

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ

YASAMA DÖNEMİ
24

YASAMA YILI
3

KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ ALT KOMİSYONU
TUTANAK DERGİSİ

29 Ocak 2013 Salı

KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ ALT KOMİSYONU
GÖRÜŐME TUTANAKLARI

29 Ocak 2013 Salı

---0---

K O N U

Sayfa

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Çevre ve Şehircilik Bakanlığının son beş yıl içinde hazırlanan stratejik planlarının toplumsal cinsiyet eşitliği ve toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme yaklaşımı ışığında değerlendirilmesi hakkında

1:40

İ Ç İ N D E K İ L E R

Sayfa

BİRİNCİ OTURUM

1:40

Mehmet İSLAMOĞLU (Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı)	1:5, 10:20, 32:33, 35
Sebahat TUNCEL (İstanbul)	5:8, 10:19, 26:28, 29, 32:35
Mustafa ŞAHİN (Komisyon Uzmanı)	10, 36:37, 39
Alper MENEKŞE (Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Tapu Kadastro Genel Müdürlüğü Bütçe Şube Müdürü)	18
Emine ERTEKİN (İller Bankası Planlama ve Koordinasyon Dairesi Başkan Vekili)	18
Mehmet Kerim YILDIZ (Ağrı)	19
Mustafa DİNÇ (Çalışma ve Sosyal Güvenlik)	19:24

Bakanlığı Strateji Geliştirme Dairesi Başkanı)	
Nurcan ÖNDER (alışma ve Sosyal Güvenlik	19:20, 30:33, 39
Bakanlığı alışma Genel Müdür Yardımcısı)	
Cengiz AYDEMİR (alışma ve Sosyal Güvenlik	24:26, 28:29, 31:33,
Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi	38:39
Başkanı)	
Ercan ÇILDIR (alışma ve Sosyal Güvenlik	34:35
Bakanlığı Mali Hizmetler Uzmanı)	
Pınar ÖZEL (Kalkınma Bakanlığı Planlama	38
Uzmanı)	
Zübeyde KARAGÖZ (Aile ve Sosyal Politikalar	38
Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü	
Uzman Yardımcısı)	

Aılma Saati: 15.17

Kapanma Saati: 17.15

29 Ocak 2013 Salı
BİRİNCİ OTURUM
Açılma Saati: 15.17
BAŞKAN: : Alev DEDEGİL (İstanbul)

0

BAŞKAN – Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun bünyesinde kurulan “Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme” konulu Alt Komisyonumuzun 11’inci toplantısını açıyorum. Çok değerli uzmanlarımıza, bürokratlarımıza hoş geldiniz diyorum. Komisyon üyelerimiz de birazdan burada olurlar, Komisyonumuzun çok değerli çalışanlarına da teşekkür ediyorum.

Bugünkü gündemimiz Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Çevre ve Şehircilik Bakanlığının son beş yıl içinde hazırlanan stratejik planlarının toplumsal cinsiyet eşitliği ve toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme yaklaşımı ışığında değerlendirilmesi. Çok değerli uzmanlardan, bürokratlardan bu konuda kendi kurumlarıyla ilgili yapılan çalışmaları dinleyeceğiz.

Usule dair size hatırlatmalarım olacak. Söz alarak konuşalım, yani mutlaka basalım ve kırmızı yansın çünkü onun dışındaki konuşmalar kayda geçmiyor, kayda geçmeyince tutanaklara geçemiyor. O anlamda, özellikle ilk defa söz alanlar kurumlarını ve kendilerini tanıtarak söze başlarsa tutanaklara geçmesi açısından faydalı olur diye düşünüyorum.

Şimdi, benim önümdeki listeye göre Çevre ve Şehircilik Bakanlığımıza önce söz vereceğiz.

Müsteşar Yardımcımız Sayın Mehmet İslamoğlu, siz anlatacaksınız herhâlde. Buyurun, söz sizde.

Teşekkür ediyorum.

ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI MEHMET İSLAMOĞLU – Teşekkür ediyorum Başkanım.

Aslında, konuyla bir gün önce müşerref olduk, bir gün önce bu konuya ilişkin görevlendirildik. Boş durmadık, hemen konuya ilişkin bilgileri, belgeleri, daha önce ne yapılmış, ne edilmiş, bu konuda ufak çaplı bir araştırma içerisine falan girdikten sonra buraya gelmem ve konuşacaklarımla ilgili bir planım ve programım oldu.

Şimdi, efendim, konuyu yakından ilgilendiren husus 2010/14 sayılı Başbakanlık genelgesi, kadın istihdamının artırılması ve fırsat eşitliğinin sağlanması hakkında bir genelge. Efendim, müsaade edersiniz ben bu genelgede belirtilen hususlarla Bakanlığımızı bire bir eşleştirmeye, karşılaştırmaya

çalışacağım. Ne kadarında olabiliriz, ne kadarında olamayız, bu hususlara değindikten sonra da bir öneriyle sunumumu, bilgilendirmemi bitirmeye çalışacağım.

Şimdi, efendim, bu genelgenin 2'nci maddesinde kadın-erkek fırsat eşitliğine ilişkin olarak her bir kurumun bir birime görev vermesi vazediliyor, emrediliyor ama doğrusu bu birim genelgede çok tarif edilmiyor. Şimdi, aslında, istihdamla ilgili bir konu olduğu için akla belki hemen personel dairesi başkanlıkları gelebilir ama bakanlıklarda personel dairesi başkanlıkları yani bu ihtisas konularıyla çok fazla ilgilenen hizmet birimleri değil aslında. Dolayısıyla, rutin personel işlerini yapan birimler böyle ekstra bilgiyi, donanımı ve daha özellikli çalışmayı gerektiren bir konuda personel dairesi başkanlıklarının bu işi götürebileceklerine –kanaatimdir- ben inanmıyorum. Akla başka bir birim geliyor, bakanlıkların strateji geliştirme başkanlıkları. Aslında, strateji geliştirme başkanlıkları biliyorsunuz APK kurullarının yerine kurulmuş, daha çok mali hizmet birimleri ama bakanlığın stratejik planlarını, performans programlarını, misyonunu, vizyonunu, buna ilişkin çalışmaları yapan birimler. Ama onlarda da şöyle bir durum var, geçmişte dört buçuk yıl strateji geliştirme başkanlığı yaptığım için biliyorum: Bakanlıklarda sayılı olmayan bütün işler strateji geliştirme başkanlıklarının işidir. Dolayısıyla, onlara da bu sahipsiz işlere sahip çıkmaktan gına gelmiş, dolayısıyla onların da çok fazla bu işi sahipleneceklerine de kanaat getiremiyorum. Şimdi, buradan hareketle ben diyorum ki, her bir bakanlığın bu konuyu çalışması için bir birimi görevlendirmesi hususu düşünülmeli, tartışılmalı bana göre. Bu hususta çalıştırılabilir, yani bu hususta görev verilebilecek birimlerin olduğu bakanlıklar olabilir, birimlerin olmadığı bakanlıklar da olabilir. “Bu hususta bir görev verildiğinde bir şey yapabilecek, anlamlı bir şey yapabilecek bakanlıklar kim olabilir?” dediğinizde en başta -şimdi burada kendileri- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, -gene temsilcileri burada- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, belki bir nebze Sağlık Bakanlığı da olabilir diye düşünüyorum.

Şimdi, efendim, bu genelgenin 3'üncü maddesinde gene “Gerek kamu gerekse özel sektör iş yerlerine yapılan denetimlerde cinsiyet eşitliğine ilişkin hükümlere uyulup uyulmadığı da denetlensin.” tembihi yapılıyor. Şimdi, bu, baktığımızda, Bakanlığımız rutin teftiş denetimi dışında yapı denetimi, yapı malzemesi denetimi ve bu arada çevreye ilişkin birtakım denetimler yapıyor, bunlar tamamen teknik denetimler yani bu denetimler kapsamında kadın-erkek fırsat eşitliğinin hangi veçhiyle bu denetçiler araştırabilir, o kurumlarda, o iş yerlerinde birilerinin dikkatini çekebilir, doğrusu aklıma bir konu, bir husus buradan da gelebilir.

Şimdi, 4'üncü maddesinde gene genelgenin kurumlar stratejik planlarına, performans programlarına konuya ilişkin düzenlemeler, faaliyetler, projeler önersinler, buna ilişkin maliyetlendirme çalışmaları yapsınlar. Şimdi, bakınız, bu belgeler ilgili kurumların hakikaten, faaliyetlerinin, projelerinin, bu faaliyetlere ve projelere ilişkin maliyetlendirme çalışmalarının, bütçeleme çalışmalarının olduğu, gene bu faaliyet ve projelerini gerçekleştirmelerinin, ne kadar gerçekleştirip gerçekleştirmedikleri hususunda performansların ölçümüne ilişkin birtakım performans kriterlerini

içeren belgeler. Eğer bizim kurum olarak faaliyet veya iş alanımız gerçekten bu demin saydığım üç kurum gibi kadın-erkek-fırsat eşitliği konusunda bir şeyler yapabilecek bir kurum ise, işte alanımızı biraz ilgilendiriyor ise biz gerçekten o zaman stratejik planımıza da, performans programımıza da kadın-erkek fırsat eşitliği konusunda bir şeyler koyabiliriz, faaliyet ve proje önerisi yapabiliriz.

Şimdi, açık söyleyeyim, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı olarak bizim stratejik planımızda bu konuya ilişkin hiçbir faaliyet ve proje yok. Dolayısıyla, bir bütçe de ayrılmış değil. Arkadaşlarla konuştum: Hazırlık yaparken bu genelgeden siz haberdar değil miydiniz? İlk, geçen yılki toplantıda haberdar oldular. Dolayısıyla, taslak olarak stratejik plan çalışılmış idi.

Şimdi, gene bu açıdan bakıldığında, bu hususla ilgili olarak da demin saydığım üç kurumun belki stratejik planında ve performans programında buna ilişkin faaliyetler ve projeler olabilir, maliyetlendirme bilgileri ve ekstra bir bütçe ayrılmış olabilir diye düşünüyorum.

Gene, 5'inci maddede ayırım yapılmaksızın tüm mevzuat taslaklarında etki analizi yapılır iken mutlaka kadın-erkek fırsat eşitliği konusunda da bir etki analizi yapıp bu etki analizinin içerisine konması isteniyor. Şimdi, ben gene sizin takdirinize bırakıyorum Başkanım, biz, atıyorum, yapı denetim kuruluşlarının çalışma usul ve esasları hakkında bir kanun çalışıyoruz. Tamamen çok teknik bir konu, yani bunun neresinde kadın-erkek fırsat eşitliğine ilişkin bir şey koyabiliriz, bir düzenleme yapabiliriz ve hemen ondan önce de belki etki analizinde bir şey yapabiliriz, doğrusu, bu açıdan da baktığımda benim aklıma bir şey gelmiyor.

Madde 6, aslında sadece bu genelgede yok, belki birçok mevzuatta var. İşe girişte, görevde yükselmede, üst yönetim kademelerinde görev almada cinsiyet ayrımcılığı normalde de yapılamaz aslında, yani bu yapılar ise idare ve disiplin hukuku açısından yapanları zor durumda bırakacağı ve birtakım yaptırımlarla karşı karşıya kalacağı aşikâr olan bir durum diye düşünüyorum.

Gene, hizmet içi eğitim programlarında, bu genelgede kadın-erkek fırsat eşitliği konusuna da yer verilsin isteniyor. Şimdi, efendim, doğrusu bu konuda da ben gelmeden önce Eğitim ve Yayın Dairesi Başkanlığımız ile görüştüm, bu yılki eğitim programında 83 eğitim var, bunların hiçbirisinde bu konuya ilişkin bir program yok. Yani onlar da aynen, teknik bir bakanlık, bu konuyla hemen bizim bir şekilde ilişkimiz var mı, yok mu sorgulamasına giriyorlar.

Şimdi, bir başka şey, diyelim ki, bu eğitimi uzaktan yakından birazcık ilgili olan bazı programlara koyduk, bu sefer, kurumlarda bu hususla ilgili hazır bir ders programının olmadığını, bu konuyu öğrencilere veya muhatap bir kitleye anlatacak kadar konuyu iyi bilen bir eğitici personelin bulunamayacağı noktasında arkadaşlardan itirazlar geldi. Dolayısıyla, sanki gene bu demin saydığım üç ilgili kurum, eğitim notu ve eğitici konusunda diğer kurumlara, işte biz de dâhiliz bunun içersine, yardımcı olur iseler sorunun bir nebze aşılabileceğini düşünüyorum.

Gene, buraya bir katkı olsun diye söylüyorum: Biliyorsunuz, yaygın olarak kamu kurum ve kuruluşlarında görevde yükselme eğitimleri ve adaylık eğitimleri yapılıyor. Bu, her iki eğitim

programının ortak konuları var, yani diğerleri belki mesleğe, kuruma, yaptığı işe ilişkin konular ama mesela, bu –atıyorum- yüzde 30’la 40 arasında ortak konuların olduğu eğitimler bu eğitimler. Başkaca var mı bilemiyorum, aklıma bunlar geldiği için söylüyorum. Bu ortak konuların içerisinde kadın-erkek fırsat eşitliğine ilişkin konular eklenebilir, özellikle adaylık eğitiminde bunun yapılmasında fayda var ama demin söylediğim eğitim notu ve bu eğitimi verecek kişi noktasında kamu kurum ve kuruluşlarına ilgili kurumların, demin saydığım bu üç kurumun mutlaka yardımcı olması gerekiyor.

8, 9, 10, 11’inci maddeleri bu genelgenin Bakanlığımızı çok ilgilendiren maddeleri değil.

Efendim, şimdi, bütün bunlardan sonra ben de bir öneri yapmak istiyorum Komisyonunuza, naçizane: Şimdi, son yıllarda bu strateji belgeleri ve eylem planları çok yaygınlaştı ve son yıllarda çok güzel strateji belgeleri ve eylem planları ortaya kondu, yetkili organlar tarafından görüşüldü, karara bağlandı, yürürlüğe konuldu ve cidden Türkiye, bizim ülkemiz, bizim kurumlarımız şu anda, bunların izlenmesi, değerlendirilmesi, sonuçlandırılması noktasında bir tecrübe de kazandı.

Dolayısıyla, biz şimdi, yani böyle bir, genelgeden daha öteye bir strateji belgesi -veya küçük bir strateji belgesi olabilir- daha büyük bir eylem planı, kadın erkek fırsat eşitliğine ilişkin bir strateji belgesi, onun hemen ekinde bir eylem planı... Bu eylem planımızda eylemleri sayarız. Bu konuda Türkiye’nin kurumları neler yapacak. Bu eylemlerden sorumlu kurum ve kuruluşları belirleriz. Bu eylemlerden sorumlu, kurum ve kuruluşlar başka hangi kurum, kuruluşlarla işbirlikleri yapabilecekler, yine bunlar belirlenir ve bu eylemleri gerçekleştirmeye ilişkin de bir dateline yani çalışma takvimi ortaya konur ise, kamuda bütün kurum ve kuruluşların böylece kadın erkek fırsat eşitliği noktasında yapacağı iş ve işlemler çok netleştirilmiş ve somutlaştırılmış olur. Belki bu konuda da böylece daha büyük, beklenen faydayı sağlayacak gelişmeler de sağlanabilir diye düşünüyorum.

Arz ederim efendim.

Sorularınız varsa onları alabilirim.

BAŞKAN – Sorular olacaktır, sorular için söz hakkı vereceğiz.

ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI MEHMET İSLAMOĞLU – Bu arada biz... Pardon, çok özür dilerim.

Bakanlığın bağlı, ilgili kuruluşlarıyla ilgili bir iki bilgi vermek isterim: Çevre ve Şehircilik Bakanlığında 171 bayan yöneticimiz var. Toplam bayan teknik personel 2.061, yüzde 37’e denk geliyor. Merkez teşkilatımızda...

BAŞKAN – Bir dakika... 171 yönetici ne demek?

ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI MEHMET İSLAMOĞLU – Şube müdürü ve daha üstü görevlerde olan, idareci görevlerinde olan...

BAŞKAN – Şube müdürlüğünden, en üst görevde mesela müsteşar yardımcısı var mı?

ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI MEHMET İSLAMOĞLU – Yok.

BAŞKAN – Olsa şaşardım zaten.

ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI MEHMET İSLAMOĞLU – Şimdi yalnız güzel bir gelişme...

BAŞKAN – Özellikle bakış açınızı dinledikten sonra çok şaşardım.

ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI MEHMET İSLAMOĞLU – Yani, tabii, o konularda çok karar verici konumda ve durumda değilim. Doğrusu ben de olsun isterim yani bir bayan müsteşar yardımcımız.

Şimdi, merkezde -bu da sevindirici bir şey diye söyleyeyim- bayan personelimiz daha çok, yüzde 52'si bayan, yüzde 48'i bay. Taşrada yüzde 63'ü bay, yüzde 37 bayan. Toplam personelimizin de -demin söylemiştim- yüzde 37'si bayan, 3.200'e yakın bayan, personelimiz var, 11 bin'e yakın personelden. İller Bankası Genel Müdürlüğümüzde biraz daha iyi; toplam yönetici personelimiz 58 tane, 31 tanesi bayan; toplam 1.819 personelin de 646'sı bayan burada da iyi durumda sayılırız. Tapu Kadastro Genel Müdürlüğünde 17 bin personelimiz var, orada da 4.500 civarında bayan personelimiz var.

Kayıtlara geçsin diye bunları da arz etmek istedim efendim.

BAŞKAN – Kayıtlara girdi.

Teşekkür ediyorum.

Buyurun Sebahat Hanım.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Ben biraz geç kaldım tabii.

Önce birkaç düzeltmeden başlayayım çünkü bu Komisyonun bir şeyi de aynı zamanda bir bakış açısı kazandırmak. “Bayan” kelimesini kullanmıyoruz. Kadınlar olarak buna çok itiraz ediyoruz. “Bay, bayan” çok yan bir şey gibi oluyor. Lütfen “kadın” diye kullanalım personel açısından da. Hani, kadın erkek meselesi bizim açımızdan... Böyle kullanırsa iyi olur.

İkincisi, mesele kadın erkek fırsat eşitliği meselesi değil. Buna da itiraz ediyoruz. Biz burada kadın erkek eşitliği meselesinden bakıyoruz çünkü meselenin fırsatlardan eşit yararlanmamak meselesi olmadığını düşünüyoruz. Bu konuda da böyle bir düzeltme olursa...

Üçüncüsü, tabii, ben, başında dinlemedim ama üç bölümde hani kadınlara ilişkin ya da kadın erkek eşitliğine ilişkin bazı şeyler olabiliyor ama konuşmanızın genelinde şöyle bir şey anladım: Yani Çevre ve Şehircilik Bakanlığıyla kadın erkek eşitliğinin “ne alakası var” gibi bir şeyden baktınız.

BAŞKAN – Bizi buraya niye çağırdınız...

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Evet. Yani ne olabilir ki...

“Eğitim şart” dediniz, bence de eğitim şart, bu konuda mesele yok. Bir defa hangi perspektifte baktığımızla alakalı. Çevre ve Şehircilik Bakanlığının ismine ben daha önce çok itiraz etmişim çünkü şehirciliğin yanına bir de çevre ekleyince bu ister istemez şehre nasıl baktığımızın da bir göstergesi. Yani bir rant alanı olarak bakıyoruz ve ciddi anlamda kentlere yüklediğimiz misyon meselesi

problemlidir. Burada o tartişmayı yapacak değilim ama dolayısıyla kentlere nasıl bakıyoruz? Kentlerde yaptığımız işleri ya da yeniden bir şehri inşa ederken, hangi perspektiften bakıyoruz? Sonuçta bu kentlerde kadınlar, erkekler, LGBT bireyleri hep birlikte yaşıyorlar ve bu kentler nasıl inşa edilecekse bu önemli. şimdi, mesela, kentler nasıl inşa ediliyor? Özellikle kentsel dönüşüm sizin işiniz olduğu için. Mesela, bu kentler, elitlere göre kentler oluyor. Mesela Romanlara ilişkin söyleyeyim: Orada onları çıkardınız, başka alanlara gönderdiniz. Kendi sosyal yaşamını... Size ilişkin söylemiyorum; pardon, Bakanlık açısından söylüyorum, sizin kişisel olarak bir şeyiniz değil. Yani oradan başka alanlara götürüldü. Yoksullar şehirlerin dışına itildi. Yani mesela yeni kentleşme politikası, aslında daha zengin daha elit kesimlerin kocaman binalarının yükseldiği yerler. İstanbul’da biz bunu çok yoğun yaşıyoruz - mesela Ataşehir diye şey var- ama yoksullar başka başka yerlere itildi. Oysa, bu kentler yeniden bir değerlendirme yapmak durumunda. Bu kentlerde insanlar yaşarken yaşam alanını nasıl ifade edecek? O yüzde sizin bütün verilerinizi aslından şuna göre yapmanız lazım -hani ne alakamız var diyorsunuz ya, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme meselesinde biz bunu konuşuyoruz- yaptığınız bütün bu işlerin, kadına ve erkeğe nasıl değdiğini, yaşamını nasıl etkilediğini; bu politikaların, işte diyelim ki örneğin yaptığınız çevre düzenlemesinin insanların yaşamını nasıl etkilediğini, çocukların yaşamını nasıl etkilediğini, bunların kadınlara ve erkeklere dair ne kadar değdiğini hesaplamamız, bir veri şey yapmanız gerekiyor. Tam da sizin işiniz aslında bu. Mesela şeyin, hani “ne işi var kadın erkek eşitliği meselesinden” değil... Çünkü biz buradan şunu ifade etmek istiyoruz: Yaptığımız bütün işler bir şekilde toplumda yaşayan bütün bireylere değiyor ve ne kadar etkililiyorlar? Yani bu olumlu ya da olumsuz ne kadar etkililiyor meselesi önemli diye düşünüyorum. Mesela diyelim ki -çok uzatmayayım- siz bir yerde yeni bir alan inşa ediyorsunuz -hani şehircilik Bakanı öyle bir kentsel dönüşümden diyelim- yeni bir kent inşa ediyorsunuz ya da yeniden binaları düzenliyorsunuz. Mesela bunu yaparken hiç şunu düşünüyor musunuz: Bu yeni yapılacak yerde, kadınlar bunda ne kadar etkilenecek? Çocuklar bundan ne kadar etkilenecek? Buraya sosyal tesis yaptığımızda bundan kadınlar ne kadar faydalıyor ya da faydalananacak? Erkekler ne kadar faydalananacak? Yaptığımız kaldırım da engellilere göre yapılıyor mu? Mesela kadınların çocuklarıyla gezebileceği bir şey yapılıyor mu?

Dolayısıyla, sizin “ne alaka” dediğiniz şey, aslında tam da kendisiyle alakalı bir şey. Yani yeni bir yaşam inşa ederken, çevreyi, yaşam alanlarımızı yeniden düzenlerken bütün bu düzenlemeye yönelik baktığımız yer fırsat eşitliği değil, kadın erkek eşitliği açısından. Kadınlar ne kadar etkililiyor, erkekler ne kadar etkililiyor; toplumda yaşlılar, engelliler ne kadar etkililiyor; bu meseleyi şey yapmak önemli diye düşünüyorum. O açıdan şöyle bir eğitim meselesi değil bu. Bu, bir zihniyet meselesi tabii ki, o açıdan belki eğitimle oradan bir bağ kurmak gerekir, bunu geliştirebilir miyiz? Bu önemli.

Sayın Başkan, ben şöyle ifade etmek istiyorum: Tabii, bu şey, iyi oldu aslında. Ben başta tartişırken hani bakanlıkları dinleyelim falan demiştik. Aslında tartişmalarda “acaba önce bu konuda çalışan akademisyenleri dinleyip sonra mı bakanları dinleseydik” falan diye. şimdi bunları dinleyince

aslında biz, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeyi bir kenara bırakalım. Yani bakanlıklarda yapılan işler, ayrılan bütçeler falan hepsi zaten erkeklere göre ayarlanmış -hani sistem tabii Anayasa'mızdan yasalara göre- bunu daha iyi görüyorsunuz.

Şimdi, işimizin ne kadar önemli olduğunu ben bir kez daha fark ediyorum çünkü bu mesele sadece toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme meselesi değil, aynı zamanda toplumsal zihniyeti değiştirmek: kadın ve erkek eşitliği perspektifinin ne kadar önemli ve anlamlı olduğunu... Bunu bir şekilde yani bu Meclis eğer bunu yapamıyorsa, buradan bir perspektifle ele alamıyorsa, buradan toplumun değişmesini beklemek mümkün değil diye düşünüyorum, bu açıdan önemli.

Bir de şeyi fark etmiş oluyoruz. Şimdi Çevre ve Şehircilik Bakanlığında gelen arkadaşımızda doğal olarak şeyi ifade etmek zorunda kaldı "Kaç tane kadın çalışıyor, işte nerede çalışıyor, personeli nedir?" Çünkü kadınlara dair yaptığımız tek iş, kadınların çalışması meselesi. Karar ve uygulama mekanizmalarında zaten yoklar. Hani bu da küçümsenmeyecek bir şey. İstihdam alanı olarak yaratılmasının ben çok küçümsenecek bir şey olduğunu düşünmüyorum ayrı bir şey ama bizim sordüğümüz yani burada cevabını aradığımız soru bu değil, yani problem orada. Çünkü siz tekrar Bakanlığa döneceksiniz, biraz sonra Alev Hanım da söyler. Siz bize bilgi verdiniz ya, biz bununla yetinmedik, hatta bu bize derler ya kelalaka; alakasız şeyler ifade ettiniz, alakalı olması konusunda Bakanlığa bilgi verilmesini istiyoruz. Bence sayın bakanlarla bir toplantı yapmak artık şart oldu çünkü burada bürokratlar bakanların söylediği işleri yapıyor sonuç itibarıyla, buradan önemli.

Şöyle bitireyim: Çevre ve Şehircilik Bakanlığının, kadın erkek eşitliğiyle direkt, doğrudan ilişkileri var çünkü yeni bir yaşam alanını kurarken, yeni binalar yaparken, yeni sosyal tesisler yaparken, yeni parklar yaparken, yeni fabrikalar yaparken neyse ne yapıyorsak, bütün alanına girdiği, bütün bunları düşünürken bütün bunlardan kadınlar ve erkekler ne kadar etkileniyor bileceğiz. Yaptığımız işleri, diyelim ki bina yapımında bile, hani kadınlar, engelliler, yaşlılar bundan ne kadar etkileniyor bileceğiz. Veri toplarken bile buna göre toplamamız gerekiyor, buradan ne kadar... Çünkü biz buradan şöyle bir şey çıkartıyoruz: Gerçekten toplumsal cinsiyete duyarlı bir bütçe bizim yararımıza mı, değil mi meselesini öğrenmek istiyoruz. Çünkü siz de anladığım kadarıyla bütçe ayrılırken zaten böyle bir şey yok. Bütçeyi neye göre şey yapıyorsunuz bilemiyorum. Şehircilik Bakanlığı, muhtemelen stratejik planlar ayarlıyorsunuz, onlara göre bütçenizi şey yapıyorsunuz ve bu stratejik planlarda zaten kadınlar yok.

Biz bundan sonra şunu öneriyoruz size, yani Bakanlığınıza: Bundan sonra stratejik planlar yaparken kadın erkek eşitliğini ya da kadınların bundan ne kadar etkileneceği meselesini de göz önüne alıp, bir plan önermenizi istiyoruz. Yani dediğim gibi, en basit şeyinde kaldırım yaparken bile... Kaldırım yaparken birkaç şey düşüneceksiniz; bu kaldırımda sadece insanlar yürümeyecek, yaşlılar yürüyecek, engelliler yürüyecek, kadınlar çocuklarıyla yürüyecek. Sosyal tesis yaparken düşüneceksiniz; sosyal tesiste sadece erkekler orada futbol oynamayacak ya da voleybol oynamayacak,

kadınlar oradan faydalanacak mı, faydalanmayacak mı? Kadınlar çocuğuyla geldiğinde çocuklarını bırakacak bir mekân olacak mı, olmayacak mı? Örneğin yani. Bütün bunları düşünerek planlama yapmak durumdayız çünkü çağdaş toplumlar artık bunu böyle yapıyor. Dolayısıyla, sizin alanınız kadınlarla ne alakası var değil, sadece kadınların çalışması değil direkt kadınlarla ilgili bir alan diye düşünüyorum.

BAŞKAN - Ben değerli katkınız için teşekkür ediyorum.

Bu arada şöyle bir araya girmiş olayım, size hitaben. Sayın Sebahat Tuncel'in bu konuda hassasiyetini belirtme sebebi tabii kadın odaklı çalışmalarla ilgili çok yoğun bir hayatı ve geçmişi var. Biz şunu biliyoruz: Birleşmiş Milletler "Sürdürülebilir Çevre ve Kadın" tartıştı çok uzun bir zaman. Biz şunu biliyoruz ki "kadın dostu kentler" diye bir kavram ortaya atıldı "Women Friendly Cities " bu çok uzun tartışıldı ve dünyanın birçok ülkesi bunu uyguladı ve bugün artık mavi bayraklı deniz gibi "kadın dostu kent" flaması, plaketi veriliyor. Türkiye'de de 6 il, bunu Birleşmiş Milletler ve Sabancı Vakfıyla birlikte yaptılar.

Çok önemli olan şey, yaşadığımız çevrede genelde şikâyetçi olduğumuz bir konu var: Kentlerin ve hayatın erkeklere göre kurgulanmış olduğu. Yani buna kaldırım yüksekliğini koyabilirsiniz, buna üst geçitleri koyabilirsiniz. Merkezî ya da yerel yönetim bir kolaylık olsun diye üst geçit yapar ama kadınların hayatını çok zorlaştırır çünkü kadınlar ya ellerinde alışveriş torbaları var ya bebek arabası vardır ya kucağında çocuk vardır ya belli bir yaşta sonda kemik erimesi sorunu olduğu için ya topuklu ayakkabı... Yani oraya çıkmak, yürüyüp karşıya geçip tekrar inmek bir kadın için gerçekten çok meşakkatlidir. Ben kendi hayatımdan biliyorum, böyle, üst geçidin merdivenlerine gelip de bir elinde çocuk, diğer elinde bebek arabası, böyle bakıp hiçbir geçecek yer bulamayıp, gerçekten etraftan böyle yardım ister şekilde baktığını biliyoruz. Bu anlamda tabii, kenti biraz daha kadınların kendilerini emniyetli, rahat ve o şehri kolay kullanabilecek biçimde hissetmeleri konusunda neler yapılabilir bütün dünya tartışıyor. Biz de bu küresel tartışmanın bir parçası olarak, Türkiye olarak o masalarda yerimizi alıyoruz, tartışıyoruz.

Ben size çok küçük bir örnek vereyim hazır yeri gelmişken. Kanada'da bir belediye başkanı bütün otobüs şoförlerine bir genelge yayınladı tek bir talimat dedi ki: "Hava karadıktan sonra iki durakta değil iki durak ortasında bir kere daha frene basacaksınız, kadınlar için." dedi. Bakın, bu, minicik bir uygulama bir kere frene basıyorsun ve tekrar gaza basıp aracı hareket ettiriyorsun ve oylarını çok ciddi artırarak seçim kazandı ve o şehrin kadınları hakikaten çok müteşekkirdi. Çünkü buradaki kadın arkadaşlar da bilirler bazen indiginizde erkendir. Yani çok erken inersiniz bayağa bir yürümeniz gerekir, bir sonraki durakta inseniz çok geçtir, tekrar geri gelmeniz gerekir. Hava kararmıştır, işten çıkmışsınızdır, bazen çevrenizde sizi tedirgin eden bir şey vardır ve kendinizi hiç güvende hissetmezsiniz. İşte o arada bir duruş var ya, yani birinin çıkıp sizi düşünmüş olması -tabii karar alıcılar ve ülkeyi ve şehri yönetenler için- bu çok önemli bir puandır ve inanın, kadınların böyle küçük

küçücük düşünölmüş uygulamalar hayatlarını çok kolaylaştırıyor, çok daha kendilerini emniyette hissetmelerini sağlıyor. Ve bir şehre kadının daha rahat, daha kolay, daha mutlu, daha güvenli, daha sağlıklı kullanması yönünde tasarrufta bulunan yönetimler, iktidarlar da kadın seçmen tarafından daha ziyade tabii oyla ödüllendiriliyorlar.

O anlamda, şimdi, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı açısından kendimi sizin yerinize koyduğumda aynı şeyi ben de hissederdim. Yani hep size anlatıyorum ya Kerem ile Aslı'nın hikâyesini, yani şimdi burada Kerem Aslı'nın nesi oluyor durumu. Yani, evet, bu böyle görünüyor.

Artı ben size şunun için teşekkür ediyorum: Sayın Müsteşar Yardımcım, bir defa genelgeyi madde madde burada paylaşp, onun üzerinde biz bugüne kadar genelge üstünde hiç geçmemiştik. Yani madde madde bunun üstünden bir geçip, bir bakış açısı ortaya koymuş olmak açıkçası benim hoşuma giden bir çalışma oldu.

Biz, buraya çağırdığımız kamu kurumlarının içerisinde, inanın yüzde 70-80 gibi bir oranla benzer bir diyalogu yaşıyoruz. Neden? Çünkü sizler de haklısınız; bu, Türkiye'de ilk defa Parlamento çatısı altında tartışılan ve hatta Türkiye de bile üniversitelerde, medyada, sivil toplum kuruluşlarında, yerel yönetimlerde tartışılmayan bir konu, bir kavram olarak ve bir uygulama olarak dünyanın birçok yerinde yapılıyor.

Şimdi, biz ülkemizde bu eşitlik politikaları çerçevesinde, bunu bütçeye yansıtma ve bütçelerimizin sonucunda etki analizlerini yapmamıza el veren politikaları nasıl oluşturacağız, hangi teknikle oluşturacağız acaba oluşturan kurumumuz var mı diye aramak için sizlerle bu toplantıları yapıyoruz. Ben size bir örnek vereyim... Biz meğerse toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeyi uyguluyormuşuz Türkiye olarak. Ama ben bu Komisyonun başkanı olduğum sebeple araştırma başlayana kadar bunu bilmiyordum. 2005 yılında Avrupa Konseyi bunu açıklamış, Konseye üye 12 tane ülke dünyada bunu uyguluyormuş, biri de Türkiye. Allah Allah, nasıl oluyor filan, baktık, şartlı nakit transferi örneğın. Belki bunu uygulayan kurum dahi o anda bu "Gender Budgeting" denen şeyi uyguladığını bilmiyordu. O anlamda biz bütün kurumları çağırıyoruz.

1) Acaba böyle bir kavram üzerinde bu çalışmaları var mı?

2) Kadına yönelik yapılan çalışmalar içerisinde acaba bu sınıfa sokabileceğimiz çalışma var mı, demin verdiğim örnekte olduğu gibi?

3) Çok yeni tartışılıyor, burada hiç sıkıntıya girmenize neden yok.

Zaten biz, Sayın Vekilim de söyledi, 2'nci turları da yapacağız. Yani hem biz kendimizi geliştiriyoruz hem sizlere de şunu söylüyoruz: Şimdi lütfen gidin, biraz daha bu konuyla kendi bakanlığınızın işgal alanını örtüşürerek tabii, o anlamda tekrar bir bakın. 2'nci turlara tekrar çağırarak, tekrar gelin, tekrar tartışalım çünkü biz bunun sonunda bir rapor yayınlayacağız ve bu raporda sizlerle birlikte Türkiye'ye diyeceğiz ki: Evet, bunu uygulayalım, şu teknikle uygulayalım. Veya diyeceğiz ki: Evet, bunu uygulayalım ama yerel yönetim bazında uygulayalım, merkezde uygulamayalım veya

veya... Yani o rapor sonucunda Parlamento bir öneri getirecek. Bu önerinin de sağlıklı gelmesi için, bu ülkede işe yarar olması için sizlerin de tabii çok değerli katkılarına ihtiyacımız var.

Bakın, bunu ilk Avustralya uygulamış 1984’de ama şu anda vazgeçmiş. Yani çok mikro ölçekte, birkaç yerde uygulaması kalmış. Merkezî iktidar vazgeçmiş. Şimdi neden vazgeçmiş? Yani burada çok değerli uzmanlarımız var, onlar da her toplantıda katkı sağlıyorlar. Bizim ülke olarak genel bütçemizin performans değerlendirme bütçe miydi Hocam?

KOMİSYON UZMANI MUSTAFA ŞAHİN - Evet.

BAŞKAN - Mesela bu teknik olarak uygun mu? Bakanlıklarınızın bütçeleri teknik olarak - yani çok istersin de- uygun mudur? Analiz edilebilir sonuçlar mı çıkıyor vesaire gibi bir çalışma yapıyoruz.

Şöyle bir imkân da var: Yani buraya gittikten sonra elinize geçecek herhangi bir bilgi, doküman, makale olabilir, bunu hemen Komisyonumuzun sekreteryasına da ulaştırabilirsiniz ama ikinci turlarda tekrar birlikte olacağız. Bu arada sizlerin de belki bu alanda biraz daha çalışma, bakma bize öneri getirme imkânlarınız olacak.

Bu arada, tabii, size söz hakkı veriyorum, kullanmak istiyor musunuz?

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Bir şey ek yapabilir miyim?

BAŞKAN – Buyurun.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Şimdi, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı meselesini tartışırken, eskiden Çevre ve Orman Bakanlığıydı, yeni bakanlık oluşturuldu ya Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. Buradan şöyle bir bakmak çok önemli yani nasıl bakıyoruz? Yani mesela biz, ekolojik bir perspektiften bakıyor muyuz kentlere? Ya da buradan ortaya çıkan mesela ranttan doğal olarak yerel yönetimlerde ortaya çıkan bir rant var. Nasıl faydalanılıyor? Mesela bundan faydalanan kadınlar var mı? Mesela ben hiç kadınların bu ortaya çıkan gelirlerden faydalanma şeyini bilmiyorum, daha çok mesela erkekler faydalanıyor. Mesela hiç kadın müteahhit var mı Türkiye’de? Bilmiyorum.

BAŞKAN – O, kadınları suçu, şimdi bakanlık buna ne yapsın?

ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI MEHMET İSLAMOĞLU – Kadın müteahhit var ama.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Var mı kadın müteahhit?

ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI MEHMET İSLAMOĞLU – Var.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Genelde erkekler var sanıyorum. Bir rakam var mı elinizde, ne kadardır?

ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI MEHMET İSLAMOĞLU – Rakam yok ama kadın müteahhit var benim bildiğim kadarıyla.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Öyle mi?

ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI MEHMET İSLAMOĞLU – Erkekler kadar başarılı kadın müteahhit var onu söyleyeyim.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Ama çok nadir sanırım. Ben...

BAŞKAN – Mikrofonu açmadan konuşmayın, çok değerli görüşler olabilir kayıtlar girsın tutanaklara geçsin.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Yani bu açıdan yeni kentler konuşurken ya da yeniden düzenlerken yeni alanlar kurarken şey çok önemli yani sadece kadınlar açısından değil, bu bir ekolojik perspektife göre de, yani yaşam alanlarımızı gerçekten şey yapmayacak, diyelim ki gelecek yaklaşımımızı ortadan kaldırmayacak. Çünkü mesela, birçok yere... Örneğin üçüncü köprü yapılıyor. Türkiye’de şimdi, çok tartıştığımız bir alan. Üçüncü köprü yaparken bir trafik sorununu gidermek için bir ihtiyaç diye bunu şey yapıyoruz ama üçüncü köprüyü yaparken ekolojik birçok dengeyi de bozuyoruz. Oradaki şeyleri bozuyoruz, işte en azından ağaçları kesiyoruz, aslında geleceğimizi, nefes alacağımız alanları şey yapıyoruz.

Yine başka alanlarda, yani o kadar çok ciddi sorunlar var ki, bütün bunlar tabii bir perspektifte hangi noktadan baktığımızla da alakalı bir durum. Hani belki ben İstanbul’dan baktığım için böyle. Yani diyelim ki belki Karabük’te, Çankırı’da ya da işte Siirt’ten bakınca daha farklı görülebilir, daha kalabalık kentlerden baktığım için. Bu çok ciddi bir sorun. Dolayısıyla, Çevre ve Şehircilik Bakanlığının bence -bu öneri olsun diye söylüyorum- birkaç şey önemli: Bir, ekolojik perspektifi kesinlikle koruması gerekiyor. Yani yeni yaşam alanları yaparken mutlaka yani çevreyi koruyacak, ekolojik dengeleri koruyacak, diyelim ki işte hayvanları ya da ekosistemi daha doğrusu, öyle diyeyim, koruyacak bir şeyin olması lazım.

İkincisi, cinsiyet perspektifi çok önemli çünkü bu kentlerde kadınlar ve erkekler eğer birlikte yaşıyorsa, buna göre bir yaklaşım belki daha artı değer yapmak durumunda. Mesela sizin söylediğiniz şey çok önemli. Mesela diyelim ki üst geçit yapıyor ama belki üst geçide yürüyen merdiven yapmak durumunda ya da engelliler için asansör yapmak durumunda. Yani belki maliyeti artıran şeyler olacak ama bunlar yaşamı kolaylaştırmak için. Ama bunun da bir perspektife ihtiyacı var. Mesela biz de BDP olarak yerel yönetimlerde iktidarız, bazen artık böyle bakıyoruz kentlere mesela diyelim ki kaldırımı yüksek yapmışsa diyorsun ki burada çocukla nasıl gidecek, engelliler nasıl gidecek? Niye böyle yapıyor? Belediye başkanımızı eleştiriyoruz, değiştiriyor, çünkü böyle artık. Ama eskinden böyle bakmazdık biz. Mesela kaldırım çok alçak olunca da araçları park ediyorlar yani insanlar geçemiyor. Yani o kadar çok sorunlarımız var ki. Bu, bence iki perspektif yani bu ekolojik yaklaşımlı dengeyi korumak.

Bir diğer noktada bu başta söylediğim şey, bir sınıflaşmaya neden oluyor yeni kentler. Siz buna ne alaka diyebilirsiniz yani örneğin Beyoğlu’nda şimdi kentsel dönüşüm yapılıyor. Beyoğlu’nda kim yaşıyor? Yoksullarla zenginler çok iç içe yaşıyor. İşte İstiklal’in önüne baktığınızda alabildiğine

lüks bir hayat, alta bakıyorsunuz oldukça yoksul şey. Şimdi, yeni kentler yapıldığında bu yoksullar dışına itiliyor. Çünkü daha çok para vermek durumunda, durumları iyi olanlar olursa. Mesela Romenleri o yüzden örnek verdim, mesela onlar o alanda yaşam alanının dışına itildiler, yaşayamadılar geri döndüler. Yani toplumsal yaşamları gidiyor, şeyleri gidiyor. Bu çok ciddi bir sorun yani bu da tabii bir perspektiften, hangi perspektiften bakıyorsunuz, gerçekten sınıflar oluşuyor. Gelin, mesela İstanbul'da, Ataşehir'de o kocaman kocaman binalara bakın, orada yaşayan elitler var ama yanı başında gecekondular var -ki o gecekondular da yıkılacak sanırım çünkü başka şeyler oraya yapılıyor- yani kentler yapılırken bu sınıf meselesine de yani çok ayırıştıran bir şey olmamasının da önemli olduğunu düşünüyorum. Bu da çok ciddi bir sorun. O yüzden Çevre ve Şehircilik Bakanlığı her şeye şöyle bakamaz yani burada iyi bina yapabiliriz, insanlara satarız, buradan şu kadar kâr elde edebiliriz, şuraya işte şöyle yapalım diye bakamaz çünkü burada insanların yararına bir şey bakmak önemli. Tabii, ben bu perspektifte bakıyorum herkes bizim gibi bakmıyor tabii, böyle baksa başka bir şey olacak ama...

BAŞKAN – Bu kadın erkek fırsat eşitlik perspektifinin dışında sosyalist bir perspektif oldu.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Ama hayır bu sonuçta...

BAŞKAN – Onun için teşekkür ediyorum. Anlıyorum ben sizin söylediğinizi.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Ama hayır. Bakın, size söyleyeyim kadın perspektif, Türkiye'de en çok yoksullar kim? Kadınlar.

Mesela kadınlar pazara ulaşamıyor. Pazar şehrin dışına çıkıyor yani hiç şeyle alakalı değil. Mesela şeylerden büyük marketlerde alışveriş yapmak zorunda, pazarlar da kentin dışına çıkıyor, ulaşım alanı zorlanıyor. O kadar kadınla alakalı ki, kadına temas eden bir şey ki. Yani Sayın Başkanım hiç öyle kadın dışında... Doğru, sosyalist bir perspektif olabilir, ekolojik bir perspektif de var ama kadınları direkt ilgilendiren bir durum.

BAŞKAN – Peki teşekkür ediyorum katkılarınız için.

Şimdi, tabii, bütün bu açıklamalarınızdan sonra Çevre ve Şehircilik Bakanı Müsteşar Yardımcımız Mehmet İslamoğlu'na ben tekrar söz veriyorum.

Buyurun.

ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI MEHMET İSLAMOĞLU – Teşekkür ederim Başkanım.

Şimdi efendim, Türkiye'nin şehirciliğinin geldiği nokta önemli birtakım gelişmeler rağmen hâlen dünya şehircilik ortalamasının belki altındadır diyebiliriz ve şehircilik anlamında ülkemiz...

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Pardon, bunu neye göre diyorsunuz “dünya şehircilik ortalaması” yani hangi kriter var?

ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI MEHMET İSLAMOĞLU – Yani bu nasıl söyleyeyim OECD... Çok değişik kaynaklara göre söylenebilir bu. Yani Türkiye gerçekten öyle bir şeyi yok. Türkiye dünya şehircilik ortalamasının belki altındadır. Türkiye'de

dünya şehircilik ortalamasının üzerinde örneklerin sergilendiği münferit uygulamalar falan olabilir ama genel olarak öyle bu. Bunu ben şöyle söyleyeyim: Biz yaklaşık üç yıl önce Şehircilik Şûrası diye bir şûra yaptık. Konunun uzmanı 300 tane bilim adamı yaklaşık 200'e yakında kamu kurum ve kuruluşlardan ilgili uzman arkadaşlar çalıştı. Orada da bu söylenmişti ve Türkiye için bir şehircilik bakanlığı önerisi o iyi gruptan çıkmış idi ve o şûrayla birlikte biz Bayındırlık ve İskân Bakanlığını yapılandırmaya başladık. Yani orada, o bilim adamlarımızın Türkiye'nin ihtiyaçları doğrultusunda yaptıkları önerilere göre biz madde madde kanunu yazmaya başlamıştık. Sonradan da işte bu yetki kanunu ve akabinde kanun hükmünde kararnameyle yeni bir bakanlık ortaya çıktı.

Bu Bakanlık, yani onlara çok girmeyeceğim belki o şûrada önerilen şehircilik ve yerel yönetimler bakanlığı idi. Yani çevre tarafı işin içinde yoktu ama bu sonradan takdir böyle oldu ve Bakanlık böyle oldu. Ama bu şu demek değildir: Şehircilik Bakanlığının merkezde koyduğu kurallar, yaptığı çok üst ölçek planların aşağıda daha alt ölçekte uygulayıcısı birimler mahallî idareler başta belediyeler olmak üzere. Dolayısıyla, bu Bakanlığın mahallî idarelerle bir şekilde illiyet bağıni kuracak çok çeşitli faaliyet, proje ve uğraşı içerisinde. Mahallî idarelerle çok ciddi şekilde işbirliği yapmak istiyoruz, bunun metodunu yöntemini araştırma içerisindeyiz. Bakanlık da bu anlamda yeni bir bakanlık biraz ona dikkatiniz çekmek istiyorum. Biraz müsaade ederseniz Türkiye'de bu Bakanlıktan sonra şehirciliğinin, Türkiye'nin şehirciliğinin ne kadar değiştiğini görebileceğiz. Türkiye'deki planlama anlayışının yani mekânsal planlama anlayışında da birtakım sıkıntılar var. İşin otoriteleri bu anlayışı da eleştiriyorlar. Mevcut üst ölçek planlamanın Türkiye'nin ihtiyacına cevap verecek üst ölçek planlama olmadığı noktasında görüşler ve onun için de bu yeni kanun, yeni kuruluş kanunumuz artık planlama literatürüne yeni bir plan getiriyor, mekânsal strateji planlaması diye bir plan, en üst ölçek plan bu olacak. İleride belki plan hiyerarşisi içerisindeki en üst ölçek plan, çevre düzeni planı kalkacak yerini bu plan alacak. Şu anda bu Bakanlık, bizim Bakanlığımız mekânsal strateji planının metodunu ve yöntemini çalışıyor, çok değerli bilim adamlarıyla birlikte. Ayrıca mekânsal strateji planlamasını çok iyi uygulayan, dünyada iyi uygulayan çok iyi birkaç tane ülkeye uzmanlarını gönderiyor, orada da bir araştırma içerisinde, dolayısıyla şehircilik anlamında... Bu arada bundan önce şeyi de söyleyeyim yani Şehircilik Bakanlığı olmadığı için şehircilik -işte demin söylediğimiz- yolla ilgili, binayla ilgili, efendime söyleyeyim sosyal tesisle ilgili, sosyal donatı alanıyla ilgili, yürüme yoluyla ilgili, parklarla ilgili çok standartlar da yok ama hemen şunu da söyleyeyim, ben daha önce Başbakanlıktaydım, sekiz yıldır bu Bakanlıktayım. Yani herhangi bir plan, program veya şehircilik uygulaması yapılırken emin olun "erkekler göre yapılıyor" da düşünülüyor. Sanki geçmişte nasıl bir alışkanlıkta öyle gidiyor. Yani sırf kadınlar buradan çıkmasın diye veya erkekler mahsustur diye bir üst geçit falan yapılmıyor, gerçekten böyle yapılmıyor.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Ama işte erkekler yapınca...

ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI MEHMET İSLAMOĞLU – Bu zaten...

BAŞKAN – O zaman taammüden olacak.

ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI MEHMET İSLAMOĞLU – Şimdi bakınız, ben bir park uygulaması yapıyorum, buraya işte çeşitli aletler yerleştiriyorum, işte yürüyüş parkuru şu... Yani burada kız çocuğu ile erkek çocuğunu ayırt edebilir miyim?

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Etmeniz lazım işte.

ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI MEHMET İSLAMOĞLU – Hayır, şöyle yani, birini birine tercih edecek bir düzenleme yapamam ben orada, onu söylemek istiyorum.

BAŞKAN – Yaparsınız, bunun adına da “pozitif ayrımcılık” deniliyor, Anayasa madde 10.

ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI MEHMET İSLAMOĞLU – Yani, aksi bir şey, olumsuz bir şey yapamayız, yapmaz kimse, o anlamda söylüyorum ben bunu.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – İşte sorun şu: Aklımıza gelmiyor yani sonuçta bu işte nasıl... İşte sorun bu, Komisyonun görevi bu, aklımıza gelsin. Mesela, siz dediniz ya “mekânsal strateji planı” yapıyor diye. Şimdi bu plan yapılırken bu plandan kim nasıl etkilenecek, bundan sonra yaparken en azından kadınların bundan nasıl etkileneceğini bir soru işareti olarak oraya koymanız gerek.

ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI MEHMET İSLAMOĞLU – Eyvallah, bu plan zaten, böyle...

BAŞKAN – Bakın, oturma, parklardaki bankları dahi artık çünkü çocuklar oynuyor, kadınlar çok uzun saat oturuyor yani çocukların başını bekliyor ya da bakıcı olarak görevli, üç saat oturuyor, dört saat oturuyor, onların oturmasına elverişli ergonomik bank üretimine kadar getirdik işi. Yani bunu şunun için söylüyorum: Yeni bir Bakanlık ve çok gayretli, gerçekten çok gayretli ve başarılı bulduğum bir Bakanlık. O anlamda bundan sonra belki sizler bunları her fırsatta bu planları yapanlarla paylaşırsanız... Yani nasıl alıyorsunuz? Yani oraya bir tahta parçası konulacağına değil mi, nasıl sağlanıyor, nasıl bunun parası ödeniyor, nasıl bu çok değerli hizmetleri yapıyorsunuz, bunlara bütçeler ayırıyorsunuz? O anlamda bundan sonra biraz daha kadın ve kız çocuklarına pozitif ayrımcılık yapacak, onların biraz hayatını kolaylaştıracak icraatları inşallah göreceğiz sizden.

ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI MEHMET İSLAMOĞLU – Eyvallah, bunu talimat olarak aldık Başkanım.

Hemen şunu da söyleyeyim: Bu hususta biz Bakanımızın başkanlığında en az ayda bir koordinasyon toplantısı yapıyoruz, bazen haftada bir, iki haftada bir falan da oluyor, saat süre sınırlaması da yok, bu ne kadar sürüyorsa o kadar gidiyor. Şu hususu gündem yapacağım ben ve orada

konusacağım. Yani sadece Bakan Bey, müsteşar yardımcıları, ilgili bütün genel müdürlükler, bütün idareciler orada olacak, bu konuda burada konuştuklarımdan, daha evvel konuştuklarımdan, şimdi hasbihâl ettiklerimizden, sizin söylediklerinizden aldıklarımızı orada konuşacağım. İkinci toplantıya hazırlık olsun diye de özellikle ilgili genel müdürlüklerimizle de mutlaka irtibata geçip bugün söylediğimizden farklı bir şeyler inşallah alacağım ben onlardan, onları da sizinle paylaşacağım.

Özellikle gene bilgi, belge, doküman, makale araştırması da yapacağım. Var ise, olur ise onları da getirip buraya size takdim edeceğim.

Teşekkür ederim.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Bir şey daha sorabilir miyim?

BAŞKAN – Pardon...

Bir defa bu katkı için, bu yaklaşım için çok teşekkür ediyorum, gerçekten.

ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIğI MÜSTEŞAR YARDIMCISI MEHMET İSLAMOğLU – Estağfurullah Sayın Başkanım.

BAŞKAN – Yani buraya sağlamaya çalıştığımız şey, Türkiye’de tabii ki erkekleri de bunun dışında tutmuyoruz ama kadınların ve özellikle çocukların hayatlarını biraz daha nasıl destekleriz, onların ayrımcılık diye hissettikleri, kendilerinin hayatını zorlaştıran engelleri nasıl kaldırırız hep birlikte bunu arıyoruz.

Ben bu yaklaşım için de çok teşekkür ediyorum ve umuyorum ki ikinci toplantıda çok daha güzel fikirlerle sizinle bu çalışmayı tamamlayacağız.

ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIğI MÜSTEŞAR YARDIMCISI MEHMET İSLAMOğLU – Efendim, bu strateji belgesi ve eylem planında da ısrarcıyım hâlâ, önceki konuşmada yaptığım öneriye. Yani burada kurumlara düşen bu konudaki vazifeler netleştirilir ise ve bunların izlemesi de daha kolay olur. Yani koordinasyon, bir kurum, bir iki kurum falan da olabilir. Mesela, biz, KENTGES’te 100 tane eylem var, ağırlıklı bakanlık, diğer kamu kurum ve kuruluşlar ve belediyeler tek tek izliyoruz. Senede iki defa, Başbakanlık ve Kalkınma Bakanlığıyla beraber değerlendirme toplantıları yapıyoruz. KENTGES işte bu şehircilik ve planlama anlamında ilgili bütün kurum ve kuruluşlara farklı yükümlölükler getiren eylemlerin olduğu bir strateji belgesi ve o belgeyle de biz, şehirlerimizi cumhuriyetimizin 100’üncü yılı olan 2023’e hazırlamaya çalışıyoruz. “İmar ve kentleşme vizyonu” diyoruz biz o belgeye.

BAŞKAN – Çok güzel.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Bu konuda yani siz dediniz ya bazı...

BAŞKAN – Pardon, Sebahat Hanım...

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Ben bir şey...

BAŞKAN – Vereceğim, size söz vereceğim.

Bu ulusal Eylem Planı var KSGM'nin, belki sizler de, hani bakanlıklar olarak sizlerin ilgili departmanları o ulusal eylem planlarını incelerse orada oluşmuş çok güzel bir format var yani "Görev ne, sorun ne, bunun çözümü ne, bunun yetkilisi ne, takip edecek kurum ne?" çok güzel bir çalışma var. İstiyorsanız onu da ayrıca Bakanlıktan isteyip bir göz atarsanız faydalı olabilir diye düşünüyorum.

ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI MEHMET İSLAMOĞLU – Olur yani...

BAŞKAN – Sebahat Hanım'a söz veriyorum.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Yani şöyle bir şey, siz "Bazı belgeler size göndereceğiz." dediniz ya, ben bir ricada bulunuyorum size...

ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI MEHMET İSLAMOĞLU – Bunun araştırmasını yapacağım.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Evet, evet.

ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI MEHMET İSLAMOĞLU – Var ise bunları getirip size takdim edeceğim.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Tamam.

Siz dediniz ya "Mekânsal strateji planı, bazı iyi ülke örnekleriyle de çalışıyoruz." diye, şöyle bir araştırma yapabilirseniz bizim için yani bu konuda toplumsal cinsiyete duyarlı bir perspektiften çalışma yapan ülkeler var mı? Yani kentleşme planı, strateji planlarını hazırlarken kadın-erkek eşitliği perspektifinden bakıp buna göre bir planlama hazırlayan ülke var mı? Bu da bizim açımızdan önemli. En azından hani "Kentleşmeye nasıl bakılıyor?" bu önemli diye düşünüyorum.

Bir de dediğiniz gibi biz iki ülkeyle çalışıyoruz bu konuda mekânsal stratejik plan, aklınızdaysa bu hangi ülkeler acaba, kentleşme konusunda?

Diğer bir şey de ben size öneriyorum...

ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI MEHMET İSLAMOĞLU – Almanya ve İngiltere olabilir, şu anda yani mekânsal strateji planlama konusunda dünyada ileri ülkeler var ama şu anda bizim 2 arkadaşımız Almanya ve İngiltere diye...

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Yani acaba şöyle bir şeyle mi sorsak çünkü burada toplumsal cinsiyete duyarlı bütçe tartışmıyoruz doğal olarak. Acaba biz çağrıda bulunurken ne istediğimizi yani daha açık maddeler üzerinden dediniz ya maddelere cevap daha kolay oluyor sanki, hani nasıl bir şey istiyoruz kurumlardan? Böylece...

BAŞKAN – Onu komisyon sekreteramız başarıyla hallediyor.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Öyle bir davet gönderelim çünkü mesela, gerçekten...

BAŞKAN – Öyle gidiyor, davetler öyle gidiyor.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Ama bize gelen şeyler genelde...

BAŞKAN – Bize kültür sanat bölümünden de geldi, yani buraya...

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Dış ilişkiler geliyor, kültür sanat geliyor.

BAŞKAN – Bu olacak, bunu biz göze aldık. Şöyle göze aldık, tekrar söylüyorum: İlk defa tartışılan bir konu. Kavramsal olarak dahi anlamı henüz Türkiye’de karşılık bulmuş, oturmuş değil, kamu kurumlarındaki uygulanması son derece sınırlı, bir iki uzmanın bilgisiyle zaman zaman sınırlı, o anlamda bu ilk turlar bu şekilde geçecek, bir defa karşılıklı bilgileniyoruz. Buraya katılan çok değerli bürokratlarımız bizimle birlikte bu süreci alıyor ve gittiklerinde bunun ikinci turuna hazırlanacak çok daha buradan perspektifli gidiyorlar.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Ama işte şöyle bir zaman tasarrufu yapsak iyi olur yani sorulara...

BAŞKAN – Yok yok şöyle...

ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI MEHMET İSLAMOĞLU – Başkanım, bir yanlış...

BAŞKAN – İyi gidiyor, bakın bu davet yazıları çok açıklayıcı, genelgeye de atıfta bulunarak, kavrama da atıfta bulunarak gidiyor ama ben tekrar söylüyorum: Kurumlardan gönderilen, görevlendirilen ya da buraya gelen uzmanların da bunda çok fazla bir şeyi yok, olumlu ya da olumsuz...

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – İşte onlar işini yapıyor, onlara öyle söylenmiş, öyle gelip sunuyorlar bize.

BAŞKAN – Şöyle: Zaten birinci turun bugün sonu, son bakanlıklarla görüşüyoruz o anlamda yani yokuş bitti, o anlamda sıkıntı da yok. Ben bundan sonraki toplantılarda çok daha konu üzerinde yoğunlaşarak gideceğimizi de düşünüyorum. Bu Almanya İngiltere önemli...

ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI MEHMET İSLAMOĞLU – Şöyle efendim onu ben söyleyeyim yani biz Almanya, İngiltere veya farklı ülkeye uzman arkadaşlar gönderebiliriz ama “Almanya, İngiltere, İspanya, Fransa modeli diye bir modeli benimseyip birebir Türkiye’ye uygulayacağız.” öyle bir şey söylemedim, bunu kati surette söyleyebilirim. Biz Türkiye’nin kendine özgü, kendine has, kendi ihtiyacı olan bir mekânsal strateji planlaması, metodunu, yöntemini oluşturacağız; onu yaparken o iyi uygulamasını yapan ülke örneklerinden de yararlanacağız.

BAŞKAN – Kesinlikle doğru olan bir şey...

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – İşte bir de soru soracaksınız burada “Kadın-erkek eşitliğine göre bu planlar hazırlanıyor mu?” diye hazır oradaki arkadaşlar...

ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI MEHMET İSLAMOĞLU – Onlar da “Tamam” diyecekler, yani “Öyle hazırlanıyor.” diyecekler.

BAŞKAN – Gerekiyorsa o arkadaşlarımızı da dinleriz.

Siz, Sayın Müsteşar Yardımcım tamamladınız mı?

ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI MEHMET İSLAMOĞLU – Ben tamamladım, teşekkür ederim.

BAŞKAN – Ben size sunumunuz için de çok teşekkür ediyorum.

ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI MEHMET İSLAMOĞLU – Biz teşekkür ederiz.

BAŞKAN – Şimdi, Çevre Şehircilik Bakanlığı Tapu Kadastro Genel Müdürlüğü Bütçe Şube Müdürümüz var, Alper Menekşe.

Söz almak ister misiniz?

ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI TAPU KADASTRO GENEL MÜDÜRLÜĞÜ BÜTÇE ŞUBE MÜDÜRÜ ALPER MENEKŞE – Sayın Müsteşarıma aynen katılıyorum, yani açıkçası biz de hazırlıksız geldik.

BAŞKAN – Burada öyle deyince sorun da çıkmıyor biliyorsunuz, evet.

Peki, İller Bankası Planlama ve Koordinasyon Dairesi Başkan Vekilimiz var, Emine Ertekin.

Siz katkı sağlamak ister misiniz, söz almak ister misiniz?

İLLER BANKASI PLANLAMA VE KOORDİNASYON DAİRESİ BAŞKAN VEKİLİ EMİNE ERTEKİN – Ben de katılıyorum. Bir dahaki toplantıda inşallah...

BAŞKAN – Peki, o zaman şöyle: Ben de, Müsteşarımıza katılıyorum diyeyim.

ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI MEHMET İSLAMOĞLU – Çok teşekkür ederim Başkanım.

BAŞKAN – Size çalışmalarınızda başarılar diliyorum, inşallah bundan sonraki turda ve bu aradaki görüşmelerimizde birbirimize daha fazla katkı sağlayacağız. Katılımınız için de teşekkür ediyorum.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Bir konuda bir şey daha rica etmek istiyorum.

BAŞKAN – Pardon Sebahat Hanım...

Arzu ederseniz kalıp da toplantıya devam edebilirsiniz, dinleyebilirsiniz, arzu ederseniz sizin Bakanlığınızla ilgili çalışmayı tamamladık, biz ayrılalım diyorsanız, değilse, dinlemek isterseniz...

ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI MEHMET İSLAMOĞLU – Bir planlı programımız var ama o vakte kadar beklemek isterim.

BAŞKAN – Peki, peki.

Şimdi...

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Dil konusunda, buraya özel değil; “bilim adamı” deniliyor ya, kadınlarda var ya orada, bilim insanı...

BAŞKAN – Şöyle “bilim adamı” demiyorsunuz, bilim kadınları da olduğu için “bilim insanı” diyoruz şeklinde, yavaş yavaş...

Şimdi, müsteşar yardımcımı da bu kadar şey yapma yani...

MEHMET KERİM YILDIZ (Ağrı) – Kadını da...

BAŞKAN – “Bilim insanı” deniliyor.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Evet “bilim insanı” kurtarıyor yani.

BAŞKAN – Galiba, TÜSİAD da değil mi değiştirmişti adını. Sanayici iş adamları, adamları yani iş adamları kısmını da değiştirdi.

ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI MEHMET İSLAMOĞLU – Sözlüğe bakarsak, adam, “bilim adamı”nda, bunun içerisinde kadınlar da var, erkekler de var.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – İşte, o sözlüğü de erkekler yapmış ya Sayın Müsteşarım.

ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI MEHMET İSLAMOĞLU – Her şeyi öyle yapamazlar yani.

BAŞKAN – İşte bütün dünyayı böyle bir kurgulamışsınız. Bu kadar adaletsiz kurgulanmasaydı bugün bu kadar tepki oluşmayacaktı demek.

Peki, inşallah bizim ülkemizde de hedeflediğimiz şey eşitliğin sağlanması, her türlü ayrımcılığın engellenmesi; bunun için çalışıyoruz hep birlikte.

Teşekkür ediyorum sizlere.

Şimdi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığımızdan Çalışma Genel Müdürlüğü Genel Müdür Yardımcımız burada, Strateji Geliştirme Başkanlığı Daire Başkanımız burada, Mali Hizmetler Uzmanımız burada; Sayın Nurcan Önder, Sayın Mustafa Dinç, Sayın Ercan Çıldır. Aynı zamanda Bakanlıktan, Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesinden Sayın Cengiz Aydemir burada.

Şimdi kimler sunum yapacak?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI STRATEJİ GELİŞTİRME DAİRESİ BAŞKANI MUSTAFA DİNÇ – Ben...

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜR YARDIMCISI NURCAN ÖNDER – Şimdi, Müsteşarımızın bir şey duymasını istiyorum da onlar ne kadar buradaysa...

Ben Müsteşar Yardımcımız çıkmadan eğer vakti varsa aslında ben en sona konuşacaktım ama Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağımız var.

BAŞKAN – Bir dakika, bir dakika... Şimdi, usulde böyle bir şey yok, bir müsaade edin.

Mustafa Bey, siz mi sunum yapacaktınız?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI STRATEJİ GELİŞTİRME DAİRESİ BAŞKANI MUSTAFA DİNÇ – Evet, evet.

BAŞKAN – Şimdi, siz aranızda bir anlaşın.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜR
YARDIMCISI NURCAN ÖNDER – O zaman ben şöyle kısaca bir bilgi vereyim, sonra Mustafa
Bey’e...

Biz Ulusal İstihdam Stratejisi adında Bakanlığımızın...

BAŞKAN – Bir dakika, söz vereyim, acele etmeyin.

Şimdi, buyurun.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜR
YARDIMCISI NURCAN ÖNDER – Biz Ulusal İstihdam Strateji adı altında iki yıldır hazırladığımız bir
taslak belge var, bu belgede kadınlarla ilgili özel bir bölüm var. Bütçelemeye ilgili sunuşumuzu Strateji
Dairesi Başkanımız Mustafa Bey yapacak. Eğer o konuyla ilgili soru olursa, Stratejik Plan ile ilgili,
biraz önce konuşulan konularla ilgili çünkü bir plan taslağı ve tamamlanmış bir taslak. Onunla ilgili de
sunum sonunda sorularınız olursa ben cevap verebilirim.

Teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Bu taslağı siz oradan alıp da inceleyebilirsiniz de yani istişare edebilirsiniz
konuyu.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜR
YARDIMCISI NURCAN ÖNDER – Tabii, tabii.

ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI MEHMET
İSLAMOĞLU – Sadece kendi Bakanlığınızı ilgilendiren...

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
GENEL MÜDÜR YARDIMCISI NURCAN ÖNDER – Hayır, Ulusal İstihdam Stratejisi, biz
koordinasyonunu sağlıyoruz.

BAŞKAN – Evet, peki, şimdi buyurun, kendinizi tanıtarak başlayın.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI STRATEJİ GELİŞTİRME DAİRESİ
BAŞKANI MUSTAFA DİNÇ – Değerli Başkanım, Komisyonun değerli üyeleri ve değerli katılımcılar;
hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Bu toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının, Bakanlığımızın son beş yıl içinde hazırlanan
stratejik planlarına ve performans programlarına yansımaları konusunda size bilgi arz edeceğim:

Şu anda bizim hâlen stratejik planımız 2009-2013 dönemini kapsamakta olup burada 2010
tarihli ve 2010/14 sayılı “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması” konulu
Başbakanlık genelgesinden önce hazırlanmıştır. Ancak, 2009-2013 dönem stratejik planımızda
toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları da uygulanmaktadır.

Ben size, 2009-2013 dönem stratejik planında yer alan toplumsal cinsiyet eşitliği
politikalarını arz etmek istiyorum:

Şimdi, bizim bu stratejik planımızda stratejik amaç olarak çalışma hayatını düzenlemek amacıyla yasal düzenlemeleri etkinleştirmek mevcut. Hedefimiz ise, AB müktesebatı ve uluslararası normlar çerçevesinde, Bakanlık görev alanıyla ilgili mevzuat değişiklik veya oluşturma çalışmaları, sosyal tarafların ve ilgili diğer dış paydaşların görüşleri alınarak yürütülecektir.

Bu hedefimizi geliştirmek için tabii faaliyetler geliştirdik. Bu faaliyetler sonucunda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74'üncü maddesinde bir düzenleme yaparak kadın işçilerin erken doğum yapması hâlinde doğumdan önce kullanamadığı izinlerini doğum sonrası kullanma hakkı getirilmiştir.

Yine, 4447 sayılı İşsizlik Kanunu'nun 7'nci maddesinde yapılan bir düzenleme ile 31/12/2012 tarihine kadar işe alınan her bir sigortalı için geçerli olmak üzere on sekiz yaşından büyük kadınların sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarının İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanması sağlanmıştır.

Yine, gerçekleştirdiğimiz faaliyetlerden bir tanesi; 6289 sayılı Kanun ile 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun 19'uncu maddesinde yapılan düzenleme ile sendika ve konfederasyonların kuruluş amaçları doğrultusunda toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeterek faaliyetlerini yürütecekleri belirtilmiştir.

Yine, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 26'ncı maddesinde "Kuruluşlar, faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlüdür. Kuruluşlar, faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetir." denilmektedir.

Bakanlığımız, Eylül 2010-Mart 2012 döneminde Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Projesi'ni yürütmüştür. Bu proje kapsamında, ilgili kurumların, sosyal tarafların ve sivil toplum örgütlerinin personeline AB üye ülkelerindeki en iyi uygulama örnekleri, konuyla ilgili direktifler ve içtihat hukukunu da içeren, çalışma hayatında kadın-erkek eşitliğine ilişkin ücret ve yükselme politikaları, çalışma ilişkilerinde dengenin sağlanması, kadınların istihdamının korunması ve desteklenmesi, eşitliğin desteklenmesi için kurallar ve tedbirler ile bunların uygulamaları başlıklarında genel eğitimler ve eğitimcilerin eğitimi verilmiştir. Ayrıca, denetim ve uygulamalara yönelik olarak iş müfettişlerine, sosyal güvenlik alanında eşit muamele hakkında yasal konularla ilgili olarak çeşitli kurum avukatlarına ve uzmanlara, kamu çalışanları arasında kadın ve erkeğe eşit muamele konularında da kurumların uzmanlarına çeşitli eğitimler verilmiştir.

Bu proje kapsamında, ilki 2012 yılında olmak üzere 2013 yılında da Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ödülü -ödül belgesi ve ödülü simgeleyen plaketten oluşmaktadır-verilecektir. Ödülle, genel olarak Türkiye'de çalışma hayatı içerisinde toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili konulara daha fazla dikkat çekilmesini ve bu konulara ilişkin hassasiyet oluşturulması hedeflenmiştir.

Sayın Genel Müdürümün de biraz evvel ifade ettiği gibi, Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı 2012-2023 yıllarını kapsamakta. Bu strateji taslağında "Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının

Artırılması” başlığı altında kadınlara yönelik konular, hedefler ve gerçekleştirilecek politikalarda şunlar var.

Hedefler: Kadınların iş gücüne katılma oranı 2023 yılına kadar yüzde 38’e çıkarılacak. TÜİK verilerine göre 2012 yılı Eylül döneminde kadınların iş gücüne katılma oranı yüzde 30,7’dir.

Kadınların 2011 yılı itibariyle yüzde 58 düzeyinde gerçekleşen kayıt dışı çalışma oranı 2023 yılında yüzde 30’a düşürülecektir.

Diğer gerçekleştirilen faaliyetlerden bir tanesi; Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Bakanlığımız arasında istihdam, çocuk işçiliği ve sosyal yardım konularında iş birliği protokolü imzalanmıştır.

Yine, stratejik planımızda “Amaç 2” olarak koymuş olduğumuz “Çalışma hayatındaki koşulları iyileştirmek.” Bunun için de stratejik hedef belirledik, bu hedefimiz de, Çalışma hayatıyla ilgili istatistikler AB norm ve standartlarına uyumlu hâle getirilecek.

Bu doğrultuda gerçekleştirdiğimiz faaliyetler: Avrupa Birliği tarafından desteklenen Bakanlığımız İstatistik Kapasitesinin Güçlendirilmesi Projesi yürütülmüştür. Bakanlığımız merkez birimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumu ve İŞKUR’un ana yararlanıcı olduğu proje yirmi dört ay sürmüştür. Projeyle, Çalışma İstatistikleri Bilgi Sistemi geliştirilmiştir.

Yine, 5’inci amaç olarak stratejik planımızda yer alan “İş yerlerinin denetiminde önleyici teftiş yaklaşımını esas alarak işçi şikâyetleri, iş kazası ve meslek hastalıklarının azaltılmasına katkı sağlamak.” Bu konuda da hedef olarak İş Teftiş Kurulu Başkanlığımızca yürütülen genel denetimlerin artırılması ve proje denetimi şeklinde gerçekleştirilmesine öncelik verileceği vurgulanmıştır.

Yine, söz konusu stratejik planımızın 9’uncu amacı, Çalışma hayatı, istihdam ve sosyal güvenlik alanında AB’ye uyumu ve ulusal ve uluslararası etkinliği arttırmak.

Hedef olarak da; Katılım Öncesi Mali Yardım Aracının, İnsan Kaynakları Gelişimi Bileşeninin Yönetim Birimi olarak işlemler, kayıtlı istihdamın artırılması, yoksulluğun azaltılması, kadın-erkek eşitliğinin sağlanması gibi sosyal politika ve istihdam alanında belirlenmiş hedeflere yönelik olarak etkin biçimde sürdürülecek.

Şimdi, bu konuda da bizim ilgili kuruluşumuz İŞKUR tarafından gerçekleştirilen faaliyetler vardır, bunları da size kısaca arz etmek istiyorum:

2015 yılına kadar kurum tarafından işi yerleştirilenlerin en az yüzde 35’inin kadınlardan oluşması hedef olarak belirlenmiştir.

Ayrıca “toplumsal cinsiyet eşitliği” yaklaşımına ilişkin bilinç oluşturacak çalışmaların yürütülmesi ile kadının iş gücüne katılımına ve istihdamına yönelik çalışmalara öncelik verilmesi de politika önceliği olarak kabul edilmiştir.

2011 yılı İŞKUR Performans Programı hedeflerinden biri de 2011 yılında kurum tarafından işe yerleştirilenlerin yüzde 27'sinin kadınlardan oluşmasını sağlamaktır. 2011 yılında bu oran yüzde 28 olarak gerçekleşmiştir.

Yine, kadın kursiyer oranı 2010 yılı itibarıyla yüzde 46 olarak gerçekleşmiş, aynı yıl içerisinde eğitim gören 211.627 kursiyerin 97.306'sı kadınlardan oluşmuştur.

Yine, bizim 2010, 2011, 2012 ve 2013 performans programında yer alan kadınlara yönelik yapmış olduğumuz hedefler de şunlar:

İstihdam politika yönetiminin güçlendirilmesi, bu konuda faaliyet olarak cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi ve özürliülerin korunmasına yönelik komisyon kurulması ve projelerin hazırlanması ile toplumsal farkındalığın oluşturulması öngörülmüş, bunun için bütçeden 198.400 lira kaynak ayrılmıştır.

2011 yılı performans programımızda performans hedefi olarak, çalışma hayatında dezavantajlı gruplara yönelik duyarlılığın artırılması öngörülmüş; faaliyet olarak, Kadın İstihdamı İzleme ve Koordinasyon Kurulu toplantılarının biraz daha fazla olmasının sağlanması istenmiştir ve bütçe olarak da 5 bin lira ödenek ayrılmıştır.

Yine, performans hedefi olarak, Katılım Öncesi Mali Yardım Aracının (IPA), İnsan Kaynakları Gelişimi Bileşeninin Yönetim Birimi olarak işlemler, kayıtlı istihdamın artırılması, yoksulluğun azaltılması, kadın-erkek eşitliğinin sağlanması gibi sosyal politika ve istihdam alanında belirlenmiş hedeflere yönelik olarak etkin bir biçimde sürdürülmesi hedef olarak konulmuş; bunun için de iki tane faaliyetin gerçekleştirilmesi öngörülmüştür. Bunlardan bir tanesi, İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı çerçevesinde yürütülecek operasyonlar için ihale belgelerinin hazırlanması, ihale süreçlerinin tamamlanması ve takip edilmesi. Diğer ikinci faaliyet ise, bilgilendirme, iletişim ve teknik yardım faaliyetleri. Bunlar için bütçeden 5 milyon 284 bin lirası Avrupa Birliği Fonu'ndan karşılanmak üzere bütçe ayrılmıştır. Birinci faaliyet için de bizim kendi bütçemizde 929.600 lira kaynak ayrılmıştır.

Yine biz, bu 2014-2018 dönemini kapsayan Bakanlığımız stratejik planını şu anda hayata geçirmek için hazırlıklarımızı yaptık ve sonuçlandırdık. Bu doğrultuda Başbakanlığın 2010/2014 sayılı Genelge'sini de yine göz önüne alarak burada amaçlarımızı ve hedeflerimizi belirledik. Ben sadece amaç ve hedef olarak size arz etmek istiyorum:

Bu amaçlarımızdan bir tanesi, çalışma hayatındaki koşulları iyileştirmek. Hedef olarak da, iş gücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetilen düzenlemelerin geliştirilmesi.

Yine, diğer bir amacımız, istihdama yönelik politikaları etkinleştirmek. Hedef olarak da, özel politika gerektiren grupların istihdama katılımı ve ayrımcılığın önlenmesi konusunda toplumsal farkındalığın artırılması.

Yine, diğ er bir amacımız, Avrupa Birliğinin insan kaynakları politikalarının ülkemizde daha etkin kullanılmasını sağlamak ve kazanılan deneyim ve perspektifi ulusal ve uluslararası düzeyde geliştirmek ve paylaşmak.

Hedef olarak da; insan kaynaklarının geliştirilmesi bileşeni kapsamında Avrupa Birliği tarafından ülkemize tahsis edilen fonların etkin bir şekilde kullanımının sağlanması.

Son bir hedefimiz de; sosyal politika ve istihdam faslındaki müzakerelere yönelik gerekli çalışmaların yapılması ve Avrupa istihdam ve sosyal içerme stratejilerine uyum çalışmaları kapsamında bu alanlara ilişkin uygulamaların yürütülmesi hedef olarak konulmuştur.

Arz ederim.

BAşKAN – Teşekkür ediyorum.

Bakanlığınızdan başka söz almak isteyen var mı?

ÇALIşMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIğI AVRUPA BİRLİğİ
KOORDİNASYON DAİRESİ BAşKANI CENGİZ AYDEMİR – Ben ilavelerde bulunmak istiyorum.

BAşKAN – Buyurun.

ÇALIşMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIğI AVRUPA BİRLİğİ
KOORDİNASYON DAİRESİ BAşKANI CENGİZ AYDEMİR – Mustafa Bey normalde IPA süreciyle ilgili bazı bilgiler verdi, ilavelerde bulunmak istiyorum ama öncesinde Komisyona gelmeden önce Mecliste bazı çalışanlarla karşlaştım “Pozitif ayrımcılık adı altında biz erkeklerin haklarını koruyun yani bu elçilik görevini yapın.” dediler. Hatta “Komisyonun  ye sayısına bakarsanız baskın olanlar kadın milletvekilleridir, eşitlik orada sağlanmamış.” dediler.

Avrupa Birliği projelerinin yürütülmesinde bizim Bakanlığımızın koordinasyonu olarak hem imza hem de müzakere yetkisi Bakanlığımızda bulunuyor. Bu, Avrupa Birliği hibe projelerinin yürütülmesinde kadınlara ne kadar, ne miktar verildiğinden ziyade bir zihniyet yaklaşımı var. Mesela, projeler uygulanırken sektör odaklı, cinsiyet odaklı değil de, eşitlik kavramı getirilirken belli bir hibe programı ayrıldığında o sekt rdekilerin gerçekten kadınlar tarafından yararlanılıp yararlanılamayacağı mantığıyla yaklaşılıyor. Mesela, şu anda yürütmekte olduğumuz hibe projelerinde olumlu puan alacak aşamalar belirtilirken “Kadın-erkek eşitliğine dikkat edin.” deniliyor. Ancak, mesela, mermer sanayiyle ilgili, matkabın kullanıldığı, kaynak makinelerinin kullanıldığında siz, 100 kişilik bir hibe projesi yaptığınızda ve 50-50 yaptığınızda projeniz reddediliyor çünkü o proje gerçekleşebilir görünmüyor. Oradaki sektördeki kişilerin sayısıyla o sektörde kadının yapıp yapamayacağına dikkat ediliyor. Bazı sektörlerde de kadın sayısının az olması olumsuz puan olarak veriliyor. Mesela, call centerlarda, belli sektörlerde de kadın cinsiyetinin ağırlıklı olması gerekiyor. Ben bu göreve gelmeden önce on bir yıl Bakanlık Müfettişliği yaptığımda İngiltere’yle ilgili araştırma yapmıştık. Orada call centerlara bir kota uygulaması vardı, çoğunluğunun kadın olması zorunluluğu tutuluyor. Mesela büfelerde de  z rl lerin

istihdamı zorunlu tutuluyor hatta büfe sahiplerinin çoğunluğu özürdür. Bilinçli bir şekilde seçiyor yani o sektöre...

BAŞKAN –Engelliler...

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI AVRUPA BİRLİĞİ
KOORDİNASYON DAİRESİ BAŞKANI CENGİZ AYDEMİR – Engelliler.

...engelliler seçiyor. Aynı şekilde bazı mesleklere özellikle kadınlar yönlendiriliyor, erkeklerin o alana girmesi bilinçli bir şekilde kısıtlanıyor. Eşitlik cinsiyet olarak değil de yapılabirlik, gerçekleştiribilirlik olarak söyleniyor. Avrupa Birliğiyle ilgili bu IPA projelerinde, normalde daha öncesinde kadınların istihdamına ilişkin bir proje gerçekleştirilmiş. Yine dediğim gibi yani orada miktar olarak değil mantık olarak... Ancak belli rakamlar telaffuz edilecek olursa, 2012 yılı için mesela insan kaynaklarının desteklenmesinde 83 milyon euro denilmiş. Yine temel kriter kadın-erkek eşitliğine dikkat edilmesi, proje sayısında da, istihdam edilen kişiler sayısında da. 2013 yılında da 96 milyon euro belirlenmiş. Bu, Avrupa Birliğinin IPA aracılığıyla yürüttüğü projelerin yüzde 85'i Avrupa Birliği bütçesinden, yüzde 15'i bizim bütçemizden -Bakanlık bütçesinden- sağlanıyor. Bir de, 2007 ile 2013 yılları arasında Avrupa Birliğinin İstihdam ve Sosyal Dayanışma Programı PROGRESS adı altında bir proje yürütüldü. Bu projenin dört basamağı vardı. Bir basamağı, özellikle, cinsiyet eşitliği topluluk programı olarak uygulandı. Bununla ilgili de Sosyal Dışlanmayla Mücadele Topluluk Programı adı altında 90 milyon euroluk bütçesi yine Avrupa Birliğinden sağlandı. Çalışma Bakanlığının katkısı 36 bin euro. Şu anda -Mustafa Bey'in de değindiği gibi- gençlerin istihdamının artırılması konusunda bir tane proje devam ediyor, yine Bakanlık koordinasyonu ile ilgili. Bizim Başkanlığımızın koordine etmesi gereken görevlerinden bir tanesi de 1 Ocak 2009 yılından itibaren Avrupa Birliğine her üç ayda bir bu alanda yani özellikle kadın-erkek eşitliği istihdamı alanında üçer aylık periyotlar halinde Bakanlığımızın data verilerini sağlayıp Avrupa Birliğine bildiriyoruz. Bununla ilgili bir raporlama yapıyoruz, data merkezini sağlıyoruz.

Teşekkür ediyorum.

Arz ederim.

BAŞKAN – Ben katkınız için teşekkür ediyorum.

Size şeyi soracaktım: Konuya göre de olabiliyordu. Örneğin, Avrupa Birliğinin kadına karşı şiddetle mücadelede Daphne programı vardı. Hâlâ açık mı o program? Bitti mi?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI AVRUPA BİRLİĞİ
KOORDİNASYON DAİRESİ BAŞKANI CENGİZ AYDEMİR – Bildiğim kadarıyla bitti, evet.

BAŞKAN – Kapandı değil mi o?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI AVRUPA BİRLİĞİ
KOORDİNASYON DAİRESİ BAŞKANI CENGİZ AYDEMİR – Sadece kadına yönelik, mesela kadın

istihdamının artırılması var. Sadece kadın istihdamı teşvik ediliyor yine orada, yalnız sektör odaklı yani kadın-erkek eşitliği derken...

BAŞKAN – Anladım, sektör odaklı...

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI AVRUPA BİRLİĞİ
KOORDİNASYON DAİRESİ BAŞKANI CENGİZ AYDEMİR – Sektör odaklı, evet.

BAŞKAN – ...açıyor ama içindeki ana hedef eşitliğin sağlanması da göz ardı edilemiyor.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI AVRUPA BİRLİĞİ
KOORDİNASYON DAİRESİ BAŞKANI CENGİZ AYDEMİR – Evet, yani sayısal eşitlik değil orada.

BAŞKAN – Bir şey kurulacaktı, birkaç sene önce de çok ciddi bir fon ayrılması konuşuluyordu: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü. Avrupa Birliği tarafından, üye ülkeler tarafından 650 milyon euro o zaman konuşuluyordu, bir enstitü kurulacaktı.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI AVRUPA BİRLİĞİ
KOORDİNASYON DAİRESİ BAŞKANI CENGİZ AYDEMİR – Çalışmalar devam ediyor...

BAŞKAN – Hâlâ?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI AVRUPA BİRLİĞİ
KOORDİNASYON DAİRESİ BAŞKANI CENGİZ AYDEMİR – Hâlâ devam ediyor.

Bizdeki programın benzeri de kadın-erkek eşitliği kurumunun... Mesela, oradaki yapıyı biz kendi Bakanlığımıza yani kendi ülkemize aktarmaya çalışıyoruz.

BAŞKAN – Hâlâ tam faaliyete geçmedi değil mi? Orada da sorunlar yaşıyor?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI AVRUPA BİRLİĞİ
KOORDİNASYON DAİRESİ BAŞKANI CENGİZ AYDEMİR – Evet, aynen, sorunlar yaşıyor maalesef.

BAŞKAN – Peki, teşekkür ediyorum katkılarınız için.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI AVRUPA BİRLİĞİ
KOORDİNASYON DAİRESİ BAŞKANI CENGİZ AYDEMİR – Ben teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Sebahat Hanım, buyurun.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Ben, teşekkür ediyorum.

İlk kez Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında böyle, en azından kadın-erkek eşitliği perspektifinden bir sunum dinledik.

Ben birkaç soru sormak istiyorum.

Tabii, çok önemli, hangi perspektiften baktığımız, nasıl şey yaptığımız önemli. Yani, bugün sadece Türkiye'nin sorunu değil, Avrupa Birliği... Arkadaşımız bahsetti, dünya genelinde kadın sorunu var yani bu sadece Türkiye'nin sorunu olan bir şey değil. Biz buradan nasıl müdahale ederiz meselesi... Yani, belki demokrasisi güçlü olan yerlerde kadınların sosyal yaşama katılımı, ekonomik yaşama katılımı daha güçlü oluyor gibi olsa da orada da kadın-erkek eşitliği sorunları devam ediyor yani asla

şöyle bir yaklaşımımız yok kişi olarak: "Avrupa çok iyi, biz çok geriyiz." falan, çok doğru bir yaklaşım da değil. Burada sadece biz "Daha iyiyi nasıl yapabiliriz." meselesini konuşuyoruz.

Tabii, böyle bir stratejik plan hazırlanmış olması, şey yapılması önemli ama Çalışma Bakanlığında da şöyle bir şey var diye düşünüyorum: Sadece istihdamda kadın artırımı... Bu pozitif bir şey gibi görünse de şöyle bir... Hem toplumsal şeyde ne kadar şeyi değiştiriyor yani bizim merak ettiğimiz sorular açısından, gerçekten, kadınların istihdama katılımı toplumsal yaşamı ne kadar etkiliyor, üretimi ne kadar etkiliyor? Bunun veri değerleri, analizi var mı yoksa sadece... Biz mesela, diyelim ki kadın istihdamını yüzde 30 artırdık. Bunun geri dönüşü bize ne oldu yani katkısı ne oldu? Böyle bir analiz yapılıyor mu diye merak ediyorum.

Şimdi "2023'te kayıt dışı işçiliği yüzde 30'a düşüreceğiz hedef olarak." diye ifade ettiniz. Şimdi, kayıt dışı işçilik konusunda bir rakam var mı elinizde?

Bir de, birincisi: Bu şimdiki, kadınların istihdama katılımını yanlış anlamıyorsam yüzde 30 gibi ifade ettiniz değil mi? Peki, bu tarım etki içinde mi? Çünkü kadınlarımızın çoğu tarımda çalışıyor ve o zaman kadınların istihdam oranı yüksek görünüyor. Yani bu içinde mi, dışında mı, bunu merak ettim?

İkincisi: Mesela, bu çalışma alanında -kadınların birçoğu hani anne aynı zamanda- kreş uygulaması var mı? Yani, diyelim ki ileride, gerçekten, kadınların, aynı zamanda çocukların da rahat ettirilebileceği bir uygulama, kreş uygulaması var mı? Bu önemli.

Bir de, şeyi merak ediyorum: Nasıl bir denetim yapıyorsunuz? Yani siz, deminki toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden bir işin yapılıp yapılmadığını... Örneğin, projeler... Avrupa Birliği olsa bile bu projenin gerçekten buna göre uygulanıp uygulanmadığını biliyor muyuz? Çünkü Türkiye'de şöyle bir kurnazlık var: Çoğu zaman proje hazırlanıyor ama uygulamalarında bunlara dikkat edilmiyor. Mesela, proje kadınların projesiymiş gibi gösteriliyor, şey yapılıyor ama uygulamada başka gösterilebiliyor ya da o kadar kadın çalışmıyor olabilir. Bunun denetimini nasıl yapıyor daha doğrusu Çalışma Bakanlığı, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden çalışmalarının ele alınıp alınmadığını? Örneğin sendikaları söylediniz değil mi? Dediniz: "Bazı yasal zorunluluk var. " Sendikalar bunu uyguluyor mu, uyguluyor mu? Şu an, mesela sendikaların merkez yönetimlerinde hiç kadın yok. Buna bir yaptırım var mı? Mesela, diyelim ki bunun denetimi nasıl oluyor yani, var veya yok? Bu önemli.

Bir de, diğer bir konu: Mesela, bu işsizlik... Çok fazla işten çıkartılma var ve bu artacağa benziyor. Bugün, mesela Hey Tekstil işçileri bizim grubumuzu da ziyarete gelmişti. Sanıyorum 3 bine yakın... Ki, Hey tekstile biz Medis olarak ödül vermişiz hani, istihdam konusunda ama ödül...

BAŞKAN – Çok başarılıydılar.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Evet, çok başarılı ama şimdi işten çıkartmış ve işçilerin hakkını vermeden; üç aylık çalışması ve kıdem tazminatını vermeden.

Şimdi, mesela bu konuda Çalışma Bakanlığının bir yaptırımı var mı? Diyelim ki iş alıyor. Sonuçta üretmişler, hani çalışmadan hak iddia etmiyorlar bu insanlar. Ki buradakilerin çoğu kadın mesela, bugün gelenlerin çoğu da kadındı. Acaba, bu işsizlik fonu... Mesela bildiğim kadarıyla -yanlış söylemeyeyim- işsizlik fonunun yüzde 93'ü hâlâ duruyor. Bu yüzde 93'lük işsizlik fonunun kullanımında kadınlara pozitif ayrımcılık sağlanması konusunda -en azından kadınlar yeni bir iş bulana kadar- bir çalışmanız var mı?

Çok üst üste sordum ama hani not alıyorsunuz, o yüzden.

Mesela bunlar önemli diye düşünüyorum çünkü gerçekten şimdi kadınlar açısından en çok kullanılan alanlardan birisi kadınların istihdama katılımı. Bu alanda bunun olanaklarını yaratmak, pozitif ayrımcılık yapmak ama bir yandan da işte söylediğimiz sorunlar var. Toplamda hani bunun denetimi nasıl yapılıyor? Yani diyelim ki örneğin sendikalar buna uymuyorsa ya da iş yerleri buna uymuyorsa bunu bir yaptırımı var mı?

Bir de, bu işsizlik fonu meselesini... Hani, böyle bir şey yoksa bile biz böyle bir şey öneriyoruz yani en azından kadınların lehine kullanılması konusunda ve engellilerin lehine kullanılması konusunda bir şey olsa iyi olur diye düşünüyorum.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Biz teşekkür ediyoruz.

Kim cevap verecek?

Cengiz Bey, siz mi cevaplayacaksınız?

Buyurun.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI AVRUPA BİRLİĞİ KOORDİNASYON DAİRESİ BAŞKANI CENGİZ AYDEMİR – İş yerlerindeki kadınların pozitif ayrımcılık ya da eşitlik ilkelerine uyulup uyulmadığı ya da aksi yönde bir ayırım olup olmadığı, 4857 sayılı Kanun'un 5'inci maddesi var, eşitlik ilkesi uygulanıyor orada. Eşitlik ilkesi çerçevesinde eğer kişi, kadınlar, burada iş yerlerinin çalışma alanı yahut ücret uygulamalarında kendisinin yaptığı işle ilgili olarak cinsiyetinden kaynaklanan bir ayırım olduğunu düşünüyorsa Bakanlığa doğrudan başvuru yapıyor. Bununla ilgili olarak da Bakanlık İş Teftiş Kurulunca inceleme yapılıyor. Bununla ilgili maddi tazminat da var. Normalde aldığı ücretin 4 katına kadar bir tazminat ödemesi durumu var. Bununla ilgili bazen başvurular geliyor. 5'inci madde kapsamında incelemeler yapılıyor.

Avrupa Birliği fonlarının uygulanmasında kadın-erkek eşitliği uygulanıyor mu yani kâğıt üzerinde fonlar mıdır, değil midir diye... Normalde bağımsız denetleyiciler var, bu Avrupa Birliği Delegasyonu tarafından da akredite edilmiş kişiler var. Normal onlar denetliyorlar, Avrupa Birliği Delegasyonu kendisi denetliyor. Ayrıca, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, bizim Avrupa Birliği Koordinasyonunu fiil olarak yerinde denetliyor yani gidip o projenin uygulanıp uygulanmadığı hatta

proje devam ederken “Bu proje eligible değil.” deyip ödenen şeyler geri talep edilebiliyor. Böyle bir uygulama süreci var.

Sendikalarla ilgili yaptırım konusuna gelince, kanun olarak, kanuni düzenleme olarak sendikaları bu konuda denetim yetkisi yok Çalışma Bakanlığının; buna uyup uymadığı, kadın-erkek fırsat eşitliğine uygun davranıp davranmadığının kontrol yetkisi yok, kanunda böyle yetki tanınmamış.

İşsizlik fonuyla ilgili olarak da, kadınlara pozitif ayrımcılıkla ilgili bir madde yok yani çünkü orada böyle bir madde konulması sanki böyle bir eşitsizlik varmış gibi bir anlam da doğuracağı için... Kadın-erkek zaten eşittir, dolayısıyla, uygulamada başvurduğunda bu haktan faydalanır düşüncesiyle yazılmış. Konulabilir mi? Evet, konulabilir yani bu eşitsizlikle ilgili olarak konulabilir.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Peki, bir şey soracağım bu arada. Yani, niye bu işsizlik fonu kullanılmıyor? Sanırım yüz yirmi günlük bir şey sınırı... Yani bunu daha kolaylaştıracak... Gerçekten mesela çok fazla işsizlik sorunu var. Gençler... Yani çok fazla başvuru var. Neden mesela hâlâ yüzde 93’ ü fonda duruyor? Bunu da merak ediyorum yani.

BAŞKAN – Ama bunun şimdi Komisyonumuzla alakası yok.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Alakası yok ama merak ettim. Şimdi, bu...

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI AVRUPA BİRLİĞİ KOORDİNASYON DAİRESİ BAŞKANI CENGİZ AYDEMİR – Akit sona ererken normalde işverenler işten ayrılma bildirgesini 17’nci maddeye göre “Ben çıkarttım.” diye düzenlemesi gerekiyor. Öyle düzenlemiyor işveren. Haklı nedenle fesih ettiğini söylüyor ve konu bu kez yargıya intikal ediyor yani kendisi ayrılmış gibi oluyor. Bu, Hey Tekstil olsun ya da özel sektörlerdeki genel mantık şudur yani verimlilik açısından en basit tanım: En az girdi, en fazla çıktı hesabı yapılarak yapılıyor. Hani firma ismi telaffuz etmek çok doğru olmayacak ama kendim daha önce de teftişini yaptım Hey Tekstilin. Evet, öncesinde Aynur Hanım -Aynur Bektaş, firma sahibi- başarılı çalışmalarından dolayı bir ödül aldı, Meclis tarafından da ödüllendirildi. Şimdi, kişilerin bu ayrımcılığa tabi tutulduğu ya da haklarının korunup korunmaması konusunda iş mahkemelerine biliyorsunuz bireysel başvuru olarak yapıp konu yargıda çözülebiliyor. İş Kanunu karşısında eşitliğe aykırı bir muamele varsa ancak müdahalede bulunulabiliyor. Ayrılan işçiler, işe iade davası açıp işe girmek isteyebilirler ya da işveren almayıp tazminatlarına katlanabilir. Artık o yasal çerçevede düzenleniyor.

BAŞKAN – Kurum ve kişiyle ilgili, tabii burada bu Komisyonun konusu bunlar değil.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI AVRUPA BİRLİĞİ KOORDİNASYON DAİRESİ BAŞKANI CENGİZ AYDEMİR – Değil, evet.

BAŞKAN – Kaldı ki bahsettiğiniz isim yıllarca çok değerli hizmetleri olmuş da bir insandır. Yani Türkiye’de işveren olarak Aynur Bektaş’ın çok değerli yatırımları, çalışmaları olmuştur. Ticaret bu, kâr-zarar kardeş. İnşallah, başka şekilde çözülür diyelim yani buranın konusu değil o.

Sayın Vekilimizin sorularına başka cevap vermek isteyen?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
GENEL MÜDÜR YARDIMCISI NURCAN ÖNDER – Devam edeyim isterseniz.

BAŞKAN – Buyurun Nurcan Hanım.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
GENEL MÜDÜR YARDIMCISI NURCAN ÖNDER – İsterseniz ilk sorunuzdan başlayalım, hani arkadaşımızın cevaplamadıklarından devam ederek.

Kayıt dışı rakamlarını sormuştunuz. Şu anda Türkiye’de -hani rakam olarak vereyim ben, oran olarak değil de- yaklaşık 28 milyon kadın çalışma çağında, çalışabilir durumda. Bunlardan 8 milyon 500 binini iş gücüne katılmış sayıyoruz. Bunu da neye göre belirliyoruz? TÜİK iş gücü anketlerine göre belirliyoruz. Yani, 28 milyon kadından 8 milyon 500 bini şu an kadın iş gücü sayılıyor yani iş gücüne katılıyor. Bu da toplam kadınların bugün itibarıyla yaklaşık yüzde 30’u. Yani, 8 milyon 575 bin tane kadını biz iş gücü sayıyoruz, katılıyor sayıyoruz; bunlardan da yaklaşık 7,5 milyonu istihdam ediliyor, yaklaşık 1 milyonu da işsiz. Bunun içinde tarım ne kadar? Tarım kayıt dışı olan... Çünkü tarımda çalışan kadınlar bu 8 milyonun içinde, her ne kadar sosyal güvenlikleri olmasa da. Yaklaşık 3 milyonu da tarım yani tarımı çıkardığımız zaman yaklaşık 5,5 milyon tarım dışı sektörde iş gücüne katılan kadın var, bunların da 4,5 milyonu istihdam edilebilir durumda.

Kayıt dışına gelince, kadınlarda kayıt dışı oranı daha yüksek çünkü tarımda kayıt dışılık yüksek. Çalışan kadınların -ben tam oran vereyim- yüzde 51’i kayıt dışı bugün itibarıyla. Bizim ulusal istihdam stratejisinde -“bizim” derken bu ülkenin hedefi oluyor- hedefimiz istihdama katılım oranının yüzde 30’tan 38’e çıkarmak. Tabii bu sadece yüzde 8 artmış olmuyor aslında. Kırdan kente göç dolayısıyla kırdan tarımdayken istihdama katılmış gibi görünen kadınlar kente geldiklerinde tekrar istihdamın dışına çıkıyorlar yani bu yüzde 38’in içinde aslında onlar da var yani fiilî olarak yüzde 8 artmayacak, daha fazla artacak. Bu kayıt dışındaki hedefimiz de yüzde 30 yani yüzde 30’u hedefliyoruz kayıt dışı istihdam konusunda. Bu kayıt dışı derken aslında çok merdiven altı da olmuyor çünkü tarımda belli bir yere kadar hani sosyal güvenlik zorunlu olmadığı için aslında bu yüzde 30 tarımda kalan kadınların oranı olacak büyük bir ihtimalle. Yani, rakamlara ilişkin daha ayrıntılı bilgi istiyorsanız ben size not olarak da verebilirim, başka türlü de verebilirim.

Kreşe ilişkin, şu an 100’den fazla kadın işçi çalıştıran iş yerlerinde kreş açma zorunluluğu var ama çok da uygulanmıyor. Bu konuda bizim ulusal istihdam stratejimizde çok ciddi tedbirlerimiz var. Bu konuda yerel yönetimlerin katkılarının alınması, çeşitli maddi katkılar sağlanması. Özellikle kadınların, sadece kreş değil de üzerindeki bakım yükümlülüklerini azaltmaya yönelik ciddi tedbirlerimiz var. Burada da bizim sorumlu kuruluşlarımız, genelde Çalışma Bakanlığımız, SGK, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı... İş birliği yapılacak kurumlarımız da belediyeler, Kalkınma Bakanlığı ve diğer kurumların hemen hemen tamamı, sosyal taraflar da bunların içinde. Bu, 2012-2023’e kadar

sürecek bir strateji ama biz ikişer yıllık eylem planları hazırladık. İlk iki yıllık eylem planlarımızın içinde de ağırlıklı olarak, kadınların üzerindeki bakım yükümlülüklerinin azaltılması var.

Denetim konusu... Arkadaşımız değindi. Ben de iş müfettişi kökenliyim, ben 19 sene denetim yaptım. Biz iş müfettişleri olarak yaptığımız bütün denetimlerde İş Kanunu'ndaki ve Anayasa'daki eşitlik konusuna yani normal genel denetimlerimizde de dikkat ederiz, şikâyet denetimlerinde de bakarız ama bunların tabii tespiti çok zor ve tazminat konusu mahkemede çözümlenebilen konular.

Sendikalarla ilgili... Arkadaşımız da söyledi, Bakanlığımızın öyle bir denetim yetkisi yok; yalnız, hem kamudaki sendikalar -memur sendikaları- hem de özel sendikalarla ilgili sendikalar kanununda şöyle bir şey var: "Sendikalar bunu gözetir." deniyor. Gözetmezlerse en büyük ceza kadınların onlara üye olmaması olabilir. Onun dışında, şu anda yeni çıkan Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'muzda sendikaların denetimi özel denetim kurumlarına bırakılıyor ama bu mali denetim yani "Niye kadın yöneticin yok?" diye bir denetim yok.

Ben bu kadar not almışım.

BAŞKAN – Peki, teşekkür ediyorum katkılarınız için.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
GENEL MÜDÜR YARDIMCISI NURCAN ÖNDER – Rica ederim.

BAŞKAN – Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından ilave etmek istediğiniz bir şey var mı?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI AVRUPA BİRLİĞİ
KOORDİNASYON DAİRESİ BAŞKANI CENGİZ AYDEMİR – Başkanım, bu kreş denetimiyle ilgili bizim İş Kanunu'nda ya da çalışan kadınların sorunlarıyla ilgili asıl denetim mekanizması o olaydan müşteki olanların başvurusundan kaynaklanıyor. Mesela, kreşle ilgili ben denetim yaptım İstanbul Üniversitesinde. Hakları var. Mesela, kendisinin imkânı yoksa bile yani alan imkânı yoksa işverenin, 50 metre yakınlıktaki yerlerde kendisi ödemek kaydıyla kreşe göndermek zorunda işveren ama bununla ilgili talep yok. Yani, on yıl İstanbul'da görev yaptım, bir tane kadın işçiden "Ben kreşten yararlanamıyorum, bana kreş sağlansın." gibi bir başvuru gelmedi.

BAŞKAN – İşten çıkarılma korkusu olabilir mi? Yani "Bir hak kullanma talebinde bulunursam acaba işten çıkarılır mıyım?"

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI AVRUPA BİRLİĞİ
KOORDİNASYON DAİRESİ BAŞKANI CENGİZ AYDEMİR – Başkanım, bizim başvurularımızda ad soyadın açıkça belirtilmesi gerekmiyor yani unvan belirtilmesi gerekmiyor, TC kimlik numarası yazılması gerekmiyor. İş yerinin unvanını yazıp sorunları liste hâlinde yazdığında denetim programına alınır, kimden geldiği bilinmez.

ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI MEHMET İSLAMOĞLU – Ama adres belli.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI AVRUPA BİRLİĞİ KOORDİNASYON DAİRESİ BAŞKANI CENGİZ AYDEMİR – Adres... Hayır...

BAŞKAN – Yani “Fotoğraf gerekmez, parmak izini ver yeter.” gibi oluyor bu.

ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI MEHMET İSLAMOĞLU – Yüzde 99 odur Başkanım, yüzde 1 de bilmiyordur fazla.

BAŞKAN – Bilmiyor olabilir, sıkıntı almak istemiyor olabilir veya kendi imkânlarıyla çözüyor olabilir.

Teşekkür ediyorum.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ GENEL MÜDÜR YARDIMCISI NURCAN ÖNDER – Kreş konusunda bir şey ekleyebilir miyim?

BAŞKAN – Buyurun.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ GENEL MÜDÜR YARDIMCISI NURCAN ÖNDER – Bu kreş konusundaki pozitif ayırım, aslında hani uygulamada gördüğümüz kadarıyla negatife dönüşüyor sonuçları itibarıyla. O yüzden, biz şimdi yeni yapacağımız kanun değişikliklerinde, stratejide belirttiğimiz konularda bütün yükümlülükleri kadın çalışanlar değil de toplam çalışanlar açısından almaya çalışıyoruz çünkü bütün iş yerlerinde bakıyorsunuz 99’de kalıyor kadın konusu. Biz burada bunu, hani kadın sorunu değil de bu toplumsal cinsiyet anlayışının da değişmesine paralel olarak insan sorunu olarak almaya çalışıyoruz. Hani, planladığımız değişikliklerde de 100 kadın çalışan değil de 500 kişi çalışan, hani mesela.

BAŞKAN – Nasıl? Bir dakikal

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Yani erkeklere de yükümlülük oluyor çünkü çok doğru. Çocuklar aynı zamanda erkeklerin de çocukları, onlar da bakmakla yükümlü.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ GENEL MÜDÜR YARDIMCISI NURCAN ÖNDER – Bu tür yükümlülükleri, kadın çalışan sayısına paralel değil de normal çalışan sayısına paralel...

BAŞKAN – Kreş açma mecburiyeti... Sadece kadın çalışana değil erkek de çalıştırabilir.

ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI MEHMET İSLAMOĞLU – Toplam çalışan...

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ GENEL MÜDÜR YARDIMCISI NURCAN ÖNDER – Hiç kadın çalışmasa bile, kreş ya da işte, çocuğuna bakım hizmeti sağlama yükümlülüğünü, genel olarak öyle bir yükümlülük...

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Ama 500 çok fazla tabii...

BAŞKAN – O zaman, işverenin “Kadın çalıştırmayayım, erkek çalıştırayım.” diye bir şeye kaçmasını da engellemiş oluyorsunuz.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ GENEL MÜDÜR YARDIMCISI NURCAN ÖNDER – Daha çok bu tüm dünyada, özellikle bizim sosyal politikasını örnek aldığımız Avrupa ülkelerinde bu işverene yüklenebilecek bir yükümlülük değil aslında. Hani biz bunu kamuya ve daha çok yerel yönetimlere yönlendirme ve destek olmak...

BAŞKAN – Oralarda da biliyorsunuz ebeveyn sorumluluğu şeklinde, sırf kadın veya erkek değil de oralarda da ebeveyn sorumluluğu yani bu doğum izinlerinden tutun da birçok sorumluluğa kadar...

Böyle Sayın Müsteşarım.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Sayın Başkan, bir şey eklemek istiyorum.

Zaten bizler toplumsal cinsiyet eşitliği fikrini topluma yedirebilirsek çocuk bakmak sadece çocukların sorunu olmaktan çıkacak. Mesela, Avrupa’da erkekler de doğum izin alıyor yani erkekler de bakıyor ve bizim...

ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI MEHMET İSLAMOĞLU – Bizde de var o.

BAŞKAN – Bizde geldi, geldi.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ GENEL MÜDÜR YARDIMCISI NURCAN ÖNDER – Yeni uygulamada da var.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Yeni uygulamada var ama pratikte yok. Hangi erkek kendi çocuğunu...

BAŞKAN – Yani onlar da evde oturup şöyle biraz rahat etmek isterler.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI AVRUPA BİRLİĞİ KOORDİNASYON DAİRESİ BAŞKANI CENGİZ AYDEMİR – Sayın Vekilim, bugün bizim Bakanlıkta bir erkek doğum izni aldı.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Çok iyi.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI AVRUPA BİRLİĞİ KOORDİNASYON DAİRESİ BAŞKANI CENGİZ AYDEMİR – Yani, Avrupa Birliği...

BAŞKAN – Şimdi şöyle bir şey söyleyeceğim: Tabii bunlar Türkiye’deki yeni uygulamalar, teorik anlamda, metin anlamında yeni.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Pratik.

BAŞKAN – İşte, bir tane çıkacak, iki tane çıkacak; bir süre sonra bakacağız, bu da toplumun artık çok benimsediği bir davranış modeline dönüşecek. O anlamda, belki de zihinsel dönüşümü talep ediyorsak aynı şekilde sabırlı olup bunların takipçisi olmak da bizim hepimizin sorumluluk alanı diye düşünüyorum.

Şimdi ilave edeceğimiz...

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) –Ben bitireyim.

Yani şöyle bir şey: Belki yeni, özellikle gençlerde bu tip konularda bir şey olsa da henüz toplum... 75 milyondan bahsediyoruz. Dolayısıyla, tekil örnekler ne yazık ki bizim sorunumuzu çözmiyor. Bu toplumsal cinsiyet eşitliği meselesini çok baştan sona kadar ele almak gerekiyor.

Şimdi, bu, aslında toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme meselesinde ben bir soru daha sormak istiyorum: Siz, mesela, Çalışma Bakanlığının bütçesini hazırlarken buna göre mi hazırlıyorsunuz? Bunu merak ediyorum, hani bizim derdimiz bu ya. Sunumunuzu beğendim o konuda. Hani kadın-erkek eşitliği perspektifinden bakmak, hani oradan ele almak şey yaparken ama mesela bütçeyi buna göre... Bazı kalemleri de ifade ettiniz; işte bazı kalemleri, bütçe ayrılıyor diye. Ama toplamda, diyelim ki Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bütçesini nasıl hazırlıyor? Diyelim ki kalemlerini toplumsal cinsiyete göre ifade ediyor mu ya da mesela burada bir analizi var mı “Biz bu işi yaparken şey yapıyor muyuz?” diye. Çünkü bu bizim açıımızdan önemli. Mesela, diyelim ki sizin bu noktada olumlu bir örneğiniz belki diğer bakanlıklar açısından da önemli olacak. Yoksa siz de mi nötr bir bütçe ayırıyorsunuz? Sadece kadınların istihdama katılımı konusunda bazı pozitif adımlar mı atıyorsunuz?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MALİ HİZMETLER UZMANI
ERCAN ÇILDIR – Ben cevap vereyim.

Ben de Strateji Geliştirme Başkanlığında Stratejik Planlama Dairesi Başkanlığında çalışıyorum. Yaptığım faaliyet de zaten gelen yazının içeriği hem stratejik planın hazırlanması hem performans programı.

Şimdi, zaten kamu kurumları, yasa gereği, bütçelerini stratejik planlarına dayandırmak zorundalar. Dolayısıyla, Başkanımızın ifade etmiş olduğu stratejik planda yer alan amaç ve hedefler doğrultusunda biz aynı zamanda performans programı oluşturuyoruz. Performans programındaki amaç, performans hedeflerinin, faaliyetlerin, o hedeflere ilişkin göstergelerin kaynağı da zaten stratejik planlarımız oluyor. Dolayısıyla, oradaki bütçelemede, faaliyetlerin bütçelemelerinde mutlaka ki burada ifade edilen bugünkü konumuza ilişkin bu cinsiyet eşitliğine dayalı hedeflerimiz varsa onların bütçelendirmeleri yapılıyor. Ama tabii burada hani şunu atlamamak lazım: Burada, Komisyonun işte bütçeyle bir bağlantısı var ama tabii ki sizin bütçenizden buraya kaynağı aktarabilmeniz için, ayırabilmeniz için de size tahsis edilen bütçenin ona müsait olması gerekiyor.

Yani, netice itibarıyla bizim, yıllar itibarıyla bize, Bakanlığımıza tahsis edilen kaynaklar stratejik planımız doğrultusunda konuya ilişkin performans hedefleriyle maliyetlendirilmiş oluyor, bütçe kaynakları aktarılıyor ve o kaynaklar da kullanılıyor.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Yani böyle toplumsal cinsiyete duyarlı... Yani, kadınlar ve erkekler bu işten ne kadar faydalananacak ya da ne kadar şey yapacak diye yok. Yine de sadece işinizi göre planlıyorsunuz.

ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI MEHMET İSLAMOĞLU – Hiçbir Bakanlıkta yok, özellikle bizim... ILO'ya uygun değil zaten.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MALİ HİZMETLER UZMANI ERCAN ÇILDIR – Yok, Sayın Müsteşarım, şöyle: Şimdi, bu hedeflerin gerçekleşme sonuçlarında bunların verileri mutlaka ki var. Ben tam yanlış bir şey ifade etmek istemiyorum ama özellikle bizim Avrupa Birliği'nin bu İPA kapsamında kullandığı veya kullandığı kaynakların çıktılarını sayısal olarak var. Nitekim, bizim yeni stratejik planımızda da bunlar yansdı, sayılar.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Çünkü biz hani...

Onu söyleyip ben de kalkayım.

Biz burada... Bu toplumsal cinsiyete duyarlı bütçe meselesi yıllarca kadın örgütlerinin talebiydi. Şimdi, mesela burada böyle bir çalışma yapıyoruz, bu çok önemli bir çalışma ve bunun toplumsal yaşamda karşılığı ne? Sonuçta, biliyorsunuz herkes bir kâr-zarar meselesi yapıyor. Eğer toplumsal şeyde daha pozitif bir şeyle “Evet, bu konuda bizim yaşamımızı değiştirecek, bütçemizi buna göre değerlendirelim.” diye bir rapor olumlu çıktığında, bundan sonra mesela bütün stratejik planlar yapılırken belki bu perspektiften bakılacak ama bizim bunu görmemiz gerekiyor. Böyle bir öneri sunmamız için yani ben buna inanıyorum, o ayrı bir şey ama sonuçta benim kişisel olarak inanmam bir şey ifade etmez. Bu Komisyonun raporunda bu yapılan çalışmaların buna vesile olmasını önemsiyoruz. O yüzden size bu soruları soruyoruz çünkü bu aynı zamanda bizim de bilgilenmemiz açısından önemli oluyor, bizim açımızdan da yeni bir konu çünkü toplumsal cinsiyete duyarlı bütçe olsun dediğimizde, mesela, herkesin aklına şöyle bir şey geliyor: “Kadınlara bütçe ayrılsın.” Ama biz sadece kadınlara bütçe istemiyoruz; kadınlara, erkeklere, herkese eşit ayrılsın diye ama bu eşitliği nasıl sağlayacağız meselesi önemli. Hani, dolayısıyla, birbiriyle çok bağlantılı. Hani, Marksizm genelde ekonomik olarak bakar. İnsanların ekonomik düzeyi ne ise politik düzeyi de odur ya da ona göre şey yapıyor. Sadece bu boyuttan ele almıyoruz ama bu da önemli bir parçası diye düşünüyorum. O yüzden bu sorulara cevap olma şeyi açısından önemli ama şimdiye kadar sunum yapanlardan, sanırım en çok, hani kadın perspektifiyle şey yapan en azından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı şey oldu ama yine de hani “Bu veriler nasıl? Hani, bütçe ona göre ayarlanmıyor, sadece kadınlara istihdam alanı açılmış oluyor...”

Teşekkürler.

BAŞKAN – Bakanlıklarımız elinden geldiği kadar, sınırlarında Komisyonumuzu hakikaten bilgilendirdiler.

Ben size de teşekkür ediyorum.

Komisyonumuzun daimi üyeleri var. Katkı sağlamak istiyorlarsa, Türkiye Büyük Millet Meclisi Kanunlar ve Kararlar Başkanlığından Araştırma İnceleme Bürosu Yasama Uzmanımız var.

Mustafa Şahin, buyurun.

KOMİSYON UZMANI MUSTAFA ŞAHİN – Teşekkür ederim Sayın Başkanım.

Ben de tüm sunumlar için ilgililere teşekkür etmek isterim.

Birinci tartışma bağlamında tabii, sizler işaret ettiniz, tekrar niteliğindeki hususlara değinmek istemem ama ciddi bir literatür olduğunu ilerek onu bir biçimde geçmek isterim. Tabii, sorun şurada... Aslında şöyle arz etmek isterim: Giderek geleneksel iş bölümü yani kamu yönetimindeki geleneksel ihtisaslaşma ile yaşamın gerçekliği arasında uyumsuzluk baş gösteriyor. Söz gelimi, bir hidroelektrik santrali projesi daha geleneksel bakış içinde bir enerji politikası veya bir enerji önceliğiyle doğrudan ilgili bir husus ama bakıyoruz ki çevre ile kadın sorunları ile veya etkileri itibarıyla bir dizi hayatın alanını etkiliyor. Örneğin, ben çok ilginç bir şey paylaşmak... Hidroelektrik santrali bilinçli verdim. Şöyle ki: Gold Standart diye uluslararası bir kuruluş var. O, sözgelimi, hidroelektrik santrali yatırımlarına bir nevi hibe veriyor yani “Siz karbon salınımını azalttığınız için, katkı sunduğunuz için sizin yatırımınıza ben de destek olmak isterim.” diyor söz gelimi ve o çerçevede proje tasarımı, “PDD” dedikleri yani project design development, bir proje tasarımıyla ilgili bir rapor istiyor kendisine. Raporda aradığı ölçütlerden biri, o hidroelektrik santralinin cinsiyet etkisi nedir? Yani o alanda, yapılacak sahada, söz gelimi, etkileri itibarıyla çünkü kırsalda işte kadınların yaşamı doğayla yani “geçimlik ekonomi” dediğimiz kadın emeğinin topluluk refahıyla doğrudan ilişki içinde olduğu bir gerçeklik var. Hidroelektrik santralleri yatırımlarının o havzadaki etkileri bazen doğrudan cinsiyet ilişkilerini, cinsiyet iş bölümünü, o topluluğun refahını vesaire etkileyebilmekte. Mesela, ben, bunu bir örnek olsun diye söylemek istedim.

Tabii, ilginç bir, literatürde bir benzetme de şöyle yapılıyor: Onun için de hoş bir tesadüf olabilir. Çevre etki değerlendirme, ÇED raporlarımız var. Çevre etki değerlendirme raporları ile bu cinsiyet etki değerlendirme perspektifi de benziyor birbirine yani bu çevre etki değerlendirme raporları, Sayın Müsteşarımızın ihtisası, çevre etki değerlendirme perspektifi de birbiriyle ortak özellikler taşıyor. Şöyle ki: İşte bir önceliğin çevre etki değerlendirme bağlamında -belki Sayın Müsteşar da katkı sunacaktır- ilgili ahaliyle birlikte müzakere edilmesi, o geri bildirim, o toplantılar yapılması vesaire, vesaire, dolayısıyla benzeştiği yönler var.

Tabii, diğer kent kadın literatürü çok geniş. Onun ötesinde, bizlerin perspektif olarak daha aşına olduğumuz kadın istihdamı konusuyla ilgili bir şey söylemek isterim. Şimdi, kadın istihdamını düşündüğümüz zaman, söz gelimi, burada da çok boyutlu bir gerçekliğe odaklanmak zorunda kalıyoruz. Nasıl ki? Örneğin bir vergi mevzuatı son derece önemli. Gelir Vergisi Kanunu, Kurumlar Vergisi Kanunu son derece kadın istihdamıyla ilişki içinde. Bir Kamu İhale Kanunu son derece önemli. Eğer biz kadın girişimciliğinin önünü açmak istiyorsak gayrisafi yurt içi hasılanın neredeyse yüzde 10' una yakın

bir büyüklüğe ulaşmış kamu mal, hizmet yapım işlerinde kadın girişimciliğe bir nefes, bir alan açmak durumundayız. Gelir ve kurumlar vergisi mevzuatında durum böyle. Keza sosyal güvenlik mevzuatında kadın istihdamıyla ilgili son derece önemli hükümler var. Şöyle ki: Âdeta sosyal sigortalar sisteminden yararlanmak -hak sahibi sıfatıyla- çalışmamaya bağlanmış yani eğer söz gelimi yetimseniz, çalışıyorsanız, işte babanızın ölüm aylığından veya ölüm sigortası bağlamındaki haklarından yararlanamıyorsunuz çünkü bizatihi aktif sigortalı siz oluyorsunuz. Keza yine kadınların dul statüsüyle, ölüm aylığı, çalışmaları hâlinde, yüzde 50'ye düşüyor yani bugün mesela yüzde 75 çalışmıyorsa ama çalışıyorsa yüzde 50'ye düşüyor.

Şimdi, bakılacak olursa, bu mevzuata bütüncül bir şekilde bakılacak olursa çeşitli şekillerde kadın istihdamıyla doğrudan, dolaylı ilişki içinde bulunan ve olumlu da olumsuz da etkileyen bir şeyde, geniş bir yelpazede çeşitlilikle karşılaşyoruz.

Tabii “İş ve aile yaşamının uzlaştırılması” genel başlığı altında bir dizi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığıyla birlikte yürüttükleri hususlar var. İşte özellikle bu kreş konusu ve diğer işveren yükümlülüğünün sanırım yeni yeni protokollerle organize sanayi bölgeleri bünyelerinde de kreş açılması noktasında adımlar atılmakta ve son derece sevindirici gelişmeler görüyoruz. Tabii “decent work” denilen yani insan onuruna yaraşır istihdam da önemli. Biz “kadın istihdamı” derken her türden yani çalışma süreleri çok uzun, düşük ücretli, âdeta ağır sömürü koşullarına tabi bir istihdam ilişkisini arzulamıyoruz yani biz, o insan onuruna yaraşır iş kapsamında, ILO’nun ve ILO’nun tanımından hareketle istihdam ilişkilerinin genişlemesini arzuluyoruz.

Şimdi, ilginç bir şey, Sayın Genel Müdürümüz önemli bir şeye işaret etti aslında, “Bizim 5510’un 6’ncı maddesi sosyal sigortaya tabi olması zorunlu olmayan işleri tatad eder.” dedi. Bunlardan biri de ücretsiz aile işçiliği yani ailenin bireyleri o işletmenin veya girişimin içinde hasrettikleri emek nedeniyle zorunlu değildir ve mesela ücretsiz aile işçiliği böyle bir şey, ilginç bir şey. Yani aslında kayıt dışı istihdamda yoğunlaşma yani kümeler, yoğunlaşma kanunun öngördüğü bir şey yani tarımdaki kadınların yani ücretsiz aile işçiliği statüsünde görünen kadınların kayıt dışılığı kanuni. Buna nasıl alternatif üretilebilir, bilemiyorum ama öyle, tırnak içinde, merdiven altı denetime tabi iş yerlerindeki mevzuata aykırı çalışma değil kayıt dışı, o da var kuşkusuz, kayıt dışı istihdam içinde o türden çalışma ilişkileri de var ama bir de bizatihi mevzuatın izin verdiği kayıt dışı istihdam var. Çünkü TÜİK şu soruyu soruyor kayıt dışı istihdamı ölçerken: “Bulunduğunuz ana çalışma ilişkisi itibarıyla bir sosyal güvenlik, bir sosyal sigorta kolu içinde misiniz, üye misiniz?” O da “Değilim.” diyor. Tamam, siz kayıt dışı. İçindeyim, işte... Ama algı itibarıyla “kayıt dışı istihdam” dediğiniz zaman sanki mevzuat dışı istihdam, kanun dışı istihdam; o da var ama o da var. Tabii, ücret eşitsizliğinden meslek ayrımcılığına birçok şey var konuşacak ama ben bu aşamada bununla yetinmek isterim.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Çok değerli bir katkıydı.

Ben, size çok teşekkür ediyorum.

Kalkınma Bakanlığımızdan Planlama Uzmanımız Pinar Özel Hanım var.

Katkı sağlamak ister misiniz?

KALKINMA BAKANLIĞI PLANLAMA UZMANI PINAR ÖZEL –Teşekkür ediyorum.

Çok kısa birkaç şey söylemek isterim.

Ben, öncelikle sunumlar için teşekkür ediyorum. Gerçekten bugünkü çok interaktif ve verimli bir toplantı oldu. Yani ikinci turları da tekrar yapacağımız için bakanlıkların aslında, yani toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeye geri dönersek, bakanlıkların toplam kendi bütçeleri içerisinde kadınlara ayrılan yani biraz önce söylediğiniz programlar bazında kadınlara ayrılan paya bakmasını, o gözle bir bakmasında yarar var diye düşünüyorum ve buna bakarken bu payın ne kadarının uluslararası kaynaklardan geldiğine, ne kadarının dışarıdan biraz empoze edilmeye çalışıldığına, ne kadarının bizim kendi içsel politikalarımız ve isteğimizle gerçekleştiğine de bakmakta fayda var.

İkinci bir husus da şimdi, stratejik planlar, tabii, bütçeye baz oluşturan dokümanlar. Dolayısıyla herkes, işte stratejik planda olan olmayan, tabii, kurumlar bütçeye baz teşkil ettiği için ondan bahsediyorlar. Stratejik planlar hazırlanırken toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir şekilde stratejik planların hazırlanması önemli bir adım. Bunun için de stratejik plan hazırlama rehberinde bu yönlü kurumları yönlendirici birtakım hususlar olması gerekir. Tabii, bu stratejik planlama hazırlama rehberine işte “Stratejik plan bundan sonra toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı hazırlanacaktır.” demekle olan bir durum değil yani toplumsal cinsiyet eşitliği nedir, bu bakış açısı nasıl geliştirilir, buna göre stratejik plan nasıl hazırlanır?” gibi kurumları yönlendirici ayrıca ilave belki eğitimler, belki dokümanlar verilmesi de gerekir ama bütçeye bunun yansımaları görmek için kritik noktalardan bir tanesi budur diye düşünüyorum yani bundan sonra hazırlanacak stratejik planlar için o rehberde bu perspektifin dikkate alınması gerektiğinin özellikle belirtilmesi gerekir.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Çok teşekkür ediyorum.

Şimdi, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğünden Uzman Yardımcımız Zübeyde Karagöz var.

Siz bir şey ilave etmek ister misiniz?

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI KADININ STATÜSÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ UZMAN YARDIMCISI ZÜBEYDE KARAGÖZ – Hayır Sayın Başkan.

Teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Ben de teşekkür ediyorum.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI AVRUPA BİRLİĞİ KOORDİNASYON DAİRESİ BAŞKANI CENGİZ AYDEMİR - Başkanım, bir düzeltme yapayım.

Normalde Mustafa Bey'in söylediği şey kayıtlara doğru geçsin diye söylüyorum. Aile fertleri içerisinde çalışma olduğunda bu sistem dışı değildir, sigorta yapılması zorunludur ancak İş Kanunu kapsamı dışındadır. El emeğiyle ilgili yapılan Esnaf ve Sanatkarlar Kanunu'nun 3'üncü maddesi var, orada da eğer o kapsamdaysanız İş Kanunu kapsamında değilsiniz fakat sigortalısınız yani baba-oğul çalışıyorsa bu sigortasız anlamı taşımaz, sisteme girmek zorundadır.

KOMİSYON UZMANI MUSTAFA ŞAHİN – Tarımda.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI AVRUPA BİRLİĞİ KOORDİNASYON DAİRESİ BAŞKANI CENGİZ AYDEMİR - Tarım için.

Tarımda da tarımın kapsamında ama gizli işsiz görünmüş oluyor yani normalde sisteme dâhil aslında.

BAŞKAN – Mustafa Bey, açıklayın lütfen.

KOMİSYON UZMANI MUSTAFA ŞAHİN – Bir açıklık kazandırırım. Çünkü belki bu anlamda bizim, sanırım Ulusal İstihdam Strateji Planında da var, tarım iş kanunumuz yok.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜR YARDIMCISI NURCAN ÖNDER – Planda yok.

KOMİSYON YASAMA UZMANI MUSTAFA ŞAHİN – Planda yok mu? Üzülüm.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜR YARDIMCISI NURCAN ÖNDER – Şimdilik yok, iki yıllık olan...

KOMİSYON UZMANI MUSTAFA ŞAHİN – Ha, şimdilik yok.

Yani tarım iş kanunu... Âdeta şu şekilde: Tabii, tarımdaki bütün çalışma ilişkileri değil, işte özellikle benim işaret etmek istediğim küçük üreticiliğin egemen olduğu ama geniş yelpaze o şekilde. Yoksa kurumsallaşmış, tarımsal üretimde bünyesinde işçi çalıştıran, belirli bir cari ticaret hacminin üzerindeki firmalar değil benim işaret etmek istediğim şey ama o da tarımın esas örüntüsü de o maalesef, küçük üreticilik hâkim, gerek hayvancılıkta gerek bitkisel üretimde. Burada Sayın Genel Müdürümüzün işaret ettiği ücretsiz... Çünkü bizim kadın istihdamının üçte 1'i neredeyse ücretsiz aile işçiliği statüsünden oluşmakta. Bu üçte 1'i ücretsiz aile işçiliği de bizim kentlerdeki esnaf sanatkar faaliyeti değil, ağırlıklı olarak tarımdaki ücretsiz aile işçiliği statüsü olduğu için. Yoksa prensip olarak her türden aile işletmesinde kullanılan emek kayıt dışı değil, tarım özelinde ve tarım özelinde de gerek üretim hacmi itibarıyla da geçimlik ekonomiye yakın işletmeler için geçerli olduğunu söylemek istedim.

Teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Teşekkür ediyorum.

Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme Alt Komisyonunun 11'inci toplantısını burada kapatıyorum.

Katılanlara çok teşekkür ediyorum.

Çevre ve Şehircilik Bakanlığımıza, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığımızın çok değerli bürokratlarına, uzmanlarına, katıldıkları ve verdikleri bilgi için teşekkür ediyorum.

Komisyonumuzun daimî uzmanlarına çok teşekkür ediyorum.

Komisyon üyelerimize de teşekkür ediyorum ve tabii, komisyon çalışanlarımıza, uzmanlarımıza teşekkür ediyorum.

Bir dahaki toplantıda görüşmek üzere diyorum.

Kapanma Saati: 17.15