

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ

YASAMA DÖNEMİ

24

YASAMA YILI

3

KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ ALT KOMİSYONU
TUTANAK DERGİSİ

19 Şubat 2013 Salı

KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ ALT KOMİSYONU
GÖRÜŐME TUTANAKLARI

19 Şubat 2013 Salı

---0---

K O N U

	<u>Sayfa</u>
Her alandaki kadın istihdamının artırılması ve çözüm önerileri hakkında	1:34

İ Ç İ N D E K İ L E R

	<u>Sayfa</u>
BİRİNCİ OTURUM	1:34
Jülide SARIEROĞLU (HAK-İŞ Konfederasyonu Kadın Komitesi Başkanı)	1:11, 27, 30:31, 33:34
Aynur BİLGİN (Aktif İş Kadınları Derneği Genel Başkanı)	8, 18:26, 28:32
Mesut DEDEOĞLU (Kahramanmaraş)	9, 22, 28:29
Berrin SÖNMEZ (Başkent Kadın Platformu Derneği Dönem Başkanı)	11:18, 27:28, 30, 32:33
Tülay KAYNARCA (İstanbul)	21:23, 26, 31:34
Kemalettin AYDIN (Gümüşhane)	21:22, 25:26
Açılma Saati:	15.36
Kapanma Saati:	17.30

19 Şubat 2013 Salı
BİRİNCİ OTURUM
Açılma Saati: 15.36
BAŞKAN: Dilek YÜKSEL (Tokat)

_____0_____

BAŞKAN – Komisyonumuzun değerli üyeleri, “Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri” konulu Alt Komisyonumuzun 11’inci toplantısını yapmak üzere saygıdeğer katılımcılarla ve saygıdeğer milletvekilleriyle toplanmış bulunuyoruz.

Toplantıyı açıyorum.

Bugün, Başkent Kadın Platformu Derneği Dönem Başkanı Sayın Berrin Sönmez, Aktif İş Kadınları Derneğinden Genel Başkan Sayın Aynur Bilgin, Aktif İş Kadınları Derneği Genel Sekreteri Hatice Koçak Hanımefendi, HAK-İŞ Konfederasyonu Kadın Komitesi Başkanı Jülide Sarıeroğlu, HAK-İŞ Konfederasyonu Kadın Komitesi Başkan Yardımcısı Sayın Melike Özmen, HAK-İŞ Konfederasyonu Kadın Komitesi Başkan Yardımcısı Emel Ünal Kılıç aramızdalar.

Ben hepinize hoş geldiniz diyorum ve toplantımızın inşallah hayırlara vesile olmasını dileyerek toplantıyı açıyorum.

İlk konuşmayı HAK-İŞ Konfederasyonumuzdan Kadın Komitesi Başkanı Jülide Sarıeroğlu’na bırakıyoruz.

Buyurun.

HAK-İŞ KONFEDERASYONU KADIN KOMİTESİ BAŞKANI JÜLİDE SARIEROĞLU – Teşekkür ediyorum.

HAK-İŞ Konfederasyonu olarak öncelikle teşekkür ediyoruz böyle bir toplantıya davet edildiğimiz için.

Sunumumuzu bize gönderilen mektubun ekinde istenilen formatlara uygun olarak hazırlamaya çalıştık. Genel olarak bir genel durum tespiti yaptıktan sonra “Konuyla ilgili eksiklikler neler?”, “Neler yapılmalı?” başlıkları altında toparlamaya çalıştık ama word dosyası olarak size sunduğumuz raporumuzda buradakilerden daha kapsamlı olarak görüş ve önerilerimiz yer alıyor. Ayırıyeten, konfederasyonumuzun konuyla ilgili bir yayını da size sunduk.

Buradaki herkesin de bildiği gibi son yıllarda kadın haklarının genel olarak geliştirilmesi konusunda ülkemizde son derece önemli çalışmalar gerçekleştirilmiş durumda. Hem Hükümet nezdinde ulusal düzeyde çalışmalar yapılıyor hem de kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum örgütleri olarak

herkesle, kadın istihdamı başta olmak üzere kadına yönelik her türlü ayrımcılığın önlenmesine yönelik çok ciddi bir bilinçlenme ve farkındalık söz konusu.

Ben öncelikle aslında birazcık kurumumuzdan da bahsederek başlasam daha iyi olacak diye düşünüyorum.

HAK-İŞ Konfederasyonu şu anda Türkiye'nin ikinci büyük işçi örgütü konumunda. 16 tane üye sendikamız var. Konfederasyonumuz -bugün çok büyük gururla söylüyoruz- aslında diğer işçi örgütlerinin içerisinde kadın çalışmalarını en ağırlıklı olarak gerçekleştiren kurum. Genel Merkezimiz düzeyinde bir Kadın Komitesi var. Bu Kadın Komitesinin yanı sıra tüm sendikalarımızın hemen hemen tamamı şu anda ana tüzükleriyle düzenlenmiş kadın komiteleri kuruluş çalışmalarını gerçekleştirmiş durumdadır. Çok yoğun çalışmalar gerçekleştiriyoruz. Özellikle uluslararası arenada konfederasyonumuzun kadın komitesi temsilcilerinin çok önemli görevleri var. Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu şu anda 150 milyonun üzerinde üyesi olan bir konfederasyon. Buranın Kadın Komitesi Yönetim Kurulu üyesi bizim komitemizden bir arkadaşımız. Yine, Pan Avrupa Bölgesel Konseyi var, Uluslararası İşçi Sendikaları Konfederasyonunun bir kolu. Oradaki Kadın Komitesi Yönetim Kuruluna da bir arkadaşımız seçilme girmiş durumda. Diğer taraftan, yine PERC'in Gençlik Komitesi Başkanlığını da Konfederasyonumuz Kadın Komitesi üyelerinden bir kadın arkadaşımız gerçekleştiriyor. Konfederasyonumuz yıllardan beri -aslında biliyorsunuz, sendikalarda kadın temsili ve özellikle yönetim kademelerinde kadın konusunda sıkıntı yaşandığı için- adım adım ilerleyen bir stratejiyle çalışmalarını gerçekleştiriyor.

Bu kısa bir bilgiden sonra genel olarak kadın istihdamıyla ilgili görüşlerimizi sizinle paylaşayım.

Az önce de bahsettiğim gibi, yasal alanda çok önemli düzenlemeler gerçekleştirilmekte son yıllarda ancak bu gerçekleştirilen düzenlemeler hâlâ maalesef ki bazı bakış açısında henüz aynı hızda bir değişim ve dönüşüm yaşamadığımız için maalesef özel alanlarda çok fazla yerleşememiş durumda. Özellikle bu yasal düzenlemelerin uygulamaya ve alana yansımadağı en temel alanı kadınların iş gücü piyasasındaki konumunda görebiliyoruz.

Ülkemizde çalışma hayatına kadınlar ilk kez ücretli işçi olarak 1897 yılında, devlet memuru olarak 1913 yılında, tüccar ve esnaf olarak da 1914 yılında girmişler yani çok önemli bir geçmişe sahip kadınların çalışma hayatındaki durumu ve konumu. Ancak, aradan geçen uzun yıllar sonrasında bugün baktığımızda kadınlar çalışma hayatı bağlamında çok ciddi sorunlarla karşı karşıya bulunmakta.

Şimdi, rakamlara baktığımız zaman ilk temel konu iş gücüne katılım oranları. Bu konuda 1950'li yılların ikinci yarısında kadınların Türkiye'de iş gücüne katılım oranları yüzde 70'ler seviyesindeyken 2005 yılında tarihinin en düşük seviyesine, yüzde 23,3'e düşmüş durumda. Ancak, yapılan çalışmalar neticesinde 2010 yılında yüzde 27,6'ya, 2011 yılında -yıllık rakamları ve TÜİK rakamlarını veriyorum- yüzde 28,8'e ulaşmış durumda. Bir artış yaşanıyor ancak bu artış maalesef

yapılan çalışmaların sonucundan beklenenden daha düşük seviyede diyebiliriz. Yine, -uluslararası raporumuzda yer alıyor- OECD ülkeleriyle kıyaslandığında en düşük düzeylerdeki ülkelerden biri konumunda iş gücüne kadınların katılımı konusunda ülkemiz, diğer uluslararası arenadaki ülkelerle kıyaslandığında. Yine, iş gücüne katılmayan kadınlar... Bizim oluşturacağımız politikalar açısından rakamlar çok temel arz ediyorlar, çok iyi incelenmesi gerekiyor. Bu yüzden, iş gücüne katılmayan kadınların durumuna da bakmak gerektiğini düşündüğümüz için şöyle bir bilgiyi de koyduk sunumumuza: Bu kadınların yüzde 61,2'si yani yüzde 70'lik bir katılmayan kadının yüzde 61'i iş gücüne katılmama nedeni olarak "ev işleriyle meşgul" olmalarını göstermekte. Daha çarpıcı başka bir sonuç da, yaklaşık 643 bin vasıflı iş gücü olarak nitelendirebileceğimiz yüksekokul ve fakülte mezunu kadının da yüzde 34'ü yine "ev işleriyle meşgul" olma gerekçesiyle şu anda iş gücü dışında olduğunu belirtiyorlar TÜİK tarafından yapılan anketlerde. Burada, hâlâ geleneksel ataerkil cinsiyet rolleriyle birlikte sosyal devlet politikalarında yaşanan kimi eksikliklerin -işte, bakım, vesaire mekanizmalardaki eksikliklerin- bu grupların aslında iş gücüne katılmamasının önünde temel engeller olduğunu bize gösteriyor. Yine, eğitim seviyelerine göre iş gücüne katılımlar incelendiğinde en yüksek oran yüzde 70'le yüksekokul ve fakülte mezunlarında görülüyor. Yine, lise ve dengi okullardan mezun erkeklerle baktığımızda iş gücüne katılım oranı çok düşük olmazken, yüzde 81 gibi bir orandayken kadınlarda yüzde 39,2 gibi çok ciddi düşük bir seviyede görülüyor. Yine, ilkokul düzeyinde de bu rakam yüzde 28'ler seviyesine düşüyor. Yani, erkekler açısından aslında eğitim düzeyi iş gücüne katılımı etkilemezken kadınlar açısından temel bir belirleyici konuma sahip oluyor.

Yine, istihdam oranlarına baktığımız zaman 2004 yılında yüzde 20,8 olan istihdam oranının 2008'de yüzde 21,6'ya, 2010 yılında yüzde 24'e ve 2011 yılında da yüzde 25,6'ya çıktığını görüyoruz. Yapılan teşvik uygulamalarıyla kıyaslandığında yine bu artışın sınırlı seviyede kaldığını söyleyebiliriz. Yine burada bizim için temel olması gereken Avrupa Birliği rakamlarına bakmak gerekiyor. Biliyorsunuz Avrupa Birliğinde bir Lizbon istihdam stratejisi söz konusu. Burada, 2010 yılına kadar kadın istihdam oranının yüzde 60'a çıkarılması hedeflenmişti 10 sene önce, 2000 yılında ve Avrupa Birliğinin 27 ülkesinin ortalaması 2011 yılı itibarıyla yüzde 62 seviyesine ulaşmış durumda. Yani, bir strateji hazırladılar kadın istihdamının da içerisinde olduğu ve bu strateji hedeflerine bağlı kalınarak Avrupa Birliği şu anda bu rakamı karşılamış, bu hedefe ulaşmış durumda ama yüzde 62 ve yüzde 25 oranlarını kıyasladığımızda aradaki uçurum zaten çok net olarak görülüyor. Yine, 2020 stratejisini Avrupa Birliği hazırladı. Şu anda hem kadın hem erkek istihdamıyla ilgili Avrupa Birliğinin 2020 istihdam hedefinin yüzde 75 gibi oldukça yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Yine, bu istihdamın alt basamaklarına baktığımız zaman istihdam edilen kadınların yüzde 42'sinin hâlâ tarım sektöründe istihdam edildiği görülüyor. Yine, tarım sektöründeki istihdamın da yüzde 77'sinin ücretsiz aile işçisi olduğu bir gerçek olarak karşımızda. Yine, Türkiye geneline baktığımızda da yüzde 35 oranında bir ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın söz konusu. Kentlerdeki kadın istihdamına baktığımızda bunun

da yüzde 9'unun ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığını, kırdaki kadınların da yüzde 80'inin ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığını görüyoruz.

Kadın istihdamının hizmetler sektöründeki payı gitgide artıyor. 2004 yılında bu oran yüzde 33'ken 2011 yılında yüzde 42'ye, 2012'nin son açıklanan istatistiklerinde de yüzde 43'e çıktığı görülüyor. Yine, kayıtsız çalışma, kadın istihdamında oldukça yüksek seviyelerde. Bu oran yüzde 58. Yani, istihdamda olan kadınlar açısından da güvencesiz ve sağlıksız koşullarda çalışma söz konusu.

İşsizlik oranlarına son olarak baktığımızda, rakamsal olarak şu anda kadın işsizlik oranının yüzde 11,3 seviyesinde olduğunu görüyoruz. Bu oran, kentlerde yüzde 16,5'e kadar yükseliyor. Yine, 15-24 yaş grubu kadın işsizlik oranı yüzde 26,7. Bunu verme sebebim, birazdan teşviklerle ilgili bazı önerilerimiz olacak. Gençler ve kadınlarla birlikte teşvik uygulamaları söz konusu oluyor. Burada aslında tercihin genelde genç erkeklerden yana olduğu bu rakamda da ortaya çıkıyor çünkü genç erkeklerde işsizlik oranı yüzde 18'ken kadınlarda yüzde 26,7 durumda.

Şimdi, genel olarak sorunlara değinilecek olursa, atılan adımlara rağmen kadın iş gücünün hâlâ ILO'nun tarif ettiği insan onuruna yakışır düzgün işlerde olmadığı ortaya çıkıyor. Kadınlar hâlâ kayıt dışı sektörlerde, ağırlıklı düşük ücretli işlerde çalışıyorlar. Yine, kadınların iş gücü piyasasındaki işsizlik oranları genel olarak kadınların piyasaya girişini engelleyen bir durum. Burada tercih yapma sebebi istihdamda hâlâ genel algı nedeniyle erkeklerden yana kullanılıyor. Yine, sosyal güvenceden yoksun çalışma, uzun çalışma saatleri, ağır iş şartları kadınların iş gücü piyasasına katılmama ya da katılamama nedeni olarak ortaya çıkıyor. Yine, kadınların istihdam alanlarına baktığımız zaman genelde kültürel ve sosyal birtakım nedenlerle kadınların daha çok ev eksenli işlerde çalıştığını; tarım, tekstil, gıda gibi alanlarda ağırlıklı olarak çalıştıklarını görüyoruz. Kadınların istihdama katılımının engelleyen en önemli unsur olarak hâlâ eğitim seviyesi ön planda görülüyor. Eğitim düzeyinin düşüklüğü birazcık da kadınları bu güvencesiz ve düzgün olmayan işlerde çalışmaya mecbur bırakıyor. Kadınların eğitim düzeyi arttıkça iş gücüne katılım oranlarının arttığını görüyoruz, istihdam edilme imkânlarının daha geliştiğini görüyoruz. Yine, mesleki eğitim burada önemli bir etken, bunlardan faydalanmıyor olması, kadınların, beklenen ve yeterli ölçüde. Ancak, en temel olarak söyleyeceğimiz şeylerden birisi de yasal olarak hâlâ hani bazı işlerde, alımlarda bir cinsiyet ayrımcılığı olmamasına rağmen ülkemizde hâlâ belli işlerin kadınlara uygun işler olarak toplumsal kabul görmesi ve genelde kadınların öncelenmemesi de istihdamda yeterince yer almamalarının temel nedenlerinden biri.

HAK-İŞ olarak en temel sorun olarak -tabii ki tek başına etkili değil ama- kadınların iş ve aile yaşamını ve hatta özel yaşamının uyumlaştırmada yaşadıkları sorunların iş gücü piyasasına katılımda temel etkenlerden biri olduğunu düşünüyoruz. Bu, sadece iş, aile ve özel yaşamı uyumlaştırma sorunu iş gücü piyasasına girmeyle sınırlı kalmıyor, kadınların kariyerlerini ilerletmelerinde ve çalışma hayatlarının uzun dönemli sürmelerine de temel etken. Genelde bu imkânlar olmadığı için kadınlar kariyerde yükselme imkânlarını yeterince değerlendiremiyorlar.

Yine, çocuk, hasta, yaşlı, engelli, bakım gibi hizmetlerin kadınlardan bekleniyor olması, bunları alabilecek mekanizmaların hâlâ ülkemizde yeteri kadar oturtulamamış olması da kadınlar açısından iş gücü piyasasına girişte etkileyen temel sebeplerden biri. Bu mekanizmaların yeterince gelişmemiş olması ve ücretlerinin yüksek olması, kalitelerinin yeterli olmaması da kadınlar açısından bir tercih yapma zorunluluğu ortaya çıkarıyor genel olarak baktığımızda. İş gücü piyasasındaki ücret seviyeleri şu anda malum. Dışarıda bir kreş ve çocuk bakım hizmeti aldığı zaman, hani ikisi arasında fayda-maliyet analizi yaptığı zaman kadınlar açısından çok büyük bir katkı olmadığı görüldüğünde kadınlar genelde çocuğa bakmayı tercih eder durumdadır. Bu anlamda mutlaka bu mekanizmaların güçlendirilmesi gerekiyor.

Yine, çalışan kadınlar açısından da çok ciddi sorunlar söz konusu. Biz geçtiğimiz yıllarda bin kadın üyemizle bir anket çalışması yapmıştık. “Çalışma hayatında yaşadığınız en temel sorunlar neler?” diye sorduğumuzda hâlâ kadına iş yerlerinde ayrımcılık ilk sırada yer alıyor. İş ve aile yaşamına uyumlaştırma ikinci, çocuk bakımı ve kreş sorunu üçüncü sırada, terfi ve yükselme sorunu dördüncü sırada, çalışma saatleri ve gece vardiyası beşinci sırada bir sorun olarak önümüze çıkıyor. Yine, çocuk sahibi olan kadınlara sorduğumuzda yüzde 87’si okul çağına gelmemiş çocukları için kreşe ihtiyaç duyduğunu bizim anketimizde belirtmişlerdi.

Neler yapılması gerekiyor? Temel olarak, yasal düzenlemelerin aslında uygulamaya tam manasıyla yansımaları için tüm ilgili tarafların, işçi, işveren, kamunun daha etkin bir iş birliği yapmasına ihtiyaç var. Öncelikle hâlâ bu zihinsel dönüşüm -birazcık klişe olacak ama- tam olarak gerçekleştirilmediği için bu zihinsel dönüşümün gerçekleşmesine yönelik atılan adımların pekiştirilmesi gerekiyor. Bu konuyla ilgili, bu bakış açısına yönelik, hâlâ yaygın olan bakış açısına yönelik topyekûn bir seferberlik yapılması gerekiyor.

Yine, uluslararası sözleşmeler çalışma hayatının hem giriş hem de ilerleyiş sürecinde temel öneme sahip. Maalesef geçmişteki bazı anlayışla ilgili sıkıntılar nedeniyle Türkiye tüm uluslararası arenada çok önem arz eden bazı uluslararası sözleşmeleri kabul etmemiş durumda. Bunlardan temelleri 183 sayılı Annelik Hakkının Korunması Sözleşmesi. Biliyorsunuz, hep böyle nüfus planlaması üzerinden bir politika geçmişte yaşandığı için bu tarz, bu annelik hakkıyla ilgili konular maalesef göz ardı edilmiş durumda. Bu 183 sayılı ILO Sözleşmesi’nin biz mutlaka tekrar gündeme alınması gerektiğini düşünüyoruz ve Türkiye’nin onaylaması gerektiğini düşünüyoruz. Yine, 156 no.lu Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi çok önemli. Bu da yine az önceki benzer gerekçelerle Türkiye tarafından gündeme alınmamış bir sözleşmedir. Bu sözleşmenin de mutlaka ülkemizde gündeme alınarak tekrar Meclis tarafından onaylanması gerektiğini düşünüyoruz. 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi var. Çok yaygın olan ev eksenli çalışmayı düzenleyen bir sözleşme. Bu sözleşmeyi ve 2011 yılında kabul edilen 189 sayılı Ev İşçileri Sözleşmesi’ni mutlaka Türkiye’nin onaylaması gerektiğini düşünüyoruz.

Yine, kadın sorunlarının mutlaka bütüncül bir yaklaşımla ele alınması gerekiyor çalışma hayatındaki kadın sorununun. Genelde böyle bölük pörçük politikalar oluşturulduğu için maalesef beklenen fayda sağlanamıyor. Bunun için mutlaka makroekonomik politikaların içerisine bunun ana akımlaştırma ile bütünleştirilmesi gerektiğini düşünüyoruz bütün kadın sorunları konusunda.

Yine, biliyorsunuz, Türkiye’de yıllardan beri yapılan bir ulusal istihdam stratejisi hazırlık çalışmaları söz konusu. Çok kapsamlı bir hazırlık dönemi geçirildi bu ulusal istihdam stratejisiyle ilgili ama içeriğine baktığımızda HAK-İŞ olarak en eleştirdiğimiz taraflarından birisi maalesef kadın boyutuyla ilgili yapılacak çalışmaların sadece belli hedeflere hapsedilmiş olması. Ama eylem planları oluşturulması gerektiğini düşünüyoruz ve bu eylem planlarının da çok kapsamlı oluşturulması gerekiyor yani bir kadın istihdamı artırılması hedefi varsa buna hangi adımlarla gidileceğinin bir istihdam stratejisinde yer alması gerekiyor. Burada hiçbir alt unsur yok, sadece işte “Kadın istihdamı şu orana ulaştırılacak, işsizlik şu olacak.” diye bir hedef var ama altının dolu olmadığına inanıyoruz. Öncelikle bu ulusal istihdam stratejisinin tüm tarafların uzlaşısıyla çıkarılması, bu stratejiye bağlı olarak yani tek başına bir eylem planı değil bu stratejinin bir unsuru olacak kadın istihdamı eylem planının hazırlanması gerektiğine inanıyoruz.

Yine, sizin yazınızda da, mektubunuzda bize davet yazınızda özellikle bu güvenceli esneklik konusundaki görüşlerimizin belirtilmesi bizden istenmişti. Şimdi, Türkiye’de -bu çok kapsamlı bir konu aslında ama ben özetlemeye çalışacağım- HAK-İŞ Konfederasyonu olarak biz güvence ve esnek çalışmaya karşı olmadığımızı ilk önce belirtmek istiyorum. Diğer konfederasyonlardan da ayrıldığımız bir unsur ancak “ama”larımız var, bu konuyla ilgili çok ciddi “ama”larımız var. Mevcut şartlarda öncelikle güvenceli esnekliğin insana yakışır bir iş perspektifinden tartışılması gerektiğine inanıyoruz. Şu anda aslında sosyal güvenlik boyutu hiçbir şekilde öncelenmiyor bu tartışmalarda. Kadınlar açısından, özellikle genç ve doğum yapan kadınlar açısından güvenceli bazı esnek çalışma modellerinin uygulanabileceğini, bunlarla ilgili de mutlaka sosyal güvenlik boyutunun sağlam temellere oturtulması gerektiğini, yine bunun -en büyük endişemiz- tam zamanlı istihdamı zorunlu bir alternatif olarak değil yani kadınların sadece esnek çalışmaya yönlendirilmesi değil, bir tercih olarak düzenlenmesi yani kadınların tercihine bırakılacak bir alan olarak düzenlenmesi gerektiğini düşünüyoruz. Çünkü temel olarak, HAK-İŞ Konfederasyonu olarak biz, kadının kadın olma özellikleriyle birlikte iş piyasasında yer alması gerektiğini ve aile hayatıyla birlikte bunu... Yani, güçlü ailenin çok önemli olduğuna inanıyoruz. Bu anlamda, çalışmanın da her kişinin kendi isteğine ve iradesine bağlı bir alan... Yani, çalışmak istemeyen bazı kadınlar da olabilir, bunu hep göz ardı ediyoruz ama çalışmak isteyip bazı sıkıntılar nedeniyle piyasaya giremeyen, imkân yaratamayan kadınlarla ilgili bu esnek çalışma modellerinin düzgün olarak ülkemizde dizayn edilmesi gerektiğini düşünüyoruz. Yani temel şeyimiz, iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları çerçevesinde genç ve doğum yapan kadınlar açısından bir tercih ve insan onuruna yakışır çerçevede düzenlenmiş bir tercih olarak esnek çalışmayı biz reddetmiyoruz HAK-

İŞ Konfederasyonu olarak. Bunu söylerken şunları da söylüyorum: Mevcut İş Kanunu'na baktığımız zaman şu anda alt işverenlik, geçici iş ilişkisi, belirli süreli iş sözleşmesi, kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, deneme süresi, fazla çalışma, telafi çalışması gibi aslında çok sayıda esnek çalışma modelimiz söz konusu. Yapılan tartışmalarda işverenlere şey sorulmuyor: "Neden bu esnek çalışma modellerini uygulamıyorsunuz?" Çünkü işverenler hani daha da fazlasını şu anda istiyor konumdalar. Gerçekten birçok ülkeden çok daha ileri boyutta esnek çalışma düzenlemeleri var. İşverenlerin de uygulayamama sebebi sosyal güvenlik mevzuatıyla ilgili sıkıntılar. Çünkü bizim sosyal güvenlik mevzuatımız tam gün çalışma esasına göre düzenlenmiş bir sosyal güvenlik mevzuatı. Esnek çalıştırıldığı zaman gerçekten hem işverenler açısından mağduriyet hem de çalışanlar açısından çok ciddi mağduriyetler söz konusu. Çünkü mevcut şartlarda esnek çalışan bir insan mezarda dahi emeklilik hakkına sahip olamıyor, hastalık, sağlık gibi imkânlardan faydalanamıyor. İşte, bir iş kazası sonucunda bir malullük söz konusu olduğu zaman bunlarla ilgili haklardan faydalanması mümkün değil çünkü bunların hepsi tam gün esasına göre hesaplanmış prim ödeme günlerine göre düzenlenmiş durumda. İlk önce bizim bu tam gün esasıyla ilgili kademeli vesaire geçişleri ortaya koyacak bazı çalışmalar yapmamız gerekiyor. Bununla ilgili de önerilerimiz birçok çalışmada iletili. Yani, temel konu burada sosyal güvenlik.

Yine, bizde hep esnek çalışma dendiği zaman işte, part-time çalışma, vesaire gibi uygulamalar söz konusu ama bazı ülkelere baktığımız zaman çok daha farklı esnek çalışma uygulamaları söz konusu. Örneğin, birçok ülkede işte, aylık çalışma üzerinden bir hesaplama yapılıyor. İşte, bazen erken gelip bazen geç gelmesiyle "kayan iş süresi" diyoruz buna. Bu şekilde çalışmasına imkân veren düzenlemeler var. Mesela, doğum yapmış bir kadın işine de doğum sonrası dönmesi gerekiyorsa altı ay ücretsiz iznini kullanmadan, bu şekilde bir esneklikle çok daha erken gelip işine, daha erken çıkacak imkânlar aylık çalışma saatini tamamlayacak şekilde düşünülebilir.

Yine, mesela Hollanda'da 10'un üzerinde şirkette çalışanlar çalışma saatlerini değiştirebiliyorlar, hafta sonu da bunlara dâhil olmak üzere, bunlar düşünülebilir. Yine, İngiltere'de altı yaşından küçük çocuğu olan kadınlar genel olarak bir esnek çalışma hakkına sahipler. Yine, Fransa'da 20 ya da daha fazla çalışanı olan şirketlerde otuz beş saate inen bir çalışma süresi, haftalık söz konusu. Çünkü mevcutta şu anda -biz çalışma sürelerimizi tuttuğumuz zaman- bu şartlarda esnek çalıştırmaya ihtiyaç duyacak bir alan da söz konusu değil çünkü işverenlerin genel bakışı mevcut çalışanları daha fazla sürelerle istihdam ederek... Hatta bunlara da "kanuni süreleri aşan süreler" diyoruz. Eğer bu kanuni süreleri aşan sürelerle bir denetim getirmesek hiçbir şekilde zaten yeni istihdam -genel olarak sadece kadınlar için demiyorum- iş gücü piyasasında yeni iş yaratmamız mümkün değil. İlk önce bu mevcut çalışma saatleri ile ilgili de denetim uygulamalarının güçlü şekilde uygulanması gerekiyor.

Yine, çocuk bakım ve çocuk bakım yardımlarıyla ilgili Konfederasyonumuzun diğer kurumlardan ayrılan görüşleri var. Az önce de söyledim, çocuk bakım maliyetleri kadınlar açısından en

temel konu iş gücü piyasasına girişte. Evet, kreş, gündüz bakımevi gibi uygulamaların yerel yönetimlerce daha yaygın bir biçimde, bir seferberlik hâlinde, eğer, hani Hükûmet bazında da bakıyor olursak şu anda üç çocuk, dört çocuk söylemleri var. Bunun da altını doldurabilmek açısından aslında en büyük, temel beklentimiz AK PARTİ'li belediyelerden başta olmak üzere bu kreş konusunu gündemlerinin daha ilk sıralarına alması. O zaman çünkü hani daha güçlü bir söylem olacağını düşünüyoruz. Diğer taraftan, bu, kreşlerle ilgili az sayıda oldukları için maliyet ve rakam çok yüksek. Bu rakamlarla ilgili mutlaka bir düzenleme yapılması gerekiyor.

Yine, son dönemde Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı çalışmalar yapıyor. Özellikle, bu, KAGİDER'in 300 TL'lik bir bakım yardımı sunmasıyla ilgili bir model vergiyle finanse edilecek. Biz HAK-İŞ Konfederasyonu olarak buna birazcık mesafeli duruyoruz çünkü bununla ilgili dünyada uygulanan çok daha doğru ekonomik politikalarla oluşturulmuş sistemler var. Örneğin, Uluslararası Çalışma Örgütü çocuk bakımı konusunda işsizlik sigortası benzeri bir fon kurulmasını öneriyor. Burada işçi, işveren ve devletin katkısı söz konusu. Yani, sadece bütün vatandaşların vergisiyle finanse edilecek bir sistem nedeniyle... Biz bunu da işçi kadın üyelerimize sorduk. Ben üzerime düşen rakamı vermeye hazırım ama rakamlar çok yüksek olduğu için bu finanse edilemiyor. Aynen işverene de yük getirmeyecek gibi başlangıçta işsizlik sigortası fonundan bir miktar -zaten amacı istihdam olan bir fondan- bir para aktarımı yapılabilir, diğer kalan şey de işçi, işveren ve devlet arasında paylaştırılan mevcut belki işsizlik sigortası fonundaki prim oranları birazcık daha düşürülerek bir sistem kurulabilir. Bu sistemden sadece kadınlar da faydalanmaz, erkeklerin de faydalanabileceğini düşünüyoruz. Eşi çalışmıyor olabilir ama çocuğuyla ilgili yine bu sistemden -eğer şartları taşıyorsa- faydalanabilir. Yani, bizim HAK-İŞ Konfederasyonu olarak önerimiz ILO'daki bu işsizlik sigortası benzeri bir aile yardım fonunun kurulması yani dünyada da uygulanıyor. Bununla ilgili geçen haftaki toplantıda da -Aile Bakanlığının yaptığı- gündeme geldi bu konular.

Yine, eğitim düzeyinin yükseltilmesi diyoruz ama maalesef hem İŞKUR tarafından hem Millî Eğitim Bakanlığı tarafından yapılan yaygın eğitim faaliyetlerinde kadınların, kadın istihdamıyla ilgili Başbakanlık genelgesinde bazı mekanizmaların devreye sokulması tüm kurumlara söyleniyor ama maalesef o kadın istihdamının artırılmasıyla ilgili kurul da çalışmıyor, onu burada yeri gelmişken -kayıtlara geçmesi açısından da- söylemek istiyorum. İlk başta altı aylık periyotlarla toplantılarımızı yapıyorduk ancak bir yıldır toplanmıyoruz. Normalde, aslında bu kurulun bu politikaları oluşturması gerekiyor. Maalesef, Başbakanlık genelgesiyle oluşturulan ve Türkiye açısından bizim çok önemli bulduğumuz bir kurulun şu anda çalışmadığını burada söylememiz gerekiyor.

AKTİF İŞ KADINLARI DERNEĞİ GENEL BAŞKANI AYNUR BİLGİN – Kadının Statüsü Genel Müdürü mü?

HAK-İŞ KONFEDERASYONU KADIN KOMİTESİ BAŞKANI JÜLİDE SARİEROĞLU – Hayır, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde oluşturulmuştu. Başlangıçta gerçekten çok

iyiydi ama sonradan maalesef bu mekanizmalar da oluşuyor ama takibi yeterince yapılmadığı için sonradan...

MESUT DEDEOĞLU (Kahramanmaraş) - Hangi kurul dediniz, pardon?

HAK-İŞ KONFEDERASYONU KADIN KOMİTESİ BAŞKANI JÜLİDE SARİEROĞLU

– Kadın istihdamının artırılmasıyla ilgili kurul, izleme ve değerlendirme kurulu. Başbakanlık genelgesiyle oluşturulmuştu.

BAŞKAN – Kurul Genel Müdürünü de Komisyonda dinledik yani Müsteşar Bey'i davet etmiştik, Müsteşar Bey gelemezince Genel Müdürünüz gelmişti. O da aynı şekilde Kurumun başındaki kişi olarak buradaki aksaklığı, burada dile getirmişti.

HAK-İŞ KONFEDERASYONU KADIN KOMİTESİ BAŞKANI JÜLİDE SARİEROĞLU

– Evet yani toplantılarda biz üyeler olarak çok sert söylemleri -antipatik olmayı göze alarak- söyledik ama maalesef başarılı olamadık çalıştırma konusunda.

Bu söyleyeceğim de aslında o kurulun değerlendirmesi gereken bir konu aslında. Bu, İŞKUR ve Millî Eğitim Bakanlığı tarafından yapılan kısa süreli mesleki eğitim kursları ki bunları da biz çok önemsiyoruz. Burada kadınların katılımını artırıcı bazı mekanizmaların uygulamaya konması gerekiyor. Biz HAK-İŞ olarak da böyle yapıyoruz mesleki eğitim kursları. Çocuk sahibi kadınların katılabilmesi için yaptığımız kursun içerisine bir çocuk bakım odası oluşturuyoruz, başına bir çocuk gelişimciyle anlaşma yapıyoruz hem kadınlar böylelikle kafaları rahat bir biçimde derse girmiş oluyorlar hem de katılımları için önlerini açmış oluyoruz. Artı yol ve ulaşım konusunda ki mekanizmaların devreye girmesi lazım. Bütün yaptığımız faaliyetlerde cep harçlığı veriyoruz yol ve yemek parası için ama maalesef çok kısıtlı imkânlarla bu kurslara katılan kadınlar söz konusu. Biz Şanlıurfa'da yaşadık, hani ilk başta bir yol parası vererek başlamıştık ama baktık, ondan da artırarak hani, yürüyerek gelip gidip ondan sonra hatta yemek yemeyip de hani o parayı başka türlü değerlendirmek isteyenler olabiliyor. O yüzden, bu cep harçlıklarını ekstra olarak yerel yönetimlerin toplu taşıma araçlarından faydalanarak böyle bir ulaşım imkânı eğitimlere katılan kadınlara sağlanmalı diye düşünüyorum.

Yine, eğitim saatleri çok önemli. Özellikle, Doğu ve Güneydoğu Anadolu'da öğleden sonra çok geç saatlere kadar süren kurslar olduğunu görüyoruz. Hani, bu kurs saatlerinin de kadınların katılımına imkân verecek şekilde belirlenmesi gerekiyor.

Yine, HAK-İŞ Konfederasyonu olarak bu aile yardımı sigorta kolunun Türkiye'de uygulanması gerektiğini düşünüyoruz. ILO'nun 102 sayılı Sözleşmesi'yle aslında oluşturulan, bu sosyal güvenlikle ilgili sözleşmesinde geçiyor aile yardımı sigorta kolu. ILO, 9 tane bütün ülkelere sigorta işte, yaşlılık, malullük, annelik gibi... Ama maalesef geçmiş yıllarda -ki yine az önce bahsettiğim anlayış nedeniyle aile planlaması vesaireyle ilgili- bu 102 sayılı Sözleşme'nin aile yardımı bölümüne şerh koyularak bu ILO Sözleşmesi kabul edilmiş durumda. Yine, bu Sözleşme'nin bu maddesi olmadığı için şu anda hem kamuda hem de biz, işçi konfederasyonları olarak yaptığımız toplu iş sözleşmelerinde bu

aile yardımını çocuk sayısına göre ikiye kadar verebiliyoruz zaten şey olarak ve çok cüzi miktarlarda vermek durumunda kalıyoruz. Bunun da çocuk sayısı diğer ülkelerde işte, 1, 2, 3, 4 diye azalan bir biçimde uygulamaları söz konusu. Mutlaka biz bu şerhin kaldırılmasını ve aile yardımı sigorta kolunun tüm çalışanları kapsayacak şekilde uygulamaya konması gerektiğini düşünüyoruz.

Yine, bu temel hususların yanı sıra özellikle teşvik uygulamalarında -biraz uzattım mı bilmiyorum ama- mesela kadınlarla ilgili teşvikler gençlerle birlikte ele alınıyor ve genelde bu teşviklerden gençlerin faydalanması konusunda işverenlerce bir inisiyatif kullanılıyor. Biz bu teşvik uygulamalarında gençler ve kadınların ayrıştırılması gerektiğini, kadınlarla ilgili birazcık daha...

BAŞKAN - Kaç sunum, slayt daha kaldı?

HAK-İŞ KONFEDERASYONU KADIN KOMİTESİ BAŞKANI JÜLİDE SARİEROĞLU

– Az kaldı, iki ya da üç slaytım kaldı.

BAŞKAN - Hızlı bir şekilde toparlarsanız sizden sonra da iki konuşmacımız daha olduğu için...

HAK-İŞ KONFEDERASYONU KADIN KOMİTESİ BAŞKANI JÜLİDE SARİEROĞLU

– Tamam.

Burada, teşvik uygulamasında kadınlara daha avantajlı uygulamalar konması gerektiğine inanıyoruz.

Yine, ebeveyn izni konusu çok önemli. Burada da AB düzeyinde olduğu için biz bu konunun -AB'de de bu şekilde- tüm sosyal taraflarla birlikte ele alınması gerektiğini düşünüyoruz. Burada çok çeşitli mekanizmalar var, transfer edilebilir işte eşler arasında vesaire. Biz, HAK-İŞ olarak bu altı aylık ücretsiz izin... Normalde işte pedagoğların üç yıla kadar çocuk ve annenin bir arada olması gerektiğine dair görüşleri söz konusu hem çocuk açısından hem anne açısından. Bu üç yıl ülkemiz şartlarında çok uzun bir süre olabilir, o yüzden biz, mesela, bu altı aylık ücretli iznin de ebeveyn izni kapsamında değerlendirilip sonrasındaki on sekiz ayın ya esnek ya da ücretsiz, vesaire bunlarla desteklenerek üç yıla kadar bu izni kadının kullanabilmesine bir tercih olarak imkân sağlayacak ülkemize has bir modelin oluşturulmasını istiyoruz.

Yine toplumsal cinsiyet eşitliği kurumu AB ülkelerinde var, Türkiye'de bunun oluşturulması, bununla ilgili detay raporumuzda söz konusu.

Son olarak iki tane konu önemli. Bu, ev işçileriyle alakalı bu iki kesimi de ilgilendiren bir konu hem bakım işleri, vesaire konusunda mekanizma eksikliğini de giderecek bir konu. Ev işçileri İş Kanunu kapsamında tarım işçileri gibi değiller. Hem tarım iş kanununun çıkarılmasını hem ev işçileriyle ilgili bu 189 sayılı ILO Sözleşmesi çerçevesinde, ayrı bir kanunda bu ev işçilerinin çalışma şartlarının düzenlenmesi gerektiğine inanıyoruz çünkü en fazla kayıt dışı çalışılan alan bu alan diyebiliriz. Burada ÇEK modeli gibi -yine raporumuzda yer alıyor- bazı modeller söz konusu, ÇEK sistemi Belçika'da, Avusturya'da uygulanan. Çünkü gerçekten iş kazasına uyguladıkları... Yani, çok korumasız

ve düzensiz bir alana bu kadınlar hapsedilmiş durumdalar. Bu alanın yine özel istihdam bürolarına mahkûm etmeyecek şekilde düzenlenmesi hem o kadınların çalışma şartları açısından hem de evinde bu insanlara istihdam eden kadınlar açısından da daha iç huzuruyla bir çalışma imkânı sağlanması açısından önemli diye düşünüyoruz.

Kooperatifleşme bizim için de çok önemli. Özellikle, ev işçileriyle ilgili de mesela özel istihdam bürolarına alternatif olarak biz bu kadınların kooperatif kurarak bu alanda çalışmasının faydalı olacağını düşünüyoruz. Kooperatiflerle ilgili daha uzman olan arkadaşlarımız var aramızda onlar daha detaylı da bilgi verebilirler ama işte, bu kooperatifleşmenin de teşvik edilmesi, bu konuda kadınların daha bilgilendirilmesi, bilinçlendirilmesi, kooperatifçilikle ilgili mekanizma yani nasıl bir bürokratik işlem yapılacağı kadınlar açısından bilinmiyor. Bununla ilgili daha kapsamlı çalışma yapılması gerektiğini düşünüyoruz.

Özetle söyleyeceklerimiz bu kadar. Daha geniş raporumuzda söz konusu. Bizim bu alanda yaptığımız çalışmalar da kitabımızda yer alıyor.

Teşekkür ediyoruz.

BAŞKAN – Yaptığınız sunumu da uzman arkadaşlara verdiyseniz...

HAK-İŞ KONFEDERASYONU KADIN KOMİTESİ BAŞKANI JÜLİDE SARİEROĞLU

– Verdik.

BAŞKAN - Teşekkür ediyoruz.

Şimdi, Başkent Kadın Platformu Derneğinden Sayın Berrin Sönmez'i dinlemek üzere sözü ona bırakıyoruz.

Siz de süre konusundaki hassasiyetinizi, biraz önce unuttuk vurgulamayı.

BAŞKENT KADIN PLATFORMU DERNEĞİ DÖNEM BAŞKANI BERRİN SÖNMEZ - Umarım dikkat edeceğim, inşallah.

Sayın Başkan, değerli vekiller; çok teşekkür ediyorum. Her şeyden önce Kadın Erkek Eşitliği Komisyonunun Alt Komisyonu olarak kadın istihdamı konusunda görüşlerimizi almak için davet etmeniz nedeniyle teşekkür ediyorum.

Aslında, genel olarak yapacağım sunumun bütününde de bu fikir yer alacak ama başlangıçta şunu belirtmek isterim. Gerek Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığında Fatma Şahin Hanımefendi'nin Bakanlığı gerekse Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun varlığı, kadın STK genel olarak kadın bakışının devlet aklına yansması için olabildiğince çalışıyorlar. Bu, son derece önemli katılımcı demokrasi adına da önemli, kadın görüşünün politikalara yansımaya fırsat ve zemin hazırlaması yönünden de son derece önemli. Demek ki bu durumda kadınların desteklenmesi için kurumsal yapılar oluşturulmalı ve bu kurumsal yapıların varlığı doğrudan doğruya politikalara yansıyacak şekilde STK ile ilişki hâlinde olmalı diye düşünüyorum. Bu iki kurumun yaptıkları, bizi buraya davet etmesi de dâhil olmak üzere bende bu fikirleri oluşturuyor. Olumlu çalışmalar, olumlu gelişmeler yaşıyor.

Şimdi, biz kadın istihdamı dediğimiz zaman, kadın istihdamını, kadınların iş hayatına katılımı ve çalışmakta olan kadının karşısına çıkan engel ve ayrımcılıklar ve bir de sizin belirttiğiniz esnek çalışma modellerine ilişkin görüşlerimizi sunmak üzere değişen toplum ve iş yaşamına uyumlu yeni çalışma yöntemleri başlığını uygun gördük.

Kadınların iş yaşamına katılımı konusunu, neden ihtiyaç duyulur kadınların iş yaşamına katılmasına ve engeller nelerdir gibi iki alt başlıkla sunmak isterim. Neden ihtiyaç duyulur kadınların iş yaşamına katılmasına dediğimiz zaman, tabii ki küresel ve tarihsel boyutuyla bu konuyu düşünmek lazım, uzun uzun girmeyeceğim elbette ama insanoğlu var olduğundan bu yana kadınların çalışmadığı bir dönem düşünülemez aslında. Geleneksel hayat tarzında yani sanayileşme öncesi, tarıma dayalı geleneksel hayat tarzında kadınlar ev ve tarlada gerekse yerleşik düzende bulunan toplumlarda, kasaba ve kentlerde, köylerde sürekli kadınların da erkeklerle beraber çalıştığını hatta bu geleneksel dönemde çocukların da üretime katkıda bulunduğunu -yaşına ve gücüne göre- gayet iyi biliyoruz, bunların detaylarına girmeye gerek yok. Göçebe kültürlerde de benzeri durum, özellikle göçebe aşiretlerde her bir bireyin yapacağı iş bellidir, zamanında, pratik bir şekilde. Ama sanayileşme dönemine geldiğimizde özellikle modern hayatın ileri, yakın dönemlerinde tüketim alışkanlıklarının farklılaşmasıyla birlikte değişim görüyoruz. Artık çalışmayan bir insan kitlesinin olduğunu, ev kadını kavramının sanayileşme sonrası modern toplumun ortaya attığı bir fenomen olduğunu görüyoruz. Zira, geleneksel dönemde evsel üretim vardı, kadının her günlük yaşamı içerisinde üretmiş olduğu reçelinden, battaniyesine kadar yaptığı her iş, aslında bir ekonomik değeri ve bu toplumların ekonomisine katkı sunduğu gibi, üretim ekonomisine katkı sunduğu gibi kadının bireysel olarak kendini gerçekleştirme ihtiyacına da cevap veriyordu. Ancak sanayileşme sonrasına tekrar dönersek kadınların çalışmayan insanlar olarak görüldüğü bir ev kadını tipi ortaya çıkmıştır. Normalde ev kadınının çalışmadığını düşünemeyiz, ev kadınının çalışmadığı söylenemez aslında ancak değişen ekonomik üretim biçimleri açısından bakıldığında evde yapılan faaliyetler artık bir ekonomik değer üretmez olmuştur. Evde yapılan faaliyetlerin ekonomik değer üretmez oluşuyla kadının varlığı, sadece çalışmayan kadının varlığı bir, tüketici birey olarak algılanır oldu. Bu durum hem toplumların genel olarak ekonomik gelişmesine ve kalkınmasına olumsuz tesir yapıyor hem de kadınların kendilerini geliştirme ihtiyaçlarına cevap veremediği için kadınlar üzerinde olumsuz, psikolojik bir faktör yaratıyor.

Bizim için önemli olan bir başka mesele de 2008 sonrası ortaya çıkan küresel ekonomik krizle konunun ilişkisini kurmak çünkü tüm devletler artık kadın istihdamına önem veriyorlar. Üretim ekonomisi dönemi bitti, sanayileşme sürecinde bir üretim biçimi farklılaştı fakat günümüzde artık modern toplumların, modern hayat tarzının bir adım ötesine geçen postmodern bir yaşam tarzının ortaya çıkması, yeni üretim biçimleri, yeni ekonomik ilişkilerin ortaya çıkmasıyla son derece ilişkili biçimde kalkınma, sürdürülebilir kalkınma artık üretim ve tüketim ekonomilerinin yanı sıra devletlerin ekonomi

politikalarının temelini oluşturmuştur. Sürdürebilir kalkınmanın sağlanması için kadın istihdamına devletler özellikle ihtiyaç duymaktadır.

Bunun dışında, bizim söyleyebileceğimiz bireysel ihtiyaçlara şöyle gelelim. Kendini gerçekleştirme arzusu, saygınlık ihtiyacı ve eşitlik arayışı. Kadınlar neden istihdam hayatına katılmak, iş gücü piyasasında neden var olmak isterler sorusuna böyle bir cevap verebiliriz. Aslında, ülkemizde özellikle kentsel orta sınıf muhafazakâr kesimde bu durum kendini gerçekleştirme hevesi olarak isimlendiriliyor. Aslında, tüm canlılarda var olan temel güdüler işte yeme, içme, barınma, beslenme gibi daha doğrusu beslenme, barınma ve korunma gibi temel ihtiyaçların yanı sıra insanlarda bir başka ihtiyaç daha var, kendini gerçekleştirme arzusu. Hepimiz biliriz ki tüm bilim ve kültür eserlerinin, tüm medeniyet eserlerinin ortaya çıkmasını sağlayan insandaki bu var olan dürtüdür. Kendini gerçekleştirme arzusu olmadan insanoğlu herhâlde hiçbir çaba sarf etmezdi şu günkü medeniyet seviyesine ulaşmak konusunda. Peki, kadınlarda bunun olmadığını varsaymak ancak kadının ikinci sınıf vatandaş olduğunu düşünmekle, ikinci sınıf insan olduğunu düşünmekle mümkündür. Bizde böyle bir düşünce olmadığı hâlde, genellikle kadınların herhangi bir şekilde gerek iş gücü piyasasına katılarak gerek eğitim hayatına katılarak gerekse sanatsal faaliyetlerde bulunarak kendini gerçekleştirme arzusuna baktığımızda önüne çeşitli engeller çıkıyor. Bu engellerle mücadele etmek için de şu an yapmakta olduğumuz çalışmalar, benzeri faaliyetler yürütülmektedir.

Kadınların saygınlık ihtiyacı içinde olması da en doğal, insani tavırlardan birisidir. Eşitlik ihtiyacına gelince, eşitlik konusu bizim ülkemizde çok yanlış anlaşılıyor. Toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı bizim ülkemizin siyasi kadrolarında bile tam olarak kavranamadı. Bu konuda yaşanan sıkıntıları aşabilmek için bu tercüme hatasından da belki kaynaklanıyor. Sizin Komisyonunuz “kadın erkek fırsat eşitliği” şeklinde isimlendirilmesi de böyle bir olumsuz yaklaşımdan kaynaklanıyor. O hâlde biz insan hakları tarihinin ilk ve en bilinen, en çok kabul gören kavramından yararlanarak bu konuya eğilebiliriz. Uzatmadan, sadece eşitlik ihtiyacı demek, sadece eşitlik birimleri oluşturmak demek her insanın hür ve eşit olduğu konusuna vurgu yapmak daha önemli olacak zannediyorum.

Kadınların istihdama katılımı konusunda yaşanan engellere baktığımız zaman mevzuattan kaynaklanan engelleri görüyoruz ve bir de bunun dışında toplumsal algıdan kaynaklanan engeller ve eşitsizlikten kaynaklanan engelleri görmekteyiz. Burada, ilk olarak mevzuattan kaynaklanan engellere geldiğimiz zaman -çok açık bir şekilde ben söylemesem de siz ne söyleyeceğimi gayet iyi tahmin ediyorsunuz- başörtülü kadınların kamu çalışanı olmasını engelleyen Devlet Memurları Kıyafet Yönetmeliği bizim ülkemizde eşitsizlik kaynağı olan en önemli mevzuat engelidir. Şu anda bunun kalkması için çalışmalar, çabalar devam etmekteyken bir şeyi özellikle vurgulamak isterim. Her alanda sınırsız ve süresiz bir hürriyet ihtiyacı içindedir kadınlar. Kadın talep ettiği her kurum ve konumda başörtülü olarak çalışma hakkına sahip olmak durumundadır. Bilindiği gibi, bu mevzuat engeli darbe süreçlerinin ortaya çıkardığı, diğer bir darbenin, postmodern darbe sürecinde de ivmelenerek uygulanan

tamamen despotik bir yönetim anlayışının sonucudur, günümüzde devamı asla mümkün değildir ve derhâl bu yönetmelik kaldırılmalıdır. Özellikle de bu yönetmelikte var olan 4'üncü 5'inci maddelerinde, sadece iki yerde geçen şu "baş daima açık" hükmü kaldırılmalıdır çünkü gerçekten eşitsizlik odağı olarak devlet tarafından yapılan ayrımcılığa fırsat tanımaktadır. Devlet bu ayrımcılığı yaptığı için kamu kurumlarını örnek alan özel sektör kurumları da aynı şekilde kadınların eşit imkânlarla çalışmasını engelliyor çünkü özel sektör kurumları da kamuda çalışma hakkı olmayan bu kadınları görünür olmayan pozisyonlarda, eğitimlerinin, uzmanlık alanlarının gerektirdiği pozisyonların dışında, emsallerine göre düşük ücretle ve düşük pozisyonlarda çalıştırmaktadırlar. İstihdama katılımda eşitlik ilkesinin ve Anayasa'nın 10'uncu maddesinde var olan teşviklerin uygulanmasını da gene bu yönetmelik engellemektedir.

Toplumsal algıdan kaynaklanan engellere geldiğimizde az önce Jülide Hanım'ın konuşması sırasında da geçtiği için çok üzerinde durmadan geçmek istiyorum. Toplumsal algıda var olan engellerin başında aile kurumunun kadının önüne çıkarılan bir engel olduğunu söylemek lazım. Neden aile kurumu kadının istihdamı önünde bir engeldir? Aslında, bizim sorumuz bu olmalı. Aile sadece kadından mı müteşekkildir? Aile sadece çocuktan ve kadından mı müteşekkildir? Bunu sorgulamamız gerekiyor. Bizim ülkemizde özellikle kentli orta sınıf muhafazakâr aileye ben bugün çok takmış durumdayım. Bu kesimde ailenin tüm sorumluluğu kadının üzerine yüklenmektedir. Ailenin ona atfedilen tüm kutsal değerlerle beraber korunaklı, sürdürülebilir tüm özellikleriyle kadın tarafından gerçekleştirilmesi istenmektedir ama mesela geçen hafta yayınlanan bir araştırma sonucu, Konda'nın yaptığı bir araştırmanın sonucunda -buraya onu almadım kayıt olarak ama- şu görülüyor: Kadın aileden sorumlu, kadın ailenin her türlü yükümlülüğünü üstlenmek durumunda fakat ailevi bazı konularda karar verebilmek gerektiğinde, mesela çocuğun okulu neresi olacak, aile hangi semtte, nerede oturacak, nasıl bir evde oturacak konularına karar vermek gerektiğinde kadın ailenin bu karar alma süreçlerine katılamıyor. Kadının kararı yüzde 20'lerin altında kalıyor, karara katılımı Konda'nın araştırmasına göre. Bu nasıl bir riyakârlıktır, nasıl bir ikiye bölümlü yaklaşımdır? Hem ailenin tüm yükü kadının sırtında hem aileye ilişkin hiçbir karar veremez.

Bu, istihdamda da aynı şekilde kadının karşısına çıkmaktadır. O zaman, bakmamız gereken yön erkektir. Ailede erkek nerede? Ailede erkek ne yapar? Ailede bugün erkek ne yapar: İşe gider, iş yapar; eve gelir, yemek yer, yatar. Evi otel, lokanta gibi kullanıp aileye ilişkin sorumluluğunu sadece banka cüzdanıyla halleden bir erkekten bahsediyoruz, aile reisinden bahsediyoruz. Bunu, bu algıyı değiştirmek, bu algıyı kırmak zorundayız çünkü ortaya çıkan sadece bir erkek konforudur. İngiliz aristokrasisinde kimi insanları biliriz, kıyafetlerini giymek için bile hizmetçileri, yardımcıları vardır. Gündelik hayatını sürdürebilmek için her bireyin kendisinin yapması gereken işleri bu aristokratlar hizmetçileri vasıtasıyla gerçekleştirirler. Bizim ülkemizde aristokrasi de yok ama bütün erkekler, aile babası olan bütün erkekler birer aristokrat aslında. Kendi özel hayatlarını sürdürebilmek için gereken

tüm işleri de kadınlara bırakıyorlar, muazzam bir konforlu hayat bu. Dünyanın hiçbir yerinde, hiçbir zaman bu kadar konforlu olmamıştır hiçbir insan. O hâlde bizim mücadele edeceğimiz alan erkek konforu olacak.

Kadın istihdama katıldığı zaman ne yapıyor? Kadın, erkeğin de eve ilişkin yükümlülükleri kendisiyle paylaşmasını bekliyor ve erkek bunun için kabul etmiyor. Zarar aileye gelmiyor, zarar sadece erkeğin konforuna geliyor kadın istihdama katıldığı zaman. Bu noktanın üzerinde çok çok durmak gerekirken ne yapmak lazım? Devlet metinlerinde işte, Parlamento adına, hükûmet adına, kurumlar adına yayınlanan çeşitli resmî metinlerde aileye ilişkin sorumlulukların kadınıla sınırlı olmadığını vurgulayabilmek için mesela “çalışan anne” ifadesi yerine “ebeveyn” kelimesini, kreş açma ihtiyacı ortaya çıktığında “Kaç kadın çalışıyor?” diye bakmak yerine “çocuk sahibi çalışan sayısına bakmak” erkeklerin de çocuk bakımı konusunda sorumluluk üstlenmesini sağlayacak, daha doğrusu erkek konforuyla mücadele etmeye başlamak için bir zemin hazırlayacaktır. Çalışan ebeveynlerin, çocuk sahibi çalışanların sayısı aynı şekilde çalışan kadının süt izni ve doğum öncesi izinleri, doğum sonrası izinleri planlanırken erkeğin devre dışı bırakılması doğru değil. Jülide Hanım söyledi, zannediyorum Aynur Hanım da değinecek bu konuya, babanın doğan çocuğa ilişkin sorumluluklarını paylaşması için gerek özel gerek kamu kurumları çalışanların iş yaşamında böyle bir düzenlemeye gitmelidirler. Babalık izni yakın zamanlarda girdi bizim çalışma yaşamımıza, bunun süresi artırılmalı. Mesela AB’nin uygun gördüğü basından öğrendiğim son elverişli şart, yirmi hafta annelik izni ücretli olarak, iki hafta da babalık izni. Bunlar önemli konular. Bunları biz özellikle babanın sorumluluklarının paylaşılması gerektiğini söylerken dile getirmek istiyoruz.

Çözüm önerileri derken neler yapılabilir? Ben bu çözüm önerilerini de gene konuşurken girdiğim için hızlıca geçiyorum. Kıyafet yönetmeliği kaldırılmalı ve insan hakları kurulu -şurada şey yaptım- henüz çalışmaya... İlk toplantısını yapmadı ve bir ayrımcılıklar kurulu oluşturuluyor. Bu iki kurulun etkin çalışması az önce bahsedilen o istihdam kurulunun akıbetine uğramaması inşallah, kadına yönelik istihdam engelleriyle mücadele etmekte de katkı sunacaklardır.

Aileye ilişkin yükümlülöklere baba da katılmalı, sadece kadın üzerinde tutulmamalı dedik genel olarak, bunu da geçiyorum.

Modern hayat tarzının ürettiği ev kadını kavramı bir nevi kutsal kadın rolü olarak övölmemeli. Siyasal metinlerde böyle bir kavram övölmemeli. Bu durum doğrudan doğruya kadınların istihdama katılımı önünde ciddi bir toplumsal engel oluşturmaktadır. Kadına sadece bir annelik ve eş rolü... Hayır, kadın eşit birey olarak aile içerisinde kabul edilmeli.

Çalışan kadınların sorunları nelerdir, çalışmakta olanların? Burada bilemiyorum, Komisyon bizleri davet ederken neye göre yaptı bu daveti ama işte Jülide Hanım’ın anlattığı özel sektörde ve sendika bakış açısıyla, Aynur Hanım’ın anlatacağı müteşebbis kadınların kooperatifçiliği yönüyle anlatacağı, bense gerek Başkent Kadın Platformu Derneğinin çalışması gerekse kendi özel hayat

tecrübemden kaynaklanarak daha çok kamuda çalışan kadınların sorunlarından, kamuda çalışan kadınlar önündeki engellerden bahsetmek istiyorum. Bu nedenle bu şekilde üçlü olarak çağrılmamız bir tevafuk oluşturmuş bence.

İlk olarak eğitim ve uzmanlık alanına uygun konumlara ulaşma yönündeki engellerden bahsedebiliriz. Onun dışında terfilerde cinsiyetçi yaklaşımlar önemli bir konudur. Karar mekanizmalarına kadın katılımı bugün Türkiye'nin en önemli sorunu diye düşünüyorum. Kayıt dışı istihdam ve kadın yoksulluğu bu konu başlığı altında kısaca değinmemiz gereken önemli konulardır.

Birincisi: Biraz garip gelecek belki ama eğitim ve uzmanlık alanına uygun konuma ulaşmayı engelleyen bir mesele olarak şu "prezantabl bayan eleman aranıyor" ifadesi beni çok rahatsız ettiği için buraya aldım. Kadınları cinsiyetçi bir şekilde sınıflandıran ve eğitim alanını, uzmanlık alanını hiç gözetmeksizin kadınların görüntüsüyle iş bulmasını sağlayan garip bir iş ilanı, bundan kaçınılması lazım. İş ilanlarında sadece o işin gerektirdiği yetenek, beceri ve eğitim düzeyinden söz edilmesi lazım. Fiziki özellikleri dile getiren iş ilanları kesinlikle ayrımcılık odağı olarak görülmeli bence.

Bunun dışında, kadınlar gerek kamu kurumlarında gerekse diğer sektörlerde eğitimlerine uygun iş başvuruları yaptıkları zaman bile evli ve çocuk sahibi olanların tercih edilmediğini, bekâr kadınların daha çok işveren tarafından tercih edildiğini görüyoruz. Bunun dışında şunu da söylemek lazım: Özel sektörde açık açık çalışacak olan kadının uzun bir zaman belli sürelerde çocuk sahibi olmayacağına dair ondan taahhütler alınmaktadır. Bunlar yaşanıyor, biliniyor. İşte "Şu kadar sene çocuk sahibi olmayacağım." diye iş başvurusu yapan kadından taahhüt alınıyor. Kamuda bu açık açık yapılamıyor ama kamuda özellikle akademiye mobbing vasıtasıyla muazzam baskılar yaşanıyor kadınlar üzerinde, bunu birebir yaşayan kadınlardan biliyoruz, kendimiz benzerlerini yaşadığımız için biliyoruz. Çocuk sahibi olmak, çocuğun bakımı nedeniyle -işte sağlık, vesaire nedeniyle- gereken o izin almalarında çok açık bir şekilde baskı ve dışlama yaşanıyor. Yani burada sözlü olarak dile getiriyorum: Ben üniversitede bir bölüm başkanının bir araştırma görevlisine "Bana mı sordun hamile kalırken?" dediğini biliyorum. Böyle bir ülkeyiz. Bunların üzerine gidilmesi gerekiyor sayın vekiller. Bunların üzerine bu şekilde açık söylemle gidilmez belki ama artık ne yapılması gerektiği konusunda düşünmek de sizin sorumluluğunuz, bir şeyler yapılması gerekiyor ama.

Devam edersek konuya...

BAŞKAN – Berrin Hanım, kaç slayt kaldı acaba?

BAŞKENT KADIN PLATFORMU DERNEĞİ DÖNEM BAŞKANI BERRİN SÖNMEZ - Çok az kaldı ve ben bunları kısa geçerek gi deceğim.

BAŞKAN - Tamam. Hızlı geçerseniz memnun oluruz.

BAŞKENT KADIN PLATFORMU DERNEĞİ DÖNEM BAŞKANI BERRİN SÖNMEZ – Kaç dakikam kaldı?

BAŞKAN – Yirmi beş dakika oldu şu anda.

BAŞKENT KADIN PLATFORMU DERNEĞİ DÖNEM BAŞKANI BERRİN SÖNMEZ –
A, pardon, eksiye düştük. Kusura bakmayın.

BAŞKAN – Aynur Hanım'ın vaktinden beş dakika aldınız şu anda.

BAŞKENT KADIN PLATFORMU DERNEĞİ DÖNEM BAŞKANI BERRİN SÖNMEZ –
Aynur Hanım'ın vaktinden almayayım, ben sizin vaktinizden almış olayım ve bitireyim çabucak.

“Terfilerde cinsiyetçi yaklaşımlar” dedik, bunu böyle o zaman anlatmadan sizin okumanızla geçmeyi düşünüyorum.

Eşitlik birimleri oluşturulmalı bence bir çözüm önerisi olarak. Tüm kurumlarda eşitlik birimleri oluşturulmalı ve bu eşitlik birimleri tayin ve terfilerde yaşanan her türlü mobbing ya da taciz, vesaire gibi şiddet türlerini denetlemek durumunda olmalı, yetkili olmalı bu konuda.

Bunun dışında, karar mekanizmalarında kadın varlığı. Tayin ve terfilerde yaşanan cinsiyetçi yaklaşımların kadınların karar mekanizmalarına ulaşmasına engel olduğu açıktır. Aslında sadece tayin ve terfi yoluyla değil seçim yoluyla gelen kurumlarda da, siyaset kurumunda, sendikalar ve barolarda da kadınların karar mekanizmalarına katılımı konusunda ciddi engeller vardır, bu konuda kadınların teşvik edilmesi gerekmektedir. İşte oluşturulacak eşitlik birimlerinin bu yönde kadınlara destek olması gerekiyor. Siz sayın vekiller bu aşamalardan geçerek şu an içinde bulunduğunuz konumdasınız mutlaka ve bu nedenle çok iyi bilirsiniz ki herhangi bir şekilde karar mekanizmasına katılmış bir kadın en az 2 erkeğin işini yapmış, 2 erkeğin performansını göstermiş olmalıdır ki o konuma ulaşmıştır, bunları sizler de gayet iyi bilirsiniz, sadece kayıtlara geçmesi için söylemek istedim.

Kayıt dışı istihdamın yüzde 60'ı kadınlardan oluşuyor. Jülide Hanım bu konudan bir miktar bahsettiği için girmeyeyim madem öyle. Kadınların eğitimsizliği bizim mesleki ve teknik eğitimde çok uzun yıllardır yaptığımız büyük hatalar nedeniyle kadınların mesleki eğitimden yoksun kalması yükseköğrenim alma imkânı olamayan kadınların vasıfsız işçi durumuna düşmesine yol açmıştır. Mutlaka mesleki ve teknik eğitim geliştirilmeli ve kadınlar buraya da yönlendirilmelidir.

Ev işçiliği sadece kadınlarda kalmakta. Günümüz kadın sorunlarının başında artık ev işçilerinin insanlık dışı şartlarda çalışmak durumunda olmaları, onların çalışma yaşamının daha insani koşullara kavuşturulması en önemli konu olacaktır. Bunun üzerinde durulması gerekmektedir.

İş ve eleman ilanları demiştim. Tüm kurumlarda mobbing yönünden çok dikkatli bir inceleme yapacak eşitlik birimleri oluşturulmalı dedim. İnsan hakları ve ayrımcılık kurulu bu konularla da ilgilenmeli. Devlet personel politikası özellikle cinsiyet eşitliği yönünden devlet personel rejimi gözden geçirilmeli. Devlet Personel Başkanlığının son eylem planını okuduğumda dehşete düştüm. Yüzde 32 kamu kurumlarında çalışan kadın oranı, çalışanlara göre yüzde 32'si kadın ama karar mekanizmalarında ancak bindelik dilimlerde var ve bunu değiştirecek herhangi bir eylem önermiyor eylem planı, düşünmüyor, görmüyor bile.

Esnek çalışma modellerine gelince: Esnek çalışma modelleri dediğimde, ben yarı zamanlı çalışmayı ve ofis dışı çalışmayı bu esnek çalışma modelleri arasında düşündüm. Yarı zamanlı çalışma modelleri istihdam oranı yükseldiğinde yani işsizlik oranı yüzde 5'in altına düşmeden bu konuda yararlı bir şey yapılamaz diye düşünüyoruz, öyle araştırmalar incelediğimde gördüm. Avrupa ülkelerinde çok var. Öğrenci ve kadınlar için çok yararlı bir şey olmasına rağmen bizim ülkemizde işlevsel değil çünkü zaten istihdam sorununuz var.

Gençlerin, kadınların eğitim ve iş yaşamından dışarıda kalmayacak şekilde yarı zamanlı çalışmaya yönlendirilmesi ancak herhâlde istihdamın yükselmesiyle ilişkilidir diyoruz.

Ofis dışında çalışmak, bunu evden çalışma olarak ben düşündüm kadın bakış açısıyla baktığımızda. Çeşitli olumlu tarafları var. Günümüz şartlarının kaçınılmaz gidişi bu yönde yeni çalışma modeli olarak fakat olumsuz tarafları da çok var. Özellikle ben sadece en önem verdiğim bir tanesini söylemek istiyorum.

BAŞKAN – Berrin Hanım, şöyle yapalım arzu ederseniz: Son bir cümle alalım ve diğer... Soru-cevap kısmı da olacak çünkü. Orada eğer arkadaşlarımızın öğrenmek istedikleri şeyler varsa soru şeklinde bilgi alalım sizden.

BAŞKENT KADIN PLATFORMU DERNEĞİ DÖNEM BAŞKANI BERRİN SÖNMEZ – Son bir cümle şöyle söyleyeyim Sayın Başkan o zaman: Esnek çalışma modellerinde çalışanın şartlarının düşük prim, düşük ücret ve yoksul yaşlılık gibi sonuca gitme ihtimali var. En büyük risk burada. Kadınların karar mekanizmalarından uzak kalmasına gene sebep olacak çünkü o iş yerinin en düşük pozisyonunda çalışıyor olacak. Bunları önleyecek yasal düzenlemelerin yapılması gerekmektedir ve daha çok işverenin çıkarına uygun, işverenin artı kazanç sağlayabileceği bir durumdur esnek çalışma modelleri diye düşünüyorum.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Biz teşekkür ediyoruz.

Aynur Bilgin Hanımefendi, Aktif İş Kadınları Derneği Başkanı. Onun sunumunu almak üzere sözü ona bırakıyoruz. Son konuşmacımız.

Süre tahdidini size de hatırlatırsak memnun oluruz.

AKTİF İŞ KADINLARI DERNEĞİ GENEL BAŞKANI AYNUR BİLGİN – Sayın Başkan, sayın vekiller; hepinizi saygıyla selamlıyorum. Burada olmaktan son derece mutluyum.

Ben Karslı bir kadını, Kars'tan geliyorum. Sunumuma başlamadan önce yıllar önce kaleme aldığım bir yazıyı okumak istiyorum sizlere.

Ben Kars'ta doğdum. Soğuk bir gün, koyunların kuzuladığı, börtü böceğin canlandığı mart ayında yani bahar ayında. Kara kuru bir kız, oğlan değil. Adam yerine koymadılar. Babam sevinmedi, anam gülmedi. Sonra? Sonrası meydanda. "Sen eksik eteksin. Kim seni ne yapsın?" Bereket bir babaannem var, dünya tatlısı Kars'ın akıllısı. O bana sahip çıktı, bildiklerini öğretti, okul zamanı "Kızım

okuyup öğretmen olsun.” diye okula yazdırdı, babam kızsız bile. Sınıfın en çalışkanı oldum, matematiği herkesten önce ben yaptım. Neye yarar ki, erkek bile değilim. Ders çalışacak hiç zamanım olmadı. Liseyi bitirdim. Sonra ne oldu? Ne olabilir ki, 20 bin lira başlık parasına sattılar. İhtiyaçları vardı, ev yapacaklardı. Ne farkım vardı ki bir inekten, aynı fiyata gittim. Benim duygularım, gururum, inancım neye yarar ki, yaşasın ev. Evliyken üniversiteye gittim. Okulu bitirdim. Çocukları oldu, onlar okuyorlar. Sevgim yüreğime, aklım beynime sığmadı delirdim. Deliliğim bile korkuttu insanları. Akıllı insanın deli olmasının ne kadar korkunç olduğunu biliyorlardı. Bu sefer de bana çok gördükleri ve hayatın benden aldıklarını bana geri vermesini istedim hayattan, hâlâ çabalıyorum. Başaracağım bir gün çünkü ben yüreği sevgi dolu, akıllı deliyim. (Alkışlar)

BAŞKAN – Tebrik ediyoruz.

AKTİF İŞ KADINLARI DERNEĞİ GENEL BAŞKANI AYNUR BİLGİN – Ben çok şanslıydım, benim çok iyi bir babaannem vardı fakat benim gibi şanslı olmayan kadınlar da var bu ülkede. Onun için bu derneği kurduk. Benim gibi şanslı olmayan, benim babaannem gibi akıllı başında bir babaannesini olmayan kadınlar adına kurulmuş bir dernek bu dernek. Derneğimiz 4 yaşında. Ankara’da kuruldu derneğimiz. Derneği ben ve 6 arkadaşım ile birlikte kurduk. Şu anda 10 tane şubemiz 1.000 tane üyemiz var. Amacımız kadın enerjisini üretime dönüştürmek. Şubelerimiz Iğdır, Kars, Erzurum, Artvin, Eskişehir, Adıyaman, Mardin, İstanbul, Kütahya ve Ardahan. Biz bu şubelerimizden projeler yapıyoruz Avrupa standartlarında. Peynir üretimiyle ilgili Iğdır şubemizden 2011 yılında bir proje ürettik. Proje kapsamında 30 kadınımları iki hafta süreyle temel İngilizce eğitimi aldı kadınlarımız. Sonrasında 20 kadınımları yirmi bir günlük peynir üretimi için Almanya’ya götürdük, 10 kadınımları Polonya’ya götürdük. Kadınlarımız proje kapsamında peynir üretimiyle ilgili merkezleri, süt üretim merkezlerini, ahırları ve köyleri gezdiler, kooperatifçiliği yerinde öğrendiler. Ayrıca bu kadınlarımızı kültür gezileri de yaptık. Almanya’da ve Polonya’da sivil toplum kuruluşlarıyla görüşmeler yapıldı. Dolu dolu yaşadık. Akşamlarımız, gecelerimiz bile doluydu. Baktık ki kadınlarımız çok hevesli, gezmek, görmek istiyorlar, biz bu kadınlarımızı ayrıca Çek Cumhuriyeti’ne, Avustralya’ya ve İtalya’ya ve İsviçre’ye de kültür gezisi yaparak gezdirdik. Sonrasında bu kadınlarımızı biz sertifikalarını verdik. Resimde mesela peynir üretim merkezi, kadınlarımız çok mutluydular. Bu projemiz bu şekilde devam etti, sertifikalarını aldılar fakat biz bu projeyi orada bırakmak istemiyoruz. Projeyle ilgili peynir üretim merkezi kurmayı planlıyoruz, Kars, Ardahan ve Iğdır olmak üzere üç ilde. Üç ilin bir tanesini seçip orada kurmayı planlıyoruz.

Ayrıca Kars’ta yeni bir projemiz var. Şu anda ben Kars’ta yaşıyorum bu projeden dolayı, Sivil Toplum Kuruluşları Faaliyetleriyle Kadınların Sosyal Hayata Katılımı Projesi. Bu projeyi Merkezi Finans İhale Birimine sunduk. Proje kapsamında çok güzel ve keyifli işler yapıyoruz. Kadınlar keyif aldıkça biz daha çok keyifleniyoruz. Sadece kadınlar kendilerini geliştirmiyor biz de kendimizi geliştiriyoruz. Proje kapsamında 20 kadınımları kırk sekiz günlük çocuk bakıcılığı eğitimi verdik. Bu

kadınlarımız her gün evlerinden servislerle alındı, kurs verdiğimiz ofise geldiler. Ofiste ayrıca bu kadınlarımızın çocukları için bir çocuk odası ayarladık ve bir çocuk bakıcısı. Kadınlarımız her gün gelmelerinden dolayı 8 euro para aldılar. Ayrıca dernek olarak kadınlarımızın çayları, kahveleri bizzat kendimiz tarafımızdan ikram edildi. Ayrıca bu proje kapsamında 240 kadınıma beş gün kadının güçlendirilmesi eğitimi verildi. Fakat burada yaşadığımız bir sıkıntı oldu. Doğuda, kırsalda eşler, babalar kadınlarının, kızlarının otele gitmesini istemiyorlar, eğitim almak dahi olsa. Bu konuda sıkıntılarımız oldu ama çevremizde bizi tanıyanlar, dernekteki üyelerin isimlerinin güzel çıkmasından dolayı biz oraya 240 kadını getirmeyi başardık beş gün boyunca.

Ayrıca kadınların sosyalleşmesine katkı amacıyla 20 kadınıma Ankara'ya getirdik, bir haftalık bir seyahat oldu. O dönemde biz Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonundan randevu almıştık fakat bütçe görüşmesi olduğu için bu görüşmemizi gerçekleştiremedik. Biz de bunu Türk kadını tutumludur, paralarımızdan birazcık böyle biriktirdik. Merkezi Finans İhale Birimi de "Bu paraları değerlendirin." dediler. Biz de dedik ki: O zaman bu paralarımızla Almanya'ya gidelim, Almanya'daki kadın milletvekilleriyle görüşelim. Almanya'daki kadınlar neler yapıyor, Parlamentoda neler oluyor, bitiyor, orada yerinde görelim. Şimdi o çalışmalarımızı yapıyoruz. Allah nasip ederse 12 Martta Almanya'ya gideceğiz.

Ayrıca, 25 valilik personeline, 25 belediye personeline toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi verdik fakat burada bizim üzüldüğümüz bir konu oldu. Şimdi sadece toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi sanki kadınları ilgilendiriyor, hâlbuki bu toplumun bütün bireylerini ilgilendiriyor ama bizim gördüğümüz şu: Biz dilekçemizde "Sadece kadınlar gelsin." diye belirtmediğimiz hâlde sadece kadınlar geldi. İçlerinde birkaç tane beyefendi vardı, onlar da siyaset yapma adına gelip orada bir şeyler öğrenip, gidip seçmenlerine anlatacaklar. Yine orada kadınlar bir şekilde kullanılmış oldu ama gelsinler, bu da bizi mutlu etti.

Kadın çalıştayımızı yapacağız, ileriki günlerde.

Resimlerimizde de kadınlarımızın Ankara'ya gelişleri ve çocuk bakımı eğitimi alan kadınlar var... Güçlendirme eğitimi alanlar var. Bunlar Ankara'ya gelen kadınlarımız...

Ayrıca KOSGEB destekli Kars'tan 28 kadına girişimcilik eğitimi verdik, sekiz günlük bir eğitimdi. Sertifikalarını aldılar bu kadınlarımız. Yalnız burada bizi üzen bir şey oldu. Kadınlarımızın iki şeyi eksik, sertifikalar ne yazık ki iş yeri açmıyor, özgüven ve sermaye. Bu olmadığı için kadınlarımız şu anda iş yeri kurmakta sıkıntı yaşıyorlar.

Yine, Iğdır'dan bir projemiz var, şu anda yürütüyoruz. 25 kadına geleneksel kıyafet tasarım atölyesi açtık ve orada terzilik eğitimi veriyoruz. Katılımcıların hepsine sertifikaları verildi.

Şimdi, derneğimizin yaptıklarını kısaca böyle anlattıktan sonra Türkiye'deki kadın istihdamının genel durumuna şöyle bir bakalım.

Şimdi, şurada baktığımız zaman, önce siyasetten bakalım: Zaten burada bu resim neden kadın istihdamının engellendiğini çok güzel ortaya koyuyor. Bir Başbakanımız var, 4 tane yardımcısı var, başbakan yardımcısı erkek. 19 tane bakanımız var erkek, 1 tane kadın bakanımız var. Milletvekili 471 erkek, 79 kadın. Belediye başkanına baktığımız zaman 2.924 erkek, 26 kadın. Bu 2 tane kadın il belediye başkanları. Şimdi bürokratlara bakalım: 81 ilde 1 tane kadınıımız var. Kaymakamımız 937 erkek, 20 kadın. Kadın müsteşarımız yok. Rektör 158, kadın 11 tane. Zaten buraya baktığımız zaman bu kadar yukarıda olan erkeğe bir de hizmet edecek kadın lazım. Yani “Kadın istihdamının önündeki engeller nedir?” diye sorulduğunda Sayın Başkanım ve sayın vekillerim bunun cevabını sizler bizden daha iyi biliyorsunuz. Bu resim çok güzel gösteriyor. Başka ülkelerin, istatistiki bilgilerin okunmasına hiç gerek yok, burada bunları biz çok güzel görüyoruz. Sevindiren bir durum var Türkiye’de, hukukçuların yüzde 33’ü kadın, mimarların yüzde 36’sı kadın, mühendislerin yüzde 13,5’i kadın, diş hekimlerinin yüzde 39’u, profesörlerin yüzde 23’ü, hekimlerin yüzde 26,7’si kadın. Bu bizi çok sevindiriyor. Ne yazık ki bunlar sadece o meslekte kalıyorlar, ilerleyemiyorlar.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) - Akademisyenler de yüksek.

AKTİF İŞ KADINLARI DERNEĞİ GENEL BAŞKANI AYNUR BİLGİN – Orada birazcık olsun yani.

Şimdi ben önerilerde bulunacağım.

KEMALETTİN AYDIN (Gümüşhane) - Baş güzel di de sonu size özgü.

AKTİF İŞ KADINLARI DERNEĞİ GENEL BAŞKANI AYNUR BİLGİN – Hemen erkek... Kendileriyle ilgiliydi ya.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) - O bizden.

AKTİF İŞ KADINLARI DERNEĞİ GENEL BAŞKANI AYNUR BİLGİN – Bizden mi, o zaman siz, kadın dostu erkek, çok güzel. Ben çünkü şu anda kadın dostu bir ilde yaşıyorum, Kars’ta yaşıyorum.

KEMALETTİN AYDIN (Gümüşhane) – Kadın dostu değil, fırsat eşitliği dostuyum.

AKTİF İŞ KADINLARI DERNEĞİ GENEL BAŞKANI AYNUR BİLGİN – Şimdi burada “Kadın istihdamının artırılmasının önündeki engeller nedir?” diye baktığımızda başta ebeveynler. Zaten kırsal da baktığınız zaman babalar, anneler eğer ekonomik durumları da iyi değilse, çocuklarını okutması gerekiyorsa bu şans oğlundan taraf kullanıyor, kızından taraf kullanmıyor çünkü diyor ki: “Ben kızı niye okutayım? Okutacağım, çorbayı pişireceğim, alıp elin oğluna vereceğim. Ben niye vereyim?” Eşe gelince, benim bir mühendis arkadaşım vardı. Engelli kadınlarla ilgili bir proje yapıyorduk, dedi ki: “Aynurcuğum beni de yaz, beni de yaz.” Dedim: “Sen engelli değilsin.” “E benim en büyük engelim kocam.” dedi. Şimdi zaten kocalar varken, eşler varken başka engel aramaya hiç gerek yok.

Toplum baskısı, gelenek ve töre: Şimdi eş... Benim eşim çok iyi bir adam, şanslımdan ama oraya gelene kadar çok mücadele ettim, öyle kolay olmadı. Fakat toplum baskısı o kadar fazla ki. Şimdi

ben Kars'ta yaşıyorum, ev tuttum, eşim burada kaldı, "Utanmıyor musun karıyı oraya gönderdin." diyorlar. Ya da kadın çalışıyor, kocasına diyorlar ki: "Sen karını niye çalıştırıyorsun? Utanmıyor musun? Erkek adam karısını çalıştırır mı?" zaten bu toplum baskısı, gelenek, töre olduğu süre içinde de kadının çalışması biraz zorlaşıyor.

Korku ve şiddet: Zaten kadının en büyük belası. Ben buraya gelmeden önce yaşadığım bir olayı anlatacağım. Ben yaşamadım, yaşayan birini gördüm, çok üzüldüm fakat hiçbir şey yapamadım, ben de kendimden korktum. Kadının bir tanesi yanlış yapmış. Bizim de onaylamadığımız bir durum. Fakat bu yanlışın karşılığında kulağının birini kesmiş kocası, saçını tıraş etmiş, belini kırmış ve götürmüş babasının kapısına koymuş. Biz STK olarak bunu duyduğumuz zaman "Ne yapabiliriz? Bir şeyler yapalım." dedik. Sonra dedim ki: "Sen burada tek başına yaşıyorsun duyarlarsa kadının sonu gibi senin de olacak, akıllı ol, otur." Ancak bu kadınlara destek olacak birim merkezden gelecek yani Kars'tan birinin müdahale etme şansı yok.

Korku, şiddet zaten söyledik.

KEMALETİN AYDIN (Gümüşhane) – Akıllı olup otursaydı kimseye bir şey olmazdı.

AKTİF İŞ KADINLARI DERNEĞİ GENEL BAŞKANI AYNUR BİLGİN – Niye otursun?

Allah bizi oturmak için mi yaratmış?

BAŞKAN - O bahsettiğiniz vakayla alakalı kurumların haberi var herhâlde.

MESUT DEDEOĞLU (Kahramanmaraş) - Sonunu anlatmadınız.

BAŞKAN - Son önemli, evet.

AKTİF İŞ KADINLARI DERNEĞİ GENEL BAŞKANI AYNUR BİLGİN – Şimdi, sonunu... Zaten aile utancından kapıya dahi çıkamıyordur.

BAŞKAN - Aile çıkamasa da biz bunu ihbar olarak alıp Bakanlığa iletip... Cezasız bırakılmaması gerekiyor.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) - O kişi cezasını çekmeli. Bakın, çok ciddi şeyler anlatılıyor.

BAŞKAN – Konuşuruz sonra.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) - Konuşuruz ama önce şu noktayı koymak lazım. Bugün Türkiye'de Kadın Şiddeti İzleme Merkezi var.

BAŞKAN - Ama şöyle, cezasını bulmalı anlamında derken toplumda "Bak yaptı da..."

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) - Yasal olarak, anladım ben. Çünkü bugün artık önceden yoktu Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığımız var ve bu Bakanlık bünyesinde 5 genel müdürlüğün hemen hemen 3 tanesi direkt kadına dokunan yani çocuğuyla, ailesiyle, kadının statüsüyle ve yeni açılan şiddet izleme merkezleri, yeni açılan toplum merkezleriyle birlikte burada hem psikoterapi hem diğer şey, erkeğin alkol alışkanlığı varsa tedavi vesaire, vesaire. Uyuşturucu bağımlısıysa, alkol bağımlısıysa. Yani artık devletin geldiği noktada kenara çekildi ve ona mahkum etti, onu ona bıraktı gibi bir şey yok.

Engelli çocuğu varsa bak dün saklanıyordu, bugün saklanmıyor. Tam 533 bin tane kişi çıkarttı ve toplumdan hem devletten bedelini alıyor Hükümetimiz bu imkânı sağladı, bir taraftan da ne yapıyor, çıkıp eğitim, rehabilitasyon alabiliyor, dün yoktu. Şimdi kadın için de aynı şey geçerli. Kadınıımız için de buna mağdur kaldıysa, her ne yaptıysa, çok önemli değil, o ya da bu, farklı, onun cezası... Yani yapılan şey vahşet anlattığınız, kulağını kesti, şöyle yaptı, bilmem ne. Neyse bedeli o insan ödemek zorunda. O toplum da o bedelin ödendiğini görmek zorunda ancak bu şekilde toplumsal zihniyet değişikliği olur. Hangi kanunu çıkartırsak çıkartalım toplumsal zihniyet değişikliği olmadığı müddetçe hiçbir işe yaramaz. O yüzden lütfen çok güzel konulara temas ediyorsunuz. Bunun sonucuna birlikte bakalım, tamam mı?

BAŞKAN - Tabii duyarlılık çok önemli. Ben de konuyla alakalı bir örnek vermek istiyorum. Hafta sonu Tokat'taydık, Sayın Bakan Yardımcımız da vardı. Geniş kapsamlı bir program yaptık. Bizim bölgede çok istisnai bir vakadır. Ama bir ihbar mektubu gidiyor Ankara'ya. Giden ihbar mektubunda bir eşin psikolojik problemleri olduğunu, "Hanımım delirdi, çocukları öldürecek." diye adam karısını zincirlemiş, beş yıldır zincirli bir şekilde yaşıyor. Hiçbir şekilde haber gitmiyor. En son Ankara'dan Bakanlığa bir ihbar mektubu gidiyor. Bizim bir beldemizde, ki "Böyle bir durum var, gidip bakın." diye bizim Aile Sosyal Politikalar İl Müdürümüz ve yardımcılarını beni aradılar. Dedim: "Durmayın, hemen gidin." Gittiklerinde jandarma, polis almadan gidiyorlar. Hatta kapıyı çaldıklarında adamın deli olduğunu anlayınca adama "Evet, senin karın deli. O deli olan karını çözelim de gidelim muayene ettirelim ki kurtaralım onu." diye adamın anladığı dilden konuşarak kadının zincirini kırdıklarında kadın koşa koşa kendini kurumun arabasına atıyor. Anında polis, jandarma eşliğinde beyefendiye el konuluyor ve o tedavisi yapılmak üzere yüksek güvenli bir akıl sağlığı hastanesine gönderiliyor. Ve hanımefendiyi devletin korumasına aldık. Yani bu, sadece Türkiye'nin bir bölgesinde değil, yedi bölgede yaşanabilecek ama "Benim derdim değil." demeyecek olan komşulara, akrabalara ve sosyal duyarlılığa ihtiyacı olan bir konu. Hiç kimse "Benim umurumda değil." deme lüksüne sahip değil, yani burada herkesin, bu farkındalığın farkında olarak, bunu hissettirerek, ikazlarını yaparak takibini yapması gerekiyor. Yani tutanaklara girmesi açısından ben de özellikle vurguluyorum bunu. Herkesin vebali var, sorumluluğu var ve etrafta ilgilenererek bu anlamdaki durumları hem Bakanlığa hem adli ve idari makamlara bildirmek gerekiyor diyorum ben de.

AKTİF İŞ KADINLARI DERNEĞİ GENEL BAŞKANI AYNUR BİLGİN - Teşekkür ederim.

Mevzuat uygun olsa bile uygulayıcıların olumsuz davranışları: Yani burada da sıkıntı var, önemli olan kişilerin, kanun koyanların değil de işverenin kâr kaygısı. İşveren kadın çalıştırdığı zaman eğer özel sektörde kadının hamileliği, doğum, doğum sonrası hasta ve yaşlı bakımı kadının sırtında olduğu için kadın personel çalıştırmayı çok da hazzetmez. Onun için önerilerde ona değineceğim.

Başörtüsü: Başörtüsü, herkesin inanç özgürlüğü olmalı. Ben inancımı -Allah'ın birliğine, varlığına inanıyorum- başımı örtmeden yaşıyorum ama arkadaşlarım başlarını örtterek yaşıyorlar. Onun için, hepimizin birbirine saygılı olmamız, hoşgörülü olmamız lazım. Kamusal alanda da başörtülü kadınların çalışması gerekiyor diye düşünüyorum.

Bilgi, beceri ve eğitim: Başından da söylemiştik, eğitim alma noktasında kadının eksikliği var, bu noktada da ancak ev temizliğine gidebiliyor.

Kendi işini kurmak isteyen kadının öz güven ve sermaye eksikliği, biraz önce onu söylemişim. Yaşlı, çocuk ve hasta bakımının kadının sorumluluğunda olması. Kadınların birbirleriyle olan iletişim ve örgütlenme yetisinin erkeklere göre daha az olması. Yani bizim en büyük eksiğimiz -biz kadınların- örgütlenme noktasında beceriksiziz, örgütlenemiyoruz. En fazla 3 kadın bir araya geliyor, 4'üncüsü geldiği zaman bir sıkıntı oluyor. Bir kadın bir yere aday olduğu zaman erkek gidip diyor ki: "Bak, Fatma aday oldu Ayşe sen neden olmuyorsun?" Ayşe de gidip aday oluyor. Ayşe'yle Fatma birbirine yerken erkek aradan çıkıp gidiyor. Böyle bir sıkıntımız var, bunun çözülmesi gerekiyor.

Çözüm önerileri noktasında söyleyeceklerim var:

Erkeklere de toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi verilmeli. Sadece kadınlar bu eğitimlerden faydalanırlar. Biz kadın-erkek birlikte bu eğitimlerden faydalanmalarını istiyoruz çünkü sadece kadın gidip bu eğitimlerden faydalandığı zaman, kadında bir farkındalık oluyor. Evine gidiyor kocası aynı koca, babası aynı baba, e dolayısıyla da farkındalık yarattı kadında, kadın birtakım haksızlıklara itiraz ediyor, ne oluyor? Şiddet uygulanıyor. Onun için, bu eğitimlerin erkek ve kadına eşit şekilde verilmesi gerekiyor.

Kadınlara yönelik kişisel gelişim eğitimleri düzenlenmeli.

Toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili konular ilkokuldan itibaren müfredata koyulmalı, ders olarak okutulmalı çocuklara, erkek çocukları da bunu okumalı.

Ayrıca, çok önemsedğim bir konu var: Alo 147. Bu, kamu spotlarıyla ve daha başka reklam araçlarıyla tanıtılmalı. Ben bunu bilmiyordum, Millî Eğitim İl Müdürlüğü'nün Kars'ta kız çocuklarının okullandırılmasıyla ilgili bir projesi vardı, proje kapsamında bizi de davet ettiler, gittik, ortaokulu bitirmiş, babası olmayan bir kızımız lisede okumak istiyor, fakat baba okula göndermek istemiyor. Kızımız 147'ye telefon ediyor -ben, bu 147'yi bilmiyordum, orada öğrendim- Millî Eğitim İl Müdürümüz gidiyor babayı ikna ediyor ve kızımız şu anda lisede okuyor. Onun için, bunun halk tarafından bilinmesi gerekiyor.

Doğum sonrası anneye verilen süt izninin babaya da verilmesini öneriyoruz biz. Bir buçuk saat de babaya verilmeli çünkü artık teknoloji gelişti, anne, sütünü sağıp evde bırakabilir, evde bıraktıktan sonra baba, o evde bırakılan sütü biberonla çocuğuna hem temas eder hem çocuğunu kucağına alır, babasını da koklar, çocuk sonuçta annenin çocuğu değil, hem babanın hem toplumun

çocuğu. Dolayısıyla, bunun üstünde çok duruyoruz “Bir buçuk saatlik süt izni hem erkeklere hem de kadınlara verilmeli.” diyoruz biz.

Biraz önce “Özel sektör kadını kâr marjının düşmesinden dolayı tercih etmez.” demiştik. Bu konuda devlet destek olmalı. Oradaki o primleri devlet ödemeli, kadın, sonrasında işine geri dönebilmesi, döndüğü zaman aynı işinde çalışabilmesi.

Ayrıca, devlet, iş yeri açan iş sahiplerine “Şu kadar da kadın çalıştıracaksın.” diye kota getirmeli.

Şimdi, kadın, hani derler ya “devlet gibi kadın” tabii ki devlet gibi kadın. Devletin o kadar çok yapması gerekeni sırtına almış ki çocuğa kadın bakıyor.

BAŞKAN – Filmi bile çekildi “Hükûmet Kadın” diye herhâlde.

AKTİF İŞ KADINLARI DERNEĞİ GENEL BAŞKANI AYNUR BİLGİN – “Hükûmet” demeyelim çünkü hükûmet ayrı “devlet” diyelim.

KEMALETTİN AYDIN (Gümüşhane) – Anadolu’da “hükûmet kadın” derler.

AKTİF İŞ KADINLARI DERNEĞİ GENEL BAŞKANI AYNUR BİLGİN – Ben “devlet” demeyi yeğliyorum.

Devlet kadın çünkü devletin birçok yükünü sırtına almış; çocuk kadının sırtında, yaşlı kadının sırtında, hasta kadının sırtında, ayrıca gidip çalışıyor, getiriyor adama bir de para veriyor, yemeğini yapıyor. E, bu kadının sırtından bütün bu yükler bir şekilde devlet tarafından alınmalı, çocuk, yaşlı ve hasta bakımı kurumsallaşmalı eğer kadının çalışmasını istiyorsak, bu konuda ciddiyssek, çalışmasını istiyorsak.

Doğum sonrası ebeveyn izni yasası en kısa zamanda çıkmalı. Yani bunun hiç beklemeden çıkması gerekiyor. Bizim de bir hamile kızımız var, rahat çalışabilsin özel sektörde.

Mevsimlik gezici tarım işçileri olarak çalışan kadınların çalışma ve yaşam koşulları iyileştirilmeli, şiddet mağduru veya boşanmış kadınların İŞKUR’a erişimi sağlanmalı.

Benim sunumum bu kadar.

Bana katlandığınız için teşekkür ederim.

Saygılarımla.

BAŞKAN – Biz teşekkür ediyoruz.

15 Şubatta “Ebeveyn İzni ve İş Yaşam Dengesi Yaklaşımı Çerçevesinde Esneklik” başlığı altında bir seminer yapıldı, bir sempozyum yapıldı...

AKTİF İŞ KADINLARI DERNEĞİ GENEL BAŞKANI AYNUR BİLGİN – Orada vardım ben.

BAŞKAN - ...ve burada Faruk Çelik Bakanım, sizin biraz önce belirttiğiniz devlet desteğinin sağlanması ve diğer konularla alakalı şu anda sona yaklaşıldığını, yasanın Meclis gündemine geleceği konusunda...

AKTİF İŞ KADINLARI DERNEĞİ GENEL BAŞKANI AYNUR BİLGİN –
Başbakanımızın masasında olduğunu söylemişlerdi orada.

BAŞKAN – Evet.

...bilgi de verildi, bunu da vurgulayalım.

Çok teşekkür ederiz, çok güzeldi sunumunuz.

AKTİF İŞ KADINLARI DERNEĞİ GENEL BAŞKANI AYNUR BİLGİN – Bir şey daha söyleyeceğim, çok özür dileyerek.

BAŞKAN – Buyurun.

AKTİF İŞ KADINLARI DERNEĞİ GENEL BAŞKANI AYNUR BİLGİN – Ne olur beni yanlış anlamayın ama burada kendimi ifade ediyorum, söylemem gerekenleri söylemek istiyorum.

Biz STK’lar nereye gidersek gidelim kadınlarla ilgili pozitif ayrımcılık yapılmasını özellikle üstüne basa basa söylüyoruz. Dolmabahçe Sarayı’nda 75 kadın vardık, 75 kadın Başbakana orada “Pozitif ayrımcılık yapılsın.” diye çok fazla baskıda bulundu. Fakat biz kadınlar bu kadar “Pozitif ayrımcılık yapılsın.” diyoruz ama belli yere gelen kadınlarımızdan aynı desteği göremiyoruz, bu konuda çok üzgünüz. Bunu da söylemeden edemeyeceğim.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Açar mısınız.

AKTİF İŞ KADINLARI DERNEĞİ GENEL BAŞKANI AYNUR BİLGİN – Mesela, Kadının Statüsü Genel Müdüründen biz hiç memnun değiliz, ben kendi adıma söylüyorum. O günkü toplantıda...

KEMALETTİN AYDIN (Gümüşhane) – Kayıtlara geçmesin.

BAŞKAN – Kaydı kapatalım.

(Bu bölümde ses kaydı kapatıldı)

BAŞKAN – Ayrımcılıkla mücadele ve eşitlik kurulu şu anda tasarı hâlinde biliyorsunuz, hani bu tasarının içeriğini anlatmak vesaire, vaktimiz yok zaten buna. Toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından üç sivil toplum örgütü olarak bu eşitlik kurulunu yeterli görüyor musunuz? Bu kurulun içerisinde “şu da olabilir” diyebileceğiniz, ilave edebileceğiniz bir şey var mı? Bu konuda ki bulunduğunuz sivil toplum örgütü olarak muhtemelen çeşitli sempozyumlara, programlara katıldığınıza göre bu kurulun içeriğiyle alakalı bilgilendirilmiş de olmanız gerekiyor. Bu konuda bilgi verebilirseniz onu alalım ya da yazılı olarak devamında da komisyonumuza ulaştırabilirsiniz. Biraz zaman kısıtıyla da mücadele ettiğimiz için, ben bunu sormak istiyorum. Net söyleyeceğiniz varsa şu anda alalım, yoksa yazılı olarak...

AKTİF İŞ KADINLARI DERNEĞİ GENEL BAŞKANI AYNUR BİLGİN – Benim bu konuda hiçbir bilgim yok, araştıralım, araştıralım.

BAŞKAN – Bakıp, bize yönlendirebilirsiniz.

HAK-İŞ KONFEDERASYONU KADIN KOMİTESİ BAŞKANI JÜLİDE SARİEROĞLU

– Yani orada temel sıkıntı, o taslak bize yaklaşık iki ya da üç sene önce gelmişti. Sonrasında biz yazılı görüşlerimizi taslakla ilgili ilettik. Ancak, sonrasında ne bir toplantı ne bir son hâlidir, şunlar görüşleriniz... Yani böyle hiçbir süreç işletilmedi. Çok önemli bir konuydu, bununla ilgili bizim aklında o sürecin işletilmesi talebimizi şu anda temel olarak iletmemiz gerekiyor.

BAŞKAN – Araştırdığınız o çalışmayı komisyonumuza da ulaştırırsanız eğer memnun oluruz.

HAK-İŞ KONFEDERASYONU KADIN KOMİTESİ BAŞKANI JÜLİDE SARİEROĞLU

– Göndeririz, çok kapsamlıydı ama bizim kadın boyutuyla Hak-İş olarak AB'nin 2002'ye 73 sayılı eşitlik direktifi çerçevesinde bir mekanizma talebimiz var, orada kadın boyutu çok yeteri ölçüde yer almıyordu, çok genel anlamda bir ayrımcılık şeyi, alt başlıklarını o zaman da yeterli bulmamıştık.

Ben, kayıtlara geçmesi açısından konuşmamı çok hızlı yaptığım için, son slayttaydı, bu başörtüsü konusunda Hak-İş'in de arkadaşlarımızla aynı hassasiyeti söz konusudur. Biz de mesleki eğitim kurslarını işverenlerle ortak yaptığımız zaman bile işe yerleştirmekte hâlâ özel sektör... Kamudaki zaten ayrı, çok önemli bir konu ve bir an önce çözülmesi lazım. O anlamda Memur-Sen'in yapmış olduğu imza kampanyasına da "10 milyon imza kamuda başörtüsüne özgürlük için" Hak-İş olarak destek verdik. Aynı şeyin özel sektör açısından da caydırıcı olacak şekilde bazı uygulamalarının da devreye sokulabileceğini düşünüyoruz. Hak-İş olarak biz de söylemiş olalım. Raporlarımızda yer alıyordu zaten ama tutanaklara da geçsin.

BAŞKAN – Teşekkür ediyoruz.

BAŞKENT KADIN PLATFORMU DERNEĞİ DÖNEM BAŞKANI BERRİN SÖNMEZ –

Ayrımcılıkları izleme ve eşitlik kurulu hakkında ben de şöyle görüşlerimi belirtmek isterim: Bu kurulun taslağı hazırlandığı zaman, evet çeşitli sivil toplum çalışmalarına katılarak oralarda görüşlerimizi belirttik ve taslakta çeşitli sorunlar var. İnsan Hakları Kurulunun oluşturulması sırasında hazırlanan taslak ve oraya ilettiğimiz görüşler hiçbir şekilde taslağa yansımada ve sorunlu olarak çıktı. Nitekim, o bizim getirdiğimiz eleştiriler doğrultusunda bugün İnsan Hakları Kurulu işleyemez durumda, henüz ilk toplantısını yapamamış durumda. Kıymetli insanlar seçildi Kurula vesaire ama kurulu işletebilecek bir mekanizma olarak hazırlanmadı kanunu.

Aynı şey ayrımcılıkları izleme ve eşitlik kurulunun da başına gelmekte zannediyorum. Hakikaten, Jülide Hanım'ın belirttiği gibi iki yıldır o çıkmadı. İki yıl öncesinde yaptığımız çalışmaları bunlar.

Özet olarak şunu söyleyebilirim: Bu yüksek kurulların 657'yle en ufak bir şekilde ilişkili olmadan hazırlanması gerekir. Kamu kurumlarının, kamu çalışanlarının uygulamalarını izleyecek ve sorunları belirtecek bir kurumun kamudan geçmemiş insanlardan oluşması, insan hakları savunucularından oluşturulması, akademisyenlerden oluşturulması ama kamuda görev almamış

insanlardan olması lazım. 657'yle kurulun ve kurul çalışanlarının ilişkisi kurulduğu zaman, o kurul devlet erkinin zihniyetinin dışına çıkamıyor yazık ki ve işleyemiyor.

Sorunlarımız bunlar.

Ayrımcılıkları izleme ve eşitlik kuruluna çok çok önem veriyoruz. Aslında en az İnsan Hakları Kurulu kadar önemli çünkü tüm ayrımcılıklar aslında kadın bakış açısından değerlendirildiğinde, tüm eşitsizlikler ve ayrımcılıklar kadını iki kere vurmaktadır. İşte Romanların yaşadığı ayrımcılıklar, Roman kadınlara geldiğinde katlanarak etki yapmaktadır. Engelliler için görülen ayrımcılıklar engelli kadın için ikiye katlanarak, büyüyerek yaşanmakta. Tüm ayrımcılık biçimleri kadınları ikinci bir defa daha vurmaktadır. Bunun için biz kadın bakış açısından bu kurulun varlığını önemsiyor ve mutlaka etkin bir kurula dönüştürülmesi gerektiğini düşünüyoruz.

BAŞKAN – Teşekkür ederiz.

Mesut Bey, buyurun.

MESUT DEDEOĞLU (Kahramanmaraş) – Teşekkür ediyorum Sayın Başkanım.

Tüm sunumlar için çok teşekkür ediyorum arkadaşlarımıza.

Sivil toplum kuruluşlarında tabii ki yönetici olmak, orayı toplamak, oranın problemlerini ortaya koymak hakikaten kolay değil çünkü ben de Ankara'da bulunan Ankara Genç İşadamları Derneğinin ve Ankara Sanayici İşadamları Derneğinin her kademesinde çalıştım -başkanlıklar da dâhil- en son Yüksek İstişare Kurulu Başkanlığıyla bitirdik ve buraya geldik, Ankara'ya.

On ilde şubelerinizin olduğunu ve Genel Merkezin Ankara olduğunu söylediniz. Daha çok kadın-erkek fırsat eşitliğini hep ön plana çıkardınız. Ben “İş dünyasıyla ilgili onların sıkıntıları, problemleri öne gelir mi?” diye bekledim çünkü bizim derneklerimizde biz kadınlarımıza da yer verdik yeni, kendi iş istihdamını sağlayan ve işveren pozisyonundaki arkadaşlarımıza da hep yer verdik. Tahmin ediyorum sizde erkekler yok herhâlde değil mi üyelerinizden?

AKTİF İŞ KADINLARI DERNEĞİ GENEL BAŞKANI AYNUR BİLGİN – Çok az.

MESUT DEDEOĞLU (Kahramanmaraş) – Var yani.

AKTİF İŞ KADINLARI DERNEĞİ GENEL BAŞKANI AYNUR BİLGİN – Var.

MESUT DEDEOĞLU (Kahramanmaraş) – Pekâlâ.

Özellikle merak ettiğim bir şey var: Ankara'daki dernek üyelerinizin genelde meslek grupları hangi konu üzerinde? Kaç üyeniz var Ankara'da, bilmiyorum ve özellikle sizde çünkü başında bir hayat hikâyenizle başladınız konuya, sizin de meslek grubunuzu veya işiğal...

AKTİF İŞ KADINLARI DERNEĞİ GENEL BAŞKANI AYNUR BİLGİN – Ben işletmeciyim.

MESUT DEDEOĞLU (Kahramanmaraş) – ...konunuzu da öğrenmek isterim.

Çok teşekkür ediyorum.

AKTİF İŞ KADINLARI DERNEĞİ GENEL BAŞKANI AYNUR BİLGİN – Bir şey değil.

Kendim işletmeciyim, emekliyim, Sanayi Bakanlığından emekliyim. Lokantam vardı ve ayrıca bir tuhafiyem vardı, onun için emekli oldum. Çocuklarımla meslekleri benden farklı olduğundan dolayı bana hiç destek olamadılar. Kızımın çok ağır bir mesleği var diş hekimi, Oğlum kaptan. Ben yalnız kaldım ve lokantamı kapatmak durumunda kaldım, mağazam hâlâ duruyor.

MESUT DEDEOğLU (Kahramanmaraş) – Şaşırmadım, tahmin ettim. Onun için özellikle sordum.

AKTİF İŞ KADINLARI DERNEğİ GENEL BAŞKANI AYNUR BİLGİN – Ama mutsuzdum çünkü bir şeyler yapmak istiyordum, enerjimi üretime dönüştürmek istiyordum. İş yeri açmadım ama bu dernekte daha fazla enerji harcadığıma inanıyorum. Daha da faydalı olduğuma inanıyorum. Eğer iş yerim olsaydı sadece kendime faydam olacaktı ama şimdi sahadayım, bütün kadınlarla birlikte çalışıyoruz. Bir kadına bile faydam olmuşsa ne mutlu bana.

MESUT DEDEOğLU (Kahramanmaraş) – Evet, aynen tahmin ettiğim gibi, hiç yanılmamışım, zorluklarını biliyorum çünkü kadınların ticari hayatta nasıl bir mücadele verip nasıl zorlandıklarını. Ben yaklaşık otuz yıldan beri Ankara’da iş dünyasının içerisindeyim, sivil toplum kuruluşlarının, özellikle iş adamları konusunun içerisindeyim. Aynen tahmin ettiğim gibi, hakikaten çok zor. Bunların bir pozitif ayrımcılığı olması lazım. Kadınlarımıza iş istihdamı sağlanırken, iş kadını olurken hakikaten dayanmak mümkün değil. Yani öyle güçlü sermayesi, bu işi çok bilen erkek arkadaşlarımız, erkek iş adamları da zorlanırken, kadınlara bu konuda da pozitif ayrımcılık vermesini canı gönülden isterim.

AKTİF İŞ KADINLARI DERNEğİ GENEL BAŞKANI AYNUR BİLGİN – Ben aslında Sayın Vekilim...

MESUT DEDEOğLU (Kahramanmaraş) – Nasıl bir kanun olur, nasıl olur, neler olur? Bunlar tabii çok farklı konular ama bu zorlukları biliyorum ben.

AKTİF İŞ KADINLARI DERNEğİ GENEL BAŞKANI AYNUR BİLGİN – Şunu söylemek istiyorum ben: Şimdi, kırsal kesimde de büyükşehirlerde de kadınlara sürekli girişimcilik eğitimi veriliyor ve sertifikalar veriliyor. Sertifika iş yeri açmaz. Yani o kadar çok sertifikası olan kadın var ki ama benim gibi girişimci ruhu olan, risk alabilen, çalışmayı seven, enerjisi yüksek olan kadınlar iş yeri açıp da devam ederken destek olunması gerekiyor. Ama bizim gibi kadınlara ne yazık ki destek olunmuyor.

BAŞKAN – Burada hemen araya gireyim ben, Tülay Hanım’a söz vereceğim ama.

Şimdi, valiliklerin ve Anadolu’da, işte Kars’tan, Iğdır’dan bahsettiniz, KOSGEB kredilerinden, eğitimlerinden bahsettiniz, burada sermaye sıkıntısı yaşandığını da ifade ettiniz. Yani sizin öneriniz ne bu noktada? Çünkü KOSGEB’ten eğitim veriliyor, işte valilik bünyesinde vesairede çalışmalar yapılıyor. Ama sermaye yetersizliğine geliyor, tıkanıyor kalıyor kadınlarımız, önüne bir engel çekiliyor. Hatta Kars’ta bir peynir müzesi kurulmuş. Ben, acaba, sizin ve dernekteki

arkadaşlarınızın ortak bir çalışması mı diye de merak ettim onu. Çünkü hafta sonu ben bir basın yayın organında gördüm, takip ettim, çok da hoşuma gitti. Kars'ta kurulan bir peynir müzesiyle peynirin her aşaması ve o anlamda bir çalışma ortamının müzede gerçekleştiği ifade ediliyordu. Hatta, bu, kadınlarımız açısından da belki İğdir'da, belki Kars'ta yapılabilecek organizasyonlardan birisi gibi geliyor ama siz direkt o bölgede çalıştığınız için... Aslında bizim sizleri dinlemek amacımız bir taraftan da sizlerin arazide karşılaştığınız sorunları, çözüm önerisini bize iletmeniz ki burası yasama organı sonuçta. Bizler de yasama organının birer temsilcileriyiz ve yasalar yapılırken bu bakış açısını da yansıtmamız gerekiyor. Bu anlamda nedir, öneriniz nedir? Ya da gördüğünüz eksiklik nedir? Devlet sermaye mi versin kadınlara ya da devlet elinde sermayesi olan kadınlara bürokratik engelleri mi ortadan kaldırsın?

AKTİF İŞ KADINLARI DERNEĞİ GENEL BAŞKANI AYNUR BİLGİN – Hem bürokratik engeller ortadan kaldırılсын hem de yani her kadın girişimci olamaz. Yani girişimcilik eğitimine katılan 10 kadından en fazla 3 tanesi girişimci olabilir.

BAŞKAN – 10 kadından 1 tanesi ki yani yüzde 10, yüzde 10 evet.

AKTİF İŞ KADINLARI DERNEĞİ GENEL BAŞKANI AYNUR BİLGİN – Pardon, 30 kadından, 30 kadından... Evet yüzde 10. 10 kadından ancak 1 tanesi girişimci olabilir. Girişimci ruha sahip olmak o kadar kolay değil, sertifika iş yeri açmıyor ki. Dolayısıyla, gerçekten girişimci olacak kadınlar zaten orada kendisini belli ediyor ama bu kadınların mal varlığı olmadığı için sermaye ya babadan ya kocadan gelecek. Kocayla baba daha başından destek olmuyor. KOSGEB'in verdiği kredilerde “İş yerini aç, ilk açılışını sen yap, arkadan ben seni desteleyeyim.” diyor. Zaten bu kadının gücü yok ki ilk açılış kendisi yapsın.

BAŞKENT KADIN PLATFORMU DERNEĞİ DÖNEM BAŞKANI BERRİN SÖNMEZ – 10 milyar sermaye istiyor.

AKTİF İŞ KADINLARI DERNEĞİ GENEL BAŞKANI AYNUR BİLGİN – Evet.

Onun için, KOSGEB bu kadınlara destek olurken, gerçekten girişimci kadınları tespit edip destek olurken, kadınlara sermaye noktasında büyük destek olmalı.

Ayrıca benim gördüğüm bir şey daha var. Şimdi söyleyeceğim, yine denilecek ki: “Siz kadınları burada şikâyet mi ediyorsunuz?” Ama kesinlikle amacım o değil.

Şimdi, bu projeler var. Projeleri gözlemliyoruz. Her kadının belki 10 tane sertifikası var, doğuda, güneydoğuda, kırsalda. Bu sertifikaları almak için katıldıkları eğitimlerden günlük az da olsa bir para alıyorlar. Zaten o paralar verilme kadınlara o eğitime katılmak istemiyorlar. Onları o bilgi asla ilgilendirmiyor. Onları tek ilgilendiren oradan alacakları o günlük para.

HAK-İŞ KONFEDERASYONU KADIN KOMİTESİ BAŞKANI JÜLİDE SARİEROĞLU – Ama burada haksızlık yapmayalım şimdi.

AKTİF İŞ KADINLARI DERNEĞİ GENEL BAŞKANI AYNUR BİLGİN – Amacına ulaşmıyor.

HAK-İŞ KONFEDERASYONU KADIN KOMİTESİ BAŞKANI JÜLİDE SARİEROĞLU – Yok, yok. O projelerden en az üç sene boyunca faydalanan faydalanamıyor. İŞKUR'dan alınan eğitimlerle ilgili de aynı kriter söz konusu.

AKTİF İŞ KADINLARI DERNEĞİ GENEL BAŞKANI AYNUR BİLGİN – Yok, hayır, ben yaşıyorum.

KATILIMCI – Yok proje olarak sadece İŞKUR ya da KOSGEB'i düşünmüyoruz biz...

HAK-İŞ KONFEDERASYONU KADIN KOMİTESİ BAŞKANI JÜLİDE SARİEROĞLU – Diğerlerini bilemem ama bunlar çok ciddi olarak sistemde kayıtlı, mesela TC kimlik numaralarını biz giriyoruz. Hani onunla ilgili şey varsa “Bunu kursiyer olarak alamazsınız.” diye bize bilgi geliyor. Başka türlü fonlardan alıyorlarsa onu bilemem ama İŞKUR...

AKTİF İŞ KADINLARI DERNEĞİ GENEL BAŞKANI AYNUR BİLGİN – Orada benim yaşadığım bu yani.

BAŞKAN – Teşekkür ederiz, sağ olun.

Tülay Hanım'ın son bir ekleyeceği konu var herhâlde.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – İlk önce çok teşekkür ediyorum, gerçekten, her üç kurumdan da çok güzel bilgiler aldığımızı düşünüyorum. Deneyim paylaşımı oldu, sizler de bize aktarmış oldunuz.

Şimdi, yasal düzenlemeler, eğitim ve istihdama destek; ben üç tane başlığı öne çıkartarak kafamda bütün konuları istişare ettim. “Pozitif ayrımcılık” dediğiniz zaten Anayasa'nın 10'uncu maddesine konularak aslında kadınlar anlamında...

BAŞKAN – Koyulmuş zaten.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Koyulmuş...

Yani, ben, çalışmalar yapıyorken bir taraftan da gelinen noktayı etrafımızdaki tüm kadınlarla, yani bütün herkesle paylaşmak lazım diye düşünüyorum. Mesela bir eğitimle ilgili yasal düzenleme. Bu, ne sağladı biliyor musunuz kız çocukları için? Bence çok değerli “On iki yıl eğitim alma zorunluluğu” demek bir defa erken çocuk evliliklerinin -kız çocuklarının- önüne geçmek demek, bir.

İki: İlkokuldayken ta bırakılan yapı, bazen “ilköğretim sekiz yıl” dendi ama şimdi lise sonda demek yani en az on yedi yaşına kadar demek. Geriye gerek STK'larla gerek mevcut yapıyla ilgili çok iyi bir otokontrol kalıyor. Yani hâlâ eğitim, hâlâ kızların eğitimi... İşte Anadolu farklı tabii, farklı noktalar var. Dedim ya, belli noktaya gelirsiniz ama bu toplumsal dönüşümle alakalı, yavaş yavaş olacak. Merdivenin direkt en tepesine çıkamıyorsunuz ama bu gerçekleri bilerek de adım atmak ve öyle nakış gibi işlemek lazım diye düşünüyorum. Mesela o on iki yıl otomatikman birçok kampanya

düzenlendi dedi -Başkanım çok iyi biliyor- erken kız çocuklarının evliliği, beraberinde yaşanan travmalar, hep biz sonuçlarla uğraşıyoruz. Oysa nedenleri daha kökünden çözmek, sineklerle mücadele değil, bataklığı çürütmek, kurutmak lazım.

Sonra birçok istihdam alanı var; KOSGEB'in var, İŞKUR'un var, SODES'lerin var, valiliklerin var, esnaf sanatkârlar odasının var. Düne kadar yüzde 70 olan oranların...

AKTİF İŞ KADINLARI DERNEĞİ GENEL BAŞKANI AYNUR BİLGİN – Güven yok kadınlarda, ben onu vurguladım zaten.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Ama işte bahsettiğiniz öz güven ve diğerleri, bir fıtratla alakalı, iki geldiği yapıyla alakalı. Kulağını kestiren bir kadın yani geldiği nokta. Yani bir şeylerde çok böyle spesifik örneklerden değil de toplumun genel yapısına bakmak lazım. Bakmayın siz, yani gerçekten Türkiye'de kadını çok güçlü, o söylediğiniz istatistiği oluşturan da, o erkekleri yetiştiren de ailede kadın yani “güçlü, Osmanlı kadını” dedikleri. Yani ben bunu önemsiyorum gerçekten. O yüzden, kadının hem ailedeki gücünü hem orada beraberinde evlat yetiştirme sorumluluğunu erkeklerle birlikte paylaşması gerektiğini...

Bakın çok ilginç yeni çizgi filmler, benim ufaklığım var yedi yaşında bazen oturup onunla birlikte izliyorum. Baba tutuyor ütü yapıyor, çizgi filmlere koymuşlar. Caillou'su da var, Pepe'si de var. Yani yavaş yavaş ama önceden öyle bir şey yoktu, erkek bunu yapar... Bir şeyler zamanla değişecek. Bu anlamda, sizin görev ve sorumluluklarınız da çok değerli.

Çok teşekkür ediyoruz verdiğiniz bilgiler için.

AKTİF İŞ KADINLARI DERNEĞİ GENEL BAŞKANI AYNUR BİLGİN – Bir şey söyleyeceğim, kapatacağım hemen, çocuklarla ilgili söyleyecektim.

BAŞKAN – Buyurun.

AKTİF İŞ KADINLARI DERNEĞİ GENEL BAŞKANI AYNUR BİLGİN – Biz kadınlar, zaten çocuklarımızı sırtımızda bir yük olarak görmüyoruz. Benim dernek üyelerimize de her defasında vurguladığım bir sözüm var: Kadın hangi makama gelirse gelsin, hangi mevkiye gelirse gelsin elinde sadece çocukları kalıyor, başka bir şeyi kalmıyor.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Biz teşekkür ederiz.

BAŞKENT KADIN PLATFORMU DERNEĞİ DÖNEM BAŞKANI BERRİN SÖNMEZ – Ben de bir şey söylemek isterim Sayın Vekilim.

Evet, çizgi filmlerde var, eğitimde hakikaten cinsiyet eşitliğine yönelik tedbirler alınıyor, ders kitaplarına girmeye başlıyor “Yavaş yavaş değişecek.” dediğiniz konuda haklısınız, ancak “Her işin başı eğitim.” demek alışkanlığı var ya bizde, o işin bitmesi lazım. Başlanmış işin bitmesi için eğitimle verilenin siyasallaşması gerekiyor, o da sizin göreviniz.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Mesela, örnek verin.

BAŞKENT KADIN PLATFORMU DERNEĞİ DÖNEM BAŞKANI BERRİN SÖNMEZ – Her şeyin hayata yansması için eğitimle verilen bilgiler mutlaka siyaset kurumunun dönüştürmesi gereken, siyasallaşarak halka yansıtması gereken konular.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Ben, zaten o yüzden...

BAŞKENT KADIN PLATFORMU DERNEĞİ DÖNEM BAŞKANI BERRİN SÖNMEZ – Anayasa'nın 10'uncu maddesine iki sene önce konuldu kadına pozitif ayrımcılık, uygulanabildi mi? Uygulanamıyor.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Mesela 2008'de...

BAŞKENT KADIN PLATFORMU DERNEĞİ DÖNEM BAŞKANI BERRİN SÖNMEZ – Neden uygulanamıyor?

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Söylüyorum bakın, bir madde...

BAŞKENT KADIN PLATFORMU DERNEĞİ DÖNEM BAŞKANI BERRİN SÖNMEZ – Uygulanamıyor çünkü bazı mevzuat engelleri var.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Hayır... Bak, haklarımızı da bileceğiz. 2008'de çıkan Başbakanlık genelgesi...

BAŞKENT KADIN PLATFORMU DERNEĞİ DÖNEM BAŞKANI BERRİN SÖNMEZ – Dört yıl, beşinci yılında...

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Ha, sadece onu söylemiyorum.

Mesela, gençlerle kadını eğer istihdama kadar işçi olarak alırsan, beş yıl boyunca - - primi devlet ödüyor, doğru mu? Bu da bir ayrımcılık değil mi? Yeter ki kadın çalışsın yeter ki yirmi beş altı çocuklara, gençler...

BAŞKENT KADIN PLATFORMU DERNEĞİ DÖNEM BAŞKANI BERRİN SÖNMEZ – Ama bunun kadına mı faydası oluyor sadece işverenin faydasına mı oluyor, o da ayrı mesele ama tabii ki yapılması gereken bir düzenleme.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Tabii ki.

BAŞKAN – Bunu ayrı bir oturumda uzun uzun konuşuruz.

Ben teşekkür ediyorum.

HAK-İŞ KONFEDERASYONU KADIN KOMİTESİ BAŞKANI JÜLİDE SARİEROĞLU – Ben de bir davette bulunabilir miyim?

BAŞKAN – Buyurun.

HAK-İŞ KONFEDERASYONU KADIN KOMİTESİ BAŞKANI JÜLİDE SARİEROĞLU – Hak-İş Konfederasyonu olarak 7 Martta Küresel Kadın Emeği Buluşması gerçekleştiriyoruz. Sayın Başbakanımız katılıyor, dün teyit verdiler, Aile Bakanımız ve Çalışma Bakanımız da katılıyorlar. Biz, Komisyon üyelerimizi de aramızda görmek isteriz. 44 ülkeden sendikacı kadın lider geliyor.

BAŞKAN – Şöyle yapalım...

HAK-İŞ KONFEDERASYONU KADIN KOMİTESİ BAŞKANI JÜLİDE SARİEROĞLU

– Davetiye göndereceğim.

BAŞKAN – ...resmî yazı olarak Komisyon uzmanımıza ulaştırın çünkü ben New York'ta olacağım o tarihte. Komisyondan bazı arkadaşlarımızın da Amerika programı var, Birleşmiş Milletlerin.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Hangi tarihte, hafta içinde mi?

HAK-İŞ KONFEDERASYONU KADIN KOMİTESİ BAŞKANI JÜLİDE SARİEROĞLU

– 7'sinde.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Ankara'da mı?

HAK-İŞ KONFEDERASYONU KADIN KOMİTESİ BAŞKANI JÜLİDE SARİEROĞLU

– Ankara'da Rixos Otel'de ama bütün komisyon üyelerine davetiye göndereceğiz.

BAŞKAN – Siz, Ersin Bey'e ulaştırırsanız, Rabia Hanım'a, onların aracılığıyla.

Komisyon toplantımızı kapatıyorum...

Sizlere de teşekkür ediyoruz.

Kapanma Saati: 17.30