim.” diyor, on sene sonra kadın bir dava açıyor, şu anda üzerindeki başka birine devretmeyi düşünen bir insan, son derece kurala, kaideye, her şeye uygun, pırıl pırıl bir insan şu anda böyle bir mağduriyet yaşıyor. Bunun da önünü kesmiş oluruz. Bu tür şeyler çünkü çok fazlalardı, bilmiyorum, benim kulağıma gelen...

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – Sayın Vekilim, bu konuda size bir örnek vereyim: Bu kayıt dışılıkla ilgili ben çalışmalar yaparken Bakanlıkta da bununla ilgili raporlar hazırlamıştım.

NURCAN DALBUDAK (Denizli) – Neler yaşıyor ya!

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – Ve Oğuz Karadeniz isimli bir Hocamız var, belki sunumlara... Yo, gelmemiştiniz size. Pamukkale Üniversitesinde bir Hoca ve yıllarca İş Müfettişi olarak görev yapmış, Çalışma Bakanlığında İş Müfettişi ve şey diyor: “Ben, bizzat evimdeki kadını sigortalı yapmaya çalıştım, hiç yanaşmadı. Yani, düşse, camdan düşse, bir şey olsa, Allah göstermesin, hani bunun sorumluluğu bende olacak, bir de İş Müfettişi olarak kayıt dışı işçi çalıştırıyorum. Şimdi, kadına söylüyorum ‘Seni sigortalı yapacağım, bunun primini ödeyeceğim yani maliyete katlanıyorum.’ Buna rağmen ‘Yok, ben bizim adamdan zaten yararlanıyorum.’ diyor.”

Şimdi, mekanizma tek taraflı değil Sayın Vekilimizin de dediği gibi yani bu işin tek boyutu yok. Yani bu anlamda bütün tarafların bir araya gelerek bir formülasyon üretmesi gerekiyor. Aile Bakanlığı bir devreden girebilir, Sosyal Güvenlik Kurumunun başka bir devreden girmesi gerekiyor, Çalışma Bakanlığının başka bir yerden girmesi gerekiyor. Bu anlamda da Sayın Başkanın ifade ettiği...

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Sonuçta, maddiyata dayanıyor, paraya dayanıyor sonuçta, “Bu primi kim ödeyecek?”

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – İşin sonucu o açıkçası.

BAŞKAN – Öyle.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Yani, kim nereye dayandı önemli değil. Primi kim ödeyecek?

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – Aynen öyle yani “Bu parayı kim ödeyecek?”

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Rakam küçültülebilir, yıl uzatılabilir.

BAŞKAN – Burada 2010 yılı Başbakanlık Genelgesi üzerinde yeni bir düzenleme yapılması önerilerimizden biri olarak var, zaten bu konuda bir çalışma olduğu bilgisi de sahibiyiz.

Yine, üzerinde durduğumuz konulardan birisi karar alma mekanizmalarının... Özellikle kaymakamlık gibi mesleklerde görünmeyen cam tavan örneğini verdik ve bu konuda kadına yönelik pozitif ayrımcı önlemlerin geliştirilmesi, kaymakam adayları arasında daha fazla kadına yer verilmesi... Çünkü alana baktığımızda, spesifik örneklere baktığımızda en görünmeyen duvarların olduğu bir alan olarak gördük, bunu burada yazdık.

Yine, 5393 sayılı Belediye Kanunu’nda ihtisas komisyonlarını düzenleyen maddenin (2)’nci fıkrasına göre Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun kurulması gerektiği ve nüfusu 50 binin

üzerinde olan belediyelerde bu Komisyonun kurulmasının zorunlu olmasını da öneri olarak sunduk arkadaşlar.

Yine, 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nun ihtisas komisyonlarını düzenleyen...

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – Aynı şekilde, evet.

BAŞKAN – Aynı şekilde, burada da Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun kurulmasının zorunlu hâle gelmesini, yine, öneri olarak...

NURCAN DALBUDAK (Denizli) – Peki, şeyde, il özel idarelerinde de kurulması gerekiyor mu? Yani büyükşehir değil de normal illerde de...

BAŞKAN – Nüfusu 50 binin üzerinde olan illerde otomatik olarak kurulmuş oluyor ama il özel idaresinde değil valilik bünyesinde kurulmuş olur.

NURCAN DALBUDAK (Denizli) – Altında hem belediyede hem valilikte mi kurulmayı şey yapıyor?

BAŞKAN – Yok, yok, valilik derken...

NURCAN DALBUDAK (Denizli) – 50 binin üstünde Belediye Kanunu'na göre belediyede fırsat eşitliği komisyonunun kurulmasını öngördük. 50 binin altında hem valilik hem il özel idaresi hem belediye olacağı için ikisinde de kurulması gerekir mi? Çünkü biz Denizli'de kurduğumuzda...

BAŞKAN – Bu biraz tercihe bağlı bir konu olmuş olur.

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – Bölge özel idarelerinde kurulması zorunlu değil diye biliyorum yani Komisyon...

BAŞKAN – Değil ama bazı illerimizi bu konuda öncülük yaparak kurdular.

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – Valiliklerde var, Bursa... Benim bildiğim bir tek de validir.

BAŞKAN – Trabzon'da da var.

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – Yani, o şeye bağlı...

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Ya, bence olmasında sakınca yok ki tam tersi birinin kapsama alanı yerel idare, diğeri mesela, tarım... Hepsini kapsıyor.

NURCAN DALBUDAK (Denizli) – Ya, onu da soksak aslında iyi olmaz mı? 50 binin altında da hem valilikte hem belediyede Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu kurulması...

BAŞKAN – Bunu ekleyebiliriz buraya...

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Evet, evet, bence çok yerinde bir tespit. Hele özel idareler, nüfusu küçük olan yerde özel idarelerde tarım işçisi çoktur.

NURCAN DALBUDAK (Denizli) – Daha dün bir girişimci, köyden bir kadını bakkal dükkânı açmak istiyor. Köyde iki tane bakkalı dükkânı var, onları zarara uğratar diye kaymakam izin

vermiyor. 5 bin lira para verecek, para vermiyor filan, biz araya girdik filan, bilmiyor akıbetini, sonrasını da. Hani, bu bilincin de oluşması yani köyde de, ilçede de...

BAŞKAN – Yani, bunu önerebiliriz, bunu şimdi Rabia Hanım not alıyor, bunu tekrar güncelleyeceğiz zaten. Hani sizinle madde madde gitmemizin nedeni bu, her madde üzerinde giderken fikirlere göre revize ederiz diye.

Yine, temizlik yapmak, ev işleri gibi, yaşlı bakımı gibi konuların sadece kadınlara özgü işler olmadığını anlatmak için spot filmler çekilerek ilköğretimden itibaren bu bilincin oluşturulması gerekmektedir diye bir önerimiz var.

Yine, yeni anayasa çalışmalarında kadınların hiçbir şekilde dezavantajlı gruplar arasında yer almaması, kadın olmanın bir dezavantaj olarak algılanmasının önüne geçilmesi gerekiyor diye bir önerimiz oldu. Başta kamu olmak üzere özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarında çalışanların...

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – O zaman Anayasa'daki o 50'nci madde de mi değişecek?

BAŞKAN – Şöyle, biz bu anayasa çalışmalarıyla alakalı Anayasa Alt Komisyonunda da bunu dile getirmiştik, o raporun sonuç kısmında da var. O raporun sonuç kısmı...

NURCAN DALBUDAK (Denizli) – Hatta kadın erkek diye...

BAŞKAN – Biz bunu ilettik zaten yani bu iletildi zaten Meclis Başkanına yani Anayasa Yazım Komisyonu Başkanına da iletildi bu.

Yine, özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarında çalışanların cinsiyete dayalı ayrımcılık ve eşitlik politikaları gibi konularda farkındalıklarını artıran programlar uygulanmalı diye bir önerimiz var. İşe alma kriterleri ve terfi uygulamalarının toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısıyla yeniden gözden geçirilmesi konusunda bir farkındalığın oluşturulması gerekiyor dedik. Sosyal yardım politikalarının belirlenmesinde, yine, toplumsal cinsiyet ayrımının yarattığı geleneksel iş bölümü modellerini destekleyen uygulamalardan kaçınılmalıdır dedik. Bu da nedir? Sosyal yardım alan kişiyi kadın olması, hep baktığınızda, hastasına, yaşlısına, çocuğuna bakan kadın, burada da bu yeniden gözden geçirilmelidir diye düşünüyoruz.

İş yerinde psikolojik taciz ve cinsel taciz konusunda toplumsal bilinç artırılmalı. Bu konuda, 2011 sayılı Başbakanlık Genelgesi'nin kapsamı konusunda farkındalık oluşturulmalıdır diye, yine, bir önerimiz oldu.

Tarımda çalışan kadınların sigorta kapsamı altına alınması için prim ödemelerinde devlet desteğinin sağlanması, tarım iş kanununun toplumsal cinsiyet eşitliği gözetilerek çıkarılması, kadınların prim teşviklerinden yararlanmak için cesaretlendirilmesi ve bölgesel farklılıklar dikkate alınmalıdır dedik. Tarım iş kanunu hazırlanmalıdır diye önerimiz var. Bu tarım iş kanunu hazırlanırken özellikle tarımda çalışan ve...

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – En büyük açığımız oydu.

BAŞKAN – ...kapsama alanı dışında kalan kadınların acilen teşviklerle sigorta kapsamına alınması gerekmektedir diye düşünüyoruz.

Ben hızlı gidiyorum çünkü zamana karşı yarıştığımız için. Açmanız gerektiği yerde siz...

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – Ben kısaca şeyi o zaman söyleyeyim mi, eğitim alanında en vurucu öneriler olarak neler var? Onu da söyleyeyim. Girişimci konusunda hani belli başlı noktaları öne çıkaralım o zaman.

Şimdi, birincisi, meslek liselerinde, bir, bahsettiğimiz bu işsizlik oranı söz konusuydu. Bunun giderilmesi için İŞKUR, KOSGEB'le birlikte ortaklaşa bir müfredat revizyonuna gidilmesi gerekiyor çünkü ortada bir uyumsuzluk var dedik. Meslek lisesi mezunlarının yüzde 19-20'ye yakını iş bulamıyor.

İkincisi, meslek liselerinde okuyan kız çocuklarını çok geleneksel alanlara yönlendirme sorununuz var. Biçki, dikiş, işte, aşçılık ve buna benzer, sekreterlik gibi alanlara yönlendirilmesi söz konusu kız çocuklarının. Bunun yerine hani iş gücü piyasasının yoğun olarak talep ettiği bilgi ve bilgisayar teknolojileri konusundaki eğitime yönlendirilmeleri önemli. Aynı zamanda bu kitaplardaki cinsiyetçi öğeler var. İşte, bizim eğitimlerde kullandığımız resimlerde de söz konusuydu. Anne yemek yapıyor, temizlik yapıyor, bulaşık yıkıyor; baba eve gelmiş, gazete okuyor tarzında şeyler var, Hayat Bilgisi 6'ncı sınıf ders kitabında okutulan bir resimdi, iyi hatırlıyorum. Şimdi, bunlar çocuklardaki o algının pekişmesine neden olacağı için bunların giderilerek hani kadın ve erkeğin ailede birlikte sorumluluklara sahip olduğunu gösteren araçlar kullanılmalı, görsel materyallere bu yönde önem verilmeli diye bir önerimiz oldu.

Girişimcilik konusunda bahsettiğimiz hususlar çerçevesinde bu il özel idarelerini biraz önce Gökalp Bey'in de bahsettiği mikrokredi uygulamasına yer verdik ama bu girişimci konusunda en önemli konulardan biri şu: Şimdi, siz girişimci olarak KOSGEB kredilerine başvurduğunuzda KOSGEB size şunu söylüyor "Sen önce bir firmayı kur, harcamanı yap, ondan sonra gel bana, ben sana bunun karşılığını ödeyeyim."

BAŞKAN – Baştan kesiyor.

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – Tabii.

Beş altı ay sonra ödeyebiliyor ve sizin cebinizde para yok ise... O bahsettiğiniz, sayın vekilimizin biraz önce bahsettiği o kadınınızın yaşadığı sorun buna benzer bir sorun. Dolayısıyla, KOSGEB'in bu kredi verme olanağını tekrar gözden geçirmesi gerekiyor ve bu anlamda kadınlara yönelik bir pozitif ayrımcılık yapması gerekir. Yani, kuruluş aşamasında da kredi olanağı sağlayabilmeli.

NURCAN DALBUDAK (Denizli) – Ben burada bir şey daha ekleyebilir miyim?

Özellikle kreşler teşvik sistemine dâhil edilecekse ki KOSGEB'in kalemlerinde eğitim yok arkadaşlar, sağlık ve eğitim yok KOSGEB kalemlerinde. Eğitim de eklenecek olursa bir kadın -kurucusu herhangi

birisi olabiliyor- kreş kurar ama tabii müdürü işte, PDR mezunu ya da öğretmenlik mezunu vesaire olabiliyor. KOSGEB'in kalemlerine eğitim de eklenirse, bir kadın "Ben kreş kuracağım." deyip kurabilir, kreşini kurup öğretmeni bulabilir, ayarlamasını yapabilir. Zaten orada çalışacak insanlar da kadın olacağı için otomatikman kendine hem teşviki verip hem teşvik kapsamına alıp kreşleri, gündüz bakımevini, çocuk evini hem de KOSGEB kalemlerine dâhil edersek ben hem kreş, bakım hizmetinin çok olacağını hem de daha çok kadının istihdam edileceğini düşünüyorum. KOSGEB'in kalemlerinde eğitim yok, o yüzden sıkıntı.

BAŞKAN – Onu da öneri olarak alıyoruz.

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – Bunun dışında, kadın kooperatiflerinden bahsettik. Çok somut olarak, kadın örgütlenmesinden de bahsedelim. Şimdi, bir araya gelemedikleri ölçüde kadınların taleplerini dile getirmeleri de bu anlamda sıkıntıya uğrayabiliyor ve sunumlarda, sivil toplum kuruluşlarından gelen bazı temsilcilerin yaptığı sunumlarda şu dikkat çekici: Şimdi, iş kolu esasına göre bir örgütlenme öngörülüyor Sendika Kanunu'nda. Böyle olunca "Bir iş koluna bağlı olmayan, ev işçiliği gibi durumlarda neye göre sendikalı olacak bu kişiler?" konusunda bir sıkıntı ortaya çıkıyor. Bu, ev işçilerinin kurmaya çalıştığı bir tane sendika var, EVİD-SEN diye bir sendika çalışması. Ona ilişkin, metnin içerisinde, raporun içerisinde yer verdim. Mevzuatı tekrar gözden geçirerek, bu, ev eksenli çalışanların da sendikal örgütlenmesi önündeki engelleri kaldırmak yararlı olacaktır, en azından haklarını koruyabilmeleri açısından.

Son olarak da kadın kooperatiflerinin üretmiş olduğu şeyler var, bunu biraz daha detaylandırmak mümkün. İşte, yöresel ürünler var, hepinizin bildiği üzere. Kadınlar Trabzon'da olsun, Van'da olsun, Mersin'de olsun, farklı şeyler üretebiliyorlar. Bunların gerek İnternet ortamında gerek belirli bir mekânda satışı konusunda Kültür ve Turizm Bakanlığıyla ilgili, onun olanakları kullanılabilir bu anlamda, gerekiyorsa bakanlıklar arası protokol imzalanarak. Yani daimî olarak kadınların bu el ürünlerini satabilecekleri mekânların tahsis önemli. Şimdi, devlet bu konuda şöyle bir olanak sağlıyor: 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nda diyor ki: "Kamuya açık yerlerde eğer bir şey üretilip de satarsan ben seni gelir vergisinden muaf tutuyorum." Şimdi, devlet gelir vergisi gelirinden kendini azadi kılıyor, yani teşvik ediyor, "Çalışın, üretin ve bu anlamda ben sizden gelir vergisi almayacağım." diyor çünkü her gelir bir vergiye tabi mevzuatımıza göre.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Evde üretiyorsa...

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – Evde üretiyorsa ve başkasını çalıştırmıyorsa. Bu işi profesyonelleştirmişse, atıyorum, 10 kişiyi çalıştırıp mantı yapıp satıyorsa bu artık vergiye tabi bir iştir tabii ki. Aynen belirttiğiniz gibi, kendi başına üretilip satıyorsa bu anlamda devlet de bir olanak sağlamış durumda.

Metnin "Öneriler" bölümü de böyle. Daha sonra, Komisyon üyelerinin yapmış olduğu bir ziyaretin notları var. Burada yapılan çalışma ziyaretleri kapsamında elde edilen sonuçlar koyuldu

raporun bu bölümüne. Özellikle bu, Birleşmiş Milletler Kadının Statüsü Komisyonu (KSK) kapsamında yapılan çalışmalar çerçevesinde.

Raporumuz budur. Sorularınız varsa cevaplamaya çalışayım.

BAŞKAN – Öneriniz varsa...

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Sadece o, şeyle ilgili, kreşlerle ilgili bir şey geçmişti ya orada 150 kişi mevcut kanunun dışında şu anda -Çalışma Bakanımız geçen ay ifade etmişti- 200' ü baz alıyor sayı; kadın çalışan değil, çalışan personel koyarak onu ama henüz düzenlemediler.

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – Şu anda o daha hâlâ tartışılıyor.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Mesela biz de onu katabiliriz. Katalım bence yani bu bizim de önerimiz olarak gidebilir.

BAŞKAN – Ha, bir de şeyi unuttuk herhâlde, şimdi, Onuncu Kalkınma Planı üzerinde çalışmalar devam ediyor. Biz bu Onuncu Kalkınma Planı hazırlanırken Komisyon Başkanımızla beraber Kalkınma Bakanlığı Müsteşarıyla bir araya geldik ve Onuncu Kalkınma Planı'nın yapılan çalışmasında kadın fırsat eşitliğini sağlamaya yönelik ve kadın istihdamını artırmaya yönelik bir bakış açısının Onuncu Kalkınma Planı'nda mutlaka yer alması gerektiğini ilettik. Bu konuda şu ana kadar yaptığımız bütün çalışmaları Kalkınma Bakanlığıyla paylaştık ve bizlerin önerileri doğrultusunda da Kalkınma Planı'nın hazırlanmasını sağlayacaklar. Yani bu anlamda Komisyonumuzda ve alt komisyonumuzda yaptığımız çalışmalar Kalkınma Bakanlığına da bir ufuk katmış olacak ve bizim önerilerimizin onlar için de önemli olduğunu ifade ettiler. Bunu da ben burada dile getireyim. Yani...

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Güzel, onu Anayasa'nın 45'inci maddesine dayandırarak öneri olarak şöyle sunabiliriz: Orada "Kadın ve erkek, çocuk bakımında, ev işlerinde ortaktır." dediğimize göre, "kadın çalışan" değil, "çalışan personel" diyerek 150, 200, 250, artık o sayıyı takdire bırakıp ama kelimeyi...

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – Öneri olarak evet, çalışan miktar...

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – En doğru komisyon burası, onu o şekliyle verelim. Zaten hazırlık aşamasında ama bizim de önerimiz olarak gider diyorum.

BAŞKAN – Başka bir öneriniz bu anlamda...

NURCAN DALBUDAK (Denizli) – Ben bir şey soracağım. Şu, yüzde 19'luk işsizlik oranı, sadece meslek liseleri mi, yoksa akademik liseler de dâhil mi lise mezunu olarak?

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – Vallahi, TÜİK'in...

BAŞKAN – Düz liseler yüzde 18,4'tü herhâlde.

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – Meslek lisesi mezunları olarak...

BAŞKAN – Meslek lisesi yüzde 19.

NURCAN DALBUDAK (Denizli) – Şimdi, üniversitelerle iş dünyasını bir araya getirecek teknokentler yapıldı, yani birçok ilde var. Meslek liseleriyle de iş dünyasını bir araya getirecek belki farklı kurumlar; hani, yeni bir şey yapmak değil de mevcudu o hâle getirmek ya da onun altında bir birim oluşturmak, belki böyle bir merkez oluşturmak güzel olabilir.

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI ŞAHİN METİN – Koç Grubu'nun bu konuda bir çalışması var.

NURCAN DALBUDAK (Denizli) – Yani liseden mezun olur olmaz gidip... Gerçi bunlar meslek yüksekokullarına devam edebiliyor, yani yine eğitim sisteminde kalabiliyor, devam ediyor ama devam etmeyenler, meslek yüksekokuluna devam etmeyenler için meslek lisesi mezunlarını -kesinlikle müfredat değişikliği şart bence de- belki iş dünyasıyla bir araya getirebilecek İŞKUR'un bünyesinde ya da başka bir kurumun bünyesinde farklı birimler oluşturmak, orada sistemde tutmak, hem veriyi hem talepleri sistemde tutmak...

BAŞKAN – Onu şöyle, öneri olarak ekleyebiliriz: Şimdi, “eğitim kampüsleri” denilen Millî Eğitim Bakanlığının bir projesi var. Eğitim kampüsleriyle beraber, bütün liseleri şehir merkezinden şehir dışında bir yere çıkararak bütün liseler bir araya toplanıyor. Belki bu anlamda, bu eğitim kampüslerinin ilin ticaret odasıyla ya da organize sanayi, bir protokolü neticesinde bölgeyle alakalı bir öneride bulunabiliriz, onu biz bir düşünelim.

NURCAN DALBUDAK (Denizli) – Kalkınma ajansları bunun için aslında çok önemli. Kalkınma ajanslarının bünyesinde bile olabilir çünkü çok afaki işler yapılmıyor. Yani güzel şeyler yapılıyor ama onların bünyesinde de bir şey yapılabilir gibi.

BAŞKAN – Bakalım ona biz.

Yani bundan ibarettir arkadaşlar. İnşallah, hayırlara vesile olur.

NURCAN DALBUDAK (Denizli) – Elinize sağlık.

BAŞKAN – O, biraz önce bahsettiğimiz konuyu “200 çalışan” olarak onu biz ekledim.

Arkadaşlar, Komisyonumuzun raporunu oylarınıza sunuyorum: Kabul edenler... Etmeyenler... Kabul edilmiştir.

NURCAN DALBUDAK (Denizli) – Hayırlı olsun.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Tebrik ediyoruz. Emeğinize sağlık.

BAŞKAN – İnşallah, üst komisyona bir sonraki toplantıda sunumumuzu yapacağız. Şerhi olan varsa, zaten odalara dağıtıldı, gereken şeyler...

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Çok güzel özetlenmiş. Özellikle şu giriş tasnifinin hazırlığında emeği geçenleri özellikle tebrik ediyorum çünkü her konu başlığı doğru yerlerde konuşlanmış.

BAŞKAN – Teşekkür ediyoruz.
Toplantıyı bitiriyorum.

Kapanma Saati: 15.38