

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ

YASAMA DÖNEMİ
24

YASAMA YILI
3

KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ ALT KOMİSYONU
TUTANAK DERGİSİ

27 Şubat 2013 Çarşamba

KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ ALT KOMİSYONU
GÖRÜŞME TUTANAKLARI

27 Şubat 2013 Çarşamba

---0---

K O N U

	<u>Sayfa</u>
Ev eksenli çalışma ile ilgili yapılan çalışmalar ve getirilen çözüm önerileri hakkında	1:28

İ Ç İ N D E K İ L E R

	<u>Sayfa</u>
BİRİNCİ OTURUM	1:28
Gül ERDOST (Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu Temsilcisi)	1:7, 14, 27:28
Gülcan KAÇAN (Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu Temsilcisi)	7:8
Tülay KAYNARCA (İstanbul)	7, 13:16
Devrim EROL (Angikad Girişimci İş Kadınları ve Destekleme Derneği Başkanı)	8:18
Kemalettin AYDIN (Gümüşhane)	17:18
Ayşenur ÖZCAN (Türkiye Grameen Mikrofinans Programı Genel Müdürü)	18:20
Ahmet ŞAĞAR (Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Başkanlık Özel Müşaviri)	20:27

Açılma Saati: 14.19
Kapanma Saati: 15.57

27 Şubat 2013 Çarşamba

BİRİNCİ OTURUM

Açılma Saati: 14.19

BAŞKAN: Dilek YÜKSEL (Tokat)

0

BAŞKAN – Komisyonumuzun değerli üyeleri, “Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri” konulu alt komisyonumuzun 12’nci toplantısını yapmak üzere toplantı salonumuzda bir araya geldik.

Değerli katılımcılara hoş geldiniz diyorum.

Bugün, Türkiye Grameen Mikrofinans Programından Mikrofinans Programı Genel Müdürü Sayın Ayşenur Özcan’ı, Türkiye Grameen Mikrofinans Programı Finansal Direktörü Sayın Selina Howe Carter’ı; Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Kadın Girişimciler Kurulundan Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Başkanlık Özel Müşaviri Sayın Ahmet Şağar’ı, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Girişimcilik Müdürlüğü Uzmanı Sayın Handan Köse’yi, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Maliye ve Sosyal Politikalar Müdürlüğü Uzman Yardımcısı Sayın Özlem Hatipoğlu’nu; ANGİKAD Girişimci İş Kadınları ve Destekleme Derneğinden Dernek Genel Başkanı Sayın Devrim Erol’u, ANGİKAD Girişimci İş Kadınları ve Destekleme Derneği Genel Sekreteri Sayın Funda Dağdelen’i, ANGİKAD Girişimci İş Kadınları ve Destekleme Derneği Asistanı Sayın Tuna Karavelioğlu’nu; Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubundan Grup Temsilcisi Sayın Gül Erdost’u ve yine Grup Temsilcisi Gülcan Kaçan’ı dinleyeceğiz.

Sözü, arzu ederseniz ilk olarak Grameen Mikrofinans Programından -nasıl hazırlandınız tabii- sunum yapmak üzere...

EV EKSENLİ ÇALIŞAN KADINLAR ÇALIŞMA GRUBU TEMSİLCİSİ GÜL ERDOST

– Sayın Başkanım, müsaade ederseniz ilk biz başlayalım.

BAŞKAN – Sizinle başlayalım o zaman.

EV EKSENLİ ÇALIŞAN KADINLAR ÇALIŞMA GRUBU TEMSİLCİSİ GÜL ERDOST

– Arkadaşımın işe dönmesi gerekiyor da, eğer uygunsa rica edeceğim.

BAŞKAN – Tamam.

Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubundan Gül Erdost sanıyorum bize sunumunu yapacak.

Sunum için sözü size bırakalım o zaman. Tekrar hoş geldiniz diyorum.

EV EKSENLİ ÇALIŞAN KADINLAR ÇALIŞMA GRUBU TEMSİLCİSİ GÜL ERDOST

– Çok teşekkür ediyorum. Anlayışınız için de çok teşekkürler, sağ olun.

BAŞKAN – Rica ediyoruz.

Buyurun.

EV EKSENLİ ÇALIŞAN KADINLAR ÇALIŞMA GRUBU TEMSİLCİSİ GÜL ERDOST

– Gül Erdost benim adım, Gülcan Kaçan arkadaşım ile beraber geldik.

Size bugün hem ev eksenli çalışma nedir kısaca anlatalım hem ev eksenli çalışanlarla ilgili yaptığımız çalışmalara bir bakalım hem de sorunlarımız nedir ve bizim ürettiğimiz, alanda yaptığımız çalışmalarla getirdiğimiz çözüm önerilerimizi de birlikte paylaşalım istiyoruz.

Ev eksenli çalışmayı, bir işveren, aracı ya da kendi adına satmak amacıyla evinde, evin bahçe, bodrum gibi eklentilerinde üretim ya da iş yapmak olarak kısaca tanımlayabiliriz. Yüzyıllardır olan bir çalışma, teknolojinin gelişmesiyle ev eksenli çalışma çok daha yaygınlaştı.

İki tür ev eksenli çalışmadan söz edebiliriz: Geleneksel ev eksenli çalışma ve yeni ev eksenli çalışma.

Geleneksel ev eksenli çalışmayı çok fazla saymama gerek yok, eğer bakacak olursanız, hepimizin annelerinin ya da teyzelerimizin ya da bizlerin de yaptığı işler. İşte el tezgâhında kumaş, halı, kilim dokumak; dantel örmek, oya yapmak, dikiş dikmek; sabun, zeytinyağı yapıp satmak; evde başkalarının çamaşırlarını, ütülerini yapmak; patik, yelek benzeri, çok sık rastladığımız lif türü şeyleri yaparak satmak olarak geleneksel tip ev eksenli çalışmayı anlatabiliriz kısaca.

Yeni ev eksenli çalışma yine çoğumuzun içerisinde olduğu, gördüğü, rastladığı şeyler. Ben mesela Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubunda çalışmaya başlamadan önce baharatları falan hep böyle çok büyük fabrikalarda paketler diye düşünürdüm ama evlerde kadınların paketlediğini bu işe destek vermeye başladıktan sonra gördüm ve öğrendim. Konfeksiyonda o güzel gördüğümüz gelinliklerin pul payetleri hep evde kadınlar tarafından işleniyor, fıstık ayıklanıyor, evlerde pestiller yapılıyor. Daha yenilere gelecek olursak bilgisayarda yazı yazılıyor, tezler yazılıyor ve hepimizin her gün okuduğu köşe yazarlığı da artık ev eksenli çalışmanın içerisinde. Bunları çok çoğaltabiliriz ama ben sizin zamanınızı çok almak istemiyorum.

Listeye her gün yeni işler ekleniyor çünkü ev eksenli çalışma her geçen gün çeşitleniyor. Dünyada da hiç farklı değil çünkü bizim uluslararası ilişkilerimiz de çok fazla, oralarda da yaygın ve hemen hemen her ülkede ev eksenli çalışmayı görebiliyoruz.

Nasıl bir çalışmadır diye bakacak olursak, görüyoruz ki çalışanların yüzde 85-90' dan fazlası kadın. Ürünler ortada ama kimin ürettiğini bilmiyoruz; çok önemli, çok bildik markalarda vitrinde gördüğümüz işleri kimin yaptığını bilmiyoruz, hep o markaya atfediyoruz, onlar yaptı diye düşünüyoruz ama çok üzgünüm ki üretkenler görünmüyor ve kadınlar evde bu ürünleri üreterek o güzel ürünleri vitrinlere taşıyorlar. Bu işlerin hiçbirinin garantisi yok, ödemelerin de garantisi yok. Bugün vardır,

yarın biter; ödeme bugün yapılır, yarın “Üç hafta sonra, üç ay sonra ödeyeceğim.” derse işveren kadın bunu beklemek zorundadır. Sendika yoktur, sigorta yoktur. Bu nedenle biraz sıkıntılı bir çalışma alanı.

Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubunun yani bizlerin rehberini de bu kadınların sorunları ve öncelikleri olarak söyleyebilirim. Biz 6 kadınız bu konuda çalışma yapan. Her birimizin ayrı ayrı profesyonel işlerimiz var, bu işi gönüllü yapıyoruz ve destek örgütüydü. 1999 yılından beri varız. Tüzel kişiliğimiz yok yani ne derneğiz ne vakıfız ne kooperatifiz, herhangi bir şey değiliz. 6 üye de, dediğim gibi mesela arkadaşım iş müfettişi, ben Birleşmiş Milletler Nüfus Fonunda çalışıyorum profesyonel olarak, üniversitede akademik çalışma yapan arkadaşımız da var, alanda çalışma yapan arkadaşlarımız da var.

Ne tür destek veriyoruz biz? Örgütlenme ve görünürlük. Biraz önce sözünü ettiğimiz görünmezliği ortadan kaldırmak için çalışıyoruz.

“Görünürlük kazandırmak” deyince neyi anlayalım? Çalışanın kendine ilişkin görünürlüğü çünkü ev eksenli çalışan kendisini çalışan olarak bilmiyor. Biz -biraz sonra söyleyeceğim- 40’tan fazla atölye çalışması yaptık, buralarda görüyoruz ilk gün örneğin 25 kadınla, 30 kadınla bir araya geldiğimizde “Hanginiz çalışansınız?” diye sorduğumuzda bir el ya kalkar ya kalkmaz ama iki günlük atölye sonucunda “Kimler çalışmış?” dediğimizde tüm ellerin kalktığını görüyoruz çünkü çalışan kadın arkadaşlarımız kendilerinin bir çalışan olduğunun farkında değil.

Tabii bu görünürlük sadece kendilerine görünürlük değil, etrafta, toplumda da görünürlük kazanmaları ve kamuda da görünür olmaları için de çaba harcıyoruz.

Örgütlenmeleri, bir araya gelmeleri için destek veriyoruz. Dernek olabilirler, kooperatif olabilirler, grup olabilirler, hiç önemli değil ama birlikte birtakım sorunlarını çok daha kolay çözebileceklerini zaten hepimiz biliyoruz.

Bu örgütlenmeden kastımız sadece kendilerinin örgütlenmesi değil, var olan örgütlerle iletişimlerinin kurulması konusunda da destek oluyoruz, network oluşturmada, birbirlerini tanımaları için ortak platformlar oluşturmada da destek oluyoruz ve en önemlisi de ülke politikalarının değişmesi konusunda elimizden gelen desteği vermeye çalışıyoruz.

Şimdiye kadar Türkiye’nin dört bir yanında 40’tan fazla atölye çalışması yaptık.

Yerel örgütlenmeler, kooperatifler, gruplar oluşmasına destek verdik.

Haritalama çalışmaları yaptık. Haritalama çalışması demek kendimiz için bilgi toplama demek. Kim, nerede, ne yapıyor, hangi tür ev eksenli çalışma nerede, nasıl, hangi koşullarda yapılıyor, nasıl satılıyor biçimindeki çalışmalara “haritalama çalışması” diyoruz, onu da Türkiye’nin dört bir yanında yapmaya çalışıyoruz.

Ülke konferansları yaptık. Ben alt komisyona sonuçlarını getirdim efendim, takdim edeceğiz konferans sonuç bildirgelerini. 2004 ve 2011 yılında yaptık, çok da ses getirdi, çok önemliydi.

Kamu politikaları toplantıları yapıyoruz ve bu politika toplantılarını izlemeyi de sürdürüyoruz.

Biraz önce söylemişim, uluslararası ilişkilerimiz var. Diğer ev eksenli çalışan kadın örgütleriyle birlikte bir şeyler yapmaya çalışıyoruz.

Türkiye içerisindeki birçok kadın örgütüyle ilişkimiz var ve örgütlenmesine destek verdiğimiz grupların buralara üye olmalarını ve iletişime geçmelerini de sağlıyoruz.

Sosyal diyalog kurulması çabası içerisindeyiz. Üniversitelerde ve kamuda, STK'larda konuşmalar -sizlere yaptığımız gibi- bilgilendirmeler yapıyoruz.

Kadının istihdamının önündeki engeller konusunda fikir üretip yazılar yazmak da görev alanlarımız içerisinde.

"Neden kadınlar ev eksenli çalışıyor?" diye baktığımızda, hepinizin bildiği şeyleri ben burada söyleyeceğim. Çünkü ev dışında çalışmalarına izin verilmiyor ya da kendilerinde dışarıda çalışma fikri yok. Evin geçimini sağlamak -toplumsal cinsiyet rollerimizden kaynaklı- hep erkeğin rolü olarak görüldüğü için kadın evde çalışmayı tercih ediyor. Hepimizin bildiği bakım hizmetleri üzerinde evde yaşlı, çocuk bakımı ve benzeri özürlü bakımı gibi bakım hizmetlerini de kadınlar üstleniyorlar. İşsizlik ülkemizde yoğun olduğu için bulunan işe erkeği yönlendirmek gibi bir rolümüz var. İşler güvencesiz. Dolayısıyla, ücretin garantisiz olması ve sosyal güvenliğinin olmaması da bizi evde ev eksenli çalışmaya itiyor. Ev işlerini yapmak da kolayımıza gidiyor. Bunlar, bu söylediklerimin hepsi, bizim atölye çalışmaları sonucu kadınların ağzından çıkan sözcükler. Yani "Bir taraftan oyma yaparken bir taraftan da çorbamı karıştırıyorum, çocuğumu da uyutabiliyorum ya da çamaşır makinemi çalıştırdıysam asabiliyorum çamaşırlarımı." diyor kadınlar.

Genel olarak çok sorunlar var ama söylemek gerekirse her yerde olduğu gibi burada da maalesef sayısal verimiz hiç yok. TÜİK'le de çalışıyoruz bu konuda, "Nasıl sayısal veriyi elde edebiliriz?" diye. Çalışmalarımız sonucunda şunu da görüyoruz, bunu söylemeden edemeyeceğim: Kadın çalışıyor olsa da ev eksenli ve para kazanıyor olsa da bunu kapıya gelen -tınak içerisinde- kamu görevlisine, hükümet görevlisine söylemek istemiyor. "Acaba bana herhangi bir vergi çıkar ve sıkıntı yaşar mıyım? Elimden alınır mı bu param?" diye. Zaten kendisinin, biraz önce sözünü ettiğim, çalışan olduğuna ilişkin farkındalığı olmadığını söylemiştik, bir de bu nedenle de TÜİK'de maalesef ev eksenli çalışmanın yeterli sayısal verisini alamıyoruz. Aracılar tarafından sömürülen bir emek söz konusu. Aracı 1'e alıyor, 21'e satıyor maalesef. Bunları hep dikey haritalama dediğimiz konularda yaptığımız çalışmalarda görüyoruz. Antakya'da yapılan bir oya, örtü kadından 100 liraya alınmış ama gidiyorsunuz İstanbul'da 10.000 liraya satılıyor. Maalesef aracılar bunu çok iyi kullanıyorlar. Devamlı kesintiye uğrayan bir iş söz konusu. En yakınları dâhil çalışan olduklarını ve ciddiye alınmadıklarını söyleyen bir kesim, ev eksenli çalışan kadınlar bunu hep söylüyorlar: "Aman, ne olur yapmasan da beraber bir şeyler yapsak?" gibi kesintiye uğrayabiliyor ya da evde hasta olursa o işi bırakabiliyor, doğum yaptıysa o işi

birakıp çocuğunu büyüttükten sonra tekrar başlayabiliyor. Ürün geliştirme konusunda çok büyük problemler var. Hep taklit türü şeyler yapmaya çalışılıyor. Hâlbuki biz biliyoruz ki Türkiye’de gerçekten o kadar güzel geleneksel el ürünlerimiz var ki bunların geliştirilmesi eğer sağlanabilse çok daha farklı, değişik ürünler sağlanıp da değişik pazarlar bulunabilir. Pazar maalesef bulunamıyor. Bulunan pazarları kadınlarda güçlenme eğitimleri yapılmadığı için sürdürme sıkıntısı var. Saat beş olmadan eve koşmak, evde kocasına ve çocuklarına yemek hazırlayıp beklemek durumunda. O nedenle, örneğin, biz burada, Ankara’da AKM’de aldığımız şeylerde hiç para kazandıramadık çünkü saat beşte kapatıp gitmek zorunda kaldılar. Hâlbuki satın alıcılar da beşten sonra gidip oradan alabiliyorlar. Bu konuda sıkıntılar var. Malzeme alımında hep perakende aldıkları için sıkıntılar var. Hâlbuki toplu alabilseler, senet imzalayabilseler çok daha ucuza malzeme alabilirler ama maalesef bunu yapamıyorlar; çok kaygılı, korkulular. Ürünlerini de yakınları “Ücretsiz hediye etsen ne olur?”, “Aman, iki dakikada ördüğün bir şey, bana da versen ne olur?” diye bazen böyle ücretsiz vermek durumunda kalabiliyorlar. Sosyal güvencesizler. Çalışmanın yol açtığı bel, boyun, göz şikâyetleri çok fazla, hastalıkları çok oluyor. Örgütlenmeleri -dediğimiz gibi- yok. Hak alma konusunda, kamuyu harekete geçirme konusunda sıkıntıları çok fazla. Kurulan merkezler, kooperatifler, danışmanlık alacakları birimler olmadığı için problemlerini çözmede çok sıkıntı çekiyorlar. Mali, hukuki, teknik yetersizlik nedeniyle bazı var olan olanaklara ulaşamıyorlar zaten. Bakım hizmetleri ve ikili iş yükleri hem işlerinin devamlılığı açısından hem de kendilerini geliştirme açısından önlerinde çok büyük engel. Yani, dışarıda bunu, söylediğimi sıkıntıları halledip gidip pazarda malzemelerini satsa bile akşam beşte gelip koşarak - biraz önce söylediğim gibi- evdeki yemeği yapıp çocuğunun birtakım sorunlarını çözmek onun üzerinde. Bu nedenle bazen de “Of, çok yoruldum, bu çok büyük sıkıntı.” deyip yapmak istemiyorlar.

Yani, özetlersek, 3 önemli sorun: Görünmezlikleri, örgütsüzlükleri ve yasal haklardan mahrum olmaları.

Peki, bizim önerdiğimiz çözümler neler olabilir? Tüm Türkiye’de -biraz önce sözünü ettiğim- farkındalık ve güçlenme için atölye çalışmalarının mutlaka ev eksenli çalışan kadınlarla yapılmasını öneriyoruz. Bakım hizmetleri konusunda -belki diğer katılımcı arkadaşlarım da söyleyeceklerdir- kadına bakım hizmetleri, çocuk bakımı, hasta ve yaşlı bakımı konusunda destek verecek kurumların mutlaka açılması gerekir. Örneğin, açtığımız birtakım kurslara kadınlar çocuklarıyla beraber gelmek zorunda kalıyorlar. Ben mesela geçen ay Iğdır’daydım. Böyle bir grupla atölye çalışması yaptım, 4-5 tane de nur topu gibi çocuğumuz vardı bizimle beraber. Çünkü gerçekten o olanakları bulamıyoruz yani yerel yönetimlerin herhangi bir saatlik ya da yarım günlük bakım yerleri olması kadının bu tür kurslara katılıp kendini geliştirmesi, güçlenmesi konusunda çok önemli avantajlar olacak.

“Evde çalışma” yasalarda tanımlanmıyor, bu çok önemli bir sorun bizim için. İŞKUR’da kayıtları vasıfsız olarak geçiyor. Bir sürü meslek görüyoruz İŞKUR’da ama mesela, iğne oyasını çok iyi

yapan ya da işte, kazaz yapan... Belki hiçbiriniz duymadınız. Ben geçen yine Trabzon'daydım, "Kazaz" diye bir şey yapıyor, ilk kez oraya bu çalışmalar için gittiğimde öğrendim. Gerçekten mükemmel ürünler fakat hiç kimse tanımıyor, İŞKUR'a kayıt olurken "İşte, ben kazazcıyım." diye de kayıt ettiremiyor kendisini, vasıfsız olarak kaydoluyor. Dolayısıyla da bazı ev eksenli çalışmalarda meslek kategorisine girmeleri için birtakım çalışmalar yapmak gerekiyor. Bağımlı çalışanların İş Kanunu kapsamında değerlendirilmelerini, asgari ücretten yararlanmalarını, emeklilik, hastalık, analık hakları için yasal çalışmalar başlatılmasını öneriyoruz. Borçlar kanununda tanımlandılar ama kıdem, yıllık izin haklarından yararlanamıyorlar. Sendikal örgütlenmelerine olanak tanınmalıdır. Kendi hesabına çalışanlar isteğe bağlı sigortalılıktan yararlanabiliyorlar ancak bu konu onları parasal olarak zorluyor. Hepimiz biliyoruz ki isteğe bağlı sigortalılıkta iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kapsamında değil. Hâlbuki biz, ev eksenli çalışmada kullanılan o yapıştırıcı maddelerden ve benzeri şeylerden dolayı akciğer hastalıkları yani meslek hastalığı diyeceğimiz birçok hastalığın ya da biraz önce saydığım, gözde ve de boyunda meydana gelen hastalıkların hepsini meslek hastalığı olarak kabul etmemiz gerekiyor.

Ürünlerin tanıtımını biraz önce de söyledim, kamu kurumlarının bu konuda destek olması gerekiyor. Web sitelerinde ve broşürlerinde varsa yayınlamalarını... Biz gittiğimiz yerlerdeki yaptığımız çalışmalarda ve kurduğumuz iletişimlerde bunları mutlaka söylüyoruz. Çeşitli festivallerde ücretsiz standlar verilebilir. Ürün geliştirme, sunum, sergileme eğitimleri konusunda destek vermek gerekir. Üniversitelerin ilgili bölümlerinde yöreye özgü ürünlerle ilgili tez, makale yapılırsa belki o ürünlerin tanıtımı yapılır. Ben biraz önce söyledim, işte, hasır ve kazaz konusunda ben Trabzon'daki üniversiteye gidip oradaki akademisyen arkadaşlarla konuştum, bir tane yazılı bir tez ya da makale yok, gerçekten bu çok önemli. Dolayısıyla, tanıtımı sağlanamıyor. Ve Trabzon'daki bütün o gördüğünüz hasır bilezikleri kadınlar evde yapıyorlar ve kazaz işlerini de. Pazarlama için de bazı yerel yöneticilerden birtakım pazarları görüyoruz ama hepsi çok merkezî olmayan, çok uzakta, hem alıcının hem satım için gidecek kadının gitmesine olanak vermeyen uzaklıktaki yerlerde. Onun için daha merkezî ve turistik yerlerde olmasını diliyoruz.

Evet, kamu kurumları kendi planladıkları toplantılarda kadın örgütlerinden ve ev eksenli çalışan kadınlardan destek alırlarsa çok iyi olur. Mesela, ben bunu özellikle getirdim. Bu bir kadın kooperatifinin yaptığı bir bez çanta. Bu tür şeyler de kadını hem örgütsel olarak güçlendiriyor hem parasal anlamda güçleniyor hem iletişimin gelişmesine destek oluyor. Çok fazla proje var, kamu kurumları da çok fazla proje yapıyor. Bunlara kadın örgütlerini ortak ederlerse onların gelişimine hem maddi hem network anlamında çok büyük destek vereceklerini düşünüyoruz. Örgütlenmeleri ve sürdürülebilirliği için de gerekli ortamlar ve destekler verilmeli. Örgütlenme yapıldıktan sonra da mali konularda vergi, bütçeleme, banka işlemleri konusunda da danışmanlık alacakları merkezlerin olmasını çok arzu ediyoruz. Hukuki açıdan da destek alınacak merkezlerin olması önemli. Şimdi, mesela, aile içi

şiddetle ilgili ŞÖNİM'ler kuruldu. Kadınların istihdamla ilgili de destek alacakları merkezlerin mutlaka açılmasını öneriyoruz biz. Teknik konularda da -yine biraz önce sözünü ettim- ürün geliştirme, web tasarımı... Şimdi artık İnternet üzerinden satışlar çok arttı ama kadınlar ilkokul mezunu bile değil. Satışları çok zor yapıyorlar. Dolayısıyla, o açılacak merkezlerde web tasarımı yapıp kadınların satabilecekleri ürünlerini oradan satmaları konusunda teknik destek verilebilir. Proje yazımı zaten - hepimiz içindeyiz, biliyoruz- çok sıkıntılı, proje yönetimi çok sıkıntılı. O nedenle bu konularda da destek verilebilir.

Çok teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Biz teşekkür ediyoruz.

Soru sormak isteyen milletvekili arkadaşımız varsa...

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Ben çok kısa...

Tüzel kişilik olmadan bu çalışmaları yapıyor olmak önünüze bir engel çıkartıyor mu, dernek olmamak veya işte, herhangi bir bünyede çalışıyor olmamak? Çünkü çok güzel çalışmalar. Öncelikle tebrik ediyorum.

EV EKSENLİ ÇALIŞAN KADINLAR ÇALIŞMA GRUBU TEMSİLCİSİ GÜLCAN KAÇAN – Teşekkür ederim.

Biz özellikle herhangi bir tüzel kişilik adı altında örgütlenme yönünde tercih kullanmadık. Şimdiye kadar kamuyla da, uluslararası kuruluşlarla da çok güzel çalışmalarımız oldu. En sık yaşadığımız şey, belki de uluslararası kuruluşlardan ya da fonlama yapan kuruluşlardan biz bir tüzel kişilik olmadığımız için yararlanamama durumu olabiliyor. Hani herhangi bir tüzel kişiliğiniz olmadığı için siz proje yazıp veremiyorsunuz ama bu tür herhangi bir tüzel kişiliğin, konuyla ilgili tüzel kişiliğin yaptığı projelerde de biz her zaman eğitmeni olarak destek ve katkı vermeye devam ediyoruz, devam edeceğiz de.

EV EKSENLİ ÇALIŞAN KADINLAR ÇALIŞMA GRUBU TEMSİLCİSİ GÜL ERDOST – Ben bir de şunu söyleyebilirim: Biz buradayız şimdi. Yani, burada olmak da gerçekten yaptığımız çalışmaların TBMM tarafından da önemsendiği anlamına geliyor. Sağ olsunlar, herhâlde şimdiye kadar iyi çalışmalar yaptık ki -Gülcan'ın da söylediği gibi- çok sıkıntı yaşamıyoruz ve daha iyi böyle olmak.

BAŞKAN – Çok teşekkür ediyoruz.

Kaç ilde faaliyet gösteriyorsunuz çalışma grubu olarak ya da çalışma prensibi olarak Ankara merkezli değil bildiğim kadarıyla çünkü biraz önce Iğdır'dan da bahsettiniz, farklı illerde çalışmalarınızın olduğunu da biliyoruz. Bunun kapsamı hakkında bize kısa bir bilgi verirseniz memnun oluruz.

EV EKSENLİ ÇALIŞAN KADINLAR ÇALIŞMA GRUBU TEMSİLCİSİ GÜLCAN KAÇAN – Şöyle: Bizim tüzel kişiliğimiz olmadığı için herhangi bir merkezimiz de yok. Gül de söz etti, biz network üzerinden haberleşiyoruz ve üç ayda bir kere de grup üyeleri olarak bir araya gelip politika

ve planlarımızı belirliyoruz. Bu 40 ilde evde çalışan kadınlarla birlikte atölye çalışmaları düzenliyoruz yani 40 ilde bağlantıda olduğumuz kadınlar ve grupları ya da dernekleri, örgütleri var ama herhangi bir merkez olarak değil, onlar talep ediyorlar bulundukları illerde. İşte, Trabzon örneği verildi; Ankara, İstanbul, Antakya, Mersin, Doğubeyazıt, Hakkâri gibi birçok ile gittik. Buradaki kadınlardan gelen talepler üzerine biz orada atölye çalışmaları düzenliyoruz. Atölye çalışmalarının kapsamı da daha çok - az önce de söylendiği gibi- hem kendilerinin hem de etraflarındakilerin çalışan olarak görünürliğünün sağlanması yönünde bir çalışma yapıyoruz. Buna “derinlemesine çalışma” diyoruz.

İkincisi: Bildiğiniz gibi, evde çalışma ile ilgili olarak Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 177 sayılı bir ILO Sözleşmesi var. O sözleşmedeki haklar konusunda onlarla bir küçük grup çalışmaları yapıyoruz ve kendileri açısından önceliklerinin neler olacağını anlamaya çalışıyoruz. Orada, evde çalışma sözleşmesi, evde çalışan kadınla fabrikada ya da başka bir yerde çalışan kadın arasında eşit muamele görmek anlamında bir fark yoktur, onlar da diğer çalışanlar gibi işlem görmelidir diye birtakım haklar konusunda eşit muamele yapma ilkesini getirmiştir. Biz de kadınlarla bunları paylaşıyoruz ve sizin açınızdan hangisi daha öncelikliyse onun üzerinden bir çalışma yapılsın, isteğimiz o yönde ve toplantılardan çıkan sonuçların tamamına yakın kısmı görünür olmamalarından kaynaklı yaşadıkları sorunlardan dolayı -kayıtsız çalışıyorlar- en temel haklarının örgütlenme olduğu, ikinci temel hakkın ise sosyal güvenlik şemsiyesi altında toplanmak olduğu yönünde kararlar çıkıyor ve bu kadınlarla yaptığımız çalışmalarda şu da kesinlikle, özellikle önemseydiğimiz bir şey: Asla biz onlara herhangi bir örgüt türünü kurmaları yönünde bir şeyle gitmiyoruz, kendi örgütlerini kendileri seçiyorlar. Girişimci olmak istiyorsa başka bir yöntemle bu işi yapmak durumunda, kooperatif kuracaksa başka bir yöntemle bunu yapmak zorunda ya da bağımlı çalışan işçi olarak sayılmak istiyorsa başka bir alanda mücadele etmek zorunda. Hangi örgütleri kurarak haklarını savunacaklarına inanıyorlarsa o örgütleri kurmak için gerekli desteği, çabayı da kendilerine veriyoruz.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Teşekkür ediyoruz.

Soru sormak isteyen milletvekilimiz yoksa eğer, diğer sunumu dinlemek üzere ANGİKAD Girişimci İş Kadınları ve Destekleme Derneği Başkanı Sayın Devrim Erol' u dinleyeceğiz.

Buyurun.

ANGİKAD GİRİŞİMCİ İŞ KADINLARI VE DESTEKLEME DERNEĞİ BAŞKANI
DEVİRİM EROL – Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun değerli üyeleri, sayın vekiller ve misafir arkadaşlar; iyi öğleden sonralar.

Ankara Girişimci İş Kadınları Derneği, 2007 yılından bu yana özellikle girişimci kadının yani işinin sahibi kadının güçlenmesi, bu tür kadınların sayılarının artması için yoğun olarak çalışmakta, çaba göstermektedir. Biraz önceki sunumdan daha farklı bir içerik sunacağız size ama bu da neticede, çalışan kadının ve çalışma hayatındaki kadının başka bir projeksiyonu. Bizim de kendimize ait çeşitli

sorunlarımız var ki bir aradayız ve böyle bir dernek kurduk. Yaklaşık 7 kişiyle yola çıktık, şu anda 100'e yaklaşan bir sayımız var dernek olarak. Bu derneğe üye olmanın koşulu illaki iş yerinin sahibi veya önemli bir ortağı olmak ve minimum 5 tane çalışanı olmak.

Ben hızlı bir şekilde ilerlemek istiyorum.

Kadın girişimciliğinin önündeki engellerin neler olduğunu sizinle sayın vekillerin bulunduğu başka toplantılarda da birçok kez konuşmuştuk. Tabii ki öncelikle eğitim, arkasından finansman, çocuk ve yaşlı bakımı, toplumsal algı ve yönetim erkindeki kadın yetersizliği. Şimdi yavaş yavaş bunlara gidelim.

Eğitim ve bilgiye erişim derken neyi kastediyoruz? Tabii, bir kadının eğitim ve bilgiye erişiminden söz ettiğimizde öncelikle temel eğitim, -bu okuma yazma eğitimden başlayan bir eğitimden bahsediyorum- daha sonra özlük hakları eğitimi, -kadının hem insani hem de anayasal anlamda ne tür haklara sahip olduğunu bilmemesi de son derece yaygın bir konu- mesleki eğitim, girişimcilik eğitimi ve bilgiye erişim. Biz, dernek olarak kendi misyonumuz doğrultusunda ilk 3 değil son 2'yle ilgileniyoruz çünkü ilk 3'le ilgilenen diğer sivil toplum örgütleri var. Girişimcilik eğitimi ve bilgiye erişimde neler yapıyoruz, biraz ondan bahsetmek istiyorum.

Yıllardır üniversitelerde, meslek okullarında ve meslek yüksekokullarında, özellikle son sınıflarda girişimcilik konferansları organize ediyoruz. Bu konferanslarda temel girişimcilik kavramlarının yanı sıra rol model olarak kendi öykülerimizi de anlatıyoruz yani "Biz yapabiliysek siz de yapabilirsiniz." mesajını vermek istiyoruz. Zannediyorum ki yaşamışlıklar ve deneyimler çocukların, gençlerin gözünde daha başka ufuklar açıyor ve onları yüreklendiriyor. Yıllardır yaptığımız girişimcilik kampı var. Özellikle bursiyer öğrencilerden, Türkan Saylan'ın kurduğu vakfın bursiyerlerinden oluşturduğumuz girişimcilik kampları var. Türkiye'nin her yerinden yaklaşık 40 tane kız çocuğunu, üniversite son sınıftaki kız çocuğunu dört gün boyunca Ankara'da ağırlıyoruz ve bu kampta beden dilinden girişimcilik kavramlarına, yeni bir girişimciye sunulan finansman kaynaklarından rol modellere kadar dört günlük sıkı bir kamp çalışması geçiriyorlar. Girdikleriyle çıktıkları arasında dört günde neler değişebileceğini kişisel deneyimlemiş bir kadın olarak inanın çok etkileniyorum. En son kampımızda Van'dan gelen, -Van depreminin arkasından bir kamptı- çadırdan gelen çocuklarımız vardı. Çok umutsuzlardı, müthiş umutsuz yani tahmin edersiniz ki son derece alttan gelmişlerdi ama büyük bir umutla onları tekrar çadırlara geri gönderdik. Bu çocukları takip de ediyoruz yani mezun olduktan sonra stajları, işe yerleştirilmeleri, vesaire bakımından her zaman yanlarında oluyoruz.

Mentorlük projelerimiz var. Özellikle Özyeğin Üniversitesi, KAGİDER ve biz, Avrupa Birliği'ne yazdığımız yeni projelerle yeni girişimci kadınlara mentorlük eğitimi yapıyoruz. Özellikle, Anadolu'daki girişimci kadınlara, genç girişimcilere birebir eşleyerek mentorlük hizmeti veriyoruz.

Bunun da son derece iyi çalıştığını söylemek istiyorum. Avrupa Kadın Girişimcileri Mentor Ağı bu projenin de adı.

Ben yaptığımız her türlü organizasyonu burada ifade etmek istemiyorum kısa gitmek için ama kadın girişimcilerin önemli sıkıntılarından biri de -sizin de bildiğiniz gibi- tabii ki finansmana erişim. Biraz sonra zannediyorum ki mikro kredileri dinleyeceğiz burada ama biz mikro krediden bahsetmiyoruz çünkü ilgi alanımız mikro kredi kapsamı dışında bir finansmanı gerektiriyor. O nedenle, üniversiteyi bitirmiş, son derece şahane fikirleri olan... Tabii, girişimci olmak için iyi bir fikrinizin olması lazım öncelikle ama bunu realize etmeniz için de bir finansman kaynağınızın olması lazım. Biliyorsunuz, Türkiye'deki gayrimenkullerin yaklaşık yüzde 80'i hatta daha fazlası erkeklerin üzerinde. Dolayısıyla, Türkiye'de hâlâ projeyi fonlamak gibi bir sistem bankacılıkta olmadığı için her bankaya gittiğinizde, projeyi önlerine koyduğunuzda ve de bir startup'tan bahsediyorsak, okuyacak bir bilançosu da olmayınca bankanın tabii ki size ipotekten bahsediyor. Burada sevgili Bakanımız Fatma Şahin Hanımefendiyi de anmadan geçemeyeceğim, bize müthiş destek veriyor. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığıyla birlikte birçok proje yaptık, bir tanesi de bu. Kadın girişimcilerin finansmana erişimlerinin kolaylaştırılmasına yönelik bir workshop yaptık. Aslında bir workshop demek de yanlış olur, bir çalışma dizisiydi bu. Türkiye'deki bütün bankaları, konuyla ilgili tüm paydaşları bir masa etrafında topladık ve irdeledik bunu uzun uzun. Daha sonrada bunu konsolide ederek, küçülterek devam ettirdik, damıta damıta damıta. Çünkü burada iki tane konu var: Yasal düzenlemeler ve mevcut kaynaklara erişim. Bizim bu yaptığımız çalışma, özellikle, yasal düzenlemeler tarafındaydı. En son toplantımızı da, işte, bu konunun en son karar vericileriyle birlikte yaptık. Şu anda, bu konuyla ilgili yapılan düzenleme zannediyorum ki Ali Babacan Bey'in masasında. Ben, Fatma Hanım'dan öğrenerek, sorarak... Artık o noktadan sonra öyle bilgi sahibi oluyoruz ama bu müjdeyi aldık Fatma Hanım'dan. Zannediyorum ki çok yakında -tabii ki bu hazineyle ilgili de bir konu- buradan çok güzel bir haberi kadın girişimcilerimize aktaracağız. Bunun içinde tabii, kredi garanti fonu var, işte hazine de var. Çok geniş bir çalışmayla kadın girişimcilere önemli bir müjde vereceğiz.

Bir de, mevcut kaynaklara erişim konusunda bir iki söz söylemek istiyorum. Aslında çeşitli kaynaklar var yani KOSGEB, vesaire tarafından kadınlara verilen çeşitli kaynaklar var ama bunlara ulaşmak da son derece önemli bir konu. Onun için bu bilgilerin çeşitli merkezlerde toplanarak kadınlara iletilmesi konusunda da bir yapısal girişimde bulunulması gerektiğini, bir değişime ihtiyaç olduğunu bilgi merkezlerinin oluşturulması gerekliliğinin altını çizdik bu toplantılarda. Eğitimli kadın da olsa bu tür başvurulardaki kâğıt, kalem ve proje hazırlık işinde hakikaten bir deneyim, bir liderlik gerekiyor.

Kadın girişimciliği ve çalışma yaşamındaki engelleri burada -yani eğitim finansmanını- konuştuk. Girişimci kadının önünde çocuk ve yaşlı bakımı, toplumsal algı, yönetim erkindeki kadın yetersizliği var. Bunlara ayrıca sadece girişimci değil de çalışan kadının sıkıntılarını da ilave ettik; ücret adaletsizliği, kayıt dışı ekonomi gibi. Çocuk ve yaşlı bakımında aslında sizlerin de eminim elinde çok

fazla data var: Sizler de bu kadınlara benziyorsunuz, ben de böyleyim yani birçok işi bir arada yapmak zorundayız. Tabii, devlet eliyle bir çocuk bakımı meselesi var, kreşler, vesaire, bir de özel kreşler var. Burada da birçok çalışmanın yapıldığını biliyorum. Benim başka bir ceketim var, ben KAGİDER'in de Yönetim Kurulu Üyesiyim. Dolayısıyla, orada AÇEV'le birlikte de yürüttüğümüz, gene, Bakanlıkla birlikte yürüttüğümüz birçok projeler var. Yeterli mi? Hayır, yetersiz ama başlanılmış bir gayret var. Dolayısıyla, el birliğiyle, sizlerle de birlikte, sizin de desteklerinizle bunun mutlaka aşılması ve itelenmesi lazım. Çocuk bakımı son derece önemli bir bariyer yani çocuklar sanki kadınların çeyiz sandığında eve gelmiş gibi algılanıyor maalesef. Hâlbuki kadının da, erkeğin de eşit sorumlulukları var her anlamda o çocuk üzerinde. Yaşlı bakımı da aslında çocuk bakımının daha gerisinde gelen, henüz daha yeni yeni gelişen bir kavram Türkiye'de. Tabii ki her toplumun kendi yapısı var, kültürel öğrenilmişlikleri var ve değerleri var. Dolayısıyla, artık Türkiye'de de uzun ömürlerden bahsediyoruz. Bu sevindirici bir şey, büyüklerimiz uzun yaşıyorlar ama uzun yaşadıkları için de bunların bir müddet sonra bakım ihtiyaçları gerekiyor. Kültürel olarak yani toplumsal olarak yaşlı bakım evleri bizim çok benimsediğimiz bir şey değil, geleneksel olarak. "Ne demek yani? Ananı, babanı, kayınvalideni yaşlı evine mi bırakmak! gibi... Ama buna da yaşlılar için gündüz bakımevleri oluşturarak -tıpkı çocuklara yaptığımız gibi- bir çözüm geliştirilebileceğine inanıyoruz. Toplumsal algı en önemli sıkıntılarımızdan, özellikle hem girişimci kadın hem de çalışan kadın için. Toplumsal olarak çalıştığında kadın veya iş sahibi olduğunda ailesini ve çocuğunu ihmal edeceği gibi veya -bunu söylemekte hiçbir sakınca görmüyorum- çalışan kadının sadakatiyle sınav vermesi de gerekiyor veya öyle de algılanıyor. Maalesef böyle bir yanlış algı da var. Ayrıca, çalışan, üreten, eli para tutan kadının tabii ki özgüveninde bir gelişme oluyor. Bu da özellikle maskülen beyinlerde çok hoş karşılanmıyor yani kadının özlük haklarını bilmesi, özgüveni, özgüven sahibi olması. Onun için, eğitim hakikaten sadece kadına değil erkeğe de, eğer kadın sorununu çözmek istiyorsak şart. Kadına şiddet için başlatıldı bu kahvelerdeki görüşmeler, onu bütün kalbimizle alkışlıyoruz. Biz sosyal konulara çok değinmiyoruz, çünkü başkaları çalışıyor, ama bugün kadına şiddet için bu kahve sohbetleri başlarsa, yarın çalışma hayatında kadına daha çok yer verilmesi amacıyla da sürdürülebileceğine inanıyoruz ve kadının önünde hakikaten bazen kocası, babası değil, kendi doğurduğu erkek çocuk bile engel teşkil edebiliyor.

Erkek bireye öncelik hakkı, biliyorsunuz bizim toplumun geleneğinde var, yani yemeğin bile iyi tarafı önce erkek çocuğuna verilir, okul hakkı önce erkeğe filan, bütün bunlar toplumsal algıda değiştirilmesi gereken konular.

Yönetimde kadın yetersizliğinin en önemli mekânlarından birindeyiz bence. Yani Mediste bile, muazzam, geçen seçimde yüzde 100 arttık. Neyin yüzde 100'ü? Tabii, o da çok önemli. Ne Parlamentoda ne mahallî idarelerde ne mülki idarelerde ne şirketlerde ne meslek örgütlerinde ne sendikalarda ne kamu kuruluşlarında yönetimde, karar verme erkinde kadın yok maalesef, çok az. Bu

inanılmaz büyük bir zorluk Türkiye'de kadın için, yani yukarıda ne kadar çok kadın olursa aşağıdaki kadınlar o kadar rahat edecekler.

Biz buradan yola çıkarak Yarımdan Bir Olmaz Projesi'ni devreye soktuk. Bazılarınız gelmişti zaten birçoğuna. İlk önce iş ve meslek örgütlerinin üst yönetiminde kadın temsili irdeledik bir yıl, çünkü ben de Odalar ve Borsalar Birliği Kadın Girişimciler Ankara Kurulunun İcra Kurulu üyesiyim aynı zamanda ama, mesela TOBB'un da, gidin, bütün ticaret ve sanayi odalarının yönetim kurullarında doğru dürüst kadın yok, meclislerde doğru dürüst kadın yok. İşte, çok ironik şeyler var, eczacıların yüzde 70'i galiba kadın, Türkiye'de 52 tane ecza odası var, sadece 10'unun başkanı kadın ve Türk Eczacılar Birliği Başkanı hiçbir zaman kadın olmamış. Yani kadın kadına mı oy vermiyor, kadın aday mı olmuyor, bunların hepsinin yanıtı "Evet."

Onun için, bu iş ve meslek örgütlerinin de üst yönetimlerinde kadının zorlanması lazım, yani sadece erkeğe parmak sallamak değil, dönüp kendimizi de sorgulamamız, durumdan vazife çıkartmamız lazım, bunun için de birazcık bilinçlendirme çalışmalarını yapmamız lazım, bizim de yapmaya gayret ettiğimiz bu.

Daha sonraki Yarımdan Bir Olmaz'ı Parlamentoda kadın temsili üzerine yapmıştık, çünkü genel seçimlerin hemen öncesiydi.

En son Yarımdan Bir Olmaz'ı özel sektör ve kamu işletmelerinin üst yönetiminde kadın temsili konusunu irdeledik, bununla ilgili raporu daha sonra Komisyonunuza ileteceğiz, son derece enteresan bir çıktısı var bunun.

Biliyorsunuz Avrupa Birliğinde artık yeni regülasyonlar var ve şirketlerin bağımsız denetim elemanlarının kadın olması yönünde bir uygulama başladı, yüzde 50. Aslında SPK da böyle bir şey söyledi, biz de çok heyecan yaptık SPK'nın bu açıklamasından sonra, dün de çok sevindik ki SGK'nın başına bir kadın geldi, bu da bizi -dün bir toplantımız vardı- çok sevindirdi.

Ücret adaletsizliğini biliyorsunuz, eşit işe eşit ücret yok maalesef. Yani sadece Türkiye'de değil, dünyanın her yerinde bu böyle, ama bu bizim durumu olduğu gibi kabul etmemiz, içselleştirmemiz anlamına gelmeyecek tabii ki. Türkiye'deki bu fark yüzde 22, yani üç yüz altmış beş günde bir erkeğin kazandığı parayı kazanabilmesi için kadının seksen yedi gün ekstra daha çalışması gerekiyor, bu da çalışan kadının sorunu olarak en önemli sorun. İşte, onun için kadın patronlara ihtiyacımız var, onun için biz uğraşıyoruz. Yani girişimci kadın sayısının artması, kadında sermayenin birikmesine, işveren kadının sayısının artmasına yol açacak. Şimdi, işveren kadın sayısının artması, işte, bu mobbing, cinsel taciz, ücret adaletsizliği, kariyerdeki sıkıntıları, kadın empatisini devreye soktuğu için minimize edecek ve burada biz bir pozitif döngü, artan bir döngü yaratacağımızı düşünüyoruz.

Kayıt dışını çok fazla söylemeye gerek yok, Gül Hanım son derece iyi ifade etti, yüzde 58 maalesef bu oran, neredeyse her 5 kadından 3'ü sosyal güvenceden uzak çalışıyor Türkiye'de, bunun büyük bir kısmı da evde çalışan kadınlar ve tarım alanındaki kadınlardan kaynaklanıyor.

Bir iki kelime de kooperatifçilik üzerine söylemek istiyoruz. Açıkçası bu bizim çalışma alanımızda değil, ama bir ucundan tutabileceğimizi düşünüyoruz.

Tabii, kadın kooperatifçiliğinde mevzuat, sürdürülebilirlik, finansman ve işletme sorunlarının bir sıkıntı olarak karşımıza çıktığını biliyoruz, ama biz iş sahibi kadınlar olarak “Ne yapabiliriz de kooperatiflere bir el uzatabiliriz?” diye düşündüğümüzde, işletmeler için bir mentorluk hizmeti verebileceğimizi düşünüyoruz, çünkü hepimizin büyük büyük işletmeleri var.

Ayrıca pazarlama ve satış için kadın kooperatifleriyle işletme sahibi kadınların mutlaka linklenmesi, birleştirilmesi gerektiğini düşünüyorum. Bir proje dâhilinde bu yapılabilir, çünkü perakende sektöründe olan arkadaşlarımız var, uygun bir şekilde... Kadın kooperatiflerinin sürdürülememesinin en önemli konusu pazarlama, satış, eğer onu da gene iş sahibi kadınlar aracılığıyla bir anlamda destekleyebilirsek, zannediyorum ki bu ev eksenli çalışan kadınlara ve kadın kooperatiflerindeki emekçilere yardımcı olacaktır.

Esnek çalışma modeli, bu çok tartışılan bir konu, olsun mu olmasın mı, iki kelimedede burada etmek istedik açıkçası. Biz kendi aramızda da çok tartışıyoruz bunu çeşitli boyutlarda.

Tabii ki personel maliyetlerinde azalma, uygun işlerde verimlilik ve performans artışı, işte, çalışma saatlerinin iş yüküne göre ayarlanabilmesi, istihdam artışı vesaire gibi konular var. Özellikle artık globalleşen bu dünyada bazen nerede olduğunuzun hiç önemi yok eğer bilgisayarınız sizinleyse, yani home office çalışma artık biliyorsunuz Batı dünyasında da son derece hızla artıyor çeşitli işlere göre, ama “Acaba bunun altyapısı doğru kurulmazsa çalışanlar açısından hak kaybına yol açma riski nedir?” endişemiz var. Özellikle kadın esnek çalışma modelini seçerse, kariyerde yukarılara doğru giderken ne tür bariyerlerle karşılaşır? Eğer esnek çalışma modeli uygulanacaksa sadece kadınlara değil erkeklere de uygulanmalı, mutlaka, mutlaka, mutlaka diyoruz.

Ben teşekkür ediyorum.

Size 2 tane rapor ileteceğiz, bir tanesi finansmana erişimde -çok büyük bir çıktısı var onun- yaptığımız çalışmaların raporu, birisi de bu en son yaptığımız Yarımdan Bir Olmaz’da, yani kamu ve özel sektör yönetim kurullarındaki kadın temsili workshop’umuzun çıktısını ileteceğiz. Çünkü kadının karar verme mekanizmalarındaki artan yoğunluğunun, miktarının çok domino etkisi yaratacağına inanıyoruz. Bundan sonraki Yarımdan Bir Olmaz çalışmasının konusu da doğal olarak yaklaştığı için mahallî idareler seçimlerindeki kadın olacak.

Teşekkür ederim.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Daha vahim oradaki tablo.

ANGİKAD GİRİŞİMCİ İŞ KADINLARI VE DESTEKLEME DERNEĞİ BAŞKANI
DEVRİM EROL – Evet, biliyorum.

BAŞKAN – Teşekkür ediyoruz sunumunuzdan ötürü.

Tabii, sizlerin birebir tecrübeleri Komisyonumuza da ışık tutacak, yapmış olduğunuz o iki çalışmanın sonuç kısmının da bizim raporumuzun sonuç bölümünü yazmada bize ışık tutacağını tekrar belirtiyoruz.

Teşekkür ediyoruz size.

ANGİKAD GİRİŞİMCİ İŞ KADINLARI VE DESTEKLEME DERNEĞİ BAŞKANI
DEVRİM EROL – Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Siz ayrılacaksınız sanıyorum.

EV EKSENLİ ÇALIŞAN KADINLAR ÇALIŞMA GRUBU TEMSİLCİSİ GÜL ERDOST
– Ben sunuma geçilmeden izninizle ayrılmak durumundayım. Kalmak istedim ama aynı zamanda çalışan bir kadın olduğum için işe geçmem gerekiyor.

Başarılar diliyorum.

BAŞKAN – Kolay gelsin.

Sağ olun.

Buyurun.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Teşekkürler verdiğiniz bilgiler için.

Ben iki tespit yapmak istiyorum sadece. Bir tanesi şu: Esnek çalışmayla ilgili en son veride, mesela geçen aylarda Sayın Bakanımız gittiğinde Avusturya örneğini model olarak verdi.

Şimdi, iş gücüne katılım yüzde 68, burada esnek çalışan oranının yüzde 42 ortalama, 40-45 arası, bu çok ciddi bir oran. Yani ikisinin ortalamasını aldığınız zaman yüzde 28, 29 gibi kalıyor ki Türkiye'deki şu an kadının iş gücüne katılımı yüzde 28 ile 30 arasındaki bir dilimde. Yani bir, bizde kayıt dışı var, iki, esnek çalışma modelini de buna kattığınızda, kayıt dışıları bu şekilde değerlendirildiğinizde, hemen hemen Türk kadını çalışıyor bir defa, hani o tespitin devamında.

Bir ikinci tespiti de yapıp tamamlayacağım. Diğeri de bu sabah güzel bir şey oldu, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Başkanımızın da katıldığı, Sayın Bakanımız Hayati Yazıcı'yı birlikte bir toplantıdaydık ve orada, Sayın Bakanımız Hayati Yazıcı -bizim KEFEK toplantısında sunum yapmıştı, yani bakanlıklarda karar mekanizmalarındaki kadın oranımız, diğer çalışmalarda tüm kadınlarımızın katılım oranı diye- direkt TOBB'daki oranı sordu ve buradaki kadınlarımızın sayısı -ki 362 tane odanın her birinin üst kurulu yapısı TOBB- oranı çok düşük. Sayın Hisarcıklıoğlu da söz aldı, "Buna çok dikkat ediyoruz." dedi. 26 Martta -değil tabii, rakamlar öyle- sanıyorum bir genel kurul varmış, orada tamamen kadın girişimcilerle ilgili... Birazdan TOBB'la ilgili bir açıklama gelecek, temsilciler hepsi burada, bize sunum yapacaklar, onlar da reel verileri verilerse, en azından bu sabahki söyleşi bana, KEFEK bünyesinde, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu bünyesinde yaptığımız bu son dört beş aylık çalışma, hem üst komisyon hem "İstihdam" başlıklı komisyondaki çalışmaların artık baş konumda, işte, TOBB'un Başkanı, sayın bakanlarımız düzeyinde bir hareketlilik getirdiğine, şimdi bunun sürekliliğiyle de takibini sağlamak gerekliliğine işaret etmek istedim sadece.

TOBB'la ilgili temsilcilerimiz konuşma yapmadan da bu veriyi aktarmak istedim.

Teşekkür ederim.

ANGİKAD GİRİŞİMCİ İŞ KADINLARI VE DESTEKLEME DERNEĞİ BAŞKANI
DEVRİM EROL – Çok teşekkür ederiz.

Şimdi, dediğim gibi biz şikâyet eder pozisyonda olmak istemiyoruz, çünkü çalışmakla ilgili, hedef koymakla ilgili işler bunlar. Yani sizler de seçilerek geldiniz, kolay mıydı? Hiç zannetmiyorum kolay olduğunu. Biz çok hikâyeler dinledik, öyküler dinledik çeşitli yaptığımız organizasyonlardan. Dün KAGİDER'in bir toplantısı vardı İstanbul'da, sevgili Belma Satır da bizim kurucu üyemiz, o da kendi öyküsünü anlattı. IPRA'ya bir Dünya Başkanı çıkardık, o da öyküsünü anlattı. Sevgili Çiğdem de vardı, KADER Başkanı, onunla da konuştuk. Dolayısıyla bunun zor bir şey olduğunu biliyoruz.

Şimdi, tabii, TOBB çok büyük bir kuruluş, eski bir kuruluş, yaygın bir kuruluş. Rıfat Bey, özellikle bu kadın girişimci kurullarıyla hakikaten çok önemli bir adım attı, bunu hiç yadsıyamayız.

Tabii, biz büyük şehirlerdeki kadınlar diğer şehirlere göre daha şanslı olduğumuzu düşünüyoruz, ama Türkiye'nin 81 ilindeki kadınlar bir araya geldiler, birbirlerini fark ettiler, bunlar çok önemli. Önemli bir network oluştu, yaklaşık 2 bin kadın, hatta şimdi sayıları arttı, iyice çoğaldı. Bunlar çok önemli ama, sadece aşağıda kadının olması yetmiyor, kadının yukarı doğru çıkması lazım.

Millî Eğitim Bakanlığımızı ziyaret ettiğimizde söylemişim ben "Sayın Bakanım, çalışanlarınızın yüzde kaç kadın?" Yani öğretmenler, herhâlde yüzde 70'i filan, bir tane müsteşar kadın yok, müsteşar yardımcısı kadın yok.

BAŞKAN – Esengül Hanım vardı.

ANGİKAD GİRİŞİMCİ İŞ KADINLARI VE DESTEKLEME DERNEĞİ BAŞKANI
DEVRİM EROL – Esengül Hanım müsteşardı, vardı. Neden vardı? Çünkü Nimet Hanım Millî Eğitim Bakanıydı da ondan, Nimet Hanım Millî Eğitim Bakanı olmasaydı Esengül Hanım asla müsteşar olamazdı ve şimdi de bir tane kadın valimiz var, o da olmazdı.

Yani şunu demek istiyorum, biz onu Ömer Bey'e de söylediğimizde "Yetkin kadın yok." filan dedi. Yani mümkün mü böyle bir şey?

Ben onun için sizden şunu rica ediyorum Komisyon olarak: Bakın, Avrupa'da bir database kuruldu, bir veri tabanı, yetkin kadınların CV'lerini orada depoluyorlar. Yani Türkiye'den ben de seçildim, Türkiye'den birçok kadın da seçildi. Yani Avrupa'dan bir şirket şimdi o CV'lerden ulaşıp beni yönetim kuruluna davet edebilir. Türkiye'de de böyle bir şey yapmalıyız, hem kamuda hem de özel sektörde yetkin kadınların CV'lerini toplayacak illa ki bir veri tabanı yapmalıyız. O zaman "Ben yetkin kadın bulamıyorum." deyince, buyurun, search edin, filtrelerinizi oluşturun, çünkü Türkiye'de hakikaten yetkin kadın var. Biliyorsunuz CEO sayısı bakımından Avrupa'da 3'üncü mü, 5'inci miyiz ne yani. Yukarıdaki kadın çok başarılı, ama mühim olan kadını oraya taşımak. Bütün derdimiz, bütün çabamız o.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Ama bugünkü bakış açısıyla söyledikleri, aslında hazır şimdi tüm odalarda da olacak ya yeni seçimler, umarım dediklerini...

ANGİKAD GİRİŞİMCİ İŞ KADINLARI VE DESTEKLEME DERNEĞİ BAŞKANI DEVRİM EROL – İnşallah, yani yarın eminim dünden daha güzel olacak, çünkü bizler son derece bilinçliyiz. İşte, bakın, böyle bir komisyon yoktu, Mecliste artık böyle bir komisyon var, derdimizi anlatıyoruz filan. Son derece önemli.

Avusturya meselesine de gelince, efendim, Avrupa'daki girişimci kadın durumu bize göre biraz daha zor. Yani Hollandalılar, yaptığımız sunumlarda bir bakan çok etkilenmişti, çağırdı bizi Hollanda'ya da. Şimdi, biraz onların tuzları da kuru. Yani kişi başı millî geliri 40 bin, 50 bin euro olan bir ülkeyle bizi karşılaştırdığınızda, bizim kadını kenarda, ekonominin, üretimin dışında tutma gibi bir lüksümüz olduğunu düşünmüyorum. Orada da öyle bir durum var. Onların millî gelirleri çok yüksek, sorunlarını nispeten çözmüşler, onun için bizim hâlâ kadını daha çok anlamda içeri almamız lazım.

Çok teşekkür ederim.

BAŞKAN – Tabii, bu Komisyonun kurulmasının amaçlarından birisi de her alandaki kadın istihdamının artırılması ve çözüm önerileri dedik bu alt komisyona. Kamu kurumlarına baktığımızda sayının yetersiz olduğunun farkındayız, sendikalara baktığımızda hiç olmadığını...

ANGİKAD GİRİŞİMCİ İŞ KADINLARI VE DESTEKLEME DERNEĞİ BAŞKANI DEVRİM EROL – Hiç yoklar.

BAŞKAN – Çünkü Komisyon olarak hem sendikaları hem kurulları hem kamu kurumlarının bütün müsteşarlık düzeyinde temsilcilerini burada ağırladık ve yapılan sunumlara baktığımızda kamuda da işler acısı bir durumda olduğumuzu, özel sektörde CEO bazında iyi bir noktada olduğunu, ama diğer alanlara baktığınızda, meslek örgütlerine baktığınızda çok iyi bir noktada olmadığımızı gördük. Tabii, hâlâ üzücü olan kurumsallaşmayı sağlayamamamızdır, hâlâ bir başkanın bakış açısının olumlu olmasının bu konuda bir hamle yaratacağına yönelik bir beklenti içerisinde olmamızdır. Aslında bizim bunları çoktan aşmış olmamız gerekiyor...

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Bunu üst düzeye taşısak Başkanım, mesela yönetimde TOBB karar alsa, ona bağlı 360, 350, kaçsa işte oda sayısı şu kadarı da kadın olabilir diye kota koysa...

ANGİKAD GİRİŞİMCİ İŞ KADINLARI VE DESTEKLEME DERNEĞİ BAŞKANI DEVRİM EROL – Valla, işte, bu "kota" lafını sevmiyoruz ama, inanın, bakın, Norveç -artık benim bunu size söylememe hiç gerek yok, benden daha iyi biliyorsunuz- kadının toplumdaki varlığı bakımından bir örnek ülke. Norveç buraya, bu eğitim seviyesiyle -yüzde 100 okuyor, yazıyor, yüksek eğitim seviyesi var, 5,5 milyon insandan bahsediyoruz- bile sadece kota değil fermuar sistemi uygulayarak bu noktalara gelebilmiş.

Onun için, ben pozitif ayrımcılık bile demiyorum, çünkü pozitif olması için ayrımcılığın eşit olması lazım, biz şimdi eşitleyici ayrımcılıktan bahsediyoruz, önce eşit olmamız yani, ondan sonra bir şey yapılırsa onun adı pozitif olur.

O nedenle, biraz kadınlardan korkulmaması gerektiğini erkek arkadaşlarımıza da anlatmamız lazım, ama biz Fatma Hanım'la iki konuda çok iyi anlaşıyoruz. Yani çok da kendisine her zaman teşekkür ediyoruz desteklerinden dolayı. Bir, bu kadın konusu memleket konusudur, yani kadın konusu partiler üstü bir konudur, çünkü kadın konusunu çözmeden bu memlekette hakikaten ekonomiyi de çözemeyiz, sosyal konuları da çözemeyiz. İkinci konu da erkekleri içine almadan kadın sorununu çözemeyiz, yani erkekleri dışlayarak hiçbir yere varamayız, onun için mutlaka erkekleri de içimize almalı ve bu sorunu böyle çözmeliyiz.

Çok teşekkür ederim.

BAŞKAN – Biz de teşekkür ediyoruz.

Hafta sonu Amerika'da Birleşmiş Milletlerin bir toplantısı olacak.

ANGİKAD GİRİŞİMCİ İŞ KADINLARI VE DESTEKLEME DERNEĞİ BAŞKANI
DEVRİM EROL – Ben yarın gidiyorum.

BAŞKAN – Biz de Komisyon Başkanı olarak, KEFEK Üst Komisyon Başkanımız ve diğer alt komisyon başkanlarımız da orada olacağız, yaklaşık 4-5 ülkeyle bir yuvarlak masa toplantısında buluşup -İsveç, Norveç de bu ülkelerden biri- onlarla beraber kadın istihdamında ne yaptıklarını, dünya buluşması gibi bir buluşmada tecrübe paylaşımında bulunacağız, bunu da burada belirtmek istiyorum.

Kemalettin Bey, söz istiyor musunuz?

Buyurun.

KEMALETTİN AYDIN (Gümüşhane) – Bir cümle.

Merak ettiğim bir rakamı verdiniz, aylardır Türkiye'de bulamıyorduk, daha farklıydı. Bu eşit işe eşit ücret olmayan yüzde 22'yi hangi metodolojiyle buldunuz, onu merak ediyorum, öğrenmek istiyorum. Başka bir zamanda da olabilir.

ANGİKAD GİRİŞİMCİ İŞ KADINLARI VE DESTEKLEME DERNEĞİ BAŞKANI
DEVRİM EROL – Ben size mail atabilirim, kaynaksız çünkü bilgi kullanmayız. Bu sunumun altında yok, ama bilgisayarım arabada...

KEMALETTİN AYDIN (Gümüşhane) – Amerika'ya getirirseniz orada görürüz.

ANGİKAD GİRİŞİMCİ İŞ KADINLARI VE DESTEKLEME DERNEĞİ BAŞKANI
DEVRİM EROL – Hayhay.

KEMALETTİN AYDIN (Gümüşhane) – Ya da mail atın, Kemalettin Aydın...

ANGİKAD GİRİŞİMCİ İŞ KADINLARI VE DESTEKLEME DERNEĞİ BAŞKANI
DEVRİM EROL – Bugün ofise gidince atayım.

KEMALETİN AYDIN (Gümüşhane) – Yani ilk defa Türkiye’den bu rakam bu kadar çıktı, Türkiye’de 6 olarak biliniyor, “euro band” yüzde 17, ama sizin yüzde 22’yi nasıl bulduğunuzu merak ettim.

ANGİKAD GİRİŞİMCİ İŞ KADINLARI VE DESTEKLEME DERNEĞİ BAŞKANI DEVRİM EROL – Ben kaynağıyla birlikte size mail atayım.

Davos çıktısı olabilir, Dünya Ekonomik Forumunun çıktısı olabilir...

KEMALETİN AYDIN (Gümüşhane) – Yani bir yerden okudunuz, yurt dışı bir kaynaktan okudunuz.

ANGİKAD GİRİŞİMCİ İŞ KADINLARI VE DESTEKLEME DERNEĞİ BAŞKANI DEVRİM EROL – Hayır, kullandığımız kaynakların hepsi...

KEMALETİN AYDIN (Gümüşhane) – Tamam, problem yok.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Türkiye Grameen Mikrofinans Programı Genel Müdürü Sayın Ayşenur Özcan’ı dinleyeceğiz.

Buyurun.

TÜRKİYE GRAMEEN MİKROFİNANS PROGRAMI GENEL MÜDÜRÜ AYŞENUR ÖZCAN – Merhabalar.

Öncelikle bizi buraya davet ettiğiniz için çok teşekkür ederiz. Ben Türkiye İsrarı Önleme Vakfının Genel Sekreteri ve Türkiye Grameen Mikrofinans Programı’nın da Genel Müdürüyüm.

Sunuma başlamadan önce bir konuda affınızı diliyorum. Ben yaklaşık on senedir yurt dışında yaşıyorum ve Türkiye’ye döneli çok kısa bir zaman oldu, Türkçemde bazen aksaklıklar olabiliyor, özür dilerim şimdiden öyle bir şey olursa.

Şimdi, bugün sunumumuzda ben öncelikle Türkiye’deki kadın istihdamındaki problemlerden bahsedip, daha sonra biz TGMP olarak bu konuda ne yapıyoruz, onu anlatmak istiyorum.

BAŞKAN – Şöyle, ben araya gireyim.

Biz Komisyonumuzda bu istihdamla alakalı sürece vâkıfız, yani bütün komisyon üyesi arkadaşlarımız da daha önceki aldığımız sunumlarda bu kısmı aldık. Arzu ederseniz bu kısmı geçelim, zaten hazırladığınız sunumu alacağımız için, bütün milletvekili arkadaşlarımıza da ulaştırmış olacağız.

Biz sizin proje olarak ne yaptığınızı, yaptığınız bu projenin çıktılarını ve karşılaştığınız sorunları alırsak sanıyorum yeterli olur diye düşünüyorum.

TÜRKİYE GRAMEEN MİKROFİNANS PROGRAMI GENEL MÜDÜRÜ AYŞENUR ÖZCAN – Tamam.

Hazırlamamızı istemişlerdi öyle bir ön sunum, ondan yaptık.

TGMP, Türkiye Grameen Mikrofinans Programı, Türkiye İsrarı Önleme Vakfı ve Grameen Trust’ın ortak olarak 2003 yılında kurduğu iktisadi bir işletmedir.

Bizim Türkiye'deki amacımız, fakir kadına ulaşp, yani bankaların kredi vermeye layık görmediği kadınlara ulaşp, onların sosyal ve ekonomik kalkınmasını sağlamak.

Şu anda biz Türkiye'de 66 ilde işlev görüyoruz ve 97 şubemiz var. Amacımız, Türkiye'deki tüm illere ulaşp, bütün fakir bayanlara ulaşp, onların sosyal ve ekonomik açıdan kalkınmalarını sağlamak istiyoruz.

2003 yılında 2 şubeyle Diyarbakır'da kurulduk. Profesör Doktor Aziz Akgül'ün kendi cebinden koyduğu 10 bin dolarla Diyarbakır'da işlemeye başladık ve bugün 2013 yılında 97 şubeye sahibiz Türkiye çapında.

Toplamda bugüne kadar 100 bin kadına yardımcı olduk ve şu anki aktif üye sayımız yaklaşık 62 bin civarında.

Sektörel kredi dağılımlarımızda, kadınlarımızın, üyelerimizin birçoğu işlem ve üretim sektöründe çalışıyor. Yine iş ve ticaret sektöründe de yüzde 20'ye yakın çalışan kadın üyemiz var. Dükkânları olan yüzde 29 civarında.

Bugüne kadar 203 milyona yakın kredi dağıttık ve dediğim gibi 100 bin kadına yardım ettik biz bu krediyle. Geri dönüşüm oranımız yüzde 99'un üstünde.

Çalışanlarımızın sayısı, personel sayımız bugün 309, bu 309 personelin yüzde 74'ünü kadınlar oluşturuyor.

Sürdürülebilirlik açısından da 2011 yılında çıkan kanunla, TGMP, KDV yerine BSMV dönemi başladı ve bu sayede sürdürülebilirliğimiz arttı ve bugün itibarıyla 1 milyonun üstünde kâr ediyoruz senede.

Kadın istihdamı konusunda TGMP'nin yaptıkları: Bizim amacımız, dediğim gibi, sosyal ve ekonomik etkiyi artırmak istiyoruz, kadınların kalkınmasını sağlamak istiyoruz onlara krediyi verirken ve bunu kadınlara vermemizin en önemli sebeplerinden biri, yapılan araştırmalara göre kadına verilen paranın aile içine dönüşümü çok daha fazla oluyor ve ailede kalkınmayı daha iyi sağlıyor.

Bunları geçebiliriz, uzatmaya gerek yok o konularda.

Bizim karşılaştığımız en önemli sorunlardan biri, kadınların iş sektöründe genelde aynı alanlara, dikiş, nakış gibi sektörlere yönelmeleri. Mesela bunu gidermek için yapılabilecek önemli şeylerden biri, bizim düşüncemiz, kadınlara finansal, ticari açıdan eğitim programlarının verilmesi, bunlar için merkezlerin, programların kurulması.

Onun dışında kredi sıkıntısı çekiyoruz. Yaklaşık 10 bin tane kredi bekleyen kadınıımız var, onlara ulaşmak için daha çok krediye ihtiyacımız var.

Çalışan kadınlarımızın birçoğunun en önemli problemlerinden biri, aynı zamanda ailelerine ve çocuklarına bakmak zorunda olmaları ve bu konuda zaten gelir kaynakları çok kısıtlı olduğu için gönderebilecekleri kreşlerin, anaokullarının bulunmaması.

Kısa tutayım, zamanınızı almayayım daha fazla.

BAŞKAN – Teşekkür ediyoruz.

Tabii, ben bir örnek vermek istiyorum. 2008 yılında benim seçim bölgem olan Tokat’ ımızda mikro krediyi başlatmak üzere bir çalışma yaptık. Tabii, işte, bu paranın dönüşümü olur mu? Valilik bu konuda, girme konusunda biraz imtina etti. Biz önce valimizi ikna ettik, peşinden il özel idaresi genel sekreteri ve ekibini ikna ettik ve şu anda Tokat’ ta geldiğimiz noktaya baktığımızda 1.600 kadın mikro krediden faydalaniyor ve bu 1.600 kadından iş yeri açan kadınıımız da var, mahallesine ekmek fırını yapıp, ürettiği ekmekleri marketlere pazarlayan kadınıımız da var, evinde ürettiği el emeği ürünlerini eşinin arabasının bagajına koyup köylere götürüp, köylerde satıp para kazanan ve üniversitede çocuk okutan kadınıımız da var.

Aslında her şey ilk adımla başlıyor. Onun için ben bu mikro kredi projelerini çok önemsiyorum. Çok ufak paralar gibi görünmüş olsa bile, hem öz güven açısından hem eşinin bile hanımına 1.000 lira vermediği bir ortamda, 1.000 lirayı buradan alıp üretime dönüştürerek evini çekip çeviren kadınlarımızın olduğunu da biliyoruz. Onun için ben kolay gelsin diyorum çalışmalarınızda.

Soru sormak isteyen milletvekilimiz yoksa teşekkür ediyoruz.

TÜRKİYE GRAMEEN MİKROFINANS PROGRAMI GENEL MÜDÜRÜ AYŞENUR ÖZCAN – Biz teşekkür ediyoruz.

BAŞKAN – Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Kadın Girişimciler Kurulunu dinleyeceğiz şimdi.

Başkanlık Özel Müşaviri Sayın Ahmet Şağar Beyefendiyi sunumunu yapmak üzere alıyoruz.

TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR BİRLİĞİ BAŞKANLIK ÖZEL MÜŞAVİRİ AHMET ŞAĞAR – Teşekkür ederim.

Bizim Kadın Girişimciler Kurulumuz var biliyorsunuz, bugünkü sunum konumuz da o. Başkanı Sayın Aynur Bektaş görevden ayrıldığı için ve yeni bir görevlendirme de olmadığı için, çalışma hayatı ve sosyal ilişkilerden sorumlu diyeyim ya da alan olarak Başkanlık Özel Müşaviri olarak ben sunum yapacağım.

Sunumumda 4 başlık olacak: Kadın Girişimciler Kurulunun faaliyetleri hakkında kısa bir bilgi sunacağım.

Kadınların çalışma hayatına katılımı konusunda genel bir değerlendirme olacak.

Yine bu amaçla getirilmiş olan son yıllarda bazı düzenlemeler var, satır başları hâlinde onları hatırlattıktan sonra bu konudaki önerilerimizi sıralayacağım.

Şimdi, Odalar Birliğinin Kadın Girişimciler Kurulu 2007 yılında kuruldu. Bunun kurulma amaçlarının başında, kadın girişimci potansiyelinin nicelik ve nitelik bakımından geliştirilmesi ve daha donanımlı hâle getirilmesi. Bu amaçla politika belirleme ve girişimcilik kültürünün kadınlar arasında geliştirilmesi hedeflendi ve bu amaçla kuruldu.

Bu kurulumuz da kendi sahasında lider olan iş kadınları, profesyonel yöneticiler, kadın girişimciliği konusunda akademik çalışma yapan akademisyenler ve sahasında bölgesel ya da ulusal ölçekte faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarının temsilcileri ve yöneticileri yer alıyor. Yine, kamu kurumlarının da temsilcileri bu heyetlerde yer alıyorlar.

Şu an itibarıyla, teşkilatlanmada 78 ilde il kadın girişimci kurulları kurulmuş durumda. Batman, Bitlis ve Ağrı illerinde de çalışmaları devam ediyor. Yine, bu an itibarıyla 5.500 civarında kadın girişimci söz konusu, bu yıl sonu itibarıyla da 81 ilde 10.500 üyeye ulaşılması hedefleniyor. Onursal Başkanlığını Sayın Başkanımız Rifat Bey yapıyor.

Şimdi, burada hedeflenen çalışmalar konusunda kısa bir bilgi arz etmek istiyorum. En önemli hedeflerinden bir tanesi, girişimcilik veya gelir yaratma gibi becerilerini gerçekleştirmek isteyen kadınlara bunu nasıl yapacaklarını öğrenmeleri için öğrenme ortamları hazırlamak.

Girişimci ruhlı kişilerin bu özelliklerini daha etkili ve verimli kullanabilmelerini sağlamak ve iş kurmayı düşünenlerinin kuruluş ve devamındaki işi sürdürme süreçlerinde ihtiyaçları olacak temel bilgileri vermek ve yol göstermek amacıyla bu amaçlara yönelik girişimcilik eğitimleri düzenlemek.

Yine, kadın girişimcilere yönelik eğitim, yenilikler ve iş yaşamıyla ilgili konular hakkında bilgi vermek amacıyla seminer, panel ve eğitim etkinliklerinde bulunmak. Lise ve üniversitelerde girişimcilik dersleri, seminerler ve paneller düzenlemek.

Girişimcilik ve iş kurma konularında CD, prosedür ve kitapçıklar hazırlamak. Yine, kadın girişimciliği konusunda detaylı bilgileri ve olanakları güncel olarak sunan bir kadın girişimciler web portalı hazırlamak.

Yine, kadın girişimcilerin bilgilerini ve deneyimlerini birbirleriyle paylaşmalarını sağlamak, varsa, sorunlarına çözüm bulmaya çalışmak.

Kadın girişimciler, iş kurma ve işlerini başarılı bir şekilde sürdürmesi sırasında desteklemek ve bunların deneyimli girişimciler yanında staj yapmasını sağlamak. Yine, bu stajı yurt dışında da yabancı girişimciler yanında yapması da bir diğer hedef.

Koçluk sistemini geliştirerek yeni iş kuran girişimcilere deneyimli girişimciler tarafından belli süreler destek sağlamak.

Yine, kadın girişimcilik yarışması ve kadın girişimcilik fuarı düzenleyerek Türkiye'deki kadın girişimcileri, fikirlerini, deneyimlerini ilgili fuarlar aracılığıyla buluşturmak ve uygulamaya geçirmelerini sağlamak.

Yine, çeşitli illerde kadın girişimci eğitim ve danışma merkezleri açmak.

Kadın girişimcilerde sosyal sorumluluk bilinci oluşturulması amacıyla eğitim programları ve çeşitli sosyal etkinlikler düzenlemek.

Ekonominin gelişmesine katkıda bulunacak sektörlerde girişimde bulunmasına yardımcı olacak tedbirleri belirlemek ve bu sektörlerde kadın girişimcileri yönlendirmek ve teşvik etmek.

Kadın girişimcilerin sivil toplum kuruluşlarında ve yerel yönetimlerde görev almalarını teşvik etmek.

Genel olarak hedefler bu şekilde. Eğer soru yoksa bu konuda -ya da daha sonra cevaplandırabilirim- ikinci kısma geçmek istiyorum.

BAŞKAN – Devam edelim.

TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR BİRLİĞİ BAŞKANLIK ÖZEL MÜŞAVİRİ
AHMET ŞAĞAR – Şimdi, kısaca, kadınların çalışma yaşamına katılımı konusunda bir iki hususu belirtmek istiyorum.

OECD'nin 2012 Ekonomik Görünüm Raporu'na göre, Türkiye'de kadın istihdamı açısından sonuncu sırada bulunmaktayız. Dünya Ekonomik Forumu'nda Küresel Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği 2012 Raporu var. Bu raporda da ülkemizdeki cinsiyet eşitsizliğinin boyutlarını yeterli bir şekilde ortaya koyuyor bu rapor. Toplumsal cinsiyet eşitliğini, ekonomik katılım ve fırsat eşitliği, eğitim düzeyi, sağlık ve yaşam beklentisiyle siyasi güç gibi ayrı başlıklarda değerlendirilen raporda Türkiye 135 ülke arasında 124'üncü sırada yer alıyor. Kadınların çalışma yaşamındaki yeri cinsiyet eşitsizliği ve sosyal adaletsizliğin kesişerek birbirini pekiştirdiği yerde belirlenmektedir bu rapor çerçevesinde.

Şimdi, kadınların istihdam alanındaki sorunlarının başında eğitim geliyor. Kadınların eğitim düzeyi arttıkça iş gücüne katılma olanakları da artıyor. Bu eğitim, tabii örgün eğitim dışında bilgi ve beceri geliştirmeye yönelik yaygın eğitimin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılmasına da ihtiyaç var bu alanda, örgün eğitim dışında.

Yine, sorunların bir diğer yeri, eğitim düzeyinin düşük olması, ücretlerin düşük olması. Ev ve iş yaşamlarını uyumlaştıracak destek mekanizmalarının bulunmaması. Çocuk ve yaşlılara ya da engellilere bakacak bakım evleri, vesaire, bu tip destek mekanizmalarının olmaması. Yine, toplumsal yapımızın bir ürünü olarak, aileden izin alamama şeklinde. Medenî Kanun'da böyle bir zorunluluk olmamasına rağmen kadınlar, genelde, çalışmak için eş ve aile büyüklerinden izin almak durumunda kalıyorlar, bu da bunlara bakımından bir engel teşkil ediyor.

Yine, bu alanda, kadının kendi engeli diye sıralayabileceğimiz, kendi yaklaşımından kaynaklanan bir engel var. Bildiğimiz gibi, iş piyasasında meslekler kadın işleri, erkek işleri olarak ayrıştırılıyor ve bu da toplumsal kabul görmüş durumda. Tabii, kadınlar da geleneksel kadın mesleklerinde yoğunlaşma şeklinde bir yaklaşıma giriyorlar ve bu da düşük statülü ve daha düşük ücretli işler ortaya çıkarıyor. Bu durum sonuçta da sosyal güvencenin olmamasına yol açıyor.

Bir diğer sorun da görev dağılımında adil davranılmaması. Özellikle yani ekonomik kriz dönemlerine bakıldığında ilk işten çıkarma ihtiyacı kadınlardan başlıyor, bu da bir önemli sorun. Kayıt dışı sektörde ücretlerin düşük tutulması gibi bazı ayrımcı örnekler de bu bağlamda verilebilir.

Genelde, kadın iş gücü ucuz emek olarak tekstilde, gıdada, hazır giyimde, tütün gibi sanayi dallarında ama en yaygın olan, en yoğun olduğu tarım sektörü. Tarım sektöründe kadınlar çoğunlukla

Ücretsiz aile işçisi konumundalar, bu nedenle gelir elde etmeleri ya mümkün değil ya çok az. Yine, cretsiz aile işçiliği de sosyal güvence kapsamı dışında olduğu için sosyal güvenceye de sahip değildirler, bu da bir sorun.

Yine, kadınların niteliksel gelişimi ve iş gücü piyasasına girişini sağlayacak gerekli mekanizmaların ülkemize tam olarak kurulamaması nedeniyle bu da çalışma hayatına katılımda sıkıntı yaratan konulardan bir diğeri.

şimdi, ülkemizdeki mevzuatla kadın-erkek eşitliği büyük ölçüde sağlanmış olmasına rağmen ortada karşılaştığımız düzey yeterli değildir, buna uygun bir düzeyde değiliz. 2004 yılına kadar kadının iş gücüne katılma oranına baktığımızda 2004 yılına kadar bir azalma içine girdiğini görüyoruz, daha sonra bir artış görüyoruz. şimdi, 1990'dan 2011'e kadar baktığımızda: 1990'da yüzde 34,1'miş kadının iş gücüne katılım oranı. Bu, 2002 yılında 27,9'a düşüyor, 2005 yılında yüzde 23,3'e kadar düşüyor. Daha sonra, 2006'da artmaya başlıyor ve en son yüzde 28,8 olarak, 2011 yılı için bir rakam söz konusu. Yine, rakamlara baktığımızda -2011 verileri bunlar- yüzde 24' kente göre kırsal alanda daha çok kadın iş gücüne katılıyor. Yüzde 37,5 gibi görünse de kırdaki 100 kadından 84' tarım kesiminde ve bunların da yüzde 80'i herhangi bir ücret almaksızın ücretsiz aile işçisi olarak alışıyor. Genelde bu tarımda bir yoğunlaşma söz konusu. Yine, 2011 verilerine göre, kadın istihdam oranı yüzde 25,6, işsizlik oranı yüzde 11,3'ken bu oranları OECD karşılaştırdığımızda yüzde 56,7 ve yüzde 8. Yine, lkemizde 2011 verilerine göre istihdama katılan kadınların yüzde 42'si tarım sektöründe, yüzde 14,4' sanaı sektöründe, yüzde 42,6'sı hizmetler sektöründe alışıyor.

İşteki durumları açısından bakıldığında 100 kadından sadece 12,9'u kendi hesabına ve işveren konumunda çalışıyor, 51,6'sı herhangi bir ücret veya yevmiye karşılığında çalışıyor ve 35,5'i yse ücretsiz aile işçisi olarak alışıyor.

Diğer taraftan, köyden kente g yoğun olarak yaşayan ülkemizde köyde iş gücü içinde görülen kadın kente geldiğinde yeterli eğitim ve mesleki bilgi ve beceriye sahip olmaması nedeniyle kent iş gücü piyasasına giremiyor. İş gücü dışında kalarak genelde ev kadını olarak hayatını sürdürüyor. İş gücüne katılmayan 100 kadından 61,2'si iş gücüne katılmama nedeni olarak da ev kadını olmalarını gösteriyor. Bu olgu hem kırdaki hem kentte kadının iş gücüne katılımını azaltmakta...

BAşKAN – Ahmet Bey, araya gireceğim ama...

TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR BİRLİğİ BAşKANLIK ÖZEL MüşAVİRİ
AHMET şAğAR – Atlayabilirim o kısmı.

BAşKAN – Atlarsak memnun oluruz çünkü burada yapılan sunumların içerisinde zaten bilgi sahibi olduğumuz konular.

TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR BİRLİğİ BAşKANLIK ÖZEL MüşAVİRİ
AHMET şAğAR – O zaman eğer uygun görürseniz çalışma hayatıyla ilgili...

BAŞKAN – Bir sivil toplum örgütü olarak tespitlerinizi alalım, önerilerinizi alalım bizim için kâfi.

TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR BİRLİĞİ BAŞKANLIK ÖZEL MÜŞAVİRİ AHMET ŞAĞAR – Şimdi, önerilerimiz olarak önümüzdeki on yıl için koyduğumuz dünyanın en büyük 10 ülkesi hedefine ulaşacaksa bu takdirde bunun en önemli kısmı kadın istihdamını geliştirecek politikaları ve bu aradaki siyasetimizi belirlemek olarak algılıyoruz. Genel olarak kadın istihdamına yaklaşılması 2023 hedefinin ön koşullarından bir tanesi olarak. Sosyal Güvenlik Kurumunun 2012 Eylül istatistiğine bakıldığında ülkemizdeki işletmelerin yüzde 84,9'u 9'dan az işçi çalıştırıyor. Şimdi, tüm çalışan çocuklarının kreş hizmetlerinden yararlanması mümkün değil. Mevcut düzenleme var bununla ilgili olarak ama bu büyük işletmeler için geçerli, küçüklerdeyse bunu işverenin üstlenmesi mümkün değil. Dolayısıyla, çocuk bakımında sadece işverenin ve kadının sorumluluğu değil, başta yerel yönetimler olmak üzere kamu kesiminin daha sorumlu bir hâle gelmesi, hizmet sunumunda bu alanda düzenlemeler yapılması ihtiyacı var ve bu hizmeti verebilmeleri için de gerekiyorsa işverenler desteklenmelidir diye düşünüyoruz çünkü çalışma hayatı açısından çok önemli kadına sağlanacak bu hizmetler.

Bu düzenlemeler yapılırken bu kayıt dışını artıran ve yarardan çok zarar getiren Kota Ceza Sistemi'nden vazgeçilmesini, bunun özendirme yapılmasını öneriyoruz. Bunun için de yine mevzuat gereği belli sayıda işçi çalıştıran işletmelerin zorunlu ama onun dışındakilerde bir zorunluluk yok. Hem de bu hizmet özellikle sanayi bölgelerinde ve OSB'lerde verenler bakımından da iş sağlığı ve güvenliğinde olduğu gibi bu emzirme ve kreş hizmetlerinin de merkezî olarak orada, birden fazla işletmeyi kapsayacak şekilde yapılması yolunda düzenleme ihtiyacı var. Bu da bu alanda hem işverenin sıkıntısını giderecek hem de kadınların çalışmasını kolaylaştıracaktır.

İşverenler olarak sosyal sorumluluk konusunda sorumluluğumuz olduğunun bilincindeyiz ve bunları da yerine getiriyoruz. Fakat, bu tür alanda, sosyal sorumluluk alanında yapılacak düzenlemelerin de maliyeti ve işverene getireceği yüklerin de bir anlamda dikkate alınmasında da yarar görmekteyiz.

Bir diğer öneri kısmi süreli çalışanlar bakımından. Bunlarla ilgili olarak 6111 sayılı Kanun'la işsizlik sigortasından yararlanma hakkı geldi. Olumlu bir düzenleme ama bunların çalışma süreleriyle bağlantı kuramadığından bu haktan yararlanmaları son derece zor, imkânsız hâle geliyor. Bu konuda bir düzenleme ihtiyacı var.

Bir diğer önemli konu, esnek çalışma biçimlerinde... Şimdi, 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ile esnek çalışma biçimleri geldi, yeni düzenlemeler yapıldı fakat bu düzenlemelerin alt yapısı oluşturulmadığı için hayatiyete geçirilemedi. Bu, esnek çalışma biçimlerine ilişkin uygulamadaki sıkıntıları giderecek bir düzenleme yapmak lazım. Aslında bu düzenleme yapıldı daha önce fakat Mecliste Plan ve Bütçe Komisyonundan geçtikten sonra Genel Kurulda metinden çıkmıştı daha önce. Bu düzenlemelerin tekrar ele alınmasında yarar var.

Bu alanda geçici iş ilişkisi esnek çalışma alanında önemli bir konu. Bunun özellikle üzerinde durmak istiyorum. AB'nin, bildiğimiz gibi, geçici iş ilişkisine dair bir direktifi var, 2008 yılında çıkan 104 sayılı direktif. Bu direktif istihdamın artırılması amacıyla özel istihdam bürolarına bir nevi işveren gibi yetki vererek personel kişi alma imkânı veriyor ve özel istihdam büroları da aldıkları bu kişileri ihtiyacı olan işverenlere veriyorlar. Burada biraz detaya girmek istiyorum. Genel olarak model bu. Biz, AB direktifi olduğu için zaten bu bizim programımızda ülke olarak vardı. 2009 yılında 5920 sayılı Kanun'la konuldu fakat Cumhurbaşkanı iade etmişti. Cumhurbaşkanı'nın iade gerekçeleri de dikkate alınarak bu kanunun bir an önce çıkması lazım. Şunun için: Bir örnek vermek istiyorum, şimdi, kadınların istihdam edildiği alanlardan ülkemizde en önemlisi bakım hizmetleri, evde bakım hizmetleri, çocuğa bakmak, yaşlıya bakmak hizmetleri... Bir de temizlikçi ev kadınları var yani ev temizliğine gidenler var. Aslında burada, Çalışma Bakanlığı verilerine göre 500-600 bin kadının bu şekilde çalıştığı belirtiliyor, tabii bunlar kayıt dışı. Şu andaki mevzuata göre bir evde yaşlı birine baktırmak isterseniz bir kişiyi, işe alacağınız kişiyi sigortalı yapmanız lazım. Sigortalı yapmak için ya bakılacak kişinin işveren konumuna geçmesi lazım ya çocuklarından birinin işveren konumuna geçmesi lazım. Diyelim ki kızlarından bir tanesi yaşlı bir kadına bakması amacıyla bir kişiye iş verdi yani onu işe aldı. Kendisi diyelim ki memur emeklisi, emekli maaşı var, annesine baktıracak, buldu birini sigortalı yaptırıyor. Şimdi, sigortalı yaptırdığı anda kendisi işveren konumuna geçiyor. İşveren oluyor, parasını ödüyor, primini ödüyor, vergisini ödeyecek -bunlar ödenecek tabii- ama bu sefer kendisi sosyal destek primi ödemek zorunda kalıyor emekli olup da ayrıca çalıştığı için bu sefer hem bir taraftan memur emeklisi olarak sigortaya dâhil oluyor öbür taraftan da 4/B kapsamında bağımsız çalışan gibi. Şimdi, bu statüyü... Bu tamamen ters bir durum. Bunu kaldıracak olan, biraz önce de söyledim, geçici iş ilişkisi. Bu hakikaten kadınların istihdamı açısından önemli. Aslında, istihdam büyük ölçüde kayıt dışı olarak var, onları kayıt içine almak bakımından önemli. Biraz önce anlattığım model bu şeyi çözecek bir model.

Bir diğer alan da ücretsiz aile işçileri. Biraz önce bahsetmişim, tarım en yoğun olduğu yer. Şimdi, burada da ücretsiz aile işçiliği bizim mevzuatımıza göre sigortalı değil, sigortalı sayılmıyor ama bunların da isteğe bağlı sigortalı olmaları mümkün. Burada da prim de aynı oranda alınıyor yani yüzde 32 oranında prim alınıyor. Burada, primin yarısı kadar ya da işte belirlenecek bir miktar kadar teşvik edici bir miktar belirleyerek ücretsiz aile işçileri kısmını da istihdam bakımından düzenleme ihtiyacı olduğunu düşünüyoruz.

Şimdi, Batı ülkelerinde uygulanan çeşitli modeller var yani bu tür ev hizmetlerinde çalışanlar ya da bakım hizmetlerinde çalışanlara yönelik çek sistemleri gibi değişik bir sistem şekilleri var. Ben, burada, bu konuda detaya girmek istemiyorum ama böyle gündelik çalışanların daha düşük prim oranlarıyla -biraz önce söylediğim gibi tam asgari ücret şey olmayabilir- ya da daha farklı oranlarda vergilendirilmesi ya da primlendirilmesi suretiyle kolay çalıştırma sistemi kurulması lazım.

Yani, burada fazla detaya girmek istemiyorum ama büyük bir ihtiyaç bu da. Böyle bir sistem kurulursa istihdamda da, kadın istihdamında büyük bir artış olacağını düşünüyoruz.

Kısmi süreli çalışma bu esnek çalışma biçimlerinden bir tanesi. Burada bir düzenleme yapıldı. Yani, tabii, kısmi süreli olduğu için emeklilik süresini tam dolduramıyor. Bunların borçlanmaları ve başka tür imkânlar da getirildi ama yine burada bir düzenleme ihtiyacı daha var. Yani, ilk çıktığından sonra bir düzenleme yapıldı geçende ama burada yeniden bir düzenleyip bu sistemi daha etkin hâle getirmek lazım. Burada -biraz önce söylediğim şeyde de- tek bir model, katı bir istihdam rejimi ama biz ona esnek diyoruz, değil. Şimdi, bir de -ayrıca notta var da onun için- esnek çalışmaya girmek istiyorum. Şimdi, esnek çalışma dediğimiz olay farklı algılanıyor. Bizim yani her istihdam düzeninde olduğu gibi bizim bir temel istihdam düzenimiz var, o da İş Kanunu. Bizim görüşümüze göre İş Kanunu çok katı, esnek değil. Kıdem tazminatı ve diğer hükümleri bakımından çok katı hükümleri var. Bu ayrı bir konu ama esnek çalışma bu değil. Esnek çalışma derken yani İş Kanunu'na, normal istihdam biçimine tabi olan kişiler kalsın oradan çıksın da kısmi süreli olsun ya da başka süreli olsun demiyoruz. Esnek çalışma biçimlerimiz farklı çalışma biçimleri. Biraz önce söylediğimiz gibi, çağrı üzerine çalışma, geçici iş ilişkisi şeklindeki çalışmalar. Yani, dolayısıyla, bu kısa süreli çalışma da Türkiye'de tam oturamadı. Bunun da biraz önce belirttiğim çerçevede yeni düzenlemelerle daha uygun hâle getirilmesi gerekiyor.

Bir diğer alan da, bu il istihdam mesleki eğitim kurulları var. Buraya Sosyal Güvenlik Kurumunun ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının il müdürlerinin de sokulmasında yarar var, özellikle kadın istihdamı bakımından bu düzenlemeye. Bu, sanıyorum, idari bir düzenlemeyle yapılacak bir konu.

Bir diğer yapılabilecek düzenleme de, halkla ilişkilerde toplumsal cinsiyet eşitliği göz önünde tutularak kadın istihdamı ve girişimciliğin önemini anlatan faaliyetlere, kampanya ve bilgilendirme faaliyetlerine girilmesi ve yaygınlaştırılması gerektiğini düşünüyoruz.

Burada diğer konular var ama o kadar önemli değil yani kadınlara doğrudan yönelik olması açısından. "İŞ-KUR iş birliğinde kadınlar için kısa çalışma yapılan dönemde çalışılmayan günler dâhil olmak üzere mesleki bilgi ve beceri düzeyini geliştirecek iş gücü piyasasının talep ettiği programlar geliştirebilir." diye burada da bir önerimiz var, İŞ-KUR bakımından getirdiğimiz.

Yine bir diğer tedbir, danışmanlık hizmetleri finansa erişim imkânları. Biraz önce anlatıldığı diye geçiyorum mikrokredi uygulamaları. Bunlar olumlu uygulamalar ve bunların geliştirilmesi gerektiğini düşünüyoruz.

Teşekkür ederim.

Biraz önce konuşmacılardan birisi TOBB'un yönetiminde bayanların ne kadar istihdam edildiğini söylemişti de. Elimdeki notlara göre Of Ticaret Sanayi Odası Başkanı, Selçuk Ticaret Odası

ve İzmir Ticaret Borsası Yönetim Kurulu Başkanı bayan. Tüm odalarda da, 365 odanın, 150 tane bayan olarak meclis üyemiz var ama bu tabii müteakip seçimlerde daha da artacaktır diye umuyoruz

Teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Biz teşekkür ediyoruz sunumunuzdan ötürü.

İnşallah ileriki toplantılarda bu üç oda başkanını 100'lerle falan ifade ederiz, 30 falan az kalır inşallah. Böyle bir temennide de bulunalım. Tabii, üye sayısının artması en büyük temennilerimizden birisi.

Ben bütün katılımcılara teşekkür ediyorum.

Soru sormak isteyen vekilimiz yoksa toplantıya sona erdiriyorum.

Teşekkür ederiz.

EV EKSENLİ ÇALIŞAN KADINLAR ÇALIŞMA GRUBU TEMSİLCİSİ GÜL ERDOST

– Ben, bir öneride bulunmak istiyorum.

Şimdi, toplumsal cinsiyet meselesine tüm katılımcılar çok önem arz ediyor. Biz de gerçekte çalışmalarımızda bunu çok görüyoruz. Biz Bakanımız Sayın Fatma Şahin'le görüşmelerimizde de bunu söyledik. Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun da bunu çok önemle ele almasını diliyoruz.

Gerçekten, toplumsal cinsiyet rolleri meselesi kadının kendisiyle de ilgili bir şey farkında değil. “Çocuğa ben bakmak zorundayım, evimin işini ben yapmak zorundayım, dolayısıyla kocamdan önce eve gitmek zorundayım.” dediği sürece biz yönetici konumunda kadın bulamayız, çok zorlanıyoruz. Bu nedenle yetişkin eğitimlerinde halk eğitim merkezlerinde ve millî eğitimin ilkokuldan başlayarak tüm yazılı kitaplarda, ders kitaplarında toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin mutlaka ve mutlaka bir değişiklik önerisi şeyini koymamız gerekiyor. Birtakım değişiklikler oldu, eskiden görüyorduk işte, erkek oturmuş gazete okurken kadın elinde kahve taşıyan... Ben okurken öyleydi, şimdi bilmiyorum ama değişti fakat bunun biraz daha değişmesi lazım. Özellikle, halk eğitim merkezlerinde halıcılık kursu mu var, halıcılık kursunun önüne, mutlaka, on beş yirmi dakikalık bir toplumsal cinsiyetle ilgili bir eğitim koymamız gerekiyor ya da erkeklerde makine aksamıyla ilgili bir eğitim mi var mutlaka koymamız gerekiyor. Biz, kadın çalışmaları yapanlar olarak önce biz buna, erkeklerin eğitimine çok katılmıyorduk ama baktık ki olmuyor, birtakım katılımcılar da söyledi, biz artık yapmaya başladık. Bakın, üniversitelerde toplumsal cinsiyet eğitimleri... Ben sosyal hizmet uzmanıyım ve başladım artık sosyal hizmet öğrencilerine toplumsal cinsiyetle ilgili erkek öğrencilere ne yapabilirizi konuşmaya. Bunu çözmediğimiz sürece mümkün değil olmaz.

Bakın, şimdi, 79 tane milletvekili var, kadın milletvekili. Eminim hepsi üniversite mezunu, çoğu dil biliyor, iki dil biliyor, üç dil biliyor, erkeklere bir bakın yok böyle bir şey. Biraz önce arkadaşım kapasiteden, şeyden söz etti. Kadın, milletvekili olmak için iki dil bilmeli, üniversite mezunu olmalı, keman çalmalı, ata da binmeli yani böyle çok zorlayan şeyler var. Dolayısıyla, erkek olduğunda,

parası varsa cebinde rahatlıkla milletvekili olabiliyor. Bu nedenle bu konularda da mutlaka bizim birazcık...

BAŞKAN – Değişti artık öyle bir algı da yok onu da belirtelim.

Sadece, biraz önce belirttiğiniz okullarda verilecek eğitime biz de aynen katılıyoruz. Hatta biz Komisyonumuzun üyeleriyle şöyle bir kaniya da kapıldık hatta böyle bir tespitte bulunduk ve öneri olarak bu da Komisyonumuzun sonuç kısmına yansıyacak: Hizmet içi eğitim verilen kamu kurumlarında, mutlaka, bu biraz önce bahsettiğimiz konuları kamu personeline verilen eğitimlerde, yapılan hizmet içi eğitim programlarının bir kısmını kadın istihdamıyla alakalı kısmı ayırırsak eğer Türkiye'nin hangi bölgesinde olursa olsun kamu kurumunda çalışan personelin kadına bakış açısı sadece evde ütü yapan, çamaşır yıkayan, çocuğuna bakan değil, aynı anda, istihdama katılan, üreten ve “Ben varım.” diyen kadınları da görmemezlikten gelmelerinin önüne geçmek için böyle bir öneride bulunduk. Hatta birkaç kurumla da yaptığımız sözlü görüşmelerde hizmet içi eğitim programlarına bu bakış açısını yansıtacaklarının sözünü de aldık. Ama Komisyonumuzun sonuç bölümüne geçtiğimizde, raporu yazdığımızda önerilerden birisi de bu olacak.

Ben tekrar teşekkür ediyorum. Toplantıyı bitiriyorum sağ olun.

Kapanma Saati: 15.57