

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ

YASAMA DÖNEMİ
24

YASAMA YILI
3

KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ ALT KOMİSYONU
TUTANAK DERGİSİ

30 Ocak 2013 Çarşamba

KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ ALT KOMİSYONU

GÖRÜŞME TUTANAKLARI

30 Ocak 2013 Çarşamba

---0---

K O N U

	<u>Sayfa</u>
Kadın istihdamının artırılması ve fırsat eşitliğinin sağlanması hakkında	1:32

İ Ç İ N D E K İ L E R

	<u>Sayfa</u>
BİRİNCİ OTURUM	1:32
Ali Kemal SAYIN (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü)	1:11, 25:26
Gökçen ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya)	2, 4:5, 14, 22:24
Kemalettin AYDIN (Gümüşhane)	5, 10:11, 1, 24:26
Serap GÜRE ŞENALP (Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi Platformu Genel Koordinatörü)	11, 15:24, 26:27
İsmail SEVİNÇ (SGK Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanı)	11:16
Tülay KAYNARCA (İstanbul)	15:16
Komisyon Uzmanı	27
İdil SOYSEÇKİN (Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi Platformu Üyesi)	28:31

Açılma Saati: 15.17

Kapanma Saati: 16.04

30 Ocak 2013 Çarşamba

BİRİNCİ OTURUM

Açılma Saati: 15.17

BAŞKAN: Dilek YÜKSEL (Tokat)

0

BAŞKAN – Komisyonumuzun değerli üyeleri, “Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri” Konulu Alt Komisyon toplantımızın sekizinci toplantısını bugün bu komisyon salonumuzda gerçekleştireceğiz.

Çok değerli katılımcılarımız var. Ben katılımcılarımızı takdim etmek istiyorum: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından Çalışma Genel Müdürü Ali Kemal Sayın Beyefendi, Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulunun faaliyet alanı çerçevesinde yapılan çalışmalarla alakalı bizi bilgilendirecek. Aynı zamanda Çalışma Uzman Yardımcısı Ceylan Hanım da eşlik ediyor kendisine. Sosyal Güvenlik Kurumunu peşinden dinleyeceğiz, Sosyal Güvenlik Kurumundan, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından 20 Eylül 2012 tarihinde gerçekleştirilen, “İstihdamda Ve Sosyal Güvenlikte Cinsiyet Eşitliği” panel ve çalıştayının çıktılarını bizimle paylaşmak üzere Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanı İsmail Sevinç Bey Avrupa Birliği ve Yurtdışı İlişkiler Daire Başkanı Harun Hasbi Bey Sosyal Güvenlik Uzmanı Hicran Atatanır Hanım bizlerle beraber. Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi Platformundan, Kadın Emeği ve İstihdam Girişim Platformu Genel Koordinatörü Serap Güre Şenalp Hanımefendi bizimle. İdil Soyseçkin Hanımefendi, o da Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi Platformu üyesi, o da bugün bizlerle beraber.

Ben ilk sunumu yapmak üzere Sayın Genel Müdürümüze, Ali Kemal Sayın Beyefendiye sözü vermek istiyorum ve Komisyon toplantımızın sonuçlarının inşallah kadın istihdamını artırmaya yönelik hayırlı sonuçlar doğurmasını da temenni ederek toplantıyı açıyorum.

Buyurun.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ ALİ KEMAL SAYIN – Teşekkür ediyorum Sayın Başkanım.

Sayın vekillerim, sayın bürokratlar öncelikle saygılar sunarak Çalışma Bakanlığımızın kadın istihdamıyla ilgili çalışmalarını sizlere sunmak, arz etmek istiyorum.

Efendim, sunumumda özellikle Kadın İstihdamıyla İlgili Ulusal İzleme Koordinasyon Kurulunun çalışmalarından kısmen bahsedeceğiz. Daha sonra mevzuat çalışmalarımız, yaptığımız biten, devam eden projelerimiz ve sorun ve çözüm önerileri şeklinde sonuçlandırmaya çalışacağım.

Öncelikle Başbakanlık Genelgemiz doğrultusunda kadın istihdamının artırılması ve fırsat eşitliğinin sağlanmasıyla ilgili Başbakanlık Genelgemiz üzerinde durmak istiyoruz. 2010 yılında çıkan

Başbakanlık Genelgemiz, buna göre Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu oluşturulmuş. Bu kurul, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı başkanlığında kamu kurum ve kuruluşlarımızın üst düzey yöneticilerden -ağırlıklı genel müdürlerden- işçiler ve memur konfederasyonlarından ve STK temsilcilerinden oluşan bir kurul. Bu kurulun sekreteryası genel müdürü olduğum Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından yürütülmektedir.

Bu kurulun çalışmalarını çok kısa özetleyeceğim. 2010 yılında iki kez toplantı yapmış, öncelikle ilk toplantılarında genelge kapsamında da olduğu için kurulun çalışma esasları belirlenmiş ve diğer kurum ve kuruluşlarımızdan yaptıkları çalışmalarla ilgili değerlendirmeler yapılan, değerlendirmede bulundukları bir toplantılar dizisiydi 2010 yılında yapılan. 2010 yılında bu kapsamdaki toplantılarda usul ve esaslar belirlendi, şöyle belirlendi: Dört aylık dönemler itibarıyla toplanması öngörüldü, mart, temmuz ve kasım ayları olmak üzere. Kurul toplantılarına katılan bütün kurum, kuruluş ve STK'ların Genelge kapsamında yaptıkları çalışmaları yıllık olarak raporlaması istendi, Genelgede olmayan Devlet Personel Başkanlığının da kurula davet edilmesi öngörüldü. Gene Genelge kapsamında sivil toplum kuruluşları ile üniversite temsilcilerinin son seçimi sonucunda iki hocamız ve dernek olarak da KAGİDER derneğinin kurula davet edilmesi hususları karara bağlanmıştır. Kurulla ilgili alt komite çalışmaları yapılmasıyla ilgili bir husus kararlaştırıldı. Çünkü -birazdan değineceğim- kurula bahsettiğimiz üst düzey katılım sağlanamadığı için veya kurumlarımız buna bu kadar itibar göstermediği için bir alt komite çalışması yapma şeklinde bir çalışma öngörüldü. Bu alt komite düzenlendi ama buna da yeterli düzeyde maalesef katılım sağlanmadı. Ayrıca gene kurul çalışmalarına ön hazırlık teşkil etmek üzere, işte uzman düzeyinde teknik çalışmalar yapılmasına karar verilmiş ama dediğim gibi buna da gerekli ilgiyi diğer kurumlarımız göstermemiştir maalesef.

Kurul yine, 2010 yılında iki kez toplanabilmiş. Üç kez toplanma kararı olmasına rağmen iki kez toplanabilmiş. Bu toplantılarda yine katılımcı kurumların kadın istihdamına ilişkin çalışmalarını raporlamaları ve bakanlığımıza düzenli olarak iletmeleri talep edilmiş. Ancak gene maalesef diyeceğiz, kurumlarımızdan düzenli geri dönüşler alınmamıştır.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – Bununla ilgili yasal bir düzenleme gibi bir şey yok mu?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ ALİ KEMAL SAYIN – Genel Müdürlüğümüzde kurul üyesi kurum ve kuruluşlara bu Başbakanlık Genelgesi kapsamında yer alan görevlilerin eksiksiz yerine getirilmesi hususunda özen göstermeleri gerektiğiyle ilgili bakanlığımızca kendilerine resmî yazıyla bu durum bildirilmiştir. Tabii ki Sayın Vekilim, bu Başbakanlık Genelgesi olduğu için biz bunlara ancak genelgeye uyun diye kurumları veya sivil toplum kuruluşlarını ancak işte uyarma durumunda kalabiliyoruz. Bunun ötesinde yapabileceğimiz bir şey yok.

2010-2011 yılları için kurumların Genelge kapsamında yaptığı çalışmaları içeren bir faaliyet raporu hazırlanması amacıyla yirmi beş kuruma yazı yazdık, beş kurum geri bildirimde hiç bulunmamış,

burada belirtiyorum. Rapor gönderen kurumların iletmediği bilgiler ise istenen içerikte olmamış, sadece geri dönüş amaçlı bir bildirimler olmuş. Bu raporlar genel müdürlüğümüzde birleştirilerek tek bir metin hâline getirilmiş ancak bu elektronik ortamda gönderilen eksikliklerin giderilmesi ve görüşler istenmiş ama dört kurumdan yine hiçbir bildirim geri alınmamış ve son hâli de makamımızca yani raporun yeterli düzeyde olmadığı düşünülerek ki bu kurulun başkanı, tekrar ediyorum Çalışma Bakanlığı Müsteşarıdır, sorumlu birimimiz, makamımız odur. Bu da yayınlanmasını uygun görmemiştir, dolayısıyla bu faaliyet raporunu da yayınlamayamamak durumunda kaldık.

2010 yılıyla ilgili kurulun son toplantısı Mart 2012’de yapıldı. Bu toplantıda Sayın Müsteşar beni görevlendirdiği için bu toplantı benim başkanlığımızda yapıldı. Burada da aslında somut bir adım atıldı. Derneğimiz, Türkiye Kadın Girişimcileri Derneği çok önemli bir proje sunumu yaptı orada. Kadın istihdamını artıracak bir çocuk bakım, eğitim teşviki kamu finansmanı modellemesi ile ilgili. Dernek ve AÇEV’le birlikte –Anne Çocuk Eğitim Vakfı- tarafından hazırlanan bu modelin amacı, çalışan kadınlara aylık bazda verilecek bir çocuk bakım, eğitim teşvikiyle kadınların iş gücü piyasasında daha aktif olarak yer almalarını sağlamaktır. Bu model, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının gündemine alınmış olup modelin uygulanabilirliği ile ilgili söz konusu dernekle ortak çalışma yürütülmektedir. Bu toplantıda da bu sunum yapıldığı zaman gene aynı bir karar aldık, diğer bu katılımcılara bu sunumu sunduk, verdik. Bunun eksiklerini veya fazlalıklarını bütün bakanlıklarımızın değerlendirip bize dönmesiyle ilgili karar aldık ancak maalesef bunda da başarılı olmadık ama bu ağırlıklı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığını ilgilendirdiği için bu tarafa aktarmış olduk. Kurulun bence yaptığı en önemli faaliyetlerden biri derneğimizin sunduğu bu projedir. Bu projenin hayata geçirilmesini diliyoruz.

Değerlendirmemizi genel müdürlük olarak sekreter olarak yaptığım için kısaca bahsetmek istiyoruz ki makam da bu değerlendirmemize katılıyor. Şimdi, Başbakanlık Genelgesinin 2’inci maddesi şunu belirtiyor bize: Kamu da kadın istismarına ilişkin fırsat eşitliğini ve bu konuda çıkarılan kanun, yönetmelik ve diğer düzenlemelerin uygulanmasını izlemek üzere bakanlıklardan müsteşar yardımcılığı seviyesinde bir görevlendirme yapılmasını öngörüyor yönetmelik. Ayrıca, “Bu birime kadın erkek fırsat eşitliğine ilişkin görevler verilecektir.” diyor yönetmelik. Ancak, bütün kurum ve kuruluşlarımızın bu konuda gerekli görevlendirmeleri yapamadıklarını tespit ettik yani hiçbir kurumumuz bu konuyla ilgili bir müsteşar yardımcılığı birimini görevlendirmemişlerdir. Bu Genelgenin bu maddesine şu ana kadar uyan bir kurumumuz yoktur.

Diğer önemli bir sorun, kuruma katılım sağlayacak birimin tespit edilememesi dolayısıyla akışın sağlanamadığını... Yani bizim yazışmayı hangi birimin, işte bakanlığın hangi birimine göndereceğimizi de bilemiyoruz. Her müsteşar yardımcılığı kendi birimini oluşturup bize işte bakanlığımızın demesi lazım ki işte bakanlığımızın şu genel müdürlüğünün veya başkanlığının şu daire başkanını ilgilendiriyor diye yazmadığı için biz sadece bakanlığa gönderiyoruz veya başkanlığa

gönderiyoruz. O yazı dolaşıp dolaşıp bir muhatap bulamadığı için işte bir cevap da alamıyoruz doğrusu. Dolayısıyla, Genelgemizin en önemli eksiklikleri yani Genelgeyi uygulamamak konusundaki en büyük eksikliğimiz bu, ilgili Genelgede öngörülen düzeyde müsteşar yardımcılığı, başkan veya genel müdürlükle ilgili bir birim oluşturamamış ve dolayısıyla toplantılarımıza da bu düzeyde bir katılım olmaması. İstisnaları var bunun ama belirttiğimiz düzeyde katılım olmadığı için kurulun çalışmaları bugüne kadar etkin ve verimli bir şekilde yürütülemedi. Tekrar bahsediyorum, en önemli çalışmamız bizim şu yaptığımız, bize yapılan sunum ve bununla ilgili çalışmadır. Bunun da akıbetini şu anda Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı takip ediyor. Bununla ilgili söylemek istediğim bu kadar, belki bununla ilgili sorularınız olursa...

Sayın Başkanım, devam edeyim mi? Ana konumuz bu olduğu için...

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – Şimdi, çok içler acısı bir durum anlattınız bize, sunumunuzdan öyle anlaşılıyor. İki senedir hiçbir şekilde başbakanlığın genelgesine rağmen ortada bir veri tabanı yok değil mi anladığım kadarıyla? Onu ifade ettiniz, yanlışsam düzeltin. Yani bununla ilgili ne öneriyorsunuz peki? Biz ne yapabiliriz düzeltebilmek için bu durumu?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ ALİ KEMAL SAYIN - Takdir sizin ancak benim önerim, belki bu Komisyon, bu bakanlık birimlerimize, Başbakanlık Genelgesine uymasını talep edebilirler. Tabii acizane ben bunu size...

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – Siz defalarca kez yazmışsınız işte görüş istemişsiniz vesaire, görüş gelmemiş. Sadece bir yazı...

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ ALİ KEMAL SAYIN – Gelmiş, eksik gelmiş yani konuyu anlamamışlar, başka bir şeyden bahsedilmiş.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – Komisyon olarak bunu bizim yazıyla bildirmemiz sizce yeterince güçlü bir bildirim mi? Bence değil yani sizin yazılarınız nasıl sümen altı olduysa bizimkiler de öyle olacak.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ ALİ KEMAL SAYIN – Sayın Vekilim, şimdi, Başbakanlık bize bir talimatta bulunuyor “Müsteşar başkanlığında bu işleri koordine et.” Dolayısıyla, ben size sunumda da başta söyledim, bu kurulun direk muhatabı ben değilim, sadece bir genel müdür olarak ben değilim. Genel müdür olarak biz sekreteryaya görevini yapıyoruz, sekreteryaya görevi olarak aksaklıkları arz etmek istedim.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – İşin içinde olan birisi olarak hani siz sonuçta kurumlarla daha net...

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ ALİ KEMAL SAYIN – Benim düşüncem işte bu bir fırsat, bu Komisyon, bu Genelgenin kapsamına niye uymadıklarını birimlere bir uyarı yapabilir diye ben acizane düşünürüm ve bunu isterim tabii bizim için de bunu daha verimli olmasını sağlayacaktır. Çünkü, aksaklığı başta söyledim, ilgili müsteşar

yardımcısını bilmiyoruz, hangi birime yazı yazacağımızı bilmiyoruz. Direkt, örneğin Tarım Bakanlığına yazıyoruz, Tarım Bakanlığında dolaşp dolaşp yazılar tekrar bize iade ediliyor yani gideceği yeri de bilmiyor, her birim “Bu beni ilgilendirmiyor.” diyor. Dolayısıyla, belki de onlar haklı çünkü birim oluşturmamışlar. Başbakanlık Genelgesinde bir birim oluşturulması... Bu Genelge kapsamında bir müsteşar yardımcısının görevlendirilmesi ve onun da birimini bize bildirmesi gerekir. Bizim, işte Tarım Bakanlığındaki şu genel müdürlüğün, şu daire başkanlığı bu konuyla ilgilidir demesi lazım.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – Muhatabı belli olsa geri dönüş alabileceksiniz.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ ALİ KEMAL SAYIN – Muhatabı biz bilmediğimiz için toplantılara da davet ettiğimiz son toplantıları yapamadık o yüzden. Yani verimsiz olduğu için toplansak bile uzman düzeyinde gönderilmeler oluyor. Gelen uzman “Ben bilemiyorum, makama iletmem gerekiyor.” diyor. Yani biz tartışıyoruz, şu konularda şöyle yapalım mı? Efendim, bir genel müdürüme, bir başkanına, bir müsteşarına söyleyeyim diyor. Peki, söyle ama tekrar ona da razıyız, söyle ama yok bilmiyoruz, gene bize dönüşüm olmuyor. Toplantılar işte sadece toplanıp çay içtiğimiz şeye dönüşmüş oldu maalesef. Son toplantıda somut bir şey olduğu için özellikle arz ettim. Yani bir proje sunuldu bize, çok beğeni de kazandı o proje. Bunu değerlendirelim dedik ama işte dediğim gibi orada konuşulanlarla kalıyor maalesef.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – Anladım, çok teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Sayın Genel Müdürüm teşekkür ediyoruz. Tabii bizim aslında sizi çağırma amacımız da buydu.

Buyurun Kemalettin Bey.

KEMALETTİN AYDIN (Gümüşhane) – Tam ucu ucuna geldim de Gökçen Hanımın Sayın Vekilimin ve Sayın Genel Müdürün söylediklerine ek olsun diye söylemeye çalışacağım.

Dilekçe Komisyonunun ve Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun yürütme üzerinde yetkisi var, kanuni yetkisi var. Yani çıkan genelge ve yönetmeliklerin uygulanmamasını takip, tetkik ve ifade alma şeyi var, o nedenle belki bu raporun sonucunda Sayın Başbakanımızın bütün hassasiyetine rağmen kamu idaresinde bu işin yürütülmemesini daha üst düzeyde her kurumun yazı yazıp da cevap alamadıkları her kurumun müsteşarlığı düzeyinde temasa geçilebilir diye düşünüyorum.

Teşekkürler.

BAŞKAN – Ben teşekkür ediyorum.

Bizim bugün aslında sizi çağırma amacımız da tam buydu. Çünkü, biz müsteşar yardımcımızla da görüştük. Kendisinin görevden ayrılması dolayısıyla, kendisinin toplantıya katılamamasından dolayı Sayın Genel Müdürümüzü davet ettik. Bir genelge var, bu genelge bütün kurumlara gönderilmiş ama maalesef kurumlarda karşılık bulamamış. Karşılık bulamadığı için de genelge 2010 yılında, 24 Mayıs 2010 yılında çıkmış olmasına rağmen -2013 yılındayız- bir projenin olumlu olması dışında bu izleme komitesinde bir artı katma değer oluşturamamış. Şu açıdan iyi oldu

diyorum, Kemalettin Bey'in de söylediği gibi bizim rapor yazma aşamasına geçtiğimizde sonuç bölümünde bu Komisyonun var oluş amaçlarından birisi de kamunun kadın istihdamını artırmaya yönelik bakış açısındaki eksiklikleri tespit etme açısından iyi bir gelişme olduğuna inanıyorum.

Ben teşekkür ediyorum size, arkadaşlarımızın bu konuyla alakalı soracakları şey yoksa ki biz Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından Genel Müdür Yardımcısı Nurcan Hanımı ve yine kurumdan katılımcıları dinledik. Onlar tutanaklara geçti. Zaten tutanaklara geçen bu görüşmelerin bizim raporun çözümleme kısmına geçtiği mizde ışık sağlayacağına inanıyorum. Sizin bugünkü sunum devam ediyor mu?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ ALİ KEMAL SAYIN – Devam edeceğiz eğer izin vererseniz, çalışmalarımızı anlatacağız.

BAŞKAN – Devam edelim o zaman, buyurun.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ ALİ KEMAL SAYIN – Son bir, Sayın Vekilim “Ne önerirsiniz?” diye sorduğu için. Biz bu Genelge çıkarıldığı zaman Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı diye bir bakanlığımız bulunmamaktaydı. Dolayısıyla, belki bu Genelge kapsamında yeniden değerlendirilebilir mi? Bu Genelgenin gereğini o ilgili bakanlığımız yapabilir mi? Çünkü şu andaki, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığındaki müsteşarımız, bu Genelgeden sorumlu müsteşar yardımcısıydı Bakanlığımızda. Belki öyle bir değerlendirme de yapılabilir Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının da -tabii muhtemelen onları da dinlemiştiniz veya dinlemiştinizdir- görüşlerini de alarak ki biz onlarla –birazdan bahsedeceğim- protokoller de yapıyoruz yani çakışan görevlerimiz ve birlikte çalışmalarımız var. Bu Genelgeyi iki bakanlık yeniden değerlendirebilir miyiz diye size arz etmek istiyorum.

Efendim –biraz hızlı anlatmak istiyorum- yaptığımız çalışmalarda, mevzuat çalışmalarımız var. Bununla ilgili -çok hızlı söyleyeceğim- İş Kanunu'nda prematüre çocuklarla ilgili, kadınlarla ilgili, doğum öncesi izinlerini kullanamamaları söz konusuydu, bununla ilgili yasal bir düzenleme yapıldı İş Kanunu'nun 74'üncü maddesinde. Erken doğum hâlinde, doğum öncesi kullanılamayan sekiz haftalık iznin, doğum sonrası kullanılmasına imkân sağlayan bir düzenleme, bu da genel müdürlüğümüzce hazırlanan bir düzenleme olduğu için size arz etmek istiyorum. Kadınlarla ilgili fırsat eşitliği, cinsiyet eşitliği konusunda hem 4688 sayılı Yasa'da hem yeni çıkan işte gene 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesine vurgu yapan düzenlememiz var. İş Sağlığı Güvenliği Kanunu'muzda da risk değerlendirmesi yapılırken, özellikle bu gruptaki gebe ve emziren çalışan kadınlarla ilgili özel politika gerektiren kadınlarla ilgili risk değerlendirmesi yapılmasıyla ilgili 6335'te bir hukuki düzenlememiz söz konusu.

Şimdi, bir husustan bahsetmek istiyorum “mobbing”le ilgili. Mobbingle ilgili de Başbakanlık Genelgemiz var. Şimdi, buranın direkt sorumlusu ben olduğum için bunu da koymak istedim. Sorumlusu derken, Başbakanlık Genelgesi gereğinde burada makam değil, genel müdürlük,

kurulun başkanı. Dolayısıyla, şu anda genel müdür ben olduğum için kurul başkanayım, Başbakanlık Genelgesi, bu tabii direkt kadınlarla ilgili bir genelge değil ama iş yerlerinde ağırlıklı kadınlara mobbing uygulandığı iddiası olduğu için, burada sizlerle paylaşmak istedim. Bu genelge de Başbakanlık Genelgesi ve buna uygun olarak da Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu oluşturulmuştur. Bu kurul da gene Çalışma Genel Müdürü başkanlığında, işçi ve işveren konfederasyonları başkanları ve diğer birimlerimiz, devlet personel, işte, İnsan Hakları Derneği Başkanlığı gibi bunlardan oluşan bir kurul.

Aynı sıkıntılar burada da var ama bizim gördüğümüz bir şey var tabii, bu kurulun sekreteryasını kim yapıyorsa yönlendirmeyi bunun yapması gerekir. Tabii makam olunca yani öbüründe müsteşar başkanlığında olunca orada aslında bir sıkıntı yaşıyoruz. Burada, kurulda aslında aynı katılım eksikliği var yani hiçbir konfederasyon... Genel sekreterleri görevli ama konfederasyonlar maalesef yine itibar göstermiyor buna. Ama biz eylem planı çıkardık, mobbinge ilgili dört eylem planımız var. Bu eylem planının ilk ikisini hazırlık aşamasında tamamlayacağız, önümüzdeki günlerde bunu sizlere belki de kamuoyuna duyuracağız. Buna ilişkin yaptığımız ilk çalışma tabii bizim "ALO 170" hattı var. Buna iki psikolog vermek suretiyle ilk çalışmamız bu şekildeydi. Buna ilişkin ayrıntılar var, sizlere sunumda takdim edeceğim. Başvurular ne kadar, kimlerden geldiğiyle ilgili, mobbinge ilgili. Direkt kadınlara ilgili bir husus değil ama içeriğinde ağırlıklı kadınlara uygulanan bir durum.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığımızla -az önce arz ettim- bir protokol yaptık, çünkü çalışan görevlerimiz, birlikte yapmamız gereken işlerimiz var. Bunları sizlerle paylaşmak isterdim. Kadın istihdamıyla ilgili en önemli gördüğümüz husus, bu konuda, toplumsal duyarlılık aslında. Toplumda duyarlılık artırma çalışmalarımız var. Bu konuda, toplantı panel ve çalıştaylarımız var. Urfa ve Antalya Kepez' de yaptığımız iki çalıştay var, bunları sizlerle paylaşmak istedim. Projelerimiz var, biten bir projemiz var, Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyeti Eşitliğinin Geliştirilmesi Projesi, genel müdürlüğümüz yürüttü. Buna ilişkin, zannediyorsam raporları gönderdik, sizlere de göndermiş olmamız lazım. Gelmediyse tekrar takdim ederim. Bunlara ilişkin, işte ülke ziyaretlerimiz oldu, işte ülkelerde nasıl olduğuyla ilişkin. Tamamladığımız bir proje. Bir ufak projemiz vardı, beceri kazandırma projesi kadınlara ilişkin. Aslında, bu ağırlıklı tabii Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına geçme durumu olabilir. Burada biz ülkemizde çok eksikliğini duyduğumuz yaşlı bakımı konusunda... Tabii biz çalışma alanıyla ilgilendiğimiz için çalışan kadınlara yönelik, çocukların anne ve ablalarına yönelik bir eğitim verdik. Buna ilişkin, bir yıl 26, bir yıl da 41 kişiyi bu konuda sertifikalandırdık ve bunlar zaten sertifika alır almaz kurumlarımızda hemen iş bulma durumunda. Bunu, projeyi daha büyük bir proje hâline getirmeyi arzu ederdik ama büyük oranda bu biraz da Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığımıza geçen bir husus diye düşünüyorum.

Bizim çok önemli projemiz METİP projesidir. Mevsimlik, gezici tarım işçileriyle ilgili bir proje. Bu projede -çok uzun, projeyi anlatmayacağım vaktimin kısıtlılığı nedeniyle- sadece, işçilerin geri dönüşlerinde, başta kadın ve genç kızlar olmak üzere yetişkinlere okuma yazma, sosyal, kültürel

faaliyetler ve meslek edinme kursları düzenlenmesi amaçlanmaktadır. METİP projemizi biliyorsunuz, daha çok tarımda çalışanların, bir yerden bir yere göçlerinde ulaşmaları, barınmaları, eğitimleri ve oradaki yaşam koşullarının iyileşmesine yönelik bir proje –hatta sosyal güvenliklerinin- burada da kadınlara yönelik birtakım faaliyetler öngörülüyor. Bunlar tabii illerin valiliklerinden bize gönderiliyor projeler ve biz onları değerlendirip oraya gerekli şeyleri aktarıyoruz. İki proje yürütmeyi planlıyoruz. Gene dezavantajlı kesimlerin, sosyal içermesiyle ilgili ve gene METİP'teki çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin ortadan kaldırılmasıyla ilgili. Tabii bunlar direk kadınlara yönelik projeler değil ancak, mesela birinci projeyle ilgili, AB projeleri bunlar, ilgili kadın derneklerimiz burada da var, bir proje bize sunarsa, kadınlarımıza şu eğitimi yapacağız diye, bu projelerde onları değerlendirebileceğiz. Bu ilk projede Romanlar ağırlıklı, çocuklar ağırlıklı, ilgili kadınların birtakım... Verilecek projeler var, bize proje sunumu yapılır, o projeler bizim Bakanlığımızda değerlendirilip, bu şekilde kadın istihdamına katkı sağlayabileceğimizi düşünüyoruz.

Şimdi, son durum, mevcut durum, sorunlar, çözüm önerileri diye söyledim. Öncelikle Türkiye'deki hususları anlattım, istatistiki verileri...

BAŞKAN – Bunları geçebiliriz, sonuç kısmına geçerseniz artık, bu verilere vâkıfız.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ ALİ KEMAL SAYIN – Burada da istatistiki veriler var. Önündeki engeller, aslında hepimizin çok iyi bildiği mesleki eğitim düzeyinin yetersiz olması, tarımın çözülmesine bağlı olarak, tarım işçisi kadınların vasıfsız işgücü piyasası dışında kalmaları, kadınlarımızın gene geleneksel rolleri nedeniyle -evdeki işleri gibi- piyasanın dışında kalmaları ve bizim çok önemli gördüğümüz Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak, işgücü piyasalarının katılığı nedeniyle, ağırlıklı kadınlarımızın, iş bulma taleplerinde bulunmaması yani işgücü piyasasına katılım taleplerinin olmaması. Ya ev ya iş diye bir tercihte bulunmasını istiyoruz biz, kadınlardan ve çoğunlukla da evi tercih etmek durumunda kalıyor. Halbuki işgücü piyasalarımızın esnekliğini sağlarsak, işte günde iki saat, haftada iki gün, nasıl talep ederlerse bu tür imkânları kendilerine sağladığımız zaman ve sosyal güvenliklerini de bu şekilde sağladığımız zaman, bunların daha artacağını düşünüyoruz. En büyük engel olarak bunu görüyorum.

Bu kapsamda aslında, bizim Ulusal İstihdam Stratejisinde ağırlıklı işte özel politika gerektiren grupların artırılması gerektiğiyle ilgili bir bölümümüz var. Burada, birtakım önlemler, tedbirler söyledik. Ayrıca, yedi sektörümüz var, burada da kadınlara ilişkin işgücü piyasalarında istihdama katılımlarıyla ilgili hedefler koyduk. En büyük hedefimiz kadınlarla ilgili 2023 hedefimiz, yüzde 38'e çıkarılması bu oranın, işgücüne katılma oranının ki şu anda bu oran yüzde 27,2.

BAŞKAN – Tabii biz bu orandan memnun değiliz yani onu da burada belirtelim Komisyon olarak, Sayın Genel Müdürüm.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ ALİ KEMAL SAYIN – Arzu ederiz tabii bunlar çok yüksek olsun ama şimdi, çok yukarıda bahsetmedim.

Tarımda yüzde 90'ın üzerinde, 97'ler düzeyinde kayıt dışılık var ve bunların ağırlıklı bölümü kadın işçiler yani bunları biz de isteriz yüzde 50'lere çıksın da ama tabii bu birçok projeksiyonlarla, çalışmalarla ortaya çıkan bir oran. Bu oran çok yüksek bir oran diye düşünülüyor. Bu orana çıkma çok kolay gerçekleşebilecek bir olay değil tabii. Burada en önemli şey tabii kayıt dışılığı azaltmak, tarımda özellikle büyük oranda, yüzde 97'ler oranında kayıt dışılık şeyde. Tarımın da çözüldüğünü, şu anda 24'lerde ancak biz AB'ye verdiğimiz sözler dolayısıyla yüzde 10'lara çekme durumundayız tarımı. Bu da gene kadınların işgücü piyasasına, şehirlere gelmesi, sanayiye veya hizmetler sektörüne kayması demek ve orada kendilerine işgücü piyasasında yer edinmelerini sağlamak. İşte bunu nasıl sağlayacağımız aslında işte yüzde 38'lere çıkarız derken, geriye düşmemeyi de öngörüyoruz yani bu dağılma, tarımdaki çözülme bu yüzde 30'ların da altına düşme riskini doğuruyor bizde, o yüzden bu iddialı bir hedeftir. Yetersiz olabilir Sayın Başkanım ama iddialı bir hedeftir, onu belirtmek istiyorum. Arz ediyorum ben, sorunuz varsa cevaplarım efendim.

BAŞKAN – Teşekkür ediyoruz.

Siz esnek çalışmayla alakalı olarak bir düşünce önerebiliyor musunuz? Genel müdür olarak bu konudaki düşünceniz nedir, yaptığınız çalışmalarda ve esnek çalışmanın Sosyal Güvenlik olarak, Çalışma Bakanlığı olarak kayıt altına alınmasını sağlamanın zorlukları, kolaylıkları, bu konuda bir çalışmanız var mı?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ ALİ KEMAL SAYIN – Başkanım, bu konuda çalışmamız var. Öncelikle, bir tane çalışmamız, geçici iş ilişkisi diye nitelendirdiğimiz, özel istihdam bürolarının mesleki anlamda işçi çalıştırmasıyla ilgili bir husustur. Bildiğimiz gibi özel istihdam büroları sadece aracılık görevi görmektedir. Şu anda mevcut 333 tane özel istihdam büromuz var. Bunun yaptığı işlev, bir yerden talebi alır, CV'yi alır, onu aynen işte işverene gönderir ama kendisi barındırmaz bunları. Şimdi, geçici iş ilişkisini düzenlemesi ile ilgili bir taslak çalışmamız var. Tabii bu sendikalarımızdan ağırlıklı tepki görüyor. Buna ilişkin düzenleme yaptığımız zaman özellikle birçok kadının işgücüne katılımını sağlayacağını düşünüyoruz. Geçici iş ilişkisi, üçlü ilişkiye dayanıyor, özel istihdam bürosundan başka. Normalde iş sözleşmesi, işçiyle işveren arasında yapılan bir sözleşme. Geçici iş ilişkisinde iş sözleşmesi, işçiyle işveren arasında yapılmıyor, işçiyle büro arasında yapıyor yani işçileri büro temin ediyor, büro ihtiyaç duyan işverenlere bu işçileri kiralyor, o yüzden hani işçi kiralama dediğimiz hani biraz da olumsuz bir anlam taşıdığı için aslında onu çok fazla da kamuoyuna anlatamıyoruz. Bu en önemli çalışmamız, bu bununla ilgili taslak çalışmalarımız var tabii ama onu Parlamentoya şu anda sunmadık. Öyle bir zemin, sosyal taraflarla paylaşmadık.

İkincisi, gene esnek çalışmayla ilgili bir çalışmamız, uzaktan çalışma modelidir. Gene, iş sözleşmesi iş yerinde, işçi işyerinde çalışır, bildiğimiz klasik anlamda sözleşme budur. Ancak, işçilerimiz bazen -ki ağırlıklı ev kadınlarıdır- tekstil sektöründe evinde çalışıyor. Yani iş yerinin,

işverenin emri ve talimatı altında iş yerinde bulunmuyor. Ona iş veriliyor yani “merdiven altı” diye tabir ettiğimiz, iş yerinde uzaktan çalışıyor, iş yeri dışında çalışıyor, kendi evinde çalışıyor veyahut da “tele çalışma” diye nitelendirdiğimiz teknolojik nedenlerle kendi bürosunda bilgisayar yazılımı yapıyor, işte iş yerinde bulunmuyor. Buna ilişkin bir modelimiz var, uzaktan çalışma diye tabir edebileceğimiz teknik olarak, taslak çalışmamız var, bunlar en önemli çalışmalarımız bu anlamda ve hem esnekliği getiriyor hem de...

BAŞKAN – Sosyal güvenceleri...

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ ALİ KEMAL SAYIN – Sosyal güvenceleri de var. Başkanım bunun avantajı şu, şöyle izah edeyim: Daha çok kadınlara yöneliktir bu, gençlere yöneliktir, öğrencilere yöneliktir, iş piyasasına girişe alıştırmak. Geçici iş ilişkisini mesela şöyle izah edebilirim: Sizin iş yerinizde herhangi bir kişi doğum yaptı, askere gitti vesaire nedenlerle boşaldı, hastalandı, o boşluğu geçici bir işçiyle doldurmanız gerekiyor. Nasıl dolduracaksınız? Şu andaki katı düzenlemede o işçiye işten çıkarıp yeni işçi almanız gerekecek. Biz diyoruz ki bunu talep etmesin, bu bürolardan resmî olarak bunu yapsın. Bizim yabancı çalışma izinleri de öyle, hepsi kaçak, birtakım bürolar vasıtasıyla bizlere ulaşıyor ve bunların hepsi kayıt dışı. Bu işçi, kadın işçilerimiz genellikle, olabilir ki geçici dönemde doğum yapan bir sekreterin yerini alabilir, beğenilirse kadroya geçirir yani işçiye kendi fabrikasına alabilir onu yani bu bir hem bir ön hazırlıktır ve Batı’daki örneklerini de gördük, özellikle Amerika’da işsizliği 2-3 puanı düşüren bir modeldir bu model. Uzaktan çalışmada da öyle, hepsi kayıt dışı şu anda, bizim tekstil sektöründeki bu evlerde yapılan işlerin yüzde 99’u, yüzde 100’ ü tabii böyle yasal düzenleme olmadığı için kayıt dışı, kadınlarımızın sosyal güvenlik hakları yok ve bu şekilde iş veren de bunu bildiremiyor, benim işçim diyemiyor.

Bu ikisini arz etmek isterim.

BAŞKAN – Teşekkür ediyoruz.

Kemalettin Bey, buyurun.

KEMALETTİN AYDIN (Gümüşhane) – Şimdi, bayındırlık işlerinde yapılan işte siz ne kadar sigortalı gösterirseniz ya da göstermeseniz de sonunda ilgili müteahhitte devlet şu kadar işçiyle bu işi yapmak zorundasın diyerek bir işçi bedeli çıkartıyor, ona göre bir sigorta alıyor. Siz de çalışma müdürlüğü iseniz, bir tekstil üreticisi bunu sattığı zaman faturalıyor. Bunu sattığı fatura üzerinden, bu kadar imalatı bu kadar işçiyle yapmak zorundasın babından giderseniz bu kayıt dışını kaldırabilirsiniz. Otomatikman, on ton yaptıysa, on tona bin işçi çalıştırmak zorunda. Bu kadar adamı sigortalı etmek zorunda. Merdiven altını kaldırabilirsiniz diye düşünüyorum, o zaman kadınların hepsi de sigortalı olur diye düşünüyorum.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ ALİ KEMAL SAYIN - Sayın Vekilim, güzel bir öneri, asgari işçilikle ilgili şey.

KEMALETTİN AYDIN (Gümüşhane) – Yani işçilikten geldiğim için.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ ALİ KEMAL SAYIN – Sosyal Güvenlik Kurumumuz burada dinliyordur herhâlde, evet yani onlara söylemiş olalım. Yapabilir miyiz bilmiyoruz ama güzel bir öneri.

BAŞKAN – Kemalettin Bey’e teşekkür ediyoruz.

Sayın Genel Müdürümüz size de sunumunuzdan ötürü teşekkür ediyoruz.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ ALİ KEMAL SAYIN – Ben teşekkür ederim.

BAŞKAN – Tabii biraz önce, kadın emeği istihdamından Serap Hanım’ın söz talebi oldu ama siz kendi sunumunuzda bakıp değerlendirirsiniz. Çünkü, Komisyonumuza siz de konuk olarak katıldınız, davetli olarak, kurumlarımızın temsilcileri de davetli olarak katıldı. Milletvekillerinin söz olarak söyleme hakkının olduğunu düşünüyorum, siz kendi sunumunuzu yaparken bakış açınızı, farklılıkları, önerilerinizi, bizlerle paylaşırsanız daha verimli bir sonuç doğacağına inanıyorum.

KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMI GİRİŞİMİ PLATFORMU GENEL KOORDİNATÖRÜ SERAP GÜRE ŞENALP – Genelgeyle ilgili bir bağlantı düşünüyorum da.

BAŞKAN – Onu da not alırsanız eğer sunumunuzda değinirseniz memnun oluruz.

Sosyal Güvenlik Kurumundan 20 Eylül 2012 tarihinde gerçekleştirilen, İstihdamda ve Sosyal Güvenlikte Cinsiyet Eşitliği panel ve çalıştay yapıldı. Bu panel ve çalıştayın çıktılarını bizlerle paylaşacak şu anda, Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanı İsmail Bey.

Buyurun.

KEMALETTİN AYDIN (Gümüşhane) – Önce şu “aktüerya”yı tarif ederek başlayalım mı?

SGK AKTÜERYA VE FON YÖNETİMİ DAİRE BAŞKANI İSMAİL SEVİNÇ – Açıklayayım evet. Aslında aktüerya şu: Şimdi, tahsil ettiğiniz primlerle gelecekteki sigortalıları nasıl finanse edeceksiniz? Şu anda kaç çalışanınız olmalı, gelecekte ne kadar çalışanınız olmalı ki emeklilerinizi ya da sosyal güvenliği sürdürebilir hâle getirelim? Bu anlamda yaş ve cinsiyet kırılımları bazında ileri vadeli projeksiyonlar aslında. Bugünden yarını biraz planlama diyebiliriz ama gerçekten çok bilinmeyen bir kavram, Türkiye için de çok yeni diyebilirim.

Sayın Başkanım, sayın milletvekillerim, sayın bürokrat arkadaşlarım, sivil toplum kuruluşunun değerli üyeleri; benim sunumum bir taraftan sosyal güvenlikteki cinsiyet eşitliği konusunda veya kadın hakları noktasında yapılanlarla birlikte panelin bir değerlendirilmesi olacak yani sadece panel değil bir de hızlıca sosyal güvenlikteki cinsiyet eşitliğini değerlendireceğiz. Ben yirmi dakikada bitirmeyi planlıyorum. Sunum planımız bu şekilde, gördüğünüz gibi, Türkiye’de kadın istihdamının genel durumuna bakıyoruz.

BAŞKAN – Bunları geçelim yani sadece sizden duymak istediğimiz -çünkü biz sizin kurumunuzdan katılımcılardan aldık bu bilgileri- bu yaptığımız çalıştaydaki sonuçları ve çalıştaydaki ulaştığınız bilgileri bizimle paylaşırsanız memnun oluruz.

SGK AKTÜERYA VE FON YÖNETİMİ DAİRE BAŞKANI İSMAİL SEVİNÇ – Tamam. Kadın çalışanların iş yaşamlarını ve emeklilik hayat standartlarının düzeltilmesi ve genel sağlık sigortası hizmetlerimizden etkin bir şekilde yararlanabilmeleri için izlediğimiz politikaları geliştirmek amacıyla, sosyal tarafın görüş ve önerilerini almak maksadıyla kamuoyu nezdinde bir etkinlik düzenledik, temel amacı buydu, sosyal taraflar bu konuda ne diyordu acaba.

Panelin ana teması yani panelde genel anlamda şu kavramlar konuşuldu: Eğitim, geleneksel roller, kadın istihdamı, kadının medeni durumu, yaş, istihdama katılımı, kadının sosyal güvenliği, sosyal koruma, kayıt dışılık, pasif sigortalılık kavramları üzerinde tartışıldı. Ele alınan konu başlıkları şunlardı panelde, çalıştayda ele alınan konu başlıkları, öğleden sonra çalıştay düzenledik: Kadınların istihdama katılımında sosyal güvenlik sisteminin daha teşvik edici ve kolaylaştırıcı bir işleve sahip olabilmesi için izlenmesi ve iyileştirilmesi gereken politikalar, stratejiler. Kadınların istihdamda sürekliliğinin sağlanabilmesi ve iş yaşam dengesi kurmalarını kolaylaştırmak için geliştirilmesi önerilen sosyal güvenlik uygulamaları, çözüm önerileri yani başlıklar buydu, bizim sunduğumuz başlıklar buydu. Sosyal güvenlik hizmetlerini kadınlar için daha etkin kılacak politikalar, ağırlıklı olarak kadınların çalıştığı ev eksenli çalışma gibi kayıt dışı istihdam alanlarını ve esnek çalışma sistemlerini sosyal güvenlik sistemi kapsamı altına almak için izlenmesi gereken strateji ve yöntemler.

Görüşler var ama görüşler temelde hangi eksenle olmuştur yani tarafların görüşleri yani neleri belirttiler aslında temelde? ILO temsilcimiz vardı, özellikle toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı ve insana yakışır iş anlayışını esas alan politik uygulamalar, istihdamda ve sosyal güvenlikte kadınların daha çok yer alabilmelerini sağlayacaktır.” dedi, hani genel anlamda.

Devlet Personel Başkanlığımız özellikle 4/C üzerinde durdu, “Doğum borçlanması şu an için yalnızca 4/A sigortalılarına uyguluyoruz. 4/C’liler için de bir doğum borçlanması olsun.” dedi.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığımız “Mevcut düzenlemeler çerçevesinde kapsama altına alınamayan esnek çalışanların sosyal güvenliklerinin sağlanabilmesi için yeni düzenlemelere gidelim. Kayıt dışı çalışmakla birlikte sosyal yardımlardan faydalanan kişileri kayıtlı istihdama teşvikte ortak politikalar geliştirelim.” dedi.

Millî Eğitim Bakanlığı bu konuyla ilgili yeni eğitim ayağıyla ilgilendi, “Mesleki ve teknik eğitimi geliştirme ve yaşlı bakım elemanı yetiştirme projeleri kapsamında ortak projeler geliştirilebilir.” dedi, hâlihazırda da bu tarz projeler var.

TOBB temsilcisinin ifadeleri: Kadın girişimciliğinin teşvik çalışmaları kapsamında sosyal güvenlik mevzuatının daha anlaşılır olması istendi. Hani biraz daha böyle atıflı bir mevzuat, bu noktada

eleştirildi. “Bürokrasiyi azaltalım.” şeklinde oldu. “Küçük ölçekli gelir getirici projelere katılan kadınlara ekstra prim teşviki sağlayalım.” denildi.

İŞKUR “Aktif işgücü politikalarımız kapsamında verilen mesleki eğitimlerin içeriklerinde sosyal güvenlik hak ve yükümlülüklerine yer verilerek sosyal güvenlik bilincinin gelişmesine katkıda bulunulabilir.” dedi.

Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi vardı. “Kadın istihdamının artırılmasında sivil toplum kuruluşlarının verdiği mesleki eğitimler, temel iş eğitimleri ve atölye çalışmaları desteklenmelidir. Tarım sektöründe ücretsiz kadın emeği sosyal güvenceye kavuşturulmalıdır. Kadın emeğine dayalı kooperatiflere ve girişimlere yönelik destek paketleri ve kredi imkânları sunulmalıdır.” şeklinde denildi.

TİSK “Kayıtlı kadın istihdamının artırılması iş gücü piyasasında haksız rekabetin önüne geçilmesi açısından önem taşımaktadır. Teşviklerin daha anlaşılır olması, işverenlerin ilave kadın istihdamına bağlı prim avantajlarından daha çok yararlanmasını sağlayacaktır.” dedi. Tabii, bizim önceki sunumlarımızda teşvikler ve kadına yönelik yaptığımız teşvikler vardı. Belki bunu daha fazılaştırma yönüne gidildi. Şu an yeni kadın istihdamında, yaş şartı aranmaksızın, çeşitli aşamalarla beş yıla kadar işveren payının devlet tarafından karşılanması var. “Doğum izni süresinin çok uzun olması işverenlerin kadın çalışanı tercih etmemesine sebep oluyor.” dedi. Özellikle ebeveyn izni konusundaki bu çekinceler, hemen hemen işverenlerin ilettiği konular yani bu noktada birleşiyor. Genelde “Kadının doğum izni süresinin çok uzun olması işverenlerin kadın çalışanı tercih etmez.” deniyor. Bu eleştiriyi getirdi.

Esnek çalışma bağlamında bakarsak ve o konuyla ilgili bakarsak dile getirilen eleştiriler şunlar: “Esnek çalışma olumlu olarak iş ve yaşam dengesi sağlar.” denildi, doğru.

Kadının iş hayatındaki kalitesini artırır.

Çalışma hayatında birden fazla rol almasına imkân tanır.

Olumsuz eleştiriler oldu esnek çalışmayla ilgili.

Kadınları ücret kayıplarına uğratarak ucuz emeğe dönüştürebilir yani biraz “emeğin sömürüsü” diye bahsedildi.

Kadının çalışma yaşamında aidiyet ve dayanışma ruhunu zayıflatır yani iş yeriyle bağlantısının azalması.

“Sendikalaşma oranını biraz düşürür.” dendi Sayın Başkanım.

Ev eksenli çalışma gibi denetimin güçleştiği esnek çalışma alanlarında kayıt dışılık güçlenir ve sosyal güvensizlikler kadınlar aleyhine artar. Ev eksenli çalışma gibi denetimin güçleştiği hususlar belirtildi ve bu konuda böyle mevzuat önerileri de geldi. Ya, bu konuyla ilgili bu kadar eleştirildi, acaba ne söylendi eleştiriler karşısında.

5510 sayılı Yasa’nın 6’ncı maddesinin (c) bendi uyarınca ev hizmetlerinde ücretli ve sürekli olarak çalışanlar hariç sigortalı sayılmamaktadır yani ücretli ve sürekli çalışmanız gerekiyor. Süreksiz

Çalışanlar yani ev hizmetlerinde olup da belli bir düzenli olarak alıştırılmayanlar, belli srelere bağlı alıştırılmayanlar sigortasız oluyorlar. Yani bizim SGK kapsamına hiç girmiyorlar. “Mevzuatta bu kısmi süreli çalışma ayırımına yer verilmeli ve tanımlamaya gidilmelidir.” dendi. Aslında bu konuda da kurumumuzun bir çalışması var, özellikle ev ekseniyle ilgili çalışanlarda biraz daha kolay bildirimle yönelik. İsterseniz onu sonra açıklayabilirim. Burada daha çok ev hizmetlerinde çalışanlara bildirimler biraz daha; bir, bu kapsama girmiyor, ikincisi de bildirim zorluğu, bildirim güçlüğü var. Bunu daha kolay bildirim, işte burada Batı rnekleri de inceleniyor. Mesela, Almanya’da mini jop rneği var. Bunu kurumumuzda şu anda masaya yatırdı. Acaba ev hizmetlerinde çalışanları, küçük bu çalışmaları nasıl kayıt altına alırız, bu bildirimleri nasıl sağlarız, ödemeleri nasıl yaparız, ekle mi yaparız, hani bir taraftan bankaya mı göndeririz, nasıl kayıt altına alırız? Bunların da çalışmaları var.

“Esnek alışanların sosyal güvenliklerinin sağlanabilmesi için ek 6’ncı madde kapsamındaki uygulama farklı esnek çalışma biçimleri gözetilerek genişletilebilir.” dendi. Mesela, ek 6’da bizim talepler doğrultusunda mesela taksi şoförleri, bunlar şu an kayıt altına alındı. Yani “Kayıt altına alındı.” derken yani vergi kaydı yok kişinin. Bir taraftan bir işverene bağlı çalışma ilişkisini tam tespit edemiyorsunuz. Bu noktada bunların isteğe bağlı gibi otuz gün prim ödemeleri gündeme geldi. Kendi kendilerine bildiriyorlar. Bunun daha kapsamının geliştirilmesi. Mesela, turist rehberleri, tercümanlar. Bunlar mesela hani şu anda kayıt altına alınmasında gk yaşanan gruplar.

GÖKCEN ZDOğAN EN (Antalya) – Defterleri var.

SGK AKTÜERYA VE FON YÖNETİMİ DAİRE BAşKANI İSMAİL SEVİNÇ – Defterleri varsa sorun yok. Defterleri varsa 4/B’liler.

GÖKCEN ZDOğAN EN (Antalya) – Turizm Bakanlığı kontrol yapıyor.

SGK AKTÜERYA VE FON YÖNETİMİ DAİRE BAşKANI İSMAİL SEVİNÇ – Bize özellikle geliyor, evet. Zaten vergi kayıtları varsa hiçbir sıkıntıları yok, direkt 4/B’li olurlar. Bir istihdam ilişkisi varsa 4/A’lı, öyle olabilir.

Kadınlara istihdam ve sosyal güvenlik uygulamalarında kurumsal rehberlik hizmetleri geliştirilmelidir. Esnek çalışmanın kayıt dışı çalışmaya dönüşmemesi için çalışanlar bilinçlendirilmelidir. Yani esnek çalışma bir anda kayıt dışılık olmasın anlamında.

Esnek çalışmaya ilişkin de politika nerileri oldu. “Esnek çalışmanın daha az işsizlik için daha çok eşişsizlik getirmemesi için kayıt dışılıkla mücadele önem arz etmektedir.” dendi.

Esnek alışma modellerine yönelik politikalarda daha az işsizlik için daha çok sosyal güvenlik ilkesi benimsenmelidir yani esnek çalışmayla beraber sosyal güvenlik ihmal edilmemelidir.

Kadın alışanların sigortalılık kapsamına ilişkin olarak sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan eksiklikler giderilmelidir.

Özellikle doğum sonrası işe dönüş sürecinde bebek belli bir yaşa gelinceye kadar kadın sigortalının esnek zaman dilimlerinde çalışmayı talep hakkı güvence altına alınmalıdır yani çocuk belli bir yaşa gelinceye kadar esnek çalışma uygulanabilir.

“Güvenceli esneklik” dendi, güvenceli esnekliğe ilişkin öneriler oldu. “Güvenceli esnekliğe dayalı bir esnek çalışma için, iş mevzuatında ve sosyal güvenlik mevzuatında çalışanların iş ve istihdam güvencesine ilişkin düzenlemeler yer almalıdır.” dendi.

Özellikle doğum sonrası işe dönüşlerde kadın çalışanlara rehberlik edecek ve esnek çalışma taleplerini değerlendirecek irtibat birimleri oluşturulmalıdır.

İşletmelerin faaliyet gösterdikleri sektörlerin yapısal özelliklerini gözetken yani bu teşviklerle ilgili hani emek yoğun sektörlerin, emek yoğun teşviklerin; sermaye yoğun sektörlerle de sermaye yoğun teşvikler getirilmelidir. Hani “Biz sermaye yoğun olarak çalışan yerlerde emek yok, emek olmadığı için de hani sigorta prim teşviki alamıyoruz veya yeterince yararlanamıyoruz.” şeklinde bir öneriydi.

Temelde bu kapsamda ele alındı.

BAŞKAN – Bu SGK’nın önerileri değildi değil mi biraz önce sizin söyledikleriniz? Çalışmaya katılan katılımcıların mevzuatla alakalı önerileriydi.

SGK AKTÜERYA VE FON YÖNETİMİ DAİRE BAŞKANI İSMAİL SEVİNÇ – Değil. Çalışmaya katılan katılımcıların mevzuata ilişkin önerileriydi. Yani ben özellikle o kapsamda...

BAŞKAN – Bir de biraz önce sunumun başında “pasif sigortalılık” diye bir tabir kullandınız. Bunu bize açabilir misiniz?

SGK AKTÜERYA VE FON YÖNETİMİ DAİRE BAŞKANI İSMAİL SEVİNÇ – Tabii ki.

“Pasif sigortalı” demek emekli olan sigortalı diyebiliriz. Emekli ya da dul, yetim, ölmüş, iş kazası sonucunda gelir ya da aylık bağlanmış yani aktif olarak çalışmayan ama sosyal güvenlikten bir yardım alan kişiler. Yani bir şekilde sosyal güvenlik yardımından yararlanan kişiler. Bu da 10 milyon civarı Türkiye’de, çalışanlarımız da, 18 milyon 500 bin civarında da aktifimiz var. “Pasif” dediğimiz sigortalı grubu bu 10 milyon civarında.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – O ne kadar?

SGK AKTÜERYA VE FON YÖNETİMİ DAİRE BAŞKANI İSMAİL SEVİNÇ – 10 milyon yaklaşık, diğeri, 18 milyon 500 bin çalışanlar. Tabii kadın profili yani ne kadar kadın ne kadar erkek başlangıçtaki slaytlarımızda vardı. Onları sonunda teslim edebiliriz.

BAŞKAN – Sunumuzu istiyoruz.

SGK AKTÜERYA VE FON YÖNETİMİ DAİRE BAŞKANI İSMAİL SEVİNÇ – Tamam, orada çünkü detaylar var.

KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMI GİRİŞİMİ PLATFORMU GENEL KOORDİNATÖRÜ SERAP GÜRE ŞENALP – Kayıt dışılık var, onu da söylerseniz...

SGK AKTÜERYA VE FON YÖNETİMİ DAİRE BAŞKANI İSMAİL SEVİNÇ – Tabii, kadındaki kayıt dışılık yani normal kayıt dışılıkla ilgili bir kavram Türkiye’de aslında. Kayıt dışılıkla birlikte değerlendirmek lazım. Hani Sayın Genel Müdürümüz de söyledi, tarım sektöründe, evet, kayıt dışılık var, ev aksenli çalışanlarda kayıt dışılık var. Bizim gördüğümüz tabii kayıt dışılığı TÜİK’in 2000 verilerine göre tespit edebiliyoruz. Yani kayıt dışılık da bir anket netice itibarıyla ama küçük iş yerlerinde daha yoğun olduğu anlaşıyor. Yani hani daha kurumsal yerlerde de daha az olduğunu görüyoruz kadın istihdamında.

BAŞKAN – Soru...

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Sorudan öte ben gerçekten tebrik ediyorum, çok güzel derlenmiş, çalıştayda tüm ayrıntılar verilmiş. Hemen hemen yaklaşık üç dört haftadır farklı çalışmalarını burada dinliyoruz. Hepsinin bir derlemesi gibi oldu değil mi Sayın Başkanım?

Ben bunlar içerisinde en son paragraftaki “güvenceli esneklik”, onu çok önemsiyorum. Artık Avrupa’da da direkt “esnek çalışma” değil de “güvenceli esnek”, başına o “güvence”yi koyduğunda kadını da koruyan, hem istihdamı sağlayan ama esnekliği sağlarken de güvencesini alan bir sistem. Artık buna doğru hem işin kamu boyutunda hem STK boyutunda gitmek lazım diye not düşmek istedim sadece.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Teşekkür ediyoruz.

Tabii, ben biraz önce Sayın Genel Müdürümüze soracaktım ama şimdi notlarımda görüyorum. 25 kuruma yazı yazıldığını söylediniz biraz önce sunumunuzda. 5 kurumun geri dönmediğini, TÜİK, TESK, DİSK, Memur-Sen, Kamu-Sen. Bunlar tarafından bir geri dönüş olmadı herhâlde değil mi? Tabii biz önümüzdeki toplantıya bu 5 sendikayı da davet etmiş olacağız. Bizim açımızdan da önemli bir bilgi oldu çünkü bu anlamda kamu tarafından gönderilen bir yazıya niye geri dönülmediğini ve “Niye burada konuşuyoruz?” gibi bir şey olacak. Bu bilgiyi de paylaştığınız için ben teşekkür ediyorum size.

Şimdi, Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi Platformu Genel Koordinatörü Serap Güre Şenalp Hanım’ı dinliyoruz.

Buyurun.

Tabii şu ana kadar kamu kurumlarını dinledik. Kamu kurumlarına son noktayı değerli 2 kamu kurumu temsilcisiyle beraber koyuyoruz ve sizinle beraber sivil toplum örgütlerini, sendikaları dinlemek üzere çalışmamızın ikinci ayağına geçmiş bulunuyoruz.

Siz de bugün Komisyonumuza bilgilendirme yapacak, arazideki tespitlerini paylaşacak ilk sivil toplum örgütüsünüz. Onun için tekrar hoş geldiniz diyorum size.

KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMI GİRİŞİMİ PLATFORMU GENEL KOORDİNATÖRÜ
SERAP GÜRE ŞENALP – Çok teşekkür ediyoruz.

KEMALETTİN AYDIN (Gümüşhane) – Sayın Genel Müdür yanında zaten, direkt yani...

KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMI GİRİŞİMİ PLATFORMU GENEL KOORDİNATÖRÜ
SERAP GÜRE ŞENALP – Genel Müdürümle daha önceki buluşmalarımızda, onu ziyaretimde birlikte çalışılabilecek bir beyefendi. Onun için, bu konuda benim bir kaygım yok. Esas, genel olarak bütün yapıda sorun olduğu için kendisi de bunu dile getirdi zaten.

Öncelikle herkese bir merhaba demek isterim. Davet ettiğiniz için gerçekten çok teşekkür ediyoruz.

Kadın Emeği ve İstihdamı 2007 yılından beri kurulmuş bir platform ve bünyesinde hem kadın dernek ve vakıfları hem de inisiyatifleri de içeriyor. Geniş bir çatı ve mümkün olduğu kadar farklı alanlardan kadın örgütlerinin olduğu bir yapı ve bugüne kadar ilk başta sosyal güvenlikle ilgili bir rapor hazırlayıp sunmuştuk Sosyal Güvenlik Yasası değişikliği sırasında, tasarı hâlindeyken. Sonrasında da genelge öncesinde kadın istihdamı üzerine bir rapor hazırladık ve gene sizin Komisyonunuza bunu sunmuştuk. Güldal Akşit Hanım o zaman Komisyon Başkanlığını sürdürüyordu. Şimdi de, daha sonra genelge yayınlandı. Onda da AK PARTİ kadın kollarının düzenlediği bir çalıştayda bunu çok detaylı konuşmuştuk. Sonrasında genelge yayınlandı ve ortak bizim önerilerimizin de büyük bir kısmının yer aldığını burada açıklamak isterim. O yüzden, çok şey ummuştuk genelgeden açıkçası ve genelgeden itibaren 2010'dan, 2012'ye, işte 2013'e, sonunda bu seneye geldik, ne oldu, ne bitti diye biz bu konuda bir araştırma yaptık "İki yıldır ne yapıldı?" diye ve bizim platformun bünyesinde 12 ilde bu araştırmayı sürdürdük. Platformun üyelerinin olduğu illerde. Özellikle çünkü onların bu illerindeki kamu, yerel yönetimler ve özel sektörle olan ilişkileri bağlamında çok daha kolay bilgi alabileceğimizi düşünerek hızlıca bir saha çalışması yaptık. Ben bunun sonuçlarını sizinle paylaşacağım çünkü gerçekten önemli şeyler, Genel Müdürümün söylediğine de yakın şeyler. Bunları size söylemek istiyorum öncelikle.

Şimdi, bu aslında kadınların istihdama katılımı konusu uzun zamandan beri, neredeyse 2000 yılı başından itibaren çok fazla tartışılıyor, bunun nasıl çözüleceği konusunda tartışmalar, toplantılar yapılıyor ve gelinen süreçte genelgenin ilk 1'inci maddesine baktığımızda, Genel Müdürümün dediği gibi, bu yapının kurumsal olmamasından kaynaklanan, bizim şeyimiz bu, demin onu söyleyecektim. Aslında kurumsal bir yapıya dönüşmesi ve bütçesinin olması, yaptırım gücünün olması bu genelgenin uygulanmasını sağlar. Bilmiyorum bu mümkün mü? Gerçekten de bilgi yok çünkü neden bilgiyi koymadıklarını da açıkladılar. Bilgi akışı gelmediği sürece raporun da yetersiz olmasından dolayı bilgi koyamadık dediler, bunu yayınlamadıklarını söylediler, doğrudur. Ve izleme, değerlendirme, koordinasyon görevi de yerine ne yazık ki getirilememektedir çünkü yeterli katılım mümkün değildir. Bu ilk üst Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kuruluna ve yaptırım gücü de yoktur. Onu ne yazık ki gördük.

İkincisinde müsteşar yardımcısı seviyesinde bir görevlendirme yapılması öneriliyor bakanlıklarda ve kadın-erkek fırsat eşitliği birimine de bir görev verilmesi, böyle bir görev olması söyleniyor ama ne yazık ki gene bakanlıklarda müsteşar yardımcısı düzeyinde bir görevlendirme yoktur ve kamuda çoğunlukla kadın-erkek fırsat eşitliği birimleri de ne yazık ki kurulmamıştır hâlâ. Bir tek “Kadın Dostu Kentler”, proje kapsamında bazı yerel idarelerin bu birimleri olduğunu görüyoruz yani kurgu aşamasında, tam olarak uygulanmıyor. Bu da proje kapsamında olduğu için de geçici olabiliyor bu tip çalışmalar.

Bu maddede de “Toplumsal cinsiyet eşitliği iş yükümlülüğüne uyulup uyulmadığı denetim kurulu raporlarında yer verilecek.” deniyor. Raporlara ulaşamadığı için bu konuda ne yapıldı, ne yazık ki bilemiyoruz. Kadının emeğinin yoğun olduğu sektörler söz konusu, ÇABA’nın bazı örnekleri yer alıyor. Onları da burada belirtmek istedik.

Şimdi “Kamu kurum ve kuruluşları ile yerel yönetimler stratejik plan, performans programları, faaliyet raporlarında kadın-erkek eşitliği yaklaşımını dâhil edecekler.” der ve “İstatistiki veriler, bilimsel araştırmalar bunun için ödenekler de ayrılması gerekir.” der.

Şimdi, bu konuda kısmen gerçekleşiyor bu çalışmalar. Sorun, verilerin karşılaştırmaya uygun olmamasından kaynaklanıyor çünkü karşılaştırmalı veriler ne yazık ki yok. İstatistikte, TÜİK’te ciddi böyle sorunlarımız var ve analizler tabii ki zorlanıyor, zor oluyor. Stratejik planlar birkaç tane istisna dışında cinsiyet eşitliği perspektifini içermiyor. Kadınlarla ilgili konuları ya hiç kapsamıyor ya da sadece sağlık, mesleki eğitim gibi alanlarda geleneksel rollerden bağımsız olmayan bir algının yerleşik olduğu görülüyor bu planlarda. Sonuçlar açısından cinsiyet körü olduğunu gözlemledik. Söz konusu maddenin sonuçlarının kişisel inisiyatiflerini süreci yönlendiren temel unsur olmasıyla ve il ve kuruma göre de değişken olması genelgenin sonuçları açısından da dikkat çekici, bunu saptadık.

Tabii, ilk başta söylemedim, söyleyeyim: Birçok kamu kurumunun illerde genelgeden haberi yoktu. Yani müdürler düzeyinde sorduğumuzda “Aa, öyle bir şey mi vardı, genelge mi yayınlanmıştı?” diye bize de söylediler, bunu da belirtmek isterim.

Kamu kurumlarınca mevzuat tasarımları hazırlanırken, fırsat eşitliği etki değerlendirmesi yapılarak tasarımların ekinde sunulması var. Bunda da böyle bir şey yok ve proje kapsamında yapılanlarda bu tip değerlendirmeler etkisi yok.

“Kamu kurum ve kuruluşlarında işe giriş sınavları ve hizmet içi eğitim programlarına katılım, terfi, üst yönetim kademelerinde görev alma hususlarında cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmayacak, kadın-erkek fırsat eşitliği ilkesi gözetilecek.” der. Buna da uyulmadığını ve cam tavanın yerli yerinde durduğunu gözlemliyoruz.

“Tüm kamu kurum ve kuruluşları hizmet içi eğitim programlarında ‘kadın-erkek fırsat eşitliği’ konusuna yer verecek.” der. Genel olarak uygulandığı gözlemlenmemiştir. İstisnalar dışında eğitimlerin de konunun bağlamından uzak gerçekleşmesi önemli bir sorundur bizim için.

Kamu ve diğer kurumların hizmet içi eğitimlerine cinsiyet eşitliği perspektifini yerleştirmeleri çok önemlidir. Bunun muhakkak yapılmasını öneriyoruz.

“İl istihdam ve mesleki eğitim kurulları kadın-erkek fırsat eşitliğini gözeterek bu kurullarda kadın konusunda faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarının bir temsilcisinin katılımı sağlanacak.” der. Bununla ilgili, bu eşitliğin nasıl gözetileceğine dair bir yaklaşım yok genelgede. O yüzden yerli yerine oturamıyor ve kadın STK temsilcilerinin gözlemci ya da kurul üyesi olup olmayacağı da yok genelgede, bu da belirlenmemiş ve genellikle de, var olan kadın STK temsilcilerinin gözlemci olarak yer aldığını izledik. Kimlerin katılacağı konusunda da objektif olmayan kriterlerle bu STK’lar değerlendiriliyor. Genelde vali ve yerel yöneticilerin inisiyatifine kalmış durumda.

“İl istihdam ve mesleki eğitim kurulları tarafından kadın istihdamı için ön plana çıkan sektörlere yönelik mesleki beceri eğitimlerine ağırlık verilecek. Konuya ilişkin faaliyet ve sonuçlarını içeren raporlar her yıl ocak ayında kurula verilecek.” der.

Bunda mesleki beceri kurslarının teşviki, ayrımcılığı pekiştirecek bir uygulama olduğunu belirtmek isteriz çünkü eğer öne çıkan sektörler dersek belli alanlara kadınları sıkıştırmış oluyoruz. Hâlbuki bütün alanlarda mesleki beceri kursları verilmeli ki kadın işi- erkek işi gibi ayrımlar olmasın. Bu önemli bir şey. Buna dikkat edilmesi gerekiyor.

Ayrıca eğitimlerin proje bazlı olması da eğitimlerin sürekliliğini de tartışmalı hâle getiriyor. Bir de yeterince iş gücü ihtiyaç analizlerinin de yapılmadığını ve kadın işi-erkek işi ayrımını aşındıracak bir perspektifle düzenlenmesi gerektiğini de belirtmek istiyorum.

Bu konumda da, ne yazık ki, herhangi bir hayata geçirilen, kadın-erkek eşitliğine yönelik eğitimler sadece kadın sağlığı ve aile eğitimine dönüşmüş durumda. Bu da bizim toplumsal cinsiyet eğitimlerinin içeriğinin mümkünse kadın örgütleriyle birlikte düzenlenmesini öneriyoruz yani bu gerçekten amacına hizmet etmeyen eğitimler olarak karşımızda duruyor.

Kadın konukevlerinde kadınların ve kocası cezaevinde olanların veya cezaevinde kalmış, sonra çıkmış, normal hayata dönen kadınların sosyal hayata katılması için belli projelerin yapılması öneriliyor. Bu konuda mesleki eğitimler var, çok az var ama bunun da yaygınlaştırılması ve istihdam garantili olması esas olmalı diyoruz.

“Çalışma yaşamına ilişkin istatistikler cinsiyet temelinde toplanacak.” der. Ev eksensli çalışmayla ilgili istatistiklerin toplanmasını ister genelge.

İstatistiklerin cinsiyet temelli toplanması konusunda il bazında bazı verilere ulaşamıyoruz. Gene de çok ciddi şeyler TÜİK’te görebiliyoruz, alabiliyoruz bilgi. Mesela, imalat ve hizmetlerin alt sektörleri ayrıntısında kadın-erkek istihdam verisi yoktur. Bunlar çok önemli şeyler. Hani kadınların hangi alanda ne kadar çalışması gerektiği bu verilerden ortaya çıkabiliyor. Ev eksensli çalışmayla da ilgili bazı bilgilendirme çalışmaları dışında bu tip çalışmanın görmezden gelindiğini gözlemliyoruz. Yani bize “Öyle bir çalışma mı var?” diyen birçok kurum temsilcisi yer aldı.

Ev eksenli çalışma, gerçekten çok fazla kadın bu alanda çalışıyor ve kayıt dışı çalışıyor ve ciddi bir emek sömürüsü var. Bu anlamda buna yönelik verilerin toplanması ve KEİG Platformu'nun da üyesi olan Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Grubu'nun önerileri doğrultusunda bu konuda bir çalışma yapılmasını öneriyoruz.

Genelge genel olarak istisna olan az sayıda kurum ve il dışında hatırlanmadığı, bilinmediği, genelge maddelerinin bir kısmının göstermelik tedbirlerle hayata geçirildiği, bir kısmının gerçekleşmediği, bir kısmının da bazı kentlerde, çoğunlukla kısmi kalan projeler dolayısıyla sağlandığı gözlemlenmiştir. Genelgenin maddelerinde çoğunlukla belirsiz ifadelerin kullanılması ve yaptırım mekanizmasına yer verilmemesi neticesinde etkisinin sınırlı olduğu anlaşılmaktadır.

Biz, gerçekleşmesini sağlamak için, il bazında valinin, yerel yönetimlerin ve ilgili tüm tarafların katıldığı, özerk bir bütçesi ve yaptırım gücü olan bağımsız statüde kadın-erkek eşitliği komisyonları oluşturulmasını ve bu komisyonlara resmî statüsüne bakılmaksızın kadın örgütlerinin ve gruplarının katılımının sağlanmasını öneriyoruz.

Hızlıca bu kadar, genelgeyle ilgili size aktaracaklarım.

Ben ayrıca, esnek çalışmayla ilgili size bir sunum yapmak istiyorum. Esnek çalışma bugünün önemli bir şeyi oldu. Ayrıca, sizin şeyinizde de vardı. Şimdi, bu konuda biz çok kaygılıyız, esnek çalışma konusunda.

Türkiye'de kadın emeği güvenceli, tam zamanlı işlerde değil güvencesiz, esnek, geçici işlerde artmakta ve ücretsiz tarım işçiliği hâlâ yüksek oranlarda devam etmektedir.

Ev eksenli üretimde de önemli düzeyde bir yaygınlaşma görülmektedir. Kadın emeğinin informal alanlarda daha fazla istihdam edilmesi nedenlerin başında bu işlerin düşük ücretli, güvencesiz, örgütsüz, esnek çalışma saati uygulamalı istihdam biçimi olmasından gelmektedir. Kadınlar, böylece, bir yandan ucuz emek güçlerini sunarken öbür yandan yeniden üretimdeki rollerini erkek egemen denetim altında devam ettirmek durumunda bırakılmaktadır. Kamu ve özel sektör bu yolla yeniden üretimin maliyetini üstlenmemekte, erkekler ise bu emekten yarar sağlamaktadır.

Şimdi, esnek çalışma genel bir çalışma normuna dönüşmüş olmakla birlikte kadın ve erkekleri aynı şekilde etkilemediği görülmektedir. Örneğin, ücretsiz esnekliğin daha kolay ve yaygın uygulanabildiği sektörlerde kadınlar daha fazla istihdam edilirken fonksiyonel esnekliğin ön planda olduğu yüksek vasıf gerektiren sektörler, tersinden, dışlayıcı olabiliyor kadınlara. Bu durum da kadın emeğinin niteliğinden besleniyor, ne yazık ki öyle bir beslenme içinde.

Kadınların ev içinde çocuk büyütme ev işlerine kadar geniş bir alanı kapsayan yeniden üretim rolleri var, biliyoruz, bunları konuşuyoruz ve bunlar da kadınların neredeyse günde altı saate yakın zamanını alıyor. Kadınların yaptıkları işler çoğunlukla ev işleri ve bunun uzantısı olan işler dışındaki işler. Mesela, ana okulu, sınıf öğretmenliği, hosteslik, hemşirelik gibi işler. Otorite ve güç gerektiren mesleklerde de erkekler var. Bunu görüyoruz. Aile içinde kadının rolü çocuk bakmak ve ev

işleri yapmak. Erkeğin görevi ise evin geçimini sağlamak olarak kurgulanmış durumda. Kadınların yaptığı işler ve elde ettiği gelir evin bütçesine katkı olarak görülüyor sadece. Böylece, kadınlar daha düşük ücretle çalışmak zorunda kalıyorlar. Bu şekilde kurgulanıyor. Kadınlar, erkek egemen baskıdan kaynaklı, eğitim alamadıkları için de -böyle engeller de var kadınlar için- nitelik gerektiren işlerde yer bulamıyorlar yetersiz eğitimden dolayı. Çalıştığı sektörler de niteliksiz emek yoğun düşük ücretli işler oluyor, aynı zamanda sendika örgütlenme deneyimleri de erkeklere göre daha az, çok az sendikalı kadın var ve bunların bütün hepsi, olumsuz koşullarda çalışmaya daha yatkın kılıyor kadınları. Sayısal esnekliğin bir türü olan içsel esneklik, birden fazla iş yapma, rotasyon, görevlerin bütünleştirilmesi, takım çalışması daha çok erkek iş gücünü ilgilendiriyor, özellikle de kısmi zamanlı çalışma gibi çalışma biçimlerini ifade eden dışsal esneklik de kadın iş gücüne başvuruyor. Buna dikkat etmek gerekiyor yani esnekliğin güvenceli olması meselesinde bu farklılıklar, aslında kadınların gerçekten de daha da az para kazanmasına neden olacak ama fazla emek harcayarak az kazanmasına neden olacak, bundan ne yazık ki kadınlar kurtulamayacak. Kadınlara bu tür işler “iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması” adı altında öneriliyor. Kadınların ücretlerinin genellikle ek gelir olarak sunulmasıyla ücretler arasındaki fark da meşrulaştırılmış oluyor yani bunlara dikkat edilmesi gerekiyor. Hani, burası Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu olduğu için, gerçekten bunlar çok önemli şeyler, bunları bir daha bir daha, her seferinde o önerilen, hazırlanan mevzuatlarda sorgulamak gerekiyor.

Kısmi zamanlı çalışma biçimleri ev ve bakım emeğinin sürekliliğini sağlıyor. Bu anlamda, ücret esnekliği ve çalışma sürelerinde esneklik yine kadınların en fazla karşılaştığı esneklik türleri. Ücret esnekliği, sadece ücretlerin düşük düzeylerde tutulmasını kapsamıyor, sosyal güvenlik sisteminin özelliklerinden birine dönüşmüş olan kadının erkeğe bağımlı olarak tanımlanması mantığının uzantısı burada da devam ediyor. Bizim sosyal güvenlik yasa tasarısı sırasında en büyük saptamamız, kadınların erkeklere bağımlı olarak sosyal güvenlik şemsiyesi altında bulunduğudur. Aslında, kadınların birey olarak kendi başlarına sosyal güvenlik şemsiyesi altında olması gerekir ve çalışsın ya da çalışmasın, Türkiye’deki herkesin bu şemsiye altına alınması, -bunlarla ilgili daha önce de görüşmeler yapılmıştı, bu konuda çalışan Türkiye’de de akademik arkadaşlarımız var ve ciddi sunumlar ve raporlar hazırlandı- gerçekten bu meselenin vatandaşlık geliri kapsamında sosyal güvenlik şemsiyesiyle birlikte ele alınmasının önemli olduğunu vurgulamak istiyorum yani sadece kadınlar değil, bütün herkesi kapsayan bir çalışma, sosyal güvenlik çalışması olması gerekir diyoruz.

Kadınlara, kocasının sigortası olduğu gerekçesiyle sigorta yapılmadığını veya prim gün sayısının eksik yatırıldığı durumlarla da karşılaşılıyor. Size bir şey söylemek istiyorum, belki duymuşsunuzdur: Şimdi, fabrikalarda birçok çalışanın da asgari ücretten sigortası yatırılıyor, ne yazık ki ücretinden o sigorta primini işveren geri alıyor. Bunların denetlenmesi çok zor yani bilemiyorum, bunlara nasıl çözüm üretilir. Belki sizlere bu duyular geliyordur ama bize bire bir işçiler söylüyor bunu. O yüzden, özellikle de kadınlar bu anlamda çok daha fazla yıpranan bir kesim.

Yeniden üretim faaliyetlerinin ev içerisinde kadınlar tarafından ücretsiz karşılanması yani kadınların bakım emeği, zorunlu bir koşul olmasa da erkeklerin emeklerinin de esnekleşmesine olanak tanıyor çünkü kadınlar, erkeklerin üzerindeki o yeniden bakımı yani erkekleri ertesi güne enerjik bir şekilde hazırlayınca erkekler de her türlü esnek çalışma altında, daha zor koşullarda olabiliyorlar.

Benim bir-iki sözüm daha var, eğer süreyi uzatmazsam onu da söylemek isterim. Sermayenin nitelikli iş gücü ara eleman ihtiyacının karşılanması için açılmış olan mesleki eğitim, meslek edindirme, İŞKUR kursları, sertifika programlarının da cinsiyetçi bir yapıda olduğunu da burada belirtmek istiyoruz. Çoğunlukla kadın işi-erkek işi algısı üzerine oluyor bu iş bölümleri. Kadınların yoğun olarak yönlendirildikleri mesleki eğitimler de kuaförlük, dikiş nakış, hasta, yaşlı bakımı gibi eğitimler oluyor. Ben İstanbul İİMEK'teyim ve inanırım, bu dediğim meslek eğitimlerinin dışında kadınlara meslek eğitimi açılmıyor, bunun gerçekten sorgulanması lazım. Kadın ve erkeklerin bu kurslara başvurusu arasında oldukça büyük farklar var. Kadın emeği olarak bizim yaptığımız bu araştırmada, halk eğitim merkezlerinde açılan kurslardan faydalanan 3 milyon 588 bin 355 kursiyerin yüzde 61'i, mesleki eğitim merkezlerinde açılan kurslardan faydalanan da 284 bin kursiyerin yüzde 18'ini, kız teknik öğretim okullarında açılan kurslardan faydalanan 52 bin kursiyerin de yüzde 90'ını kadınların oluşturduğunu da belirtmek isterim.

Esnekliğin cinsiyetler üzerinden bir başka farklı yansıması ise, -kriz dönemlerinde söz konusu olarak bunu görüyoruz- krizler, üretim üzerindeki olumsuz ilk etkisini ihracata yönelik sektörlerde gösteriyorlar. Kadınlar çoğunlukla ihracata yönelik emek yoğun sektörlerde istihdam edildikleri için bu olumsuz etkileri daha fazla yaşıyorlar ve işsiz kalıyorlar. Kadınların ücret gelirlerinin aile içerisinde ek gelir olarak görülmesi olgusu bu durumu gerçekten pekiştiriyor. Aslında alının değişmesi ve dönüşmesi de önemli bir şey, buna yönelik ciddi bir çalışmanın yapılması gerekiyor.

Çocuk bakımı hizmetleri üzerine İdil de bir sunum yapacak size, bu da önemli bir şey bugünlerde çünkü hem Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı hem de Çalışma Bakanlığına bu anlamda KAGİDER'in sunduğu şey var ve bu konu da çok konuşuluyor, tartışılıyor. Bu konuyla ilgili de bizim size aktaracağımız küçük bir sunum var, biraz daha vaktinizi alacağız.

BAŞKAN – Sizin soruları size sorayım...

KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMI GİRİŞİMİ PLATFORMU GENEL KOORDİNATÖRÜ
SERAP GÜRE ŞENALP – Tamam, peki, olur, siz nasıl isterseniz.

BAŞKAN – ...ondan sonra İdil Hanım'ın konusuna geçelim olmazsa.

Buyurun Gökçen Hanım.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – Ben teşekkür ediyorum.

Çok bilinen ama toplu hâlde ilginç konulara değindiniz hepimizin bildiği, dillendirdiniz, teşekkür ederim öncelikle. Bir şey dikkatimi çekti, ben de aslında bunu çok benimsememekle birlikte ne yazık ki buna doğru gidiyoruz hep. "Kadın işi" diye tabir edilen noktalarda hep kurslar açılıyor,

belediyelerde öyle, halk eğitimde öyle ama talep bu yönde geliyor. Bir paradoks var aslında orta, talebe göre siz kurs açıyorsunuz. Örnek veriyorum, sıhhi tesisatçılık kursu istese 19-29 tane kadın -neyse onların bir sürü rakamları var- bunu belediye yine açacak, burada bir paradoks yok mu aslında? Çok çok güzel anlattınız, nerede kopuyor...

KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMI GİRİŞİMİ PLATFORMU GENEL KOORDİNATÖRÜ
SERAP GÜRE ŞENALP – Aslında talep de bir şekilde oluşturulur yani sadece siz bunu şeye sunarsanız olmaz yani bunun oluşturulabilmesi için bir ön çalışma yapılması gerekir. Biz bunu yapıyoruz yani kadın örgütleri olarak bu konuda farklı şeyler yapılıyor.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – Hayır, İstanbul İSMEK dediniz galiba değil mi? İSMEK’te çalışıyorsunuz.

KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMI GİRİŞİMİ PLATFORMU GENEL KOORDİNATÖRÜ
SERAP GÜRE ŞENALP – İSMEK değil, İl İstihdam ve Meslek Kurulunda biz kadın temsilci olarak yer alıyoruz.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – Ama minik bir pilot bölge denediniz mi böyle bir şeyi hiç?

KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMI GİRİŞİMİ PLATFORMU GENEL KOORDİNATÖRÜ
SERAP GÜRE ŞENALP – Özellikle şey var, hani dışarıdaki kurumlar, eğitimi orada açan kurumlar var çünkü dışarıdan da diyorlar ki: “Bir konuda eğitim ihtiyacı var, eğitim açmak istiyoruz.” Ve başvuruyorlar, izin alıyor, hepsi bu alanlarda.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – Yok, doğru, ben de biliyorum, hani başka bir...

KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMI GİRİŞİMİ PLATFORMU GENEL KOORDİNATÖRÜ
SERAP GÜRE ŞENALP – Aslında bu şeydir yani işverenlerin ihtiyacı olan alanlar, sadece kadın iş gücüne bunlar olarak gösteriliyor, bundan bahsediyorum ben yani aslında bu farklı iş alanlarında, işverenlerin kadın emeğine ihtiyacı olduğunu deklare etseler bu konuda kurslar açılacaktır ve -anlatabiliyor muyum yani- istihdam garantili işlerden bahsediyorum, halk eğitimin ya da belediyelerin açtığı kurslardan bahsetmiyorum.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – Yok, yok, mesela, Antalya için söyleyeyim ben. Housekeeping bölümünde istihdam garantili bir kurs açılabilir. İşte, oradan mezun olanlar direkt otellerde işe başlıyor ama mesela, çok enderdir bir erkeğin o kursa gittiği, genelde hani housekeeping -temizlik işleri ve benzer işler- hep kadına atfedildiği için böyle bir paradoks var bence. Nasıl çalışılabilir? Minik minik pilot bölgelerle başlanabilir mi, bakmak lazım bence ona diye düşünüyorum.

KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMI GİRİŞİMİ PLATFORMU GENEL KOORDİNATÖRÜ
SERAP GÜRE ŞENALP – Yani yapılabilir bir şey o da.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – Tamam, teşekkür ederim, sağ olun.

KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMI GİRİŞİMİ PLATFORMU GENEL KOORDİNATÖRÜ
SERAP GÜRE ŞENALP – Çünkü aslında kadınlar bütün alanlarda da çalışıyor bu arada.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – Kesinlikle katılıyorum.

KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMI GİRİŞİMİ PLATFORMU GENEL KOORDİNATÖRÜ
SERAP GÜRE ŞENALP – Yani kayıt dışı çalışıyorlar, bakın, bunlar çok önemli şeyler. Yani kayıt dışı her alanda çalışıp da kayıt içi normal istihdama girdiğimizde kadını göremiyoruz ama kayıt dışılıktaki görüyoruz her alanda.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Teşekkür ediyoruz.

Kemalettin Bey...

KEMALETTİN AYDIN (Gümüşhane) – Ben teşekkür ederim Sayın Başkan.

Hem sivil toplum örgütü hem de devletin iki tane önemli kurumu buradayken bir kısım rakamların bizden sonra irdelenmesini arzu ediyorum.

Şimdi, elimizde bir tablo var, bunu siz verdiniz herhâlde Sayın Başkan.

BAŞKAN – Evet.

KEMALETTİN AYDIN (Gümüşhane) – 2012 yılının üçüncü çeyreği itibarıyla AB ülkelerinde kadın istihdamı 15,64. Şimdi bu istihdama baktığımızda, toplam istihdam yüzde 60 ila 80 arasında Avrupa ülkelerinde, 30 ülkede devam ediyor. Türkiye’de de belirli bir düşüklük söz konusu, 30’larda diyelim ama alt birimlerinde önemli bir ayrıntı göze çarpıyor. Bu kitapçıktaki veriler -tahmin ediyorum- devletin TÜİK verileri ya da Devlet Planlamanın verileri.

KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMI GİRİŞİMİ PLATFORMU GENEL KOORDİNATÖRÜ
SERAP GÜRE ŞENALP – Tabii, tabii.

KEMALETTİN AYDIN (Gümüşhane) – Bu verilere baktığımız zaman, Türkiye’de, sanayide 13 ila 16 arasında kadın istihdamı ama 30 gelişmiş ülke ve Avrupa ülkelerinde de 30’un 6 tanesinde Türkiye’den daha fazla sanayide kadın çalışıyor. Burada bir çelişki var, bizim gibi bir ülkede, ortalama yüzde 15 kadın sanayide çalışırken gelişmiş sanayi toplumlarında da kadın 6, 7, 8, 10’larda çalışıyor. Bu veri toplamada bir yerde bir yanlışlık olabilir, onun gözden geçirilmesi lazım diye düşünüyorum, bu çaprazdı.

Bir diğeri de yine sizin kitapçığınızın 11’inci sayfasında, bu her yerde olan, Devlet Planlamanın sayfalarında olan TR’ye göre Türkiye’nin tanımlamasına baktığımız zaman, Doğu Karadeniz -benim ilimin de içinde olduğu- TR 90’da yüzde 78 oranında tarımda çalışıyor gibi görünüyor, istihdam gibi görünüyor. Oysa tarımın en düşük olduğu yer bu sayacağımız iller, Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin ve Gümüşhane yani tarım toprağı mevcut toprağının beşte 1’i oranında. Burada tarımdaki kastınız, yazın bir ay fındık toplama gibi bir şey galiba veya bunları da tartmak lazım diye düşünüyorum ya da on beşer günde, bir yılda, 4 kez çay toplama. Bu yüzde 75 istihdam sağlıyor

gibi görünüyor ama bana göre doğru değil ve belki Çalışma Müdürlüğü şunun üzerinde çalışmalı ve belki de Meclise öneride bulunmalı: Tarımdaki çalışma oranı gittikçe azalacak olan bir Türkiye, yüzde 10'ların altına, Avrupa Birliğine gireceksek tarımda çalışan oranlarımızın yüzde 10'un altına inmesini arzu eden bir Türkiye'nin, özellikle Ordu'dan bir hat çekerseniz Hatay'a, oranın doğusu yüzde 70-80 oranında tarımda çalışıyor. Doğal olarak, tarımdaki çalışan oranı azaltılacaksa Avrupa Birliği müktesebatı çerçevesinde, o bölgede ciddi bir işsizlik söz konusu olacak. Çalışma Müdürlüğü olarak, o bölgeye yönelik Meclise, Bakanlığınıza, kanuna ya da Hükûmete bir kısım önerilerinizin olması gerekiyor ki bu ciddi bir orandaki, yüzde 70'lerdeki tarım çalışanın hizmet sektöründe ya da sanayi sektöründe nasıl kompanse edileceği, eğer bu kompanse edilmezse bölgesel sorunların, şu andaki yaşanan sorunların çok daha artacağı... Yani şunu söylemek istiyorum: Türkiye'nin bölgesel sorunlarından kaynaklanan, özellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu'da, Kürt meselesi olarak algılayıp çözüm üretilmeye çalışılırken, sosyal güvenlikle ilgilenen Bakanlığın, orada zaman içerisinde boşalacak bu işsiz kesimin istihdamını sağlayarak bu çalışmalara altyapı oluşturması konusunda da önerileriniz ve hazırlayacağınız kanun teklifleri çok önemli diye düşünüyorum. Bu rakamlara bir göz attım ki belki hep beraber daha sonra yine atarız.

Teşekkür ederim.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ ALİ KEMAL SAYIN – Başkanım...

BAŞKAN – Buyurun.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ ALİ KEMAL SAYIN – Söz hakkım var mı, bilmiyorum Sayın Başkanım.

Sayın Vekilime ben teşekkür ediyorum da aslında, efendim, bizim Genel Müdürlüğümüzün gene sekreteryasını yaptığı Ulusal İslam Stratejisi buna yönelik. Oradaki durum değerlendirmesinde zaten sizin duyduğunuz, arz ettiğiniz durumların tamamından bahsediyoruz ve özellikle, orada, güvenceli esneklik zaten bizim bir bölümümüz ama Hanımefendiye sorunlarda katılıyorum ama başta söylediği fordist üretim yapısı yok artık ülkemizde yani fabrika çalışanı, sanayi yok artık. Sekizde iş başı yap, beşte paydos et yani kadınlar böyle çalıştırılıyor. Sorunlarda katılıyorum ama yani esnek çalışmanın önünü kapatmamamız gerekiyor, güvencenin mutlaka olması gerekiyor ama bunlara yol... Bu Ulusal İstihdam Stratejisi'ni bu anlamda çok önemli görüyoruz ve burada bahsettiğiniz ayrıca 7 sektörü biz ele aldık, inşaat, işte turizmde, bu nasıl yani tarımdaki çözümlerin neredere kayması gerektiğiyle ilgili de 7 sektörü aldık. Bu sektörleri ileriki yıllarda artırabiliriz de tabii yani Sanayi Bakanlığımız da gerçi çalışıyor ama bunu çok önemli görüyorum.

Bir de kadınlarımızla ilgili efendim... Bizim İş Kanunu'muz kadınları iki yönden koruyor. Bir, fizyolojik özelliklerinden dolayı sanayide, ağır ve tehlikeli işlerde 17 yaş kadınlar çalıştırılmıyor,

biliyorsunuz, hiçbir şekilde çalıştırılmıyor yani madende kadını çalıştıramayız biz. Hani şöyle: Kadın-erkek fırsat eşitliği ama kadınları fizyolojik olarak da korumamız gerekiyor.

BAŞKAN – Nedir fırsat eşitliği?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ ALİ KEMAL SAYIN – Yani bu fırsat eşitliği mutlak eşitlik anlamında değil, onu arz etmeye çalışıyorum.

İkincisi, kadınlarımızı analık fonksiyonu nedeniyle koruyoruz. İşte, sekizer haftalık doğum öncesi, doğum sonrası izinler, emzirme izinleri, işte altı aylık ücretsiz izinler -bunları işte vaktimiz olsa uzun uzun anlatabiliriz- yani bunları dengelememiz gerekiyor ve işte, bu da kadını aslında esnek çalışmaya itiyor, ister istemez itiyor yani bunu reddederek yola çıkamayız yani kadını, erkeğe o anlamda eşit göremeyiz. Kadının başka bir fonksiyonu, analık fonksiyonu var, bunu da icra etmesi gerekiyor ve bu kapsamda değerlendirelim. Tamamen katılıyorum derneklerimizin eleştirilerine ama temel yaklaşımına katılamayacağım maalesef.

Bunu arz etmek istedim. Teşekkür ederim.

KEMALETTİN AYDIN (Gümüşhane) – Bir cümle daha ekleyebilir miyim? Özellikle sivil toplumdan, Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi gibi birçok kadın sivil toplum örgütünün... Geçtiğimiz hafta çıkan hükümlülerin eşleriyle görüşmesi konusundaki düzenlemenin bana göre birçok anlamda kıymeti var. O kıymeti dile getiren herhangi bir sivil toplum örgütünü duymadım. Mahkûmların eşleriyle görüşmesi gibi insan haklarına uygun düzenlenen Medisteki bu düzenlemeye sivil toplum örgütlerinden bir teşekkür isterdik.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Herhâlde konu istihdamla alakalı olduğu için o açıdan...

KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMI GİRİŞİMİ PLATFORMU GENEL KOORDİNATÖRÜ SERAP GÜRE ŞENALP – Bakım hizmeti meselesinde, sunumumuzda bazı şeyler var, onları arkadaşımız söyleyecek, o anlamda belki açar sizin sorunuzu.

Yalnız, ben gerçekten de on iki saatin üstünde çalışan ciddi bir kadın iş gücü olduğunu da ve bunların çoğunlukla da kayıt dışı çalıştıklarını da belirtmek isterim. Yani fordist üretim bir şekilde devam ediyor, o kadar da kaldırılmış değil.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ ALİ KEMAL SAYIN – Eleştiriye katıldığımı söyledim.

KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMI GİRİŞİMİ PLATFORMU GENEL KOORDİNATÖRÜ SERAP GÜRE ŞENALP – Farkındayım.

BAŞKAN – Bir şey eklemek istiyorum, size sormak istiyorum daha doğrusu: Bu 2010 yılındaki Başbakanlık genelgesinden sonra istihdamda kadının durumuna yönelik bir araştırma yaptınız. Bu araştırmayı yaparken hiçbir kamu kurumundan destek aldınız mı? Çünkü kolay bir çalışma değil, zor bir çalışma, araziye yapılan bir çalışma ve kamu kurumlarında böyle bir çalışma yapılmamışken bir sivil

toplum örgütü tarafından 12 ilde bu yönde bir çalışmanın yapılmış olmasından mutluluk duyduğumuzu belirtmek istiyoruz. Tabii, tablonun ne olduğunu görülmesi açısından, sanıyorum, kamunun da genelgeden sonra “Ne hâldeyiz?” diyerek buna yönelik bir çalışma yapması gerekiyor. Bir Avrupa Birliği fonu kullandınız mı bu çalışmayı yaparken? Bu konuda da bir bilgi verirseniz Komisyonumuza...

Teşekkür ederim.

KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMI GİRİŞİMİ PLATFORMU GENEL KOORDİNATÖRÜ SERAP GÜRE ŞENALP – Tabii, bizim bu çalışmamızı SIDA destekliyor ama sadece bu araştırmayı değil yani bizim platformun hem bu araştırma ve sonrasında izleme, değerlendirme, raporlama konusunda çok daha yaygınlaşarak bu çalışmaları devam ettirme gibi bir hedefimiz var, sadece genelge değil her alanda. Bunu destekleyen bir kaynak var, proje kapsamında yaptık. Açıkçası şöyle söyleyeyim: Çalışınca oluyor. Çok zor, haklısınız, hem de yaz aylarında. Yani istihdam meslek kurullarındaki ilgili bütün kurumları dolaştık, valilikler, belediyeler ve özel sektörün ilgili bütün kurumlarında yer alan, hepsine ulaşmaya ve hepsinin görüşlerini almaya çalıştık. Nisan sonu gibi de yayınlayacağız araştırmayı komple yani bu bir ön değerlendirmedir.

BAŞKAN – Hizmet içi eğitimle alakalı da bu öneri, güzel bir öneri aslında. Komisyon uzman arkadaşımız da yanımızda, 23-24 Şubatta yasama uzmanlarına bir eğitim verileceğini ifade etti. Biz hemen Komisyon Başkanımızla görüşerek bu eğitimde kadın-erkek fırsat eşitliği ve istihdama yönelik alınacak tedbirler ve bu Başbakanlık genelgesinin önemi üzerinde bütün hizmet içi eğitim programlarına aslında bunu aldirmek...

KOMİSYON UZMANI – Toplumsal cinsiyet eğitimi olacak...

BAŞKAN – Bu, sizinki yani bu toplumsal cinsiyet eğitimiyle alakalı verilecek yasama uzmanlarına yönelik bir faaliyet var, hani burada dile getirilebilir ama tüm Türkiye’de bütün kurumların yaptığı hizmet içi eğitimler var. Bu hizmet içi eğitimlere bu kadın istihdamıyla alakalı Başbakanlık genelgesinin de varlığından haberdar etmek bir öneri olarak şu anda zaten şekillenmiş durumda, üst Komisyon Başkanımızla da görüşerek bu öneriyi de gerekli kurumlara yazılı olarak yapmış olacağız.

Biz teşekkür ediyoruz size.

KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMI GİRİŞİMİ PLATFORMU GENEL KOORDİNATÖRÜ SERAP GÜRE ŞENALP – Teşekkür ediyorum.

Bir de bu eğitimlere genellikle kamudan orta kademedeki çalışanlar katılıyor, üst düzeydeki çalışanların da bu eğitimlere katılmasının önemli olduğunu düşünüyoruz. Yani bunu sorduğumuzda, işte vakitlerinin olmadığını, katılamadıklarını söylediler ama bir şekilde bunun da yer alması gerekir sizin hazırladığınız raporda.

BAŞKAN – Teşekkür ederiz, sağ olun.

İdil Soyseçkin, ODTÜ doktora öğrencisi, platform üyesi.

Erken çocuk bakımı ve eğitim hizmetleri alanında bir sunum yapacaksınız. Kaç dakikalık bir sunum acaba?

İDİL SOYSEÇKİN – Çok uzun sürmez, beş-yedi dakika en fazla.

BAŞKAN – Tamam, teşekkür ederiz.

İDİL SOYSEÇKİN – Ben çok teşekkür etmek istiyorum bizi buraya davet ettiğiniz ve konuşma fırsatı verdiğiniz için.

Özellikle bunu “kreş yardımı” olarak adlandırmak yerine “erken çocuk bakımı ve eğitim hizmetleri” şeklinde dile getirdik çünkü bunun bütünsel olarak kavranması gerektiğini, özellikle kadınların istihdamı önündeki en büyük engellerden birinin esnek çalışamamadan öte bu toplumsal cinsiyet rolleri, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin yüklediği çocuk bakımı, yaşlı bakımı gibi yükümlülüklerin olduğunu düşünüyoruz. Dolayısıyla, buna bütünsel olarak bakmak önemli.

Kadınların çalışma hayatına eşit bir şekilde katılabilmesi için -az önce dediğim gibi- bu bakım yükümlülüklerin eşitlikçi bir şekilde paylaşılması çok önemli. Bu anlamda, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının ele aldığı, Sayın Genel Müdürün de bahsettiği bu kreş desteği konusunda önemli bir potansiyel taşıyor ancak bu potansiyelin gerçekleşmesi için, Bakanlık girişiminin gerçek anlamda kadın-erkek eşitliğinin desteklenmesini geliştirecek politika paketinin nasıl şekilleneceğini ve detaylarına bağlı olarak mümkün olacak. Aslında istatistiklerde bunları gördük, sizler de çok iyi biliyorsunuz, ülkemizde kadınların ücretli çalışmaya katılımı hep düşük, son yıllarda da işte bu tanımdaki çözümlerle birlikte giderek daha da düşüyor.

Şimdi, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması gibi konu gündemde, hem Türkiye gündeminde hem Avrupa Birliğinin de uzun yıllardır gündeminde olan bir konu ama özellikle bunun kadınlar üzerinden tartışılması söz konusu ve bu, biraz sıkıntılı çünkü özellikle sosyal devletin küçüldüğü bir süreçte tüm bakım hizmetleri haneye devroluyor çünkü devlet bu alanı boşalttıkça bu, haneye çekiliyor ve hanede, tabii, doğal olarak, kadınlar bu hizmeti çoğunlukla yoğunluklu olarak üstleniyorlar. Bu da toplumda var olan toplumsal cinsiyet eşitsizliğini daha da artırıyor ve dolayısıyla, hem Anayasa'nın 13'üncü maddesine hem de Türkiye'nin de taraf olduğu Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ne aykırı çünkü bu, eşitliğin sağlanmasını engelleyen bir unsur.

Kadınların çalışma hayatına katılmaları, ekonomik olarak özgürleşmelerinin ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının bir aracı. Bakım hizmetlerinin de özellikle çocuk bakımı kamu desteğiyle sunulması gereken bir hizmet, bir sosyal hak. Biz bunun hak olduğuna vurgu yapmak istiyoruz, çok önemli bu çünkü çocukların yetiştirilmesi sadece kadınların değil, hem erkeklerin, aslında genel olarak da tüm toplumun sorumluluğu çünkü topluma bireyin, bir çocuğun ileride faydalı vatandaş olabilmesi, faydalı şeyler yapabilmesi, sağlıklı bir birey olarak topluma katılabilmesi için bu aslında toplumun da sorumluluğu. Dolayısıyla, hani diyoruz ki: Erken çocuk bakımı ve eğitimi hizmetleri tüm

çocukların hakkıdır. Tüm bakım hizmetleri toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik olarak verilmelidir.

Şimdi, KEİG olarak bizim 12 ilde henüz olmadı ama 5-6 ilde, ocak ayı içerisinde, üye dernekler, diğer kadın örgütleri ve bireysel olarak katılmak isteyen kadınlarla birlikte bu erken çocuk bakım ve eğitim hizmetleri üzerine atölyeler düzenlendi, henüz daha bunlar tamamlanmadığı için raporlaşmadı ama kısa zamanda raporlaşacak. O toplantılarda, atölyelerde çıkan şeyleri de biraz paylaşmak istiyorum sizinle, nasıl bir hizmet istediğimize, beklediğimize dair olarak. Biraz önce vurguladığımız üzere, erken çocuk bakım ve eğitim hizmetleri bir çocuk hakkı, bu çok önemli, dolayısıyla anne babanın çalışma durumundan bağımsız olarak tüm çocuklara verilmesi gerekiyor. Sadece istihdam politikası bağlamında değil, çocuk politikası olarak da düşünülmeli. Elbette ki - dediğimiz gibi- bu, kadınların çalışmasının önündeki en büyük engellerden biri. Dolayısıyla, bu sorun doğru bir şekilde çözümlendiğinde kadınların istihdamı da artacaktır ama aynı zamanda, çocukların yetiştirilmesi bir toplumsal sorun, toplumsal yükümlülük olduğu için çocuk politikası bağlamında da değerlendirilmesi gerekiyor. Dolayısıyla, çocukların bu hizmetlerden yoğun bir şekilde faydalanabilmesi için, anne babasının çalışma durumundan bağımsız olarak tüm çocukların bundan faydalanabilmesi için biz mahalle bazında yaygın kreş imkânları olması gerektiğini düşünüyoruz. Hani, belki belediyelere bu konuda görev verilmesi gerekiyor çünkü yetkileri dâhilinde değil bildiğimiz kadarıyla. Aynı zamanda, Millî Eğitim Bakanlığının da erken çocuk bakım ve eğitim hizmetlerinin yaygınlaşması için zamana bağlı somut hedefler koyması gerekiyor. Genelde hani 4-5 yaş ve üstü için istatistiklere baktığımızda da bu konulara dair veriler var. Özellikle şunu biliyoruz ki -ben hani bu konuda çalışıyorum, doktoramı da bunun üzerine yaptığım için biraz araştırdığımdan söylüyorum, sizler de eminim ki biliyorsunuzdur- kadının iş hayatına girmesi, zaten bu konuda çocuk bakım hizmetlerinin yeterli olmaması engel ama istihdam içinde olan kadınların da istihdamdan düşmesi gibi bir şey söz konusu, özellikle çocuklar 0-3 yaş arasındayken çünkü o yaş grubu için ne özelde ne kamuda yeterli bir hizmet sunumu yapılmıyor. Dolayısıyla, ya kendileri bakıyorlar ki -bildiğimi kadarıyla- yüzde 90'ı kadınların kendileri bakıyorlar 0-3 yaşındaki çocuklarına, onun dışında da kadın aile bireylerinden yardım alıyorlar veya gücü yetenler para karşılığında çocuk bakıcısı tutabiliyorlar ancak bunlar çok düşük seviyelerde. Dolayısıyla, kadınların istihdam düşmesi söz konusu.

Aynı zamanda, biz KEİG olarak, kadın kooperatiflerinin gündüz bakımevi hizmeti verebilmesi için ilgili yasada değişiklik yapılması ve bu konuda kooperatiflerin teşvik edilmesi gerektiğini düşünüyoruz çünkü kooperatiflerde, birçok konuda, kadınlar burada iş gücü olarak çalışıyorlar, emeklerini değerlendiriyorlar ancak birçoğu çocuklarını bırakacak yer bulamadıkları için bu tip etkinliklere katılamıyorlar. Dolayısıyla, bu konuda çocuklara hizmet verebilecek şekilde yasalarda değişiklik yapılabilirse kadınların da buralardan üretime doğru katılması mümkün olabilecektir diye düşünüyoruz.

Tabii, çocuk bakım hizmeti mevzusunu tek bir model olarak değil de çoklu bir model olarak düşünüyoruz. Mahalle aralarında, iş yerlerinde, kamu kurum ve kuruluşlarında bu hizmetlerin sunulması gerekiyor ve ebeveynler kendi durumlarına bağlı olarak bu hizmetlerden faydalanabilirler, hangisi daha uygunsa onlara, hangisi daha kolay olacaksa hem çocuğun sağlığı açısından hem anne-babanın çalışabilmesi açısından. Şimdi, bu, babalık izni ve ebeveyn izniyle uyumlu olmalı bütün bu hizmetler de. İş yerlerinde emzirme odası, çocuk bakım hizmeti verilmesi zorunluluğu var ancak bunlar - biliyorsunuz- kadın çalışan sayısı üzerinden zorunluluk hâlinde. Ancak kaç iş yerinde bunun olduğuna dair bir bilgimiz de yok, bunlarla ilgili verilere de ulaşabilmek mümkün olmuyor. Biz bunun KEİG olarak, kadın çalışan sayısı üzerinden değil, bütün çalışanları göz önüne alacak şekilde kurgulanması gerektiğini düşünüyoruz çünkü -dediğim gibi- bu sadece kadının sorumluluğu değil, bu erkek ve kadının ortak bir sorumluluğu. Ayrıca emzirme odaları da, bunlar önemli çünkü mesela, hani Memurlar Kanunu'nda ilk altı ay üç saat, ikinci altı ay bir buçuk saat olmak üzere, İş Kanunu'nda da altı ay bir buçuk saat emzirme izni var ancak kadının çalıştığı yer, çocuğun bulunduğu yer göz önüne alındığında, bunun gidip gelmesi, çocuğu beslemesi çok mümkün değil. Hem kadınların emzirmesinin önemine vurgu yapıyoruz hem de bunun için kolaylık sağlamıyoruz ancak bu çok önemli, iş yerlerinde bunların yapılması gerekiyor.

Diğer önemli bir hususta, yarı zamanlı, sözleşmeli veya belirli süreli gibi çalışma pratiklerine ya da ana işletmede mi yoksa yüklenici firmada mı -yani alt sözleşme ilişkileri bağlamında- çalıştığına bakmaksızın aynen iş kazalarındaki yükümlülükler gibi, asıl, işveren üzerinden emzirme odası ve çocuk bakım hizmeti yükümlülüğünün yerine getirilmesi gerekiyor. Eğer ebeveyn çalışıyorsa yine çalışma düzenine göre yani vardiya sistemi olabilir, part-time sistemiyle çalışıyor olabilir ya da çalışma biçimi kadrolu, sözleşmeli, yarı zamanlı olabilir, bunlar gözetilmeden emzirme odası ve bakım hizmeti olanağı sağlanmalıdır işveren tarafından ve tüm bu bakım hizmetleri toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik olarak verilmelidir. Mesela, bu on altı haftalık ücretli doğum iznini takiben altı aylık ebeveyn izni söz konusu ancak ebeveyn izni -bütün Avrupa ülkelerinde de bunu görüyoruz- ücretsiz olduğu zaman, esnek bir şekilde kullanılmadığı zaman kesinlikle işlevsiz oluyor. Hâlâ işte Kuzey Avrupa ülkeleri, mesela, bu konuda en iyi sicili olan -diyeyim- ülkeler ancak onlar da bile erkeklerin bunu kullanması, ücret yeterli olmadığı yani kaybını karşılamadığı zaman çok düşük düzeyde. Dolayısıyla, bu ebeveyn izninin hem kadın hem erkek tarafından kullanılabilir olması gerekiyor. Mesela, şöyle öneri olabilir: İki ayı mutlaka baba tarafından kullanılacak ve bu dönüşümsüz olarak yani eğer kullanılmazsa transfer hakkı olmayacak, haklarını kaybedecekler. Bu şekilde olursa eğer ve kayıpları karşılanırsa o zaman kullanımı mümkün olacaktır. O zaman çocukların hem erkek hem kadın tarafından bakılması söz konusu ve bundan bahsedebilmeye başlayacağız. Diğer türlü, siz ne kadar doğum sonrası altı aylık ebeveyn izni verseniz de, bu ücretsizse, kadın bile bazen kullanmıyor çünkü buna ekonomik olarak gücü yetmiyor, ancak ekonomik olarak gücü yeten kadınlar bunu

kullanabiliyor, onun dışında zaten erkekler bunu kesinlikle tercih etmiyorlar çünkü çoğunlukla erkeklerin aldıkları ücretler zaten kadınlardan çok daha fazla, dolayısıyla bunu riske etmek istemiyorlar, kadın-erkek eşitliği de sağlanamıyor bu konuda doğal olarak.

Aynı zamanda, hani bu sadece erken çocukluk eğitim bağlamında değil, ilköğretim çağının çocukları için de okul saatleri dışında çocukların gelişimini sağlayacak etüt saatleri uygulamalarının emek piyasası mesai saatleriyle uyumlu olarak tasarlanması ve yaygınlaşması sağlanmalıdır. Biliyorsunuz, hani insanlar, sadece, belki memurlar sekiz-beş çalışıyor olabilirler ama genellikle özel sektörde çok daha uzun süre çalıştıkları için bu sürelerde açık kreş ya da işte ilkokul -ya öğlen ya öğleden sonra oluyor- sonrasında nereye bırakacakları konusunda çok ciddi sıkıntı yaşıyor ebeveynler. Bunun için de bu saatlerin göz önüne alınarak birtakım hizmetlerin sunulması gerektiğini düşünüyoruz.

BAŞKAN – Bir sıkıntı sanıyorum şu oluyor: Kim yapacak, nasıl yapacak? Çünkü hep öneriler, soyut öneriler doğal olarak ama bu somut önerilere nasıl geçirebiliriz? Zaten somut önerilere geçiremediğimiz için de istihdamda bu hâlde kadınlarımız.

Çok kaldı mı acaba?

İDİL SOYSEÇKİN – Yok, çok kalmadı. Sadece aslında şey de önemli...

BAŞKAN – Hızlı bir şekilde toparlarsanız...

İDİL SOYSEÇKİN – Tamam, çok kısaca son maddemizi de söyleyeyim. Bir, bu konuyla ilgili veri tabanının -iki tane, dolayısıyla son madde olmuyor- oluşturulması gerekiyor Türkiye İstatistik Kurumu tarafından toplanıp analiz edilmesi için çünkü bu konuda hâlâ çok eksiklerimiz var.

İkincisi, çalışma saatleri tam zamanlı statüsünü koruyarak azaltılmalı ve iş koşulları iyileştirilmeli. Bu, tabii hepimizin istediği, temenni ettiği şey. Bu, yasal üst limit olan kırk beş saat uygulanarak denetlenebilirse, bu üst limit zaman içerisinde kadın ve erkek çalışanlarının iş ve özel yaşamını bağdaştırabilecekleri şekilde azaltılabilir de, bunun da azaltılması için çalışılmalı.

Teşekkür ediyorum, söyleyeceklerim bu kadar.

Eğer sorularınız varsa...

BAŞKAN – Teşekkür ediyoruz.

Genel Kurulda da yoklama olacağından dolayı, zaten bu arkadaşlar gitti ve beraber, baş başa bir Komisyon toplantısı gerçekleştirmiş bulunduk. Tabii, bugün stenograf arkadaşlarımız da bütün Komisyon toplantılarında olduğu gibi kayıt altına aldıkları için, sizlerin bu görüşlerinizi raporun sonuç bölümüne geçtiğimizde, bütün bu görüşmeleri bütün Komisyon üyeleriyle paylaşarak sonuç bölümünü hazırlamak için bir süremiz olacak. İnanıyorum ki, çok değerli iki kurumumuz, bugün bir sivil toplum örgütüyle yan yana komisyon toplantısı olma hasebiyle de eklenebilecek şeyleri de mutlaka notlarına almıştır. Sizlere de teşekkür ediyoruz.

Tabii, yapacak çok şey var. Bu anlamda, hem esnek çalışma yöntemine yönelik eleştiriler var hem esnek çalışma yönetiminin dünyadaki örneklerine baktığınızda da, güvenceli esneklik şeklinde

tezahür ettiğinde, oranları artırdığını da görüyorsunuz. İşte bu anlamda Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının da yaptığı çalışmalar var Sosyal Güvenlik Kurumunun yaptığı çalışmalara beraber olarak. Tabii, bizler de Komisyon olarak burada bütün kamu kurumlarını dinledik, sivil toplum örgütlerini dinleyeceğiz, akademisyenlerimizi dinleyeceğiz ve en son oturup bu görüşler neticesinde hangi önerilerde bulunabiliriz, hangi kurumlarla hangi konularda koordinasyon sağlanmasında eksiklikler vardır, bu anlamda da inşallah iyi bir sonuç çıkacağına inanıyorum.

Ben teşekkür ediyorum sizlere. Ayağınıza sağlık, sağ olun.

Kapanma Saati: 16.04