

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ

YASAMA DÖNEMİ
24

YASAMA YILI
3

KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ ALT KOMİSYONU
TUTANAK DERGİSİ

7 Şubat 2013 Perşembe

KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ ALT KOMİSYONU
GÖRÜŞME TUTANAKLARI

7 Şubat 2013 Perşembe

---0---

K O N U

Sayfa

Kadın istihdamının artırılması ve çözüm önerileri üzerine sendika olarak yapılan araştırmalar, çalışmalar ve bu alanda görülen eksiklikler hakkında.

1:19

İ Ç İ N D E K İ L E R

Sayfa

BİRİNCİ OTURUM

1:19

Esra BELEN (TİSK Araştırma, Eğitim, Dış İlişkiler Uzmanı)

1:6, 6:7, 8:10, 18:19

Tülay KAYNARCA

(İstanbul)

6

Kemalettin AYDIN

(Gümüşhane)

7:8, 11:12, 19

Hülya UZUNER DURANSOY (TÜRK-İŞ

10:14

Kadın İşçiler Uzmanı)

Av.Elif Güliz BAYRAM (TESK AB ve Dış

15:19

İlişkiler Müdür Vekili)

Açılma Saati: 14.34

Kapanma Saati: 15.44

7 Şubat 2013 Perşembe
BİRİNCİ OTURUM
Açılma Saati: 14.34
BAŞKAN: Dilek YÜKSEL (Tokat)

_____0_____

BAŞKAN – Komisyonumuzun değerli üyeleri, her alandaki kadın istihdamının artırılması ve çözüm önerileri konulu alt komisyonumuzun 9'uncu toplantısını da yapmak üzereyiz. Toplantımızın şimdiden hayırlara vesile olmasını diliyorum.

Bugünkü katılımcılarımız:

TÜRK-İŞ Kadın İşçiler Uzmanı Hülya Uzuner Duransoy, hoş geldiniz.

TİSK'ten Araştırma, Eğitim, Dış İlişkiler Uzmanı Esra Belen Hanımefendi aramızda.

TESK'ten Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Müdürü Vekili Avukat Elif Güliz Bayram, Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Uzman Yardımcısı Zeynep Hanım, Kadın Girişimciliği Projesi Ankara Merkez Proje Asistanı ve Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Memuru Zeynep Ercan Hanım aramızda ve Stajyer Ümran Hanım şu anda Komisyonumuzda bizlerle beraberler.

Biz, TİSK Araştırma, Eğitim, Dış İlişkiler Uzmanı Esra Hanım kadın istihdamının artırılması ve çözüm önerileri üzerine sendika olarak yaptıkları araştırmaları, çalışmaları ve alanda gördükleri -belki- eksiklikleri bizlerle paylaşırlarsa memnun olacağız.

Buyurun.

TİSK ARAŞTIRMA, EĞİTİM, DIŞ İLİŞKİLER UZMANI ESRA BELEN – Sayın Başkan, değerli Komisyon üyeleri ve katılımcılar; Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu adına hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Toplantıya davetiniz için teşekkür ediyoruz.

Ben, bana ayrılan süre içerisinde Konfederasyonumuzun kadın istihdamına bakış açısını ve önerilerini sizlerle paylaşmaya çalışacağım.

Hepinizin bildiği gibi, ülkemizde kadınların en büyük sorunu çalışma hayatına katılım ve istihdam alanında yaşıyor. Kadınların istihdama ve eğitime erişimleri sağlanmadan, diğer bir ifadeyle ekonomik özgürlükleri kazandırılmadan şiddet, fırsat eşitsizliği, ayrımcılık gibi sorunların da çözümünün güç olduğu görüşündeyiz. Ben sizleri çok fazla rakamlara boğmak istemiyorum ama sadece bir iki çarpıcı rakam vermek istiyorum.

OECD verilerine göre, Türkiye, dünyada kadınların iş gücüne katılım oranının en düşük olduğu ülke. Türkiye’de bu oran yüzde 28,8 iken, OECD’de yüzde 61. İstihdam oranı bakımından da benzer bir durum söz konusu. TÜİK verilerine göre, 2011 yılında kadınların istihdam oranı yüzde 25,6. Bunu 15-64 yaş grubu olarak Avrupa Birliği ülkeleriyle karşılaştırdığımızda Türkiye’de oran 27,8, ABD’de 58,5 yani yarı yarıya bir fark söz konusu. Bunun dışında çok önemli bir sayıda kadın iş gücü dışında: 19 milyon 414 bin kadın. Bunların yaklaşık 12 milyonu ev kadını. Bunlardan 1 milyon 90 bini çalışmaya hazır ancak iş bulamıyor ve 271 bin kadın da iş bulmaktan ümidini kesmiş.

İş gücü piyasasında kadınların durumu daha kırılğan, işsizlikten daha fazla etkilendiklerini biliyoruz. Tarım dışı işsizlik oranı açısından, erkeklerde bu oran 10,7 iken kadınlarda 17,7. Yine, istihdamda bulunan kadınların yüzde 57,8’i kayıt dışı olarak çalışıyor, sosyal güvenceden yoksun bir şekilde.

OECD’nin “eğitime bakış”, “Education at a Glance” adında bir araştırması oldu. 2012 verilerine baktığımızda, OECD ülkeleri arasında -bunlar otuz ülkeyi esas almışlar- öğrenim görmeyen ve istihdam edilmeyen ve iş aramayan genç kadınların çağ nüfusa oranının -buna “atalet oranı” deniyor- açık arayla en yüksek Türkiye’de olduğu gözüküyor. Yani 15-29 yaş grubundaki Türk kızlarının yarısı, 52,1’i ev kızı durumunda yani ne istihdamdalar ne de eğitimdeler. Bu, sorunun büyüklüğünü ifade ediyor. OECD’de bunun ortalama olarak yüzde 37 olduğunu görüyoruz.

Peki, neden böylesine olumsuz bir tabloyla karşı karşıyayız? Bunlardan en önemlilerini sizlerle paylaşmaya çalışacağım: İlköğretimden sonraki eğitim kademelerine ulaşılmasında yaşanan güçlükler ve mesleksizlik çok önemli bir sorun alanı. Yine Avrupa Komisyonunun hazırlamış olduğu “Eğitim ve Öğretimde Ortak Avrupa Hedeflerine Doğru Gelişme” başlıklı yıllık rapora göre, Türkiye, eğitimi vaktinden önce terk etme oranının yüksekliği açısından da yine AB kapsamındaki otuz ülke arasında ilk sırada bulunuyor. 18-24 yaş grubunda ilköğrenimini tamamlayan ancak ortaöğrenime ulaşmamış olanların oranı Türkiye’de 50,2, AB ülkelerinde ise bunun ortalama olarak yüzde 12,5 olduğunu görüyoruz. Dolayısıyla ciddi bir uçurum var. Türkiye’de erkekler için ise bu oran, yüzde 37,9.

Oysa kadınların iş gücü piyasasına katılma oranlarıyla eğitim düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu biliyoruz. Nitekim, okuryazar olmayan kadınların iş gücüne katılma oranı yüzde 17 iken, yükseköğretim mezunu kadınlarda oranın yüzde 70,8’e çıktığını görüyoruz.

Öte yandan, kentlerde eğitimli genç kadınlar bakımından, burada 15-24 yaş grubunu kastediyorum, lise ve dengi meslek okulu mezunları arasında işsizlik oranı yüzde 29, yükseköğrenim mezunu kadınlar bakımından bu oran yüzde 35,4. Yani oranların yüksek olduğunu görüyoruz işsizlik açısından. Bu da Türkiye’de eğitim sistemiyle iş gücü piyasası arasındaki bağlantının zayıf olduğuna işaret ediyor.

Biraz önce de söylediğim gibi, düşük eğitim düzeyi kadınların iş gücüne katılım biçimlerini de doğrudan doğruya etkiliyor. Yetersiz eğitim ve kayıtlı sektörde çalışma imkânlarının sınırlı olması da

kayıt dışı çalışmayı gündeme getiriyor. Bu, tabii, düşük ücret, sosyal güvenceden yoksunluk ve olumsuz çalışma koşulları demek. Söylediğim gibi, 2011 yılında bu oran yüzde 57,8.

Bir başka önemli sorun, ülkemizde iş gücü piyasasının katılığı ve güvenceli esneklik modellerinin yeterince yaygınlaşmamış olması. Yine, bu konuda OECD'nin yapmış olduğu bir araştırmaya değinmek istiyorum. Kırk ülkeyi esas almışlar, bir karşılaştırma yapılmış. Bu kırk ülke içinde en katı çalışma mevzuatına sahip ülke, Türkiye. Bu neden kaynaklanıyor? Belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılmasına ve yenilenmesine ilişkin kısıtlamalardan, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici istihdam biçiminin düzenlenmemiş olmasından ve işten çıkarma maliyetlerinin ağırlığından kaynaklanıyor.

Bildiğiniz gibi, 2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu' muza esnek çalışma modelleri biçimleri düzenlendi. Yeni iş kanunu yapılırken AB direktifleri esas alındı ancak baktığımız zaman, direktiflerle karşılaştırdığımız zaman, bu direktiflerin çok ötesinde bazı sınırlamalar getirildiğini görüyoruz. Daha çok, hani, suistimalleri önleme, aşırı koruma yaklaşımı bu çalışma biçimlerinin uygulanmasında önemli zorlukları beraberinde getirdi. OECD ve AB hep Türkiye'ye bu katılıkları gidermesini tavsiye ediyor çünkü bu tür düzenlemelerdeki katılıklar özellikle uzun dönemde işsizliği artırıyor, kayıt dışı istihdamı teşvik ediyor, iş gücü piyasasına ilk kez girecek olan gençlerin ve kadınların iş bulma şansını zayıflatıyor.

Çalışma mevzuatımızda kadınları çalışma hayatında korumaya yönelik bazı düzenlemelerde de zaman zaman aşırılığa kaçılmış olması da kadınların istihdam imkânlarını sınırlandırıyor. İş yaşamında kadınlar doğum izinleri dışında ailevi sorumlulukları ve geleneksel toplum yapısı nedeniyle erkek çalışanlara göre daha fazla ücretli ya da ücretsiz izin almak zorunda kalıyorlar ve bu durum, kadının iş gücü piyasasında sürekliliğini ve karar alma mekanizmalarında rol üstlenmesini olumsuz etkiliyor.

Burada bir örnek vermek isterim: ILO sözleşmeleri, AB direktifleri, Avrupa Sosyal Şartı gibi uluslararası düzenlemelerde doğum izni süresi on dört hafta olarak öngörülmüş. Bizim İş Kanunu' muza göre bu süre on altı hafta ve isteği hâlinde kadın işçiye bu sürenin bitiminden sonra da altı ay ücretsiz izin verilmesi söz konusu ve bu konuda işverene herhangi bir inisiyatif de tanınmış değil yani işçi bunu istediği zaman işveren bunu kullanırmak zorunda.

Yine, çalıştırılan kadın işçi sayısına bağlı emzirme odası açma, kreş açma şeklinde birtakım işletme yükümlülükleri var. Bunun mali yükü de sadece işverenlere bırakılmış durumda.

Şimdi, doğum izni süresi, ek izin, emzirme izninin makul süreleri aşması, kreş açma ve bunun bütün mali yükünün işverenlere ait olması gibi birtakım koruma amaçlı hükümler, kadın çalışanı erkek çalışana oranla daha pahalı ve verimsiz bir iş gücüne dönüştürebiliyor ve sonuçta kadının iş gücü piyasasına girişini zorlaştırıyor.

Kadınları çalışma hayatından uzaklaştıran bir diğer düzenleme de eski İş Kanunu'muzun hâlen yürürlükte bulunan 14'üncü maddesi çerçevesinde evlilik nedeniyle kadının birikmiş kıdem tazminatını alabilmesi.

Yine, Türk aile yapısında, bildiğiniz gibi, çocuk, yaşlı, özürli bakımı gibi yükümlülükleri de hep kadın üstlenmiş durumda ve kreş, gündüz bakımevi gibi sosyal destek kurumlarımız da yeterince gelişmemiş. Bunlar da diğer önemli nedenlerden biri olarak sayılabilir.

Şimdi, kadınların iş gücüne ve istihdama katılım oranlarının çeşitli dünya ülkelerindeki düzeyini incelediğimizde, katılım oranı yüzde 50'nin altında kalan, aynı zamanda da kalkınmayı başaramamış bir ülke olmadığımızı görüyoruz. Bizim, ülke olarak 2023 yılı hedefimiz, dünyanın ilk 10 büyük ekonomisi arasına girmek. Bu hedefe ulaşmak istiyorsak, bir defa, kadınların ekonomik değer yaratma gücünden daha fazla yararlanmamız gerekir.

Öncelikle, bir ulusal kadın istihdamı stratejisinin geliştirilmesi gerektiğini düşünüyoruz ve bunun yıllık eylem planlarıyla işletilmesi gerektiğini düşünüyoruz.

Yine, istihdama ilişkin vergi ve prim yüklerinin azaltılmasını önemsiyoruz. Bu, tabii, kadın istihdamının işletmeler nezdinde teşvik edilmesi için önemli.

5763 ve 6111 sayılı kanunlarla kadınlar için –istihdamı açısından- istihdam paketleriyle birtakım teşvikler getirildi. Bunların olumlu olduğunu söylemem gerekir. Bu tür teşviklere süreklilik kazandırmamızda büyük fayda var çünkü uygulama 31 Ocak 2015 tarihinde sona erecek.

Yine, Avrupalı kadınlara geniş iş alanları yaratan ve iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması, denge kurulması taleplerini karşılayan güvenceli esnek çalışma biçimlerinden daha fazla yararlanmamız lazım. Bu çerçevede, 4857 sayılı İş Kanunu'muzdaki esneklik hükümlerinin uygulanabilirliğini sağlamalıyız.

Yine, yasanın kapsamına yeni esnek çalışma biçimlerini de almamız lazım. Örneğin, evden çalışma, uzaktan çalışma gibi ve mutlak esnek çalışanların sosyal güvenlik haklarını da sosyal güvenlik mevzuatı itibarıyla düzenlememiz şart.

Bu özel istihdam büroları aracılığıyla geçici istihdam sisteminin diğer uygulandığı ülkelerde istihdama önemli katkılar sağladığını görüyoruz, özellikle kadınların iş gücü piyasasına girişi açısından önemli bir rol oynuyor veya çalışma hayatına yeniden dönmek isteyen kadınlar için iş imkânı sağlıyor. Bunun yanı sıra gençlerin, özürlielerin de istihdama katılımlarında pozitif etkide bulunuyor. Ülkemizde bunun da düzenlenmesi gerektiğini düşünüyoruz.

Bu kıdem tazminatı ödenmesini öngören düzenlemeyi yürürlükten kaldırmakta fayda var.

Yine, söyleyeceğim şu: Kadınları çalışma mevzuatından koruma amacıyla getirmiş olduğumuz düzenlemeler de kadının iş gücü piyasasından dışlanmasıyla sonuçlanmamalı. Şimdi, mesela, Avrupa Birliği, kendi mevzuatında başlangıçta koruma amacıyla getirilen ancak zamanla bu amacın değerini yitirmesiyle "eşit muamele" ilkesiyle çelişen bir niteliği kazanan yasaların, idari

düzenlemelerin zaman zaman gözden geçirilmesini gerekli görüyor. Ülkemizin taraf olduğu, Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nde de benzer bir hüküm var. Biz de bu, kadınları korumaya yönelik düzenlemeleri zaman zaman bir gözden geçirmenizde fayda var diye düşünüyoruz.

Bu açıdan, mesela Anayasa'nın 50'nci maddesinin ikinci fıkrasına değinmek isterim. Burada kadınların, çalışma yaşamında engelliler ve çocuklarla eş değer kabul edilerek özel olarak korunmaları öngörülmüş. Mevcut düzenleme bize göre günümüzün eşitlik anlayışıyla uyumlu değil, kadınların toplumsal açıdan güçsüz bir cinsiyet grubu olarak algılanmasına yol açıyor. Burada korumayı sadece cinsiyetleri nedeniyle değil, hamilelik ve doğum sonrası dönemleri itibarıyla özel olarak korunmalarının gerektiği yönünde burada bir düzenleme yapmakta fayda var.

Yine, bakım hizmetleri çok önemli bir sorun. Burada esas olarak sorumluluk devlette olmalı, sadece kadınların ve işverenlerin yükümlülüğü olmaktan çıkartılmalı. Kadınların hem iş gücü piyasasına katılması hem aktif iş gücü programlarına, eğitime erişimleri bakımından, çocuk, hasta, yaşlı, özürlü bakımına yönelik merkezlerin sayısının artırılması gerekli; bunlara erişim şartlarının kolaylaştırılması gerekli; kaliteli hizmet vermeleri çok önemli; ücretlerinin her gelir grubuna göre ayarlanması çok önemli. Aslında, bu konuda, hem işverenlerin hem işçi kesiminin, yerel idarelerin, merkezî idarenin, ilgili tüm tarafların rol ve sorumluluk üstleneceği bir model geliştirmemiz gerekiyor.

Eğer İş Kanunu kapsamında çalışanlar için ebeveyn izni gibi bir düzenleme yapmayı düşünüyor isek -ve bu da zaman zaman gündeme gelmişti- bunu altı aylık ücretsiz izin kapsamında düşünmemizde fayda var. Ayrıca, doğum sonrasında ücretsiz izin uygulamasında kısmi çalışma alternatifi de düşünülebilir yani eğer işletme şartları, yaptığı iş uygunsa, çalışan kadın da bunu arzu ediyorsa ücretsiz izin almak yerine altı ay boyunca kısmi bir çalışma biçimine geçebilir diyoruz yani bu tür alternatifler olmalı.

Eğitim tabii çok önemli. Burada, tabii, eğitimde mutlaka geleneksel meslek alanlarının dışına çıkmamız lazım. Bir iş gücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayan niteliklerin kazandırılması bu konuda çok çok önemli.

Son olarak şeye değinmek isterim: Kadınlara yönelik olarak yapılan sosyal yardımlar var. Bu sosyal yardımlar da kadınları çalışma yaşamından uzak tutmamalı. Sosyal yardımların mutlaka istihdamla bağlantısı kurulmalı. Örneğin, yardım almaktayken kayıtlı olarak çalışmaya başlayanlar için bu sosyal yardımlar bir süre daha miktarı azaltılarak da olsa devam ettirilebilir veya bu tür, bu yardımı alan kadınları istihdam eden işverenlere bazı birtakım teşvikler sağlanabilir. Maksat, onları bu yardımlara bağımlı hâle getirmemek, onların iş gücü piyasasına katılarak aktif olmalarını sağlamaktır.

Ben, eğer vaktim kaldıysa TİSK'in yaptığı çalışmalar hakkında bilgi vermek isterim, yoksa, arzu ederseniz...

BAŞKAN – Kadın istihdamıyla alakalı ekleyeceğiniz bir şey varsa onları alalım.

TİSK ARAŞTIRMA, EĞİTİM, DIŞ İLİŞKİLER UZMANI ESRA BELEN – Hayır, yok. Arzu ederseniz sorular bölümünde de cevaplandırabilirim.

BAŞKAN – Soru sormak isteyen milletvekili arkadaşlarımız varsa onlara söz hakkı verelim. Buyurun.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Öncelikle, teşekkür ediyoruz sunumunuz için.

Şimdi, şöyle bir çelişki oluştu, ben ona dikkat çekmek istiyorum: Şimdi, kadınlara bazı haklar tanıyoruz, onu çok da güzel sıraladık; işte, emzirmeyle ilgili, evlilik izni, tazminat hakkı kazanması ama sizin ifadelerinizle -TİSK'in de tespit ettiği bir gerçek bu- bu, kadının istihdamdan geri çekilmesinin de bir nedeni. Yani bir işveren, kadına bizim yasalarla tanıdığımız bu hakları aslında bir anlamda dezavantaja çeviren... Uygulamada da bu gerçeğin bu ölçüde midir? Bu çok da önemli bence, özellikle altını çizmek istedim.

İkinci olarak da, güvenceli esnek çalışma. Kadın istihdam oranının artırılmasında güvenceli esnekliği ben çok önemişiyorum. Gerçekten, Avrupa kıtasında diğer ülkelerdeki orana baktığımızda, en çok bu uygulama sağlıyor. Siz burada hangi kanunlarla... Yani az önce ifade ettiğiniz bir kanun maddesi vardı. Yani, şunu şunu sağlarsak Avrupa müktesebatına da uyar, biz de bunu bu ölçüde başarabiliriz. Belki de ilk söylediğim kaygıları da işveren ikinci plana bırakarak bunu belki öncelikleyebiliriz diye düşündüm.

CEDAW'la ilgili bir şey söyleyecektim ama zaten onu devamında açıkladınız.

Teşekkür ediyorum.

TİSK ARAŞTIRMA, EĞİTİM, DIŞ İLİŞKİLER UZMANI ESRA BELEN – Ben cevap vereyim arzu ederseniz, başka bir soru yoksa.

Ben teşekkür ediyorum.

Şimdi şöyle: Tabii ki çalışan kadınları çalışma yaşamında korumaya yönelik birtakım düzenlemeler mutlaka olacak, bunların olmaması düşünülemez ancak burada, işte, dengeyi iyi tutturmak gerekiyor. Yani, burada korumanın ölçüsünü kaçırmamamız gerekiyor. Mesela, 6111 sayılı torba kanunla, devlet memurları açısından doğumdan sonra, bir yıl ücretsiz izindi eskiden, bunu yirmi dört aya çıkardık. Yani, olacak, mutlaka olacak kadınları koruyucu birtakım düzenlemeler ancak bunun, işte, istihdamdan dışlanmalarına yol açmayacak şekilde olması lazım yani bununla bir taraftan kadını korumak amacıyla birtakım hakları getirirken işverene de birtakım yükler getirmemek lazım. Yani işin öbür tarafını da düşünmekte fayda var diye düşünüyorum çünkü bu takdirde erkek çalışanı tercih etme gibi bir sonuçla karşı karşıya kalabiliyoruz.

Güvenceli esneklik açısından -ben aslında söyledim- bu özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi çok gündemde, tartışıldı, biliyorsunuz, basından da takip etmişsinizdir. OECD ülkeleri arasında sadece Meksika ve Türkiye bu tür çalışma biçimini düzenlenememiş, AB ülkelerinde de sadece Türkiye. Yani, bu da önemli bir esnek çalışma modeli, bunu Türkiye'nin ben değerlendirmesi

gerektiğini düşünüyorum. En azından deneme amacıyla bazı sektörlerde de uygulanabilir ilk önce sonuçlarını görmek açısından. Burada, işçi, özel istihdam bürosunun daimi işçisi olmakta, başka bir işletmede geçici bir süreyle görevlendirilmekte ve bu tür çalışanların, mesela Avrupa Birliğinde özellikle kriz döneminde yeni işe yerleştirilenlerin yüzde 50'sinin bu yolla istihdamlarının sağlandığı biliniyor. Bu tür örnekler var.

Bir ikinci nokta, belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalışma. Burada da çok kısıtlayıcı bir düzenleme var, o da objektif bir nedenle ancak bunu yapabiliyorsunuz. Yenilenmesinde de yine böyle bir koşul aranıyor ama diğer ülkelere baktığımızda bunları çok yumuşatmışlar. Yani özellikle ilk kez işe girecek olan kadınlar, gençler açısından buradaki sınırlamaları gevşettiklerini görüyoruz. Bunlar kadınlar açısından önemli ama tabii, bunların, bu tür çalışma biçiminin yaygınlaşabilmesi açısından bu tür çalışmayı yapanların sosyal güvenlik haklarını, aktif iş gücü piyasası politikalarından, hayat boyu eğitim imkânlarından yararlanma imkânlarını da mutlaka temin etmemiz lazım. Zaten güvenceli esnekliğin anlamı o. Ama, mesela bizim sosyal güvenlik mevzuatımız tam süreli çalışmayı esas almış, ona göre düzenlenmiş her şeyi. Esnek çalışanlar bakımından birtakım sigortalılık haklarına ulaşılmasında çeşitli zorluklar var. Mesela, genel sağlık sigortasından yararlanmak için kısmi süreli çalışanlar primlerini otuz güne tamamlamak zorunda veya işte, kısmi çalıştığı için emeklilik hakkına ulaşması çok uzun bir zaman alabiliyor. E, tabii bu ayak boş kalınca bu tür çalışanlar da kayıt dışı çalışmayı da tercih edebiliyor. Bunları mutlaka düzenlememiz lazım. Belki haklardan daha kısmi ölçüde yararlanmaları gibi birtakım alternatif modeller geliştirmemizde fayda var.

Teşekkürler.

BAŞKAN – Kemalettin Bey'in bir sorusu var herhâlde.

KEMALETİN AYDIN (Gümüşhane) – Ben, teşekkür ederim.

Şahsınızda diğer sendikalarından temsilci olarak gelen arkadaşların da sıraları geldiğinde onu cevaplamalarını arzu edeceğim.

Kadın istihdamı belirli bir oranda artıyor, Türkiye'de yüzde 30'lara ulaştığını kabul ediyoruz ama kadının yöneticiliği konumunda baktığımız zaman Türkiye'de en az kadın yöneticinin olduğu yer yani "Cam Tavan"ın en yoğun uygulandığı yer sendikalar. Bu konuda sendikanızın...

Görüyorum ki herhangi bir sendikada yönetim kurulu üyeliği ya da herhangi bir görevle değil uzman statüsüyle bu konuyu buraya anlatmaya geldiniz. Belli ki sizden yukarıda kimse yok kadın olarak.

TİSK ARAŞTIRMA, EĞİTİM, DIŞ İLİŞKİLER UZMANI ESRA BELEN – V ar.

KEMALETİN AYDIN (Gümüşhane) – V arsa iyi.

Sendikanızın buradaki yaklaşımının gözden geçirilmesini... Cevap vermeyebilirsiniz. Çünkü konu şu anda kadın istihdamı. Kadının Türkiye'deki istihdamına paralel olarak sendikalarda da

görevlendirilmelerini, görev almalarını biz Medis olarak istiyoruz sizin şahsınızda diğer üç sendikadan da.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Kemalettin Bey'e teşekkür ediyoruz. Sanıyoruz ki bu farkındalığı yaratma açısından, tutanaklara da geçmesi açısından isabetli bir tespitte bulundu.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının iş hayatında cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve geliştirilmesiyle alakalı bir projesi vardı. Yaptıkları çalışmalarda katı yasalardan şikâyetçi olduğunu tespit ettiler. Yapılan bu çalışmada, mevzuattaki yasaların katı olduğunu ve kadınların aleyhine olduğuna yönelik tespitleri oldu. Sizin bu durumla alakalı karşınıza çıkan konular var mı? Bu değişikliklerle alakalı ne düşünüyorsunuz?

TİSK ARAŞTIRMA, EĞİTİM, DIŞ İLİŞKİLER UZMANI ESRA BELEN – Teşekkür ederim.

Ben konuşmamda da bahsettim yani OECD ülkeleri arasında bir sıralama yapıldığında maalesef Türkiye ilk sırada geliyor katılık açısından. Piyasanın katı olması demek ilk kez işe giriş imkânlarının çok sınırlı olması demek. Bir defa işten bir şekilde ayrıldığınız zaman, istihdam dışına çıktığınız zaman o işe geri dönme şansınızın da çok zayıf olması demek. Avrupa Birliği de, OECD de yayınladığı yıllık raporlarda hep bize bu konuda uyarıda bulunuyor. İşte özellikle -biraz önce de belirttim- üç şey üzerinde duruyorlar: Bu belirli süreli iş sözleşmeleri, buna ilişkin kısıtlamaların kaldırılması; özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi ve işten çıkarma maliyetlerinin azaltılması. Mesela, kıdem tazminatı açısından da bir karşılaştırma yapıldığında dünyada en yüksek kıdem tazminatını ödeyen ülke biziz. Bunları tekrar bir gözden geçirmek gerekiyor.

Biraz önce beyefendi bu üst yönetim ilişkilerini, üst yönetimde kadın temsilini sordu. Biz 2009 yılında bir araştırma yaptık üye sendikalarımıza bağlı iş yerlerinde. Bu yaklaşık 85-86 bir kişiyi kapsadı. 111 işletmedeydi. Üst düzey yöneticiler arasında kadın oranının yüzde 22,8 olduğunu gördük. Yönetim kurulu başkanı seviyesinde bu oran yüzde 13,8. Aslında kamu...

BAŞKAN – Bu, işverenler arasında yaptığınız yani şirketler nezdinde yapılan çalışma.

TİSK ARAŞTIRMA, EĞİTİM, DIŞ İLİŞKİLER UZMANI ESRA BELEN – Evet, şirketler bazında.

Özel sektöre baktığınız zaman, özellikle büyük ölçekli işletmeler açısından baktığımızda üst yönetime ulaşma açısından kadınların durumunun daha iyi olduğunu görüyoruz ama ben hani biliyorum ki kamuda, daha üst şeylerde...

KEMALETTİN AYDIN (Gümüşhane) – Sendikal yönetimde kadının yerini sordum.

TİSK ARAŞTIRMA, EĞİTİM, DIŞ İLİŞKİLER UZMANI ESRA BELEN – Sendika yönetimimizde de söyleyeyim. Diğer işçi konfederasyonlarında bu yok diye biliyorum. Eğer varsa arkadaşlarım düzeltsin. Bizim yönetim kurulumuzda iki kadın üyemiz var. Ayrıca, yine o yönetim

kurulu üyelerinden oluşan bir yürütme komitemiz var, orada da bir kadın üyemiz bulunmakta. Ben hani bunun sadece bizde -TİSK' de- olduğunu biliyorum.

BAŞKAN – Kaç üye var acaba, yönetim kurulu üyesi?

TİSK ARAŞTIRMA, EĞİTİM, DIŞ İLİŞKİLER UZMANI ESRA BELEN –22 yönetim kurulu...

BAŞKAN –22 üyede iki üye mi kadın?

TİSK ARAŞTIRMA, EĞİTİM, DIŞ İLİŞKİLER UZMANI ESRA BELEN –Evet, burada 2 kadın üyemiz var. Yürütme komitemiz de 7 kişiden oluşur, 1 kadın üyemiz var. Onun haricinde diğer üye sendikalarımızın profesyonel kadrolarını şöyle bir aklımdan geçiriyorum, yine kadın istihdam oranı fena değil. Bizim, mesela konfederasyon merkezinde de çalışan personel açısından kadın-erkek sayısı itibarıyla tam bir eşitlik söz konusu.

BAŞKAN – Teşekkür ediyoruz.

Esnek çalışmayla alakalı işverenlerin bakış açısını da siz buraya yansıtıyorsunuz. Çünkü sanıyorum biraz sonra diğer sendikalarımızı dinlediğimizde, hem kıdem tazminatı konusunda hem doğum izinleri konusunda aynı düşünmediğiniz kanaatinde olacağınız kanaatindeyim ben açıkçası. Siz, işverenler açısından baktığınızda esnek çalışmaya yaklaşım nedir acaba ya da bu konudaki nasıl bir model üzerinde düşünceniz var sendika olarak, öneri olarak?

TİSK ARAŞTIRMA, EĞİTİM, DIŞ İLİŞKİLER UZMANI ESRA BELEN – Biz, 4857 sayılı İş Kanunu'nun esneklik maddelerine ilişkin tek tek “Neler aksıyor?”, “Uygulanmasında ne gibi sorunlar var?” bunlara baktık, inceledik hatta Çalışma Bakanlığı da bu konuda bir çalışma yürüttü. Bu, Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Koordinasyon Kurulu var, onun bir alt komisyonu var. Orada o kapsamda bir çalışma yaptık. Belirli süreli iş sözleşmelerini söyledim. Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici işçi ilişkisini söyledim. Mesela denkleştirme süresine ilişkin bir madde var. Bu, doğrudan, kadınları çok ilgilendirmemekle birlikte orada mesela bize denkleştirme süresi iki ay olarak düzenlenmiş, toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar artırılabilceği belirtilmiş. Ama Avrupa Birliği direktiflerine baktığımızda bunun altı aya kadar süresi var.

BAŞKAN – Biraz açabilir misiniz denkleştirme süresini?

TİSK ARAŞTIRMA, EĞİTİM, DIŞ İLİŞKİLER UZMANI ESRA BELEN – Şimdi, diyelim ki günlük çalışma süresinin üzerine belli bir dönem çıktınız yani işletmenin üretim talebi, mal üretmesi konusu açısından daha fazla bir çalışma gerekti. O fazla çalışmayı diğer bir zaman içerisinde, daha kısa sürelerle çalışarak, sonuçta toplam haftalık çalışma süresine ulaşabiliyorsunuz. Bununla ilgili bir şey.

Mesela çağrı üzerine çalışma var. Şimdi, burada taraflar eğer hafta, ay, yıl gibi belli bir zaman dilimi içerisinde ne kadar süreyle çalışacaklarını belirlemediyse kanun diyor ki: “Bunu haftada yirmi saat olarak kararlaştırılmış kabul edelim.” Çalıştırılsın veya çalıştırılmasın veya daha az çalıştırılsın

yirmi saatlik ücrete hak kazanıyor ve primleri de mesela buna göre tahakkuk ediyor. Bunlar mesela sınırlamalardan birkaçı diye söyleyebilirim.

BAŞKAN – Teşekkür ediyoruz.

Sorusu olan?

Yoksa eğer, TÜRK-İŞ Kadın İşçiler Uzmanı Hülya Hanım'ı dinlemek üzere alalım.

TISK ARAŞTIRMA, EĞİTİM, DIŞ İLİŞKİLER UZMANI ESRA BELEN – Çok teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Biz teşekkür ediyoruz, sağ olun.

TÜRK-İŞ KADIN İŞÇİLER UZMANI HÜLYA UZUNER DURANSOY – Öncelikle Sayın Başkan, sayın vekillerim ve sayın katılımcılar; davetinizden ötürü teşekkür ediyorum.

Şimdi, ben daha çok ataerkillik üzerinden vurgu yapacağım açıkçası ve iki ayrı -Ersin Bey'e de söyledim- şey hazırladım. Hani sizlerin de takibi açısından bu şekilde uygun olacağını söyledi içinin doldurulmasının.

Şimdi, cinsiyet ve toplumsal cinsiyetin maalesef çok fazla toplumda bilinmediğini biliyoruz. Cinsiyetin ve toplumsal cinsiyetin öncelikle ne olduğunun bir şekilde yaygınlaştırılması gerekiyor. Cinsiyetin, işte bireylerin yani kadın ya da erkeğin fiziksel genetik özellikleri olduğunu; toplumsal cinsiyeti ise, kadın ve erkekten toplum tarafından beklenenler, işte üstlenilen görevler ya da yüklenen görevler olarak belirtebiliriz. Toplumsal cinsiyet eşitliği de kadınlara ve erkeklere eşit hak ve fırsatların, olanakların tanınması. Ayrımcılığı ise tabii ki bunun tam tersi olarak tanımlayabiliriz.

Ataerkil ideoloji bizim Türk toplumunun kısacasında olduğu bir şey ve Türk toplumunun sanırım aşması en zor olduğu olgu. Ataerkil ideolojide cinsiyete dayalı iş bölümünden dolayı hane içinde ve dışında kadın ve erkek farklı sorumluluklar üstleniyor. İşte, kadın ev işi ve bakım işlerinden sorumluyken erkek para kazanmak durumunda. Dolayısıyla, birtakım sorunlar ortaya çıkıyor. İşte toplumsal cinsiyet eşitliği bu nedenle sağlanamıyor. Kadın, iş gücüne, eğitime, siyasete ve toplumun diğer alanlarına yetersiz katılabiliyor, katılıyor. Kadının yerinin evi olduğu düşüncesi hakim ataerkil ideolojide ve "ideal eş" ve "ideal anne" olması bekleniyor daha çok kadından ve geleneksel cinsiyet rolleri kadının sektör, iş ve meslek seçimlerini de kısıtlayabiliyor.

1970'li yıllarda endüstrileşmeyle beraber birtakım değişiklikler oluyor istihdam piyasasında ve bununla beraber uluslararası finans kuruluşlarının da oluşumu söz konusu oluyor. Arkasından, işte Türkiye'de iş gücüne piyasasına geçiş ve tarımın makineleşmesiyle tarımda yoğun olan kadın iş gücü daha çok hizmetler sektörüne kaymaya başlıyor ve bu süreçte kırdan kente göç de artıyor. Kente göç eden kadın kentli kadın olacağını düşünüyor. İşte belki evinin kadını olmak istiyor ama geçim koşulları onu çalışma hayatına itiyor, iş gücü piyasasına itiyor. Dolayısıyla, kadınlar bir şekilde kayıt dışı da olsa çalışmak zorunda kalıyorlar ve iş gücü piyasasına girmiş oluyorlar.

Peki, kadınlar mücadele etmelerine rağmen neden işe en son alınıp en kolay olarak işten çıkarılabiliyor? Çünkü kadınlar eğitim ve uzmanlaştırma gerektirmeyen makineler tarafından yapılan işlerde istihdam edilebiliyor. Kayıt dışı istihdam ediliyor. Geçici veya yarı zamanlı yani esnek çalışma biçimlerinde istihdam ediliyor. Çocuk doğduğu zaman, bir şekilde istihdamdan uzaklaşmak yani ya tamamen ya da kısmen uzaklaşmak zorunda kalabiliyor.

Çalışma hayatında karşılaşılan sorunlara şöyle bir kısaca göz attığımızda, işte kayıt dışı sektörü görüyoruz, esnek çalışma, ayrımcılık, farklı muamele, şiddet, hanedeki işlerin cinsiyete göre dağılımı, çocuk sahibi olunması, kreş ve ebeveyn izni, mobbing, hamilelik ve doğum sonrası izin konuları, eğitim ve cinsel istismar.

Kayıt dışı sektör ve esnek üretim şekillerinde kadınlar neden daha çok tercih ediliyor? Çünkü kadınlar erkeklere göre daha ucuz çalıştırılabilir, daha kontrolü kolay olabiliyor, daha az mücadeleciler... Ki şu yıla geldik, pek çok şeyi tırnaklarımızla elde etmeye çalışıyoruz ama hâlâ daha çok şey elde etmiş değiliz açıkçası. Geliri aile bütçesine katkı olarak düşünülüyor çünkü erkek egemen toplumda erkeğin parası geçerli olduğu için, Medeni Kanun'daki "Aile reisi erkektir." kavramı çıkarılmış olmasına rağmen Türk toplumunda hâlâ bu geçerliliğini koruyor biliyoruz. Kadın düşük ücretle çalıştırılabilir, örgütsüz ve sigortasız çalıştırılabilir, uzun çalışma saatleri ve kötü çalışma koşullarında da çalıştırılabilirler.

"Peki, esnek çalışma modelleri neden kadınlar için biçilmiş kaftan?" diye soracak olursak, Türkiye'de egemen olan ataerkil ideolojinin devam etmesini sağlayabiliyor. Ataerkil yapının hane içinde kadına dayattığı rolleri kolaylıkla karşılamasını sağlayabiliyor. Esnek çalışma modelleriyle kadınlar evlerine ve hane içerisindeki bakım hizmetlerine ihtiyacı olan bireylere çok rahat bakım hizmeti sunabiliyorlar. Tabii, hem çalışıp hem de bunları yaparken aileye de ek gelir getirmiş olabiliyorlar. Yani, kısaca esnek çalışma modelini şu şekilde tanımlayabiliyoruz: Kadınları tam zamanlı ve güvenceli istihdam olanaklarından uzaklaştıran geleneksel cinsiyet rollerinin devam etmesine, sosyal güvenlik ve emeklilik haklarına yeterli oranda sahip olamamasına neden olan ve örgütlenmesine olanak tanımayan çalışma şekilleri olarak tanımlayabiliriz.

Az önce, TİSK'teki arkadaşım Esra Hanım AB norm ve direktiflerine göre esnek çalışma modellerinin Türkiye'de de uygulanması gerektiğini dile getirdi fakat şunu atlamamamız lazım: AB ülkeleriyle Türk toplumunun toplumsal, kültürel, siyasal pek çok farkı var. Birtakım düzenlemeler yaparken -uluslararası sözleşmeler de dâhildir buna- bu toplumsal yapının da göz önünde bulundurulması gerekmekte.

Kısaca diğer sorun alanlarına baktığımızda, çalışan kadınların en büyük sorunlarından bir diğeri de kreş ve ebeveyn iznidir. Kreş ve ebeveyn izni için, daha doğrusu ebeveyn izni için öncelikle tabii ki zihniyetin değişmesi gerekiyor yani yasanın çıkması onun uygulanabilir olacağı anlamına da gelmiyor maalesef çünkü kadın ve erkeğe -erkeğe diyelim daha doğrusu, kadın zaten otomatikman anne olarak bu

görevi üstleniyor- yasal olarak da birtakım zorunluluk da getirilse, erkeğin onu yapacağına doğrusu ben pek ihtimal vermiyorum. Hani uzunca bir süre yani bu toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçek anlamda Türk toplumuna yerleştirilmesinden önce mümkün olduğunu düşünmüyorum açıkçası.

KEMALETTİN AYDIN (Gümüşhane) – Burayı böyle çok zorlanarak söylüyorsunuz, rahat söyleyin.

TÜRK-İŞ KADIN İŞÇİLER UZMANI HÜLYA UZUNER DURANSOY – Yani, evet.

KEMALETTİN AYDIN (Gümüşhane) – Burayı aşamadıktan sonra diğerlerini aşamayız. Daha rahat söyleyin.

TÜRK-İŞ KADIN İŞÇİLER UZMANI HÜLYA UZUNER DURANSOY – Ama öyle yani bir kere gerçekten en önemli şey zihniyet değişimi.

KEMALETTİN AYDIN (Gümüşhane) – Erkek baskısı duruyor kafanızda.

TÜRK-İŞ KADIN İŞÇİLER UZMANI HÜLYA UZUNER DURANSOY – Hayır, erkek baskısı demeyelim buna, şöyle diyelim...

KEMALETTİN AYDIN (Gümüşhane) – Ataerkil baskı...

TÜRK-İŞ KADIN İŞÇİLER UZMANI HÜLYA UZUNER DURANSOY – Tabii tabii. Ataerkil baskı değişmediği sürece gerçekten...

Şimdi, pek çok toplantıda bulunuyoruz. Şimdi konuyu değiştiriyorum ama mesela kadın işçi sayısına bağlı kreş ve bakım yurdu açma kıstası...

BAŞKAN – İsteğe göre açıyor mesela.

TÜRK-İŞ KADIN İŞÇİLER UZMANI HÜLYA UZUNER DURANSOY – Evet, ama sadece kadın işçi. Biz de diyoruz ki "İşçi" olarak tanımlansın. Beyler "Neden?" diyorlar. Yani, sonuçta sadece kadının sorumluluğunda olarak görülüyor bakım hizmetleri de. O yüzden onu değiştiremediğimiz sürece zihniyet açısından, ben açıkçası pek bir şey elde edebileceğimizi düşünmüyorum maalesef.

Evet, diğer bir sorun cinsel istismar, ki toplumun pek çok alanında ve iş yerlerinde kadınların cinsel istismara maruz kaldığını biliyoruz. Çalışma hayatı öncesi veya sonrası çocuk sahibi olunması da hakeza öyle ve çocuk sayısı artıkça kadının sorumluluğu ve sorunları daha çok artıyor çünkü bakım sorununu aşmadığı sürece kadın çalışma hayatı içerisinde ya çok kısıtlı yer alacak ya da hiç yer alamayacak. Dolayısıyla, bu bakım sorununun kesinlikle çözülmesi gerekiyor.

Niteliksiz eğitim diyelim. İşte hâlâ kız çocukları kampanyalarla eğitime yönlendiriliyor yani bunun bu şekilde olmaması lazım ki...

BAŞKAN – Bir de kampanyalar yapılmasa ne olacak...

TÜRK-İŞ KADIN İŞÇİLER UZMANI HÜLYA UZUNER DURANSOY – "Ne olacak?" değil mi, o da ayrı mevzu, evet.

O yüzden, tabii ki, kampanyasız, bütün kız çocuklarının okula gitmesi ve en iyi şekilde okuması, ücretsiz bir şekilde okumasını diliyoruz.

Bakım sorunu, az önce de değindiğim gibi toplumsal sorun veya kamu sorunu olarak ele alınmıyor, sadece kadın sorunu olarak ele alınıyor ve kadının görevden bir süreliğine ya da tamamen uzaklaşmasıyla çözümlenebiliyor ve kadının kariyer yapmasına engel oluyor çünkü kadın iş ve çocuğu arasında bir şekilde seçim yapmak zorunda bırakılıyor. Eğitilmiş, vasıflı, iyi çalışma koşullarında yüksek ücretler alan kadınlar bakım hizmetlerine tabii ki daha kolay ulaşabiliyorlar. Gerekirse yatılı, yatısız bakım hizmetleri alabiliyor ya da özel bakım merkezlerine yani kreşlere gönderilebiliyor ancak düşük ücretli kadınların bunu sağlaması maalesef zor hatta mümkün değil çünkü kreş ücretleri genel olarak kadınların aldığı ücretlerle eşit ya da daha yüksek oranda olduğu için kadınlar kreş ücreti ödemektense kendisi çocuğunu büyütmeyi tercih ediyor.

Tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların sosyal güvenlik şemsiyesi altına alınması önemli. Ücretlerin "eşit işe eşit" ücret şeklinde düzenlenmesi tabii ki çok önemli.

"Kadınların iş gücüne katılımları neden önemli?" diye şöyle bir bakacak olursak, ekonomik bağımsızlığa kavuşup hane içinde karar alma süreçlerine katılımları artıyor. Sürdürülebilir ekonomik büyüme ve bütün bölgelerde dengeli sosyal kalkınmayı sağlayabiliyor. Yoksulluğunu azalmasına katkı sağlıyor. Toplumsal hayata katılma ve özgüven kazandırıyor kadınlara.

Kısaca çözüm yollarına bakacak olursak, daha iyi koşullarda istihdam edilmesi için eğitim seviyesinin yükseltilmesi gerekiyor. Bakım sorunlarının radikal bir şekilde çözülmesi gerekiyor. Esra arkadaşımın da dediği gibi, sadece kadın işçinin ya da işverenin sorunu olmamalı. Bununla beraber bunu devlet sorunu, toplum sorunu olarak ele alarak yerel yönetimlerin, işçi işveren bütün kurumların ortak bir platformda buluşması gerekiyor. Radikal çözümlerin yanı sıra, doğum sonrasında istihdamdan uzak kalan kadının istihdama geri döndüğünde hizmet içi eğitime tabi tutulması gerekiyor ki geri kaldığı dönemleri tamamlayabilsin ve kariyer imkânı sağlansın.

Kayıt dışı sektörde sosyal güvenlik şemsiyesi dışında istihdam kaynağı olan kadınların... Yani, kayıt dışının kadınların en büyük sorunu olduğunu söyleyebiliriz ve kayıt dışı sektörün kayıt altına alınması tabii ki elzemdir. Ulusal kadın istihdamı stratejisi geliştirilmelidir, kadınların ekonomik hayata geçmesi kolaylaştırılmalıdır.

Ataerkil ideolojideyim yine. Kadın maalesef bir birey olarak değil ailenin bir parçası olarak görülüyor ve hep dezavantajlı konumda görülüyor. Kadının hiçbir dezavantajı yok, sadece erkek gibi bir birey ve kesinlikle mevzuatta yapılacak tüm değişikliklerde kadın birey olarak düşünülerek düzenlemeler bu şekilde yapılmalıdır.

AB'ye uyum sürecinde ulusal mevzuatta birtakım değişiklikler yapıldığını biliyoruz. Bu değişikliklerin ülkenin ekonomik, sosyal, siyasal şartlarının göz önünde bulundurularak yapılması önemlidir. Bu sözleşmeler için de geçerlidir.

Kız çocuklarının erken yaşta evlendirilmesi konusu da mutlaka ele alınmalı, çok ivedilikle ele alınmalı, çözüm yolları bulunmalı.

İş ve aile yaşamını uyumlaştırma çalışmaları sırasında en iyi ülke örneklerinden faydalanmamız ve bu örnekleri Türkiye koşullarına uygun hâle getirmemiz gerekiyor, uyarlamamız gerekiyor.

Geleneksel cinsiyet rolleri gereği kadınlar -daha önce de dediğimi gibi- “ideal eş” ve “ideal anne” olarak anılmamalı. Topluma ve iş gücü piyasasına erkeklerle eşit düzeyde katılımları sağlanmalı. Çocukların kaliteli, güvenilir ve ücretsiz bakım yurtlarında bakımı sağlanmalı. Kreş ve bakım yurdu açma kriteri kadın işçi sayısına bağlanmamalı, işçi sayısına bağlanmalı. Ebeveyn izni... Tabii daha önce de dediğim gibi zihniyet değişimi gerekiyor bunun için, babaların evde çocuklarına daha uzun süreli bakabilmeleri için işlerinden ayrı kalıp. Bu da sosyal taraf ve STK’ların görüşleri alınarak düzenlenmeli. Ebeveyn izninin yasallaştırılması aşamasında on altı haftalık ücretli doğum izninin akabinde verilmesi öngörülen altı aylık ebeveyn iznine ilişkin yasa tasarısı yeniden ele alınmalı. Bu iznin iki ayı babadan anneye transfer edilmemeli. Doğum sonrası kullanılan ücretsiz izinlere ilişkin yapılması planlanan tüm düzenlemeler işçi-memur ayrımı yapılmadan çıkarılmalı. Evet, okul öncesi eğitim yaygınlaştırılmalı. Bu, çocuğun gelişimi için de çok önemli.

Ve tabii ki en önemli şey toplumsal cinsiyet eşitliğinin topluma yerleştirilmesi ve yaygınlaştırılması. Bunun için işçi, işveren örgütlerinin, kamu kurum ve kuruluşlarının, özel sektörün, STK’ların, bütün kurumların üst düzey temsilciliğinden başlayarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin nasıl yaygınlaştırılacağına, toplumsal cinsiyet eşitliğinin neden önemli olacağına dair bu eğitim verilmeli ki ileri aşamada birtakım şeyler elde edilelim. Onun ötesinde maalesef sorununuz çözülmemeycek.

Sendikal açıdan şöyle bir kısaca bakacak olursak, neden kadınlar sendikalarda örgütlenmiyor ve neden sendikaların üst düzeylerinde bulunamıyor? TÜRK-İŞ’te de -az önce sizin de sorduğunuz gibi- şimdiye kadar görülmemiş bir kadın ama sendikalarında oldu, hâlen daha mevcut fakat çok az sayıda maalesef. Kadınların kayıt dışı sektörde istihdam edilmesi esnek çalışma modelleriyle, çocuk bakımı ve ev eşleri, toplumun kadınlara karşı farklı bakış açısı, sendikal faaliyetlere katılan... Şimdi, sendikalar erkek egemen yapılar olduğu için, erkek egemen camia olduğu için sendikal faaliyetlere katılımı kadınların toplumda maalesef hâlâ çok hoş karşılanmayabiliyor. Dolayısıyla, bazen aileler, eşler, durumlar göre ağabeyler destek vermeyebiliyor. Bu nedenlerle kadınlar sendikal faaliyetlerde maalesef yer alamıyor.

TÜRK-İŞ, istihdama dair tabii ki bir şey yapmıyor ama hani eğitim, toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri vermeye çalışıyor.

Onun ötesinde, benim söyleyeceklerim bu kadar.

Çok teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Biz teşekkür ediyoruz.

Soru sormak isteyen milletvekilimiz...

Teşekkür ediyoruz sunumunuzdan ötürü.

TÜRK-İŞ KADIN İŞÇİLER UZMANI HÜLYA UZUNER DURANSOY – Ben teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Şimdi TESK’i dinlemek üzere, TESK Sendikamızdan Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Müdür Vekili Avukat Elif Güliz Hanımı alalım.

TESK AB VE DIŞ İLİŞKİLER MÜDÜR VEKİLİ AV.ELİF GÜLİZ BAYRAM – Sayın Başkan, değerli milletvekilleri; sizleri konfederasyonumuz adına saygıyla selamlıyor, toplantıya davetiniz için de teşekkürlerimizi sunuyoruz.

Ben öncelikle konfederasyonumuzu size tanıtmak istiyorum. Anayasa’nın 135’inci maddesi ve 5362 sayılı Kanun gereğince kurulmuş kamu kurumu niteliğinde bir meslek kuruluşu olan konfederasyonumuz, 81 ilde kurulu bulunan 82 birlik, 13 mesleki federasyondan ve 3.100 esnaf ve sanatkârlar odasından oluşuyor, bunların üst kuruluşu. Konfederasyonumuzun 180.850’si kadın olmak üzere 2 milyon 13 bin 685 üyesi var. Dolayısıyla, biz bir sendika değiliz, kamu kurumu niteliğinde bir meslek kuruluşuyuz ve esnaf ve sanatkârları temsil ediyoruz. Sanıyorum, Komisyon için bir sakıncası yoktur bu durumun çünkü biz de istihdamın önemli bir kesimini temsil eden esnaf ve sanatkârları temsil ediyoruz. Bu kapsamda özellikle kadın esnaf ve sanatkârlarımıza yönelik çalışmalarını gerçekleştirmek de konfederasyonumuz için büyük önem taşıyor. Çünkü Türk kadınının çalışma hayatına kazandırabilmesi, böylece istihdam ve istikrarın sağlanmasına katkıda bulunmak konfederasyonumuzun öncelikli konuları arasında yer alıyor.

Bu amaçla konfederasyonumuzun yürüttüğü çalışmalara kısaca değinmek istiyorum, sizleri de sıkmamak için. 2002 yılında Kadın Girişimciliğinin Desteklenmesi Projesiyle -AB kaynaklı bir proje- kadınlarımıza özellikle eğitim ve danışmanlık yoluyla küçük aile işletmelerinin kurulmasında ve devam ettirilmesinde aktif rol oynayan kadınlar arasında girişimciliği desteklemeyi hedefliyordu bu proje. Bu proje de Ankara merkez olmak üzere Bursa, Çorum, Denizli ve Mersin’de yürütüldü. Sonuç olarak da 5 eğitim merkezi kuruldu, 1.816 kişiye eğitim verildi, bunların 1.630’u kadın, 186’sı ise erkekti. Eğitim alanlardan 359 kişi kendi iş yerlerini kurdular veya ortak işletme kurdular. Bu, Avrupa Birliğinde en iyi uygulama örneği olarak görülen bir proje oldu ve gelen talep üzerine konfederasyonumuz 2’nci Kadın Girişimciliğinin Desteklenmesi Projesini yürüttü. Bu da 2007-2009 yılları arasında yürütüldü, daha geniş kapsamlı 24 ilde yürütüldü. Bunun sonucunda da, yine hedefleri aynıydı, o yüzden tekrar etmiyorum, KOSGEB’e bağlı olarak 4 girişimcilik merkezi kuruldu, bizim illerimizde de eğitim merkezleri kuruldu. 6.291 kadına eğitim verildi, 2.755 kadınıma ise girişimcilik hususunda danışmanlık hizmeti verildi. 1.684 kadın sertifika aldı, 255 kadın kendi iş yerlerini kurdu. Sertifika alan herkes tabii ki kuramadı, neden kuramadıklarına ilişkin sorunları da sizlere sonra ileteceğim.

TESK’in çalışmaları arasında -kadın girişimciliğine verdiği önem açısından- Avrupa Birliği Parlamentosunda da Türkiye’deki kadın girişimciliği, ekonomik kriz dönemlerinde gelişimin teşviki

konulu bir konferans düzenledi. Ve yine Brüksel Sanat ve Tarih Müzesinde AB ve Türkiye’de kadın girişimcilik, görüşlerin ve deneyimlerin iyi örneklerin paylaşılması konulu oturumla da Türk kadınının, Türk örnek girişimci kadınlarımızın sesini Avrupa Birliğine taşıdı. Geçtiğimiz yıl içinde İş Kurumu, TESK ve MEKSA arasında imzalanan anlaşmayla, protokolle yerelden genele dezavantajlı gruplar için mesleki eğitim çalışmaları başlattık. Bu kapsamda hedefimiz özellikle şiddet mağduru kadınlar başta olmak üzere dezavantajlı grup olarak bilinen hükümlü, engelli kadınlar, suça bulaşmış çocuklar, göçten etkilenen, mali durumu olmayan hasta, çocuk ve kadınların mesleki eğitim yoluyla meslek sahibi olmalarını sağlamak. Protokol kapsamında çalışmalar devam ediyor, şu ana kadar 2.089 kişi eğitildi.

Şu anda hâlen yürütmekte olduğumuz Türk Kadın Girişimcilerin Profillerinin Belirlenmesi Araştırma Projesi, bu da Türkiye’deki kadın girişimcilerin profillerini belirlemek ve buna bağlı olarak etkili stratejiler geliştirip uygun politika tedbirleri önermek amacıyla yaptığımız bir araştırma projesi. Henüz nihai sonuçları alınmadı ama ön değerlendirme sonuçlarında Türk kadın girişimcilerin normal, Türkiye’deki eğitim ortalamasının üzerinde eğitime sahip olduklarını, ortaokul düzeyinde, evli ve çocuklu olduklarını, iş yerlerini ise 30 yaşından önce kurduklarını tespit etmiş bulunuyoruz. Küçük işletme sahibi bu kadınlarımızın birçoğu, haftada yaklaşık elli saat çalışma süreleri var. İş yeri kurmalarındaki temel etken, kazanç sağlamak, aileye maddi açıdan desteklemek ama temel olarak da yaşadıkları sorun finansal problemler ve kendilerine güvenlerinin az olması. Bunlar tamamen kayıtlı işletmelerde yapıldı, o yüzden kayıt dışı ile ilgili bu anket, araştırma çalışmasında sonuçlar ne yazık ki elimizde yok.

Kadın esnaf ve sanatkârlarımız biliyorsunuz, çalışma hayatının içinde olan, bire bir sorunlarla doğrudan kendileri mücadele eden kişiler. Bizim konfederasyonumuzda da geçen yıl yine yaptığımız bir çalışma sonucunda onlardan sorunları hakkındaki bilgiler ve çözüm önerilerine ilişkin görüşlerini topladık. Konfederasyonumuzda incelenen bu görüş ve öneriler sonucunda Türk kadın girişimciler profilinin belirlenmesi konulu anket çalışmasının sonuçları ile paralel hususların ele alındığını görüyoruz.

Bu kapsamda kadın ve esnaf sanatkârların temel sorunlarını aşağıdaki şekilde özetlememiz mümkün. Öncelikle işçilerle paralel olarak okul öncesi eğitim kadın esnaf ve sanatkârlarımızın önemli sorunlarının başında. Çünkü bakmakla yükümlü oldukları çocuklarının okul öncesi eğitim almaları ihtiyacı ve bu ihtiyacı karşılamak üzere destekler verilmesi kreş, anaokulu ücretlerinde kolaylık, indirim vesaire gibi yardımlar sağlanması geliyor sorunlarının başında ve çözüm önerilerinin.

Öte yandan, kadının aile içindeki durumu itibarıyla ev işlerinde yardım sorunu yaşıyorlar. Kadın esnaf ve sanatkârlarımızın işletmelerini faal tutabilmeleri için iş yerlerinde bulunmaları zorunluluğu da değerlendirildiğinde çalışma saatlerinin uzun olması evlerine, eşlerine ve çocuklarına yeterli zaman ayıramamalarına neden oluyor. Ev ve aile hayatlarının da bu olumsuz durumdan en az şekilde etkilenmesini sağlamak yine kadına düşen görevler arasında yer alıyor. Bu nedenle ev işlerinde

ve çocuk bakımında kimseden yardım almaksızın çalışma hayatlarını sürdüren kadın esnaf ve sanatkarlarımız bir süre sonra iş ve aile hayatı arasında tercih yapmak durumunda kalıyorlar. Bu seçimin sonucunda da ülkemiz her 2 tercih açısından da bakıldığında ekonomik ve sosyal yönden olumsuz etkileniyor. Çalışma hayatını seçen kadınlarımızın aile yaşantıları dramatik bir şekilde ayrılıklarla sonuçlanıyor. Aile hayatını seçen kadınlarımızısa ülkemiz ekonomisinde önemli bir problem olan istihdam azlığı ve buna bağlı olarak ekonominin istikrarsızlaşmasının nedenleri arasında önemli bir unsur olarak yer alıyorlar.

Öte yandan, sosyal güvenlikle ilgili de bazı problemleri var kadın esnaf ve sanatkarlarımızın. Örneğin, kadın esnaf ve sanatkarlarımızın doğum borçlanması imkânı bulunmuyor. Yine, kadınlarımızın çalışma hayatına atılabilmesi için prim ödeme gün sayısında düzenleme yapılması istihdamı teşvik edecek unsurlardan. Öncelikle sigortalılar arasında norm ve standart birliğinin sağlanması için sigortalıların prim gün ödeme sayılarında yeniden bir yapılanmaya gidilip – BAĞ'KUR'lu olan esnaf ve sanatkar kadınlarımızın- 7.200 güne mesela düşürülebilir. Bunu bir öneri olarak sunabiliriz.

Öte yandan, yine işçi ve memur statüsünde çalışma hayatında yer alan kadınlarımızın doğum yardımı, doğum ve emzirme izni gibi haklardan yararlanmaları mümkünken kendi hesabına çalışan esnaf ve sanatkar kadınlarımızın böyle bir imkânları bulunmuyor. Bu da onların iş yerlerini kurmak konusunda karar verme sürecinde olumsuz etkisi olan bir unsur.

Diğer yandan, girişimciliğin özellikle kadın girişimciliğinin önündeki en önemli engellerden biri de finansal sorunlar. Bu aynı zamanda kendi işletmelerinin sahibi olan kadın esnaf ve sanatkarlarımız açısından hem önemli bir sorun teşkil ediyor hem de devletten en çok yardım bekledikleri konu bu. Teşviklerle, kredilerle desteklenmeyi talep ediyorlar.

Yukarıda da arz ettiğim üzere, Türk kadın girişimcilerin profillerinin belirlenmesine yönelik olarak gerçekleştirilmiş anket çalışmasında dikkat çeken bir veri de kadın girişimcilerimizin Türkiye'nin eğitim ortalamasının üzerinde bir düzeyde, ortaokul düzeyinde eğitime sahip oldukları. Buna göre, eğitilmiş kadınlarımızın girişimci olmak yönünde daha cesaretli olduklarını söylememiz yanlış olmayacak. O hâlde kadınlarımızın daha etkin bir şekilde ticaret hayatında da yerlerini alabilmeleri için eğitime yönelik çalışmalar yapılması da önemli bir gereklilik.

Sosyokültürel çevre, toplumsal bakış açısı da yine kadınlarımızın istihdama kazandırılmaları ve girişimcilik ruhlarının teşviki için sadece kendilerinin eğitiminin yeterli olmadığı çünkü sosyal ve kültürel çevrenin bakış açısının kadının girişimcilik hayatını etkilediği de bir gerçekliktir. Bu nedenle kadınların çalışma hayatına katılması hususunda toplumdaki bakış açısının daha çağdaş bir seviyeye ulaştırılabilmesi yönünde de çalışmaların yapılması gerekmektedir.

Ayrıca, yine toplumsal bakış açısından kaynaklı olarak pek çok mesleğin erkek mesleği olarak kabul edilmiş olması da kadınlarımızın istisnalar hariç olmak üzere yufkacılık, terzilik,

lokantacılık, kuaförlük, güzellik uzmanlığı gibi belirli sektörlerle yönelmelerine neden olmakta. Bu da çalışma alanlarını sınırlamaktadır.

Kadınlarımızın iş hayatında yaşadıkları sorunların bir diğer nedeni ise, bilgi ve deneyim eksikliğidir. Kadınların özellikle girişimciliğin tüm risklerini göze alarak kendi işletmelerini kurmuş olan kadın esnaf ve sanatkârlarımızın rehberlik ve danışmanlık hizmetine duydukları ihtiyacın kurulacak kadın esnaf ve sanatkâr merkezleri aracılığıyla karşılanması önemlidir veya ticaretle ilgili bu danışmanlık hizmeti verilebilir. Böylece kadın esnaf ve sanatkârlarımız gerek çalışma hayatlarında gerek sosyal yaşamlarında karşılaştıkları problemlerin çözümünde önemli bir destek bulacaklardır.

Sonuç olarak şunu söyleyebiliriz ki: Kadınların girişimciliğe teşvik edilmesi ve kadın esnaf ve sanatkârların sorunlarının çözümlenebilmesi için başta toplumsal bilincin oluşturulmasına yönelik çalışmaların yapılmasının yanı sıra eğitim, rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesine de önem verilmeli, bu ihtiyaca yönelik projeler oluşturulmalıdır. Öte yandan, kadınların girişimciliğe teşvikinin ve ticaret hayatında hâlihazırda, faal bulunan kadın esnaf ve sanatkârların mali sorunlarının çözümü ile finansmana ulaşımının kolaylaştırılmasına yönelik olarak teşvik, indirim, kolaylık ve istisna gibi çeşitli unsurları içeren özel paketlerin hazırlanması, ayrıca sosyal güvencilikle ilgili düzenlemelerin yapılması da bir Hükûmet politikası hâline getirilmelidir.

Beni dinlediğiniz için teşekkür ediyorum.

Yönetimle ilgili soruya hâlihazırda hemen cevap vereyim. Evet, ne yazık ki TESK'in yönetim kurulunda da 1 kadın üye bulunmuyor. Türkiye çapında da baktığımızda çok az odamızın başkanı kadın. Bu da demin saydığım meslek kollarıyla ilgili, daha çok, işte, bakkal olarak bir bayan oda başkanımız var, onun dışında güzellik uzmanı ve kuaför olarak oda başkanlarımız var. Diğer mesleklerde ona da pek rastlamıyoruz. Yönetim kurulu ve denetim kurulunda alt teşkilatta bazı illerde kadın üyemiz var.

BAŞKAN – Yönetim kurulu üyesi olan erkeklerin sektörü ne acaba? Öyle bir çalışma var mı elinizde? Sizde de mi 22 üye var?

TESK AB VE DIŞ İLİŞKİLER MÜDÜR VEKİLİ AY ELİF GÜLİZ BAYRAM – Bizde TESK'in yönetim kurulunda 15 üye. Bizde her sektörden var yani TESK'in yönetim kurulunda şoförler odasından gelen de var, bakkallar federasyonu... Genel Başkanımız zaten bakkal. Lokantacı da var yani çeşitli meslek dalları var. Ama bu meslek dallarından değil... Meslek dalları, dolayısıyla yönetim kurulu üyesi olmuyorlar, seçimle geliyorlar, her şeyden seçilebiliyorlar. Odalarda meslekler esas, birliklerde odalardan seçilerek geliyor. Birlik başkanlarından da konfederasyona seçim yapılıyor. Federasyonlar meslek bazlı -dediğim gibi- diğerlerinde meslek değil, onun için mesleki federasyonda daha çok kendi mesleklerinde üyeleri var, yönetim kurulu üyeleri, bizde karışık.

BAŞKAN – Teşekkür ediyoruz.

TESK AB VE DIŞ İLİŞKİLER MÜDÜR VEKİLİ AV ELİF GÜLİZ BAYRAM – Ben teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Soru sormak isteyen katılımcımız var mı?

TİSK ARAŞTIRMA, EĞİTİM, DIŞ İLİŞKİLER UZMANI ESRA BELEN – Başkanım, ben müsaadenizle...

BAŞKAN – Buyurun.

TİSK ARAŞTIRMA, EĞİTİM, DIŞ İLİŞKİLER UZMANI ESRA BELEN – 22 işveren sendikası -ben bunu herhâlde yanlış ifade ettim- yönetim kurulu üye sayımız 29. Bu 29 üyeden 2'si kadın.

KEMALETTİN AYDIN (Gümüşhane) – Bu arada ben... Ataerkil zihniyet... Sizin sunumunuz ve sizin sunumunuzdan bir ayrıntıya daha takılarak ve takılma olarak kabul ederek geçeyim. Mesela, bu resimlerde çalışan kadın tanımlamasını koyduğunuz zaman hafızamızdaki kadın karakterinden farklı bir karakterle duruyor orada. Biraz böyle bir erkeksi özentisi içerisinde duruyor. Bir kere zihniyeti oradan başlayarak kendi duruşu ile yönetici olmasını tartışmakta fayda var.

İlk bir hamle yapmıştınız ya onun alacağıydı bu.

TESK AB VE DIŞ İLİŞKİLER MÜDÜR VEKİLİ AV ELİF GÜLİZ BAYRAM – Türkiye'deki kadınlarımızın durumu bu o zaman.

Teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Çok teşekkür ediyoruz, sağ olun.

Çok teşekkür ediyoruz.

Toplantı bitmiştir, kapatıyoruz toplantıyı.

Kapanma Saati: 15.44