

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ

YASAMA DÖNEMİ
24

YASAMA YILI
3

KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ ALT KOMİSYONU
TUTANAK DERGİSİ

16 Ocak 2013 Çarşamba

KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ ALT KOMİSYONU
GÖRÜŞME TUTANAKLARI

16 Ocak 2013 Çarşamba

---0---

K O N U

	<u>Sayfa</u>
Avrupa Birliğinde ve Türkiye’de kadın istihdamında yapılan çalışmalar çerçevesinde tespit edilen sorunlar ve buna yönelik çözüm önerileri hakkında	1:29

İ Ç İ N D E K İ L E R

	<u>Sayfa</u>
BİRİNCİ OTURUM	1:29
A. Deren DOĞAN YAVUZ (AB Bakanlığı Sosyal, Bölgesel ve Yenilikçi Politikalar Başkanı)	1:10
Tülay KAYNARCA (İstanbul)	9, 11:12
Komisyon Uzmanı	9, 13, 25
Ahmet ER (Millî Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı İstatistik ve Bilgi Sistemleri Grup Başkan Vekili Bakanlık Müşaviri)	10:21, 29
Gökçen ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya)	12, 17:20, 21:22, 26:28
Hayrettin GÜNGÖR (Türkiye Belediyeler Birliği Genel Sekreteri)	21:25, 27:28
Av. Yasemin SEZGİN (Türkiye Belediyeler Birliği)	22, 26:29

Hukuk İşleri Müdürlüğü)

Açılma Saati: 14.24

Kapanma Saati: 15.45

16 Ocak 2013 Çarşamba
BİRİNCİ OTURUM
Açılma Saati: 14.24
BAŞKAN: Dilek YÜKSEL (Tokat)

0

BAŞKAN – Komisyonumuzun değerli üyeleri, Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Konulu Alt Komisyonumuzun 7'nci toplantısını açıyorum.

Bugün çok değerli kurumlardan katılımcılarımız var, onları dinleyeceğiz. Türkiye Belediyeler Birliğinden, Türkiye Belediyeler Birliği Genel Sekreteri Hayrettin Güngör Bey aramızdalar. Belediyeler Birliğinin yaptığı çalışmalarla alakalı, bizlere sunumlarında bilgi verecekler. Avrupa Birliği Bakanlığımızdan, Sosyal, Bölgesel ve Yenilikçi Politikalar Başkanı Deren Hanım aramızdalar; Avrupa Birliği İşleri Uzmanı Koordinatör Hezar Hanım aramızdalar, Avrupa Birliği İşleri Uzman Yardımcısı Gökşen Akbaş Hanım aramızdalar, Millî Eğitim Bakanlığımızdan Strateji Geliştirme Başkanlığı İstatistik ve Bilgi Sistemleri Grup Başkan Vekili, Bakanlık Müşaviri Ahmet Er Bey aramızdalar, kendisi bize bugün sunumlarını yapacaklar.

İki kurumun powerpoint sunumları olması itibarıyla, Belediyeler Birliğini sona bırakarak, biz Avrupa Birliği Bakanlığından başlayalım.

Konumuzla alakalı olarak Bakanlığınızın yaptığı çalışmaları, bu anlamdaki sizlerin tespitlerini kurum olarak, Bakanlık olarak ve önerilerinizi almak üzere, buyurun.

AB BAKANLIĞI SOSYAL, BÖLGESEL VE YENİLİKÇİ POLİTİKALAR BAŞKANI A. DEREN DOĞAN YAVUZ – Sayın Başkan, değerli üyeler; Avrupa Birliği Bakanlığı adına hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Ben bugünkü sunumumda özellikle Avrupa Birliğinde ve Türkiye’de kadın istihdamındaki yapılan çalışmalar ve o politikalar çerçevesinde de temel olarak bu alandaki bizim Bakanlık olarak tespit ettiğimiz sorunlar nelerdir, bunlara yönelik çözüm önerileri neler olabilir, ona ilişkin Bakanlık görüşlerimizi sizlerle paylaşacağım ve de aynı zamanda da, sayın yazınızda da belirttiğiniz üzere, esnek çalışma konusunda da AB perspektifi bu alanda nedir, bu yönde ne tür çalışmalar yapılabilir, ona ilişkin de görüşlerimizi sizlerle paylaşmak isteriz.

Genel olarak baktığımızda, bildiğiniz gibi, Avrupa Birliği ve ülkemiz arasında devam eden müzakereler 33 fasıl kapsamında yapılmakta. Bu 33 fasıldan biri de Sosyal Politika ve İstihdam faslı.

Bu fasıl kapsamında ele alınan konulara baktığımızda, sosyal içerme, iş sağlığı güvenliği, iş hukuku, istihdam gibi konuların yanında, kadın-erkek eşitliği de bu fasıl kapsamında ele alınan konular.

“Avrupa Birliği’nin bu alanda kullandığı araçlar nelerdir?” diye de baktığımızda, özellikle Avrupa Birliği müktesebatıyla bu alanın düzenlendiğini ama aynı zamanda da üye ülkeler arasındaki iş birliğini daha da derinleştirmeye yönelik faaliyetleri yürütmek amacıyla da strateji eylem planları, yol haritaları hazırlandığını görüyoruz.

Bir de, bildiğiniz gibi, Avrupa Birliği artık bütün ana plan ve politikalara toplumsal cinsiyet eşitliğinin yerleştirilmesine yönelik de bir politikayı uzun zamandır, 1990’lardan itibaren benimsemiş vaziyette.

Kadın istihdamına ilişkin AB hukuki düzenlemelerine hızlıca baktığımızda -isterseniz detaylı olarak da birazdan göreceğiz- dediğim gibi, birincil hukuk kaynakları, AB müktesebatını oluşturan direktifler, yine temel şartlar ve genel stratejiler ve bir de, aynı zamanda da, kadına ve kadın istihdamına, kadın-erkek eşitliğine yönelik stratejiler olduğunu görüyoruz. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı’nın 23’üncü maddesine göre, “Kadın ve erkek arasındaki eşitlik; istihdam, çalışma ve ücretleri de kapsayacak şekilde her alanda sağlanmalıdır.” diye ifade edilmektedir. Bu genel prensip, Lizbon Anlaşması’yla Avrupa Birliği’nin birincil hukuku kapsamına da alınmış durumdadır.

Aynı şekilde, bu alandaki düzenlemelere, kadın istihdamı konusunun teşvik edilmesine yönelik Avrupa Birliği’nin yapmış olduğu ortak düzenlemelere baktığımızda, alanda toplamda altı tane mevcut direktif olduğunu görüyoruz ve genelde bu direktiflerden bir tanesi, özellikle işe erişim, çalışma koşulları ve sosyal güvenlik haklarına ilişkin üye ülkelerde kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik genel bir çerçeve oluşturmaya yönelik 2006 yılı direktifi olduğunu görüyoruz.

Yine sosyal güvenlik konularında kadın ve erkekler arasında eşit muameleyle yönelik 1979 tarihli direktif var. Burada da özellikle sosyal güvenlik planlarının uygulama alanı ve planlara giriş koşulları, prim ödeme yükümlülüğü ve primlerin hesaplanması, yardımların hesaplanması konusunda da mutlaka eşitlik sağlanmasına yönelik hükümleri düzenliyor.

Yine 1992 tarihli direktif de hamile, loğusa ve emzikli kadın çalışanların iş yerinde sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesine ilişkin asgari önlemlerin belirlenmesine yönelik bir direktif. Burada özellikle hamile, loğusa ve emzikli kadınlara yönelik iş sağlığı ve güvenliği alanında işverenlerin bu kişilerin çalışma şartlarının durumlarına göre ayarlanması beklenmekte ve de işverenin ve de üye ülkelerin özellikle doğumdan önce veya sonra en az on dört haftalık kesintisiz analık iznini alabilmelerini sağlayan önlemleri almaları beklenmekte üye ülkelerden.

Mal ve hizmetlere erişimde kadınlar ve erkeklere eşit muamele edilmesi prensibinin uygulanmasına ilişkin 2004 tarihli direktifte de özellikle kadınlara yönelik, herhangi bir cinsiyete dayalı hiçbir doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılamayacağı işaret edilmekte.

Yine 2010 tarihli Ebeveyn İzni Konusunda Gözden Geçirilmiş Çerçeve Anlaşmanın Uygulanmasına Yönelik Direktif'te ise ebeveyn iznine ilişkin asgari standartlar belirlenmiştir. İzni en az dört ay olmalı ve en az bir ayı kadın-erkek eşitliğinin tesisi için devredilemez olmalıdır ve ebeveyn izninin dönüşünde çalışanın aynı işine ya da eş değerde bir işe yerleştirilmesi esas bu direktifle düzenlenmiştir.

Son olarak 2010 tarihli Kadın ve Erkeklerle Eşit Muamele İlkesinin Kendi Hesabına Çalışan Kadın ve Erkekler Arasında Uygulanmasına İlişkin Direktif de özellikle kendi hesabına çalışan kişinin işine katılan eş ya da hayat arkadaşının da mutlaka bir sosyal koruma sistemine tabi olması ve bu haktan yararlanmasına ilişkin düzenlemeleri içermektedir.

Genel olarak, Avrupa Birliği, bu düzenlemeleri yaptıktan sonra, bunların uygulanmasını ve üye ülkelerdeki ortak hedeflerin belirlenmesine yönelik de, daha önce de belirttiğim gibi, şartlar, stratejiler ve eylem planları belirlemiştir.

Bu şartlardan en önemlisi 2010 yılındaki kadın şartı. Bu şarta göre, beş yıl süresince bütün politikalara bir cinsiyet perspektifi yerleştirilmesi amaçlanıyor ve temel olarak beş öncelik alanı belirlenmiş durumda: Eşit ekonomik bağımsızlık, eşit ve eş değerde işe eşit ücret, karar almada eşitlik, cinsiyet temelli şiddetin sona erdirilmesi ve dış ilişkilerde toplumsal cinsiyet eşitliği. Özellikle ilk iki şartta "eşit ekonomik bağımsızlık" ve "eşit ve eş değerde işe eşit ücret"te doğrudan kadın istihdamını artırmaya yönelik tedbirler hedefleniyor.

Avrupa Birliğinin 2000-2010 döneminde uyguladığı Lizbon Stratejisi'ne göre bir kadın istihdam oranı belirlenmiş yani on yıl içinde Avrupa Birliğinin kadın istihdamında yüzde 60 oranına erişmesi hedeflenmiş durumdaydı. Bu hedefe ulaşabilmesi için de özellikle hayat boyu öğrenme faaliyetlerinin yürütülmesi, fırsat eşitliğinin sağlanması, çalışma ve iş hayatının dengelenmesi ve istihdam kurumlarının güçlendirilerek istihdam edilebilirliğin artırılması öngörülmüştür.

Birazdan göreceğimiz gibi, Avrupa Birliği, aslında bu yüzde 60'lık hedefini de yüzde 58'lik oranla aşağı yukarı yakalamış durumda ama 2008'te, bildiğiniz gibi, yaşanmış krizden dolayı hedef tutturulamadı ama yine yüzde 58'lik bir başarı da sağlanmış durumda.

Lizbon Stratejisi'nin devamı niteliği olarak bakabileceğimiz Avrupa 2020 Stratejisi'nde de kadın istihdamına yönelik doğrudan bir hedef belirlenmemekle birlikte kadınların daha çok iş gücü piyasasına dâhil edilmesi gerekliliğine vurgu yapılmış ve genel bir istihdam oranı belirlenmiş, yüzde 75 gibi. Bu hedefe ulaşabilmesi için de iş gücü hareketliliğinin artırılması, kalifiye iş gücü yetiştirilmesi önlemleri ve iş gücü piyasalarının modernleştirilmesi öngörülmüştür.

Yine bu Kadın-Erkek Eşitliği Strateji'de Kadın Şartı'ndaki eylemleri hayata geçirmek için bir takvimlendirme çalışması yapılmış ve bu stratejinin kadınlara ilişkin amaçlarını da kadın istihdamının artırılarak Avrupa 2020 hedeflerine ulaşılması kadın girişimciliğinin ve kendi nam ve hesabına bağımsız çalışan kadınların desteklenmesi olarak açıklanmıştır.

Yine kadın-erkek için yol haritasını görüyoruz 2006 ve 2010 dönemi için. Burada da özellikle kadın ve erkek için eşit ekonomik özgürlük ve özel ve mesleki yaşamın dengelenmesi öncelikleri ile özellikle bu yol haritası kadın istihdamının artırılmasına yönelik hedefleri ortaya koymuş durumdadır.

2010 tarihli Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kalkınmada Kadınların Güçlendirilmesi Avrupa Birliği Eylem Planı: Burası özellikle ülkemize de atıf yapması bakımından da önemli çünkü Avrupa Birliği şöyle bir politika benimsiyor; artık hani Avrupa Birliğinin kalkınmada toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirmesi konusunda hem Avrupa Birliğinde ama aynı zamanda da diğer üçüncü ülkelerde, aday ülkelerde de bu politikanın geliştirilmesi, teşvik edilmesi konusunda öncü rol oynamasının altı çizilmiş bu stratejide. Cinsiyet eşitliğinin AB projelerine ana akımlaştırılmasının sağlanmasının da tekrar altı çizilmiş.

Avrupa Birliği yine Avrupa İstihdam Stratejisi'nin bir parçası olarak İstihdama İlişkin Kılavuz İlkeler yayımlamıştır. Bu kılavuz ilkelere baktığımızda da özellikle on tane ilkenin olduğunu görüyoruz: Kadın istihdamın desteklenerek kadın işsizliğinin azaltılması, iş ve aile hayatının dengelenmesi amacıyla bakım hizmetlerine erişimin artırılması, kadınların kariyerlerine ara vermelerinden sonra istihdam piyasasına geri dönüşlerinin kolaylaştırılması gibi temel belirleyici tedbirler, ilkeler Avrupa Birliği tarafından benimsenmiş durumda.

Yine 1999 yılından itibaren de bu kılavuz ilkelerin bir parçası olarak da yine toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırması da bu ilkelerin bir parçası hâline gelmiştir.

Tekrar sizlerle Avrupa Birliğinin kadın ve erkek istihdam oranlarını çok hızlıca paylaşmak isterim ki böylelikle ülkemizle de bir karşılaştırma yapabilelim. 2012'nin ikinci döneminde yüzde 58,8'lik bir kadın istihdam oranından bahsederken erkeklerin de Avrupa Birliğinde aynı dönemde 69,9'luk bir istihdam oranı olduğunu söyleyebiliriz.

Türkiye'ye baktığımızda da aynı dönemde kadın istihdamının 29,9 ve erkek istihdamının 69,9 ki zaten bu erkek istihdamı tamamen Türkiye ile Avrupa Birliğinde aynı seviyede ama maalesef 2 katından fazla bir oranda kadın istihdamı Avrupa Birliğinde sağlanmış durumda. Bir kez daha asıl üzerinde çalışmamız gereken hususun kadın istihdamı olduğunu istatistiklerimiz de ortaya koyuyor.

Yine 2012 Türkiye düzenli ilerleme raporu: Biliyorsunuz, Avrupa Birliği her yıl ülkemize ilişkin ve ülkemizdeki Avrupa uyum sürecine yönelik yürütülen politikalar çerçevesinde yapılan faaliyetlere, çalışmalara ilişkin bir rapor sunmakta. Ekim 2012'de çıkarılan Türkiye düzenli ilerleme raporunda Avrupa Birliği özellikle kadın-erkek fırsat eşitliği alanında sınırlı ilerleme kaydedildiği, kadın iş gücüne katılımın az miktarda artış göstermekle birlikte genel olarak düşük kaldığını belirtmiş durumda.

Ulusal istihdam strateji taslağında, hedeflenen kadın istihdam oranı olan yüzde 35'in beklentinin altında olduğunu vurgulamış ve de "Çalışma hayatı ile aile hayatı arasındaki dengeyi

iyileştirmeye yönelik önlemler tam olarak mevcut değildir. Mevcut bulunanlar ise toplumsal cinsiyet yaklaşımından ziyade çoğunlukla kadınlara odaklanmaktadır.” denmektedir.

Yine “eşit, eş değer iş için eşit ücret” ilkesinin iş hukuku kapsamına girmeyen sektörler de dâhil olmak üzere tam olarak uygulanmasının hızlandırılması gerekmektedir.

Bir de Avrupa Birliği müktesebatı tarafından gerekli görülen eşitlik birimi henüz oluşturulmamıştır. Bu tür konulara vurgu yapıyor. Aynı zamanda da kadınlara sosyal güvenceden yoksun ücretsiz aile işlerinde çalıştırıldığı, çocuk bakım hizmetlerinin bir sorun olmaya devam ettiği ve ebeveyn iznine ilişkin düzenleme üzerinde çalışılmadığı ifade edilmiştir bu ilerleme raporunda.

Temel olarak, biz, daha önceki hem Avrupa Birliği sürecinde yürütülen çalışmalar çerçevesinde bakanlık olarak tespitlerimizi sizlerle paylaşmak isteriz. Türkiye kadın istihdamı konusunda sorun olarak neler var:

Tarım istihdamının azalması sonucu kadınların istihdam piyasasının dışında kalması.

Bakım sorumluluklarının erkek ile kadınlar arasında dengesiz dağılımı. Ev ve bakım sorumluluklarının kadının üzerinde olması.

Kamunun yetersiz bakım hizmetleri sunması.

Esnek çalışma modellerinden yararlanılamaması.

Kadınların büyük bir bölümünün ücretsiz aile işçisi olarak veya kayıt dışı çalışması.

İstihdam piyasasındaki cinsiyetçi bakış açısının kadın iş gücü talebini azaltması.

Eğitim düzeyi.

Kadınların genellikle düşük nitelik gerektiren ve düşük ücret veren iş ve sektörlerde istihdam edilmeleri.

Yine özellikle ekonomik faaliyetlerdeki bu farklılık nedeniyle cinsiyetler arasında gelir bakımından önemli bir fark olması.

Ücretlerin yetersiz olması.

İş saatlerinin uzunluğu.

Verilen işlerin ağır olması.

Terfi etmede yaşanan sorunlar.

İş yaşamında karşılaşılan ayrımcı muameleler karşısında korumadan mahrum olunması.

Kadınların birkaç sektör ve alt sektörde yoğunlaşmaları.

Ücretlerde kadın ve erkekler arasında fark olması, gibi hususlar tarafımızca tespit edilmiş durumda.

Çözüm önerileri neler olabilir?” diye baktığımızda da toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana plan ve politikalara yerleştirilmesi yönünde çalışmalar yürütülmelidir.

İş ve aile hayatının dengelenmesine yönelik tedbirler hayata geçirilmelidir.

Güvenceli esnek çalışma modelleri geliştirilmelidir.

Yaygın ve erişilebilir çocuk, hasta, yaşlı bakım hizmetleri sunulmalıdır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda toplumun bütün kesimlerinin farkındalığının artırılmasına yönelik faaliyetler gerçekleştirilmelidir.

Kız çocuklarının orta ve yükseköğretime erişimleri artırılmalıdır.

Kadınlarımızın hayat boyu öğrenme olanaklarından faydalanmaları yönünde çalışmalar artırılmalı, daha fazla kadının bu imkânlardan faydalanması sağlanmalıdır.

Kadınların daha kalifiye işlerde istihdamı sağlanmalıdır.

Kadınlara sunulan girişimcilik destekleri artırılmalı, çeşitlendirilmeli ve kadınlar mevcut imkânlar hakkında bilgilendirilmelidir.

Kadınların kariyerlerine ara vermelerinin ardından istihdam piyasasına geri dönüşleri kolaylaştırılmalıdır.

Ebeveyn ve babalık izni uygulamaları yaygınlaştırılmalıdır.

Sosyal güvenlik sistemi yarı zamanlı ve atipik çalışan kadınları kapsayacak şekilde yeniden düzenlenmelidir.

Kadına yönelik politikaların geliştirilebilmesi için kadın istatistikleri düzenli bir şekilde tutulmalıdır.

Kayıt dışı istihdamla mücadele edilmelidir.

On altı haftalık ücretli doğum iznini takiben, en az bir ayı babadan anneye transfer edilemez şekilde ebeveyn izni uygulamasına ilişkin gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

Sunulan mesleki eğitimlerin kadınların toplumdaki geleneksel rollerini pekiştiren nitelikte olmasından kaçınılmalı, kadınların yüksek vasıflı iş gücünü istihdam eden sanayilerde istihdamını sağlayacak nitelikte eğitimler sunulmalıdır.

İş Kanunu ve buna benzer kanunlarda kadın istihdamının teşvikine yönelik yapılan değişiklikler konusunda işverenler bilgilendirilmelidir.

Kadınların el ürünleri için satış ve pazarlama imkânları geliştirilmelidir.

İstihdam garantili kurslara katılan kadınların istihdam edilip edilmediklerinin takibi yapılmalıdır.

Çözüm önerilerimiz bu şekilde.

Çok kısaca Avrupa Birliği güvenceli esneklik konusunda da bilgi vermek istiyorum. Avrupa Birliği'ndeki tanıma göre, güvenceli esneklik, eş zamanlı ve bilinçli bir biçimde uygulanacak bir politik strateji ile bir taraftan iş gücü piyasası, iş organizasyonu ve çalışma ilişkilerinde esnekliğin sağlanması, diğer taraftan ise istihdam güvencesi, istihdam edilebilirlik ile sosyal güvenlik, gelir güvencesinin kuvvetlendirilmesidir. Güvenceli esneklik, işverenlerin esnek iş gücü ihtiyacı ile çalışanların güvenlik ihtiyacını uzlaştırmaya çalışmaktadır. Güvenceli esneklik, özellikle Lizbon Zirvesi'den sonra Avrupa

İstihdam Stratejisi'nin temel bir parçası hâline gelmiştir ve 359 sayılı komisyon bildirisine göre de Avrupa iş gücü piyasasının sorunlarının ilacı güvenceli esneklik olacağı ifade edilmiş durumda.

Güvenceli esnekliğin 8 tane ilkesi olduğunu görüyoruz Avrupa Birliğinde: Avrupa 2020 Stratejisi'nin temel prensiplerinin uygulamaya konulması. Özellikle Avrupa 2020 Stratejisi'ne baktığımızda, 5 tane hedef belirlenmiş durumda. Bu 5 hedeften 2 tanesi özellikle toplam istihdamın artırılması, bir diğeri de yoksulluğun azaltılması. Şu anda hâlihazırda Avrupa Birliğinde 80 milyon yoksul insan olduğunu görüyoruz Avrupa Birliğinin yapmış olduğu istatistiki çalışmalar sonucunda. Avrupa Birliği 2020 döneminde bu 80 milyonun 60 milyona indirilmesi gibi bir hedef belirlenmiş durumda. Yine sözleşmeye bağlı düzenlemenin esnek olarak yapılması ihtiyacı, üye ülkelerin ihtiyaçları doğrultusunda adapte edilebilir bir yapıda olması, aktif olmayan kişileri yeniden istihdama katmaya yardımcı olan bir kapsayıcı iş gücü piyasasına destek sağlaması, çalışanların becerilerinin artırılması ve gerekli sosyal güvencenin sağlanmasıyla işler arasında yumuşak geçiş sağlama ihtiyacı, cinsiyet eşitliği ve iş ve aile yaşamının dengelenmesinin teşvik edilmesi, sosyal ortakların desteklenmesi ihtiyacı, mali kaynakların maliyet etkinliği olacak şekilde dağıtılması ihtiyacı çerçevesinde belirlenmiş durumda.

Burada atipik çalışma modelleri, esnek çalışma saatleri ve güvenceli esneklik uygulamalarını kadınların iş gücüne ve istihdama katılımlarını artırıcı stratejiler olarak değerlendirebiliriz ancak pek tabii ki bu stratejiler uygulanırken hani bu tip çalışma modellerine yönlendirilmesinin geçici bir süreli olmasına da dikkat edilmesi gerekiyor. Hani, sadece istihdam piyasasında kadınlara esnek iş imkânları sağlayarak bunun süreklilik arz etmesi, aslında kadının istihdam hayatında gerçekten var olmasına bir soru işareti de doğurabilecektir. Bunu da tekrar vurgulamak isterim.

Buraları da zaten komisyon üyelerimizle paylaşıyoruz. Daha önceki bahsetmiş olduğum direktifler çerçevesinde ülkemiz hangi alanlarda uyum sağladı, onları da hızlıca... Sizlerle zaten yazılı olarak paylaşmış durumdayız.

Avrupa Birliği mali iş birliği sürecinde kadın istihdamına yönelik ne tür çalışmalar yapılıyor, ondan da çok kısaca bahsetmek istiyorum. Şu anda, bildiğiniz gibi, 2007-2013 döneminde aday ülke olarak Türkiye, Avrupa Birliğine uyum sürecindeki çalışmalarını desteklemek amacıyla Avrupa Birliğinden aday ülke olarak bir hibe almaktadır. Bu hibeyi belli bir programlama çerçevesinde yapıyoruz ve "katılım öncesi mali yardım aracı" olarak adlandırdığımız bu programlama sürecinde de 5 tane bileşen var. Bu 5 bileşenden de 4'üncüsü insan kaynaklarının geliştirilmesi. Bu bileşenin yürütülmesinden doğrudan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığımız sorumlu ve "İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı" dediğimiz bir öncelikler çalışması yapılıyor ve bu öncelikler çalışması içinde de eğitim, istihdam ve sosyal içermenin olduğunu görüyoruz.

Doğrudan İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyon Programı'nın istihdam önceliğinin Tedbir 1, 1'inci tedbirinde, öncelik tedbirinde uygulanan projelerden bir tanesi de kadın istihdamının

desteklenmesi operasyonu. Burada bunun faydalanıcısı İŞKUR olmuştur. 2010-2011 döneminde uygulanmış bir proje. 2 tane bileşenden oluştuğunu söyleyebiliriz. Doğrudan, bir tanesi hibe bileşeni, diğeri de İŞKUR il müdürlükleri ve ilgili yerel paydaşlarına kurumsal kapasitelerin geliştirilmesine yönelik bir destek sağlamış durumda. Hibe bileşenine baktığımızda, 131 tane projenin yürütüldüğünü görüyoruz ve bu yürütülen projelerde de özellikle kadınlara yönelik temel beceri, genel mesleki beceri, çocuk ve yaşlı bakım eğitimleri, staj ve çıraklık programları, girişimcilik eğitimleri, istihdam garantili eğitimler gibi eğitimler sağlandığını söyleyebiliriz.

Peki “Çıktıları ne olmuş?” dediğimizde, toplamda 9.856 kadının mesleki eğitim kursuna katıldığını ve bunun yüzde 97’sinin sertifika aldığını, eğitim alanlar arasında da 914 kadının istihdam edildiğini ve 113 kadının da kendi işini kurduğunu yani yüzde 97’nin yüzde 11’lik gibi bir oranının doğrudan istihdam piyasasıyla buluştuğunu söyleyebiliriz.

Yine İnsan Kaynakları Geliştirme Operasyon Programı altında hayat boyu öğrenmenin desteklenmesi, yenilikçi yöntemlerle kayıtlı istihdamın teşvik edilmesi, genç istihdamın desteklenmesi operasyonlarında da özellikle kadınlara yönelik faaliyetler de olduğunu söyleyebiliriz.

Direkt olarak toplumsal cinsiyete duyarlı mali iş birliği programlaması çalışmasını önümüzdeki dönemde yürüteceğiz. Daha önce bahsettiğim gibi, bu toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana plan ve politikalara yerleştirilmesi önceliği çerçevesinde bütün Avrupa Birliği-Türkiye mali iş birliği kapsamında hazırlanacak bütün projelerde mutlaka bu yöne de bakılmasını, bunun da proje hazırlanırken dikkate alınması yönünde bir proje yürüteceğiz bakanlık olarak ve burada da proje hazırlayan bütün kamu kurum ve kuruluşlarımızı gender mainstreaming konusunda eğiteceğiz ve bir proje geliştirilirken de mutlaka bu önceliğe de yer vermelerini sağlamayı öngörüyoruz.

Teşekkür ediyorum, saygılar sunuyorum.

BAŞKAN – Biz teşekkür ediyoruz.

Soru sormak isteyen arkadaşlarımızdan?

Bizim birkaç tane sorumuz var.

Şimdi, oranı verirken Avrupa Birliği ülkelerinde oranın kadın istihdamında çok yüksek olduğundan bahsettiniz. Bu yüksekliği birkaç ülke mi artırıyor yoksa bütün ülkelerdeki ortalama yükseklik olarak mı göze çarpıyor? O konuda bir çalışmanız var mı ve en çok ön planda olan yani bunu çok başarıyla uygulayan ülkeler hangi ülkeler Avrupa Birliği ülkelerinden?

AB BAKANLIĞI SOSYAL, BÖLGESEL VE YENİLİKÇİ POLİTİKALAR BAŞKANI A. DEREN DOĞAN YAVUZ – Evet, hemen onun cevabı çok hazır.

BAŞKAN – İsveç diye biliyorum ben.

AB BAKANLIĞI SOSYAL, BÖLGESEL VE YENİLİKÇİ POLİTİKALAR BAŞKANI A. DEREN DOĞAN YAVUZ – İsveç, İskandinav ülkeleri Sayın Başkan, gerçekten kadın istihdamı

konusunda en başarılı olan ülkeler ve şunu da söyleyebiliriz ki asıl istihdam oranını, Avrupa Birliğinde genel istihdam, kadın istihdam oranını artıran ülkeler de onlardır.

Şimdi, hızlıca...

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Yasal anlamda kota var değil mi onlarda?

AB BAKANLIĞI SOSYAL, BÖLGESEL VE YENİLİKÇİ POLİTİKALAR BAŞKANI A. DEREN DOĞAN YAVUZ – Evet, yasal olarak kota ve gerçekten bu “bakım hizmetleri” dediğimiz olaylar hani otomatikman işliyor. Herhangi kadına yönelik...

KOMİSYON UZMANI – Bu biraz kültürden dolayı...

AB BAKANLIĞI SOSYAL, BÖLGESEL VE YENİLİKÇİ POLİTİKALAR BAŞKANI A. DEREN DOĞAN YAVUZ – Kültürel, evet, kültürel bir bakış açısı da yerleşmiş durumda.

BAŞKAN – Esnek çalışmayı başarıyla uygulayan ülke olarak Avrupa Birliği ülkelerinden İsveç’teki yükseklik esnek çalışmayla da alakalı herhâlde, değil mi?

AB BAKANLIĞI SOSYAL, BÖLGESEL VE YENİLİKÇİ POLİTİKALAR BAŞKANI A. DEREN DOĞAN YAVUZ – Tabii, yani genel olarak istihdam politikalarında yani kadına yönelik bütün istihdam politikalarında İsveç gerçekten çok başarılı bir ülke. İsterseniz, son rakamlar olmamakla birlikte elimizde, onları komisyonumuza sonradan iletelim bütün üye ülkelerdeki.

BAŞKAN – Hızlı bir şekilde söyleyebiliriz en yüksek olan ülkeler ile en düşük olan ülkeleri.

AB BAKANLIĞI SOSYAL, BÖLGESEL VE YENİLİKÇİ POLİTİKALAR BAŞKANI A. DEREN DOĞAN YAVUZ – Şöyle: Genel olarak Avrupa Birliğinin işte yüzde 58’ler civarında olduğunu söylersek, Danimarka’da yüzde 73, Almanya yüzde 66, İtalya yüzde 46, Polonya yüzde 52, İsveç yüzde 70, İngiltere yüzde 65 gibi seviyelerde ve erkeklere de baktığımızda, aşağı yukarı mesela İsveç’te yüzde 70 kadınsa yüzde 74 erkekler, Danimarka’da çok yüksekti, yüzde 78 erkek mesela yani özellikle İskandinav ülkelerde uygulanan politikalar çerçevesinde yüksek.

KOMİSYON UZMANI – Şeyi merak ettim. Mesela İsveç’te daha çok kadınlar hizmet sektöründeler. Hani bu ülkelerdeki kadınların hangi sektörde yoğunlaştığına dair bir istatistik verebilir misiniz? Sanayiye mesela ne derecede kadın var yani yoğunluğu hizmet sektöründe mi mesela?

AB BAKANLIĞI SOSYAL, BÖLGESEL VE YENİLİKÇİ POLİTİKALAR BAŞKANI A. DEREN DOĞAN YAVUZ – Derleyip iletebiliriz, çalışmalara bakalım.

BAŞKAN – Tabii, Avrupa Birliği Bakanlığı olarak özellikle hibe projelerinden faydalanan... Ki 2,6 milyon avroydu yanlış hatırlamıyorsam projedeki geçen fiyat, projenin bedeli. Tabii, her 100 kadından 11’inin kendi işini kurduğunu görüyoruz. Bu konuda nerede yanlış yapıyoruz, bu Avrupa Birliği fonlarının verilmesinde, eğitim sürecinde? diye hiç böyle bir soruyu bakanlık olarak sordunuz mu kendinize? Çünkü gerçekten düşük bir oran yani 100 kadını eğitime alıyorsunuz, 11 tanesi buradan, bu kadar eğitim sürecinden geçtikten sonra istihdamını oluşturarak çıkmış oluyor. Bu konuda bu oranı yükseltmeye yönelik bir çalışmanız var mı? Şu anda hazır değilse bize devamında da

iletebilirsiniz. Bakanlığın ki birçok Anadolu ilinde, İŞKUR aracılığıyla, Avrupa Birliği fonlarıyla birçok kadının eğitimden geçtiğini biliyoruz. Bizim illerimizde de var bu anlamda yapılan eğitimler. Genel olarak, sadece sizinle alakalı değil ama bütün kurumlarda eğitimleri veriyoruz ama çıktı olarak çok düşük çıktılar alıyoruz. Aslında bunun da bence sorgulanması gerekiyor. Zaten kadın istihdamını artırmadaki engeller ya da yapılan uygulamalar gözden geçirilirken “Bu çıktıyı nasıl artırırız?” sorusu bizim raporumuzun sonuç bölümünde de yer almış olacak. Bu anlamda sonuç bölümünü yazana kadar siz de kurum olarak neden bu kadar düşük oranda kalıyor? Bu konunun bir araştırmasını yapıp bize yazılı olarak bildirirseniz memnun oluruz.

AB BAKANLIĞI SOSYAL, BÖLGESEL VE YENİLİKÇİ POLİTİKALAR BAŞKANI A. DEREN DOĞAN YAVUZ – Tabii, memnuniyetle, Sayın Başkan, bildiririz.

BAŞKAN – Biz, teşekkür ediyoruz size sunumunuzdan ötürü.

AB BAKANLIĞI SOSYAL, BÖLGESEL VE YENİLİKÇİ POLİTİKALAR BAŞKANI A. DEREN DOĞAN YAVUZ – Rica ederiz.

BAŞKAN – Teşekkür ediyoruz, sağ olun.

Millî Eğitim Bakanlığından Strateji Geliştirme Başkanlığı İstatistik ve Bilgi sistemleri Grup Başkan Vekili Ahmet Bey'i dinliyoruz.

Ahmet Bey, sunumunuzu süre olarak belirlediniz mi acaba?

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI İSTATİSTİK VE BİLGİ SİSTEMLERİ GRUP BAŞKAN VEKİLİ BAKANLIK MÜŞAVİRİ AHMET ER – “On dakika” denildi ama belki yirmi dakika, daha az da olabilir.

BAŞKAN - Yirmi dakikayı geçmezse ve daha kısaltabilirsek on beş dakikayla, çok memnun oluruz.

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI İSTATİSTİK VE BİLGİ SİSTEMLERİ GRUP BAŞKAN VEKİLİ BAKANLIK MÜŞAVİRİ AHMET ER – Sayın Başkanım, sayın milletvekillerim, değerli katılımcılar; ben de sunumuma geçmeden evvel bakanlığımız ve şahsım adına hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Şimdi, sunumumuzda hangi konulara değineceğim, kısa bir özetleyeyim. Ondan sonra da gerekirse bazı yerleri zamanı iyi kullanmak anlamında hemen geçerim, bazı yerlerde de açıklamam gereken hususlar var. Sunumumuzda öncelikle şu anda Avrupa Birliğinden katılan değerli arkadaşımın da sunduğu hususlarda birkaç örnek ülkeyle ülkemizin karşılaştırmaları olacak. Daha sonra bununla ilgili olarak Millî Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü ve Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü netür çalışmalar yapıyor?

Takdir edersiniz ki biz Bakanlık olarak ağırlıklı örgün eğitimdeki öğrencilerle uğraştığımız için yani örgün eğitim dışına çıkan yaygın eğitim Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğünün, o da son Hayat Boyu Öğrenme Stratejisi çerçevesinde yeni çalışmalar başlattığı için, kadının istihdamının alınan

kurslardan sonra kadınların istihdamı noktasında nereye gidildiği takip edilememekte ama bununla ilgili yeni bir çalışma başlatılmış durumda.

En son da bizim EFA Raporu var, 2012 yani UNESCO'nun yayınladığı bir rapor var. Orada bir-iki önemli husus var, onları sizlerle paylaşmak istiyorum: Kadınların iş gücü piyasasına katılımları ve istihdamındaki eksiklik ülkemizin iş gücü piyasasının en önemli sorunlarından, bunları hepimiz biliyoruz. Az evvel arkadaşımız da bahsetti, kadınların iş gücü piyasasındaki yerinden kısaca bahsedelim. Bu, TÜİK 2 Kasım 2010 verilerine göre, iş gücüne katılım oranı Türkiye geneli yüzde 48,6; erkeklerde yüzde 70,4; kadınlarda yüzde 28,8. İstihdam oranına da yine baktığımız zaman kadınlarda yüzde 24. Sayın Başkanım, sizin de az evvel söylediğiniz gibi istihdam edilen kadınların yine 2009 yılında yüzde 12,75'i, 2010 yılında da yüzde 12,9'u kendi işini kuranlardan oluşmaktadır.

Türkiye'de kadınların iş gücüne katılım ve istihdam oranlarının Avrupa Birliği ülkeleriyle karşılaştırıldığında son derece düşük olduğunu görüyoruz. Kadının istihdama katılım oranı...

BAŞKAN – Ahmet Bey, isterseniz bu sayfayı geçelim.

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI İSTATİSTİK VE BİLGİ SİSTEMLERİ GRUP BAŞKAN VEKİLİ BAKANLIK MÜŞAVİRİ AHMET ER - Geçelim, değil mi efendim?

BAŞKAN – Sizin, Millî Eğitimle alakalı olan...

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI İSTATİSTİK VE BİLGİ SİSTEMLERİ GRUP BAŞKAN VEKİLİ BAKANLIK MÜŞAVİRİ AHMET ER – Şimdi, biz Bakanlık olarak, kadınların iş gücü piyasasına katılımlarının önündeki engel olarak eğitim düzeyinin düşük olması yani istihdama katılamamalarının bir sebebi eğitim düzeyinin düşük olması, aile içinde cinsiyete dayalı iş bölümü, yaşlı ve çocuk bakımı ve benzeri hususlarda kadınların görev alması, toplumsal önyargılar, kalıplaşmış işveren tutumu, aile ve iş yaşamını uyumlaştırıcı tedbir ve düzenleme eksiklikleri, genelde erkeklere göre düşük ücret ve kırsaldan kente göç olarak görmekteyiz. Türkiye'de on beş yaş üstü kadınların yüzde 61'inin eğitim düzeyi ilkokul ve altı olduğu için iş hayatına katılmakta zorluk yaşamaktadırlar.

İŞKUR'un 2010 verilerine baktığımız zaman, işsizlerin eğitim durumuna göre dağılımına, burada 1 milyon 326 bin 399 kişi...

BAŞKAN – Bir önceki sayfaya bir geri gelerseniz...

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Yüzde 61'inin...

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI İSTATİSTİK VE BİLGİ SİSTEMLERİ GRUP BAŞKAN VEKİLİ BAKANLIK MÜŞAVİRİ AHMET ER – Yüzde 61'i Türkiye'de, evet.

BAŞKAN – Bu neye göre belirlenmiş bir istatistik?

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI İSTATİSTİK VE BİLGİ SİSTEMLERİ GRUP BAŞKAN VEKİLİ BAKANLIK MÜŞAVİRİ AHMET ER – Türkiye’de on beş yaş üstü kadınların yüzde 61’inin eğitim düzeyi ilkokul ve...

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – TÜİK verisi midir bunlar?

BAŞKAN – TÜİK verileri.

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI İSTATİSTİK VE BİLGİ SİSTEMLERİ GRUP BAŞKAN VEKİLİ BAKANLIK MÜŞAVİRİ AHMET ER – Evet, TÜİK verilerine göre.

BAŞKAN – Bu, Adrese Dayalı Nüfus Sistemi’nde yapılan anketlerde çıkan sonuç mu?

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI İSTATİSTİK VE BİLGİ SİSTEMLERİ GRUP BAŞKAN VEKİLİ BAKANLIK MÜŞAVİRİ AHMET ER – Bu, işsizlik anketlerine göre. Onun ben tam şeyini de size verebilirim.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – İlkokul ve altı deyince... İlkokuldan altı yok zaten. Okuma yazma bilmeyen grup mu?

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI İSTATİSTİK VE BİLGİ SİSTEMLERİ GRUP BAŞKAN VEKİLİ BAKANLIK MÜŞAVİRİ AHMET ER – On beş yaş ve üstü kadınların yüzde 61’inin eğitim düzeyi ilkokul ve altı olduğu için iş hayatına katılmakta zorluk yaşanmaktadır.

BAŞKAN – Terk etmiş olabilir ilkokulu.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Ama çok yüksek ya, o kadar olmaması lazım.

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI İSTATİSTİK VE BİLGİ SİSTEMLERİ GRUP BAŞKAN VEKİLİ BAKANLIK MÜŞAVİRİ AHMET ER – Ben ona tekrar bakarım, sizlere arz ederim.

BAŞKAN – Böyle yani biz eğitimle, eğitim ayağıyla ilgili çok ciddi rakamlardan bahsediyoruz son on yılda geldiğimiz nokta...

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI İSTATİSTİK VE BİLGİ SİSTEMLERİ GRUP BAŞKAN VEKİLİ BAKANLIK MÜŞAVİRİ AHMET ER – Ben onlara geleceğim, onlara geleceğim, onları arz edeceğim size efendim.

Burada İŞKUR’un 2010 verileri var efendim. Burada, işsizlerin eğitim durumlarına göre dağılımı. Buraya baktığımız zaman 2010 yılında okuryazar olmayan 19.455 kişiden İŞKUR’a müracaat edip bunların 10.694’ü erkek, 8.761’i kadın olduğu görünmektedir, genel toplamda da bu görünmektedir. Daha sonra bunların, kadın işsizlerin eğitim durumuna göre baktığımız zaman yüzde 32’si ilköğretim, yüzde 40’ı ortaöğretim, lise ve dengi...

BAŞKAN – Bir önceki tabloya bakabilir miyiz bir de?

Bu, 2010 yılındaki...

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI İSTATİSTİK VE BİLGİ SİSTEMLERİ GRUP BAŞKAN VEKİLİ BAKANLIK MÜŞAVİRİ AHMET ER – İŞKUR'un verileri, evet.

BAŞKAN – 2012 yok muydu Ahmet Bey?

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI İSTATİSTİK VE BİLGİ SİSTEMLERİ GRUP BAŞKAN VEKİLİ BAKANLIK MÜŞAVİRİ AHMET ER – 2012 yok. İŞKUR'un...

BAŞKAN – Açıklamamışlar mı?

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI İSTATİSTİK VE BİLGİ SİSTEMLERİ GRUP BAŞKAN VEKİLİ BAKANLIK MÜŞAVİRİ AHMET ER – Evet.

Şimdi, daha doğrusu şunu ben sizinle paylaşmak istiyorum. Ersin Bey'di değil mi beyefendi?

KOMİSYON UZMANI – Evet.

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI İSTATİSTİK VE BİLGİ SİSTEMLERİ GRUP BAŞKAN VEKİLİ BAKANLIK MÜŞAVİRİ AHMET ER – Şimdi, sonuçta Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü ve Mesleki Teknik Eğitim Genel Müdürlüğünden alınıp da bizim sunumumuz olduğu için ben biraz sonra istatistik verilerini size sunacağım.

BAŞKAN – Onlar güncel verilerse bunları geçelim çünkü bize, İŞKUR'dan zaten geldiler buraya arkadaşlar, bunlar İŞKUR'dan aldığımız...

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI İSTATİSTİK VE BİLGİ SİSTEMLERİ GRUP BAŞKAN VEKİLİ BAKANLIK MÜŞAVİRİ AHMET ER – Ben şimdi burada biraz sonra size şu kısımları bir arz etmek istiyorum. Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü kadın istihdamının artırılması, geliştirilmesi ve işsizliğin azaltılmasına yardımcı olmak amacıyla 12 ayrı kurum ve kuruluşla iş birliği protokolü yapmıştır. Ayrıca, kadın istihdamına yönelik halk eğitimi ve mesleki eğitim merkezleri bünyesinde kurslar açmaktadır. Şimdi, burada hangi kurslar var halk eğitim merkezleri bünyesinde kadın ve genç kızların istihdamına yönelik olarak? 24 tane kurs görünmektedir: Bilgisayar kullanım kursu, halı-kilim dokumacılığı, çiçek yetiştiriciliği, İnternet program kursu, mefruşat, resim, bilgisayarlı destekli muhasebe kursu, takı tasarım, el sanatları, bilgisayarda halı deseni çizimi kursu, trikotaj, sekreterlik, hasta ve yaşlı bakımı, çocuk bakıcılığı, gümüş işleme, manikür, pedikür, makine nakışları, açıcılık, diksiyon, stilistik, pastacılık, cilt bakımı, dikiş ve yorgancılık.

Mesleki eğitim merkezlerinde çıraklık eğitimi kapsamında açılan kurslar: Güzellik ve saç bakım hizmetleri, giyim üretim teknolojisi, ayakkabı ve saraciye, bahçecilik, el sanatları, yiyecek içecek hizmetleri, pazarlama ve perakende.

Kadınların sosyal hayata katılımlarının artırılması amacıyla aile ve tüketici bilimleri adı altında yine kursların Millî Eğitim Bakanlığı tarafından programları hazırlanmış ve başlatılıyor. Evlilik

öncesi eğitim, duygusal gelişim sorunları, sosyal uyum sorunları, toplumsal düzen, aile planlaması ve aile olma, suça dönüşebilen cinsel sorunlar, ev hizmetleri ve ev yemekleri hazırlama gibi yeni kurs programları hazırlanmıştır.

Mesleki Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü bünyesinde devam eden kadın girişimciliği istihdamı ve bununla ilgili ne tür çalışmalar var? Özellikle Kız Çocuklarının Okullaşmasının Artırılması Projesi. Burada 5 tane proje var ama kadına yönelik ağırlıkta birinci olan Özellikle Kız Çocuklarının Okullaşmasının Artırılması ve Mesleki Becerilerin Geliştirilmesi Projesi var. Biraz bu ikisinden kısaca bahsetmek istiyorum. Kız Çocuklarının Okullaşmasının Artırılması Projesi eğitim kalitesinin artırılması, eğitim ve iş piyasası arasındaki bağın güçlendirilmesi ve başta kız çocukları olmak üzere her düzeyde okullaşma oranlarının yükseltilmesi yoluyla, insan kaynağına yapılan yatırımın artırılmasıdır. Projenin teferuatını geçiyorum, 16 ilde pilot uygulama olmuştur, efendim, bu çalışmalar devam etmektedir, yatılı bölge okullarımız da bununla ilgili çalışma var, ailelere ulaşım var.

Daha sonra MESGEP dediğimiz, Mesleki Becerilerin Geliştirilmesi Projesi. Projenin buradaki amacı da mesleksiz ve istihdama yönelik bir mesleği olmayan genç işsizlere, dezavantajlı gruplara ve mesleğini değiştirmek isteyenlere ilgi ve yetenekleri göz önüne alınarak meslek edindirmek ve bu becerilerini üst seviyelere çıkararak mesleki yeterlilik kazandırmak ve mesleki teknik eğitim kurumlarındaki yönetici ve öğretmenlerin standartlarını yükseltmektir. Burada hedef kitle on beş yaş ve üzeri örgün ya da yaygın eğitim dışında kalmış, herhangi bir şekilde mesleği olmayan, eğitime erişim fırsatı bulamamış olan başta kadınlar olmak üzere ekonomik ve sosyal dezavantajlı gruplar, engelli dolayısıyla, eğitime erişim sağlayamamış gruplar, cezaevlerinden tahliye olmuş veya olmamış bir mesleki becerisi olmayan veya mesleğini değiştirmek isteyenler, yeni mesleki beceri edinmek isteyenler. Ayrıca, ortaöğretim kurumlarından mezun olanlar özellikle kız çocukları, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü yurtlarında kalan on beş yaş ve üzeri çocuk ve gençler, terör mağdurları, ev hanımları, dul ve yetimler, şiddet gören, şiddet mağduru ve evden ayrılan kadınlar, göç etmiş kişiler projenin hedef kitlesidir.

Projede hangi kurumlar Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü, efendim, projenin ortakları; proje paydaşları Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, işverenler ve işveren sendikaları, sivil toplum kuruluşları, engelli dernekleri, meslek lisesi mezunları dernekleri.

Şimdi, ben 2002 ve 2012 yılları arasında kısaca okullaşma oranlarından bahsedeceğim. Buradaki ağırlık da okullaşma oranlarının kız çocuklarımızın okullaşmasıyla ilgili. Biraz sonra cinsiyet oranlarından da bahsedeceğim. Şimdi, son on yılda hakikaten Türkiye'de kız çocuklarının okullara kazandırılması noktasında, kızlarımızın okuması noktasında Bakanlığımız ve bunun arkasında Hükümetin desteğiyle büyük çalışmalar var. Sunumdaki rakamlara da baktığımız zaman 2001-2012 yıllarında mesela ilköğretimdeki bu net okullaşma oranları. Bizim biliyorsunuz uluslararası düzeyde iki

okullaşma oranımız vardır: Bir brüt okullaşma oranları bir de net okullaşma oranları. Şu anda burada kullandığımız, bu tablodaki rakamlar net okullaşma oranları. Net okullaşma oranına baktığımız zaman yüzde 92,4 olan ilköğretimdeki okullaşma oranı, 2011-2012’de yüzde 98,6’ya getirilmiştir ve buradaki en önemli göstergelerden birisi -dikkatinizi çekersek- kadın okullaşma oranımız yüzde 88,45’den 98,56’ya çıkmıştır.

Biraz sonra cinsiyet oranlarından da bahsedeceğim. Cinsiyet oranları noktasında şu anda ilköğretimde kız çocuklarımız erkek çocuklarımızı geçmiştir, yüzde 104,41’lik bir oranla kız öğrencilerimizin sayısı daha fazla. Benzer şekilde ortaöğretime de baktığımız zaman zaten hepinizin de malumu bu sene artık yeni on iki yıllık kademeli zorunlu eğitime geçmemizle birlikte liseler de zorunlu olduğu için bundan sonra tahmin ediyorum ki son üç yıl içerisinde ortaöğretimdeki okullaşma oranlarımız da yüzde 100’e yaklaşmış olacak.

Tabloya baktığımız zaman 2001-2002 yılında...

BAŞKAN – Bir sonraki tabloya geçebiliriz. Bunu bizim de çok görme şansımız yok biraz küçük olduğu için. Biz cinsiyet olarak bakalım.

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI İSTATİSTİK VE BİLGİ SİSTEMLERİ GRUP BAŞKAN VEKİLİ BAKANLIK MÜŞAVİRİ AHMET ER – Şimdi ben cinsiyet oranlarından bahsedeceğim. Bu, uluslararası düzeyde en önemli göstergelerimiz. Cinsiyet oranlarında tabii, bazen bu okullaşma oranlarıyla cinsiyet oranları birbirine karıştırılıyor. Şimdi, cinsiyet oranı uluslararası düzeyde farklı bir gösterge. Cinsiyet oranı, tanım olarak bir kesir düşünelim, pay bölü çizgisi payda. Payda, brüt kız okullaşma oranının, payda da brüt erkek okullaşma oranına oranı. Şimdi, bu tablolara baktığımız zaman cinsiyet oranında, ilköğretimde şu anda yüzde 100,41’le kız çocuklarımız erkek çocuklarımızdan ilköğretimde fazla olduğu görünmekte. Bu da ülkemiz adına, kız çocuklarımızın geleceği adına -az evvel Avrupa Birliğiyle ilgili arkadaşımız söyledi- evet, bir sürü bizim taahhütlerimiz var ama bu eğitim bir yerden başlayarak süreç aldığından dolayı bu göstergeler birkaç yıl içerisinde Türkiye’nin eğitimi noktasında, kadınlarımızın da istihdamı ve eğitime erişimdeki bu başarı noktasında daha iyi olacağını tahmin ediyoruz. Ortaokullarda ve lise dengi okullarda, efendim, yüzde 87,39. Yükseköğretimde bir başka sevindirici husus, yükseköğretimde de 1994-1995’te yüzde 65,19’ken bugün 87,39 oranına gelmektedir.

Türkiye nüfusunda ben burada bir şeye açıklık getirmek istiyorum. Yani istatistik birimi olduğumuz için Bakanlığımızın insanlarımız hep şeyi bekliyor yani sanki Türkiye’de nüfus 50’ye 50 kadın ve erkek şeklinde. Bazen okullaşma oranlarında “Niye efendim kadın düşük?” diyor. Bu, geçen yılki TÜİK’in 2011 ADNKS’ya göre nüfus verilerine baktığımız zaman Türkiye nüfusunun yüzde 50,23’ü erkek, yüzde 49,77’sinin de kadın olduğu görülmektedir. Bölgesel düzeyde baktığımız zaman mesela Kuzeydoğu Anadolu’da kadın oranı yüzde 48,54 daha düşük. Şimdi, bu nüfus oranlarıyla Türkiye’deki gerek okullaşma oranlarına gerek cinsiyet oranlarına iller ve bölgeler bazında baktığımız

zaman da birbirine eşit olması da düşünülemez çünkü nüfus da tam birbirine eşit olmadığı için. Onu da sizlerle paylaşmak istedim.

EFA Raporu var, buraya da ben fazla girmek istemiyorum. EFA biliyorsunuz UNESCO tarafından... Biz, Millî Eğitim Bakanlığı olarak gerek OECD gerek EUROSTAT gerekse UNESCO'ya her yıl düzenli olarak veri göndermekteyiz. EUROSTAT ve OECD... EUROSTAT, Avrupa istatistik ofisi. Bunlar, gönderdiğimiz bilgileri bizle teyit etmesine rağmen UNESCO bu şekilde... Hatta - yaklaşık olarak- Avrupa Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığında bu konuyla ilgili UNESCO'dan gelenlerle toplantı yapmıştık. Bunlar biraz raporlarını şeyden alıyorlar, genellikle akademik olarak yapılan çalışmalarda ülkemiz hakkında başka dergilerde çıkan raporlardan almaktalar ama burada bazı gerçekleri sizlerle paylaşmak istiyorum. Burada, bu seneki EFA 2012 Raporu'nda "Türkiye'deki en fakir kızlardan yalnızca yüzde 30'u temel becerileri kazanır." diyor. Burada, işte gelir düzeyi iyi olan kız ve erkek çocukların el becerileri kazanma şeylerinin daha fazla olduğunu ama fakir ailelerden gelen erkek çocukları temel becerileri yüzde 64 kazanırken, kızlarda bu oran yalnızca yüzde 30 olarak burada, raporda yer almakta. Bazı ülkelerden örnekler vermekte, Türkiye için de şöyle bir öneri getirmekte: Türkiye gibi ülkeler için gerekli olan strateji, en fakir öğrencilerin, kız öğrencilerin eğitime katılımını sağlamaktır.

Bakanlık olarak şunu samimi olarak ifade etmek gerekir ki Bakanlığımız, kız çocuklarının okula erişimi noktasında şu anda her türlü tedbiri almaktadır.

BAŞKAN - Kız çocuklarına daha fazla para verilmesi ailelere de bunun göstergesi, evet.

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI İSTATİSTİK VE BİLGİ SİSTEMLERİ GRUP BAŞKAN VEKİLİ BAKANLIK MÜŞAVİRİ AHMET ER – Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı tarafından fakir öğrencilerin kırtasiye ve giyim yardımı ilçelerde veya illerde sosyal yardımlaşma, dayanışma vakıfları tarafından karşılanmakta. Benim bu raporda katılmadığım bir şey var, Türkiye adına çok dezavantajlı -oralara fazla girmedim- ibareler kullanılmış. Ben o rapora katılmadığımı kendilerine de söyledim UNESCO'daki şeylere çünkü şu anda Bakanlık olarak çocukların giyim yardımını karşılıyor, çocuğu evden alıyoruz taşınmalı eğitimle okula götürüyoruz, çocuk öğlenleri aç kalmasın diye öğle yemeği Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından karşılanıyor. Çocuğa aylık, kız ve erkek çocuklara...

BAŞKAN – Şartlı nakit transferi veriliyor.

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI İSTATİSTİK VE BİLGİ SİSTEMLERİ GRUP BAŞKAN VEKİLİ BAKANLIK MÜŞAVİRİ AHMET ER – ...yine şartlı eğitim yardımından destekler verilmektedir yani kitapları ücretsiz verilmektedir. Bir çocuğun okula gelip erişimi için gerekli olan ne varsa bütün bunlar karşılanmakta ve burada, tabii, yine raporda bir bölgesel bazdan bahsetmektedir ama eğitim göstergelerimize baktığımız zaman bizim UNESCO'yla anlaşamadığımız taraf şu: Onlar yaptıkları okullaşma oranlarını kendi Birleşmiş Milletler nüfus

hareketine göre bir yapıyorlar, biz TÜİK'in açıkladığı verilere göre. Bizim verileri OECD ve EUROSTAT kullanıyor ama UNESCO kendilerinden böyle bir rapor çıkarıyor. Orada dezavantajlı bölge olarak Doğu ve Güneydoğu'yu gösteriyorlar ama bizim eğitim istatistikleri verilerine baktığımız zaman, yayınladığımız bu bölgede, eğitime erişimde mesela bir Muş ili şu anda okul öncesinde bütün illerin üstünde. Diyarbakır'a, Batman'a, Erzurum'a efendim hepsine baktığınız zaman Türkiye ortalamasının altında olan biri belki biraz düşükse diğeri biraz fazla. O rapora da, o noktada biz katılmadığımızı söyleyebiliriz.

Ülkemiz adına, çocuklarımızın erişimi noktasında, hakikaten Bakanlık olarak tekrar diyorum -bunu siyasi olarak konuşmuyorum ben, arkasındaki bu siyasi destek olarak- çok güzel çalışmalar var. Kolay değil bu noktalara gelmek, 1995'teki rakamlarımıza baktığımız zaman çünkü eğitim bu ülkede en büyük ulaşılması gereken husus ve süreç isteyen bir olay olduğu için diğerini de...

BAŞKAN – Halk eğitim merkezleriyle alakalı kısma eğer bakabilirsek...

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI İSTATİSTİK VE BİLGİ SİSTEMLERİ GRUP BAŞKAN VEKİLİ BAKANLIK MÜŞAVİRİ AHMET ER – Şimdi, halk eğitim merkezleri yukarıda...

BAŞKAN – Yani sanıyorum bizim Millî Eğitimi özellikle davet ederken...

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI İSTATİSTİK VE BİLGİ SİSTEMLERİ GRUP BAŞKAN VEKİLİ BAKANLIK MÜŞAVİRİ AHMET ER – Yani ben onu bir şey yapayım.

Halk eğitimlerde açılan kursları bir tablo...

BAŞKAN – Yok, geriye gitmeyelim eğer ileride varsa...

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI İSTATİSTİK VE BİLGİ SİSTEMLERİ GRUP BAŞKAN VEKİLİ BAKANLIK MÜŞAVİRİ AHMET ER – İleride yok Sayın Başkanım, ileride yok. Ben halk eğitimden... Hatta dün akşam Sayın Genel Müdür ve ilgili arkadaşla ben şunu söyledim: "Yani biz, burada, kadınlara şu kurstan ne beceriler kazandırıyoruz? Hangi istihdam alanına gidiyor.?"

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) - Benim onunla ilgili bir iki sorum olacak.

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI İSTATİSTİK VE BİLGİ SİSTEMLERİ GRUP BAŞKAN VEKİLİ BAKANLIK MÜŞAVİRİ AHMET ER – Fakat onlar "Biz bunu takip edemiyoruz." diyorlar. Şimdi...

BAŞKAN - O zaman Gökçen Hanım'ın sorusunu alalım halk eğitimle alakalı. Diğer kısımları bize sunum olarak bir flash diske yükleyebilirsiniz -Komisyonumuzun uzman arkadaşımıza- biz devamında diğer kısımlara da bakmış oluruz. Gökçen Hanım'ın...

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – Teşekkür ederim öncelikle sunum için.

13'üncü sayfaya gelebilirsek... 13'üncü sayfa.

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI İSTATİSTİK VE BİLGİ SİSTEMLERİ GRUP BAŞKAN VEKİLİ BAKANLIK MÜŞAVİRİ AHMET ER – 13'üncü sayfa.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) - Evet, 13.

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI İSTATİSTİK VE BİLGİ SİSTEMLERİ GRUP BAŞKAN VEKİLİ BAKANLIK MÜŞAVİRİ AHMET ER – Evet, efendim.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – Şimdi, yıllardır süre gelen bir şey bu halk eğitim merkezlerinde kadınların kurs alması. Zannediyorum bir sayıları var onların 19 ya da 29 -tam hatırlayamıyorum- onu bulduğu takdirde istenen...

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI İSTATİSTİK VE BİLGİ SİSTEMLERİ GRUP BAŞKAN VEKİLİ BAKANLIK MÜŞAVİRİ AHMET ER – Kurs açılabilir.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – Evet, kurs açılabilir. Şimdi, bu çok güzel bir şey. Kursu açıyoruz biz Millî Eğitim olarak, bence önemli bir hizmeti yerine getiriyoruz. Öncelikle bunun için bir teşekkür etmek istiyorum ama akabinde mesela hasta ve yaşlı bakımına -orada gördüğüm için söylüyorum- giden bir kadın arkadaşımız bu kursu bitirdi, sertifikasını aldı. Bundan sonraki o dönüşümü biz takip edebiliyor muyuz? Mesela, o süreç bence “feedback” “geri besleme süreci”. Hani ne kadarını... Biz tamam açtık yüzlerce, onlarca kurs ama ne kadar fayda getirmiş kadına? Onu mesela ölçecek bir mekanizmamız var mı bizim?

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI İSTATİSTİK VE BİLGİ SİSTEMLERİ GRUP BAŞKAN VEKİLİ BAKANLIK MÜŞAVİRİ AHMET ER – Sayın Vekilim, o yok. Şöyle ki ben akşam Sayın Genel Müdür'le de bunu paylaştım. Şimdi, malumunuz bizim Hayat Boyu Öğrenme Stratejisi diye yani son birkaç yıl içerisinde Türkiye'ye giren bir çalışmamız var. Bunun koordinasyonu da Millî Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü... Şimdi, bununla böyle bir altyapıya, çalışmaya başladılar. Yani kişi aldığı kurstan sonra nereye gitmiş, nerede çalışmış, ondan sonra yeni bir eğitim almış mı? Bunun altyapısı Bakanlık Bilgi İşlem Grup Başkanlığıyla birlikte devam ediyor. Şu anda, takip edilemiyor.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) - Böyle bir altyapı yok ama. Şu an biz sadece açıyoruz diyoruz ki işte...

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI İSTATİSTİK VE BİLGİ SİSTEMLERİ GRUP BAŞKAN VEKİLİ BAKANLIK MÜŞAVİRİ AHMET ER – Alıyor kursu, gidiyor.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – Atıyorum, Antalya'da işte 1.500 tane kadın arkadaşımız kursları aldı ama kaç tanesinden geri dönüşüm aldık, kaç tanesi işe yerleşti...

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI İSTATİSTİK VE BİLGİ SİSTEMLERİ GRUP BAŞKAN VEKİLİ BAKANLIK MÜŞAVİRİ AHMET ER – İş buldu belli değil.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) - ...onunla ilgili istatistiksel veri yok elimizde.

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI İSTATİSTİK VE BİLGİ SİSTEMLERİ GRUP BAŞKAN VEKİLİ BAKANLIK MÜŞAVİRİ AHMET ER – Yok. Yeni, işte, onun altyapısı oluşturuluyor Sayın Vekilim.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) - Evet, bence bu çok önemli bir şey.

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI İSTATİSTİK VE BİLGİ SİSTEMLERİ GRUP BAŞKAN VEKİLİ BAKANLIK MÜŞAVİRİ AHMET ER – Önemli bir gösterge.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) - Açıyoruz ama hani kuyuya bir taş atıyoruz o kuyudan ne kadar ses geliyor bilmiyoruz mesela onu.

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI İSTATİSTİK VE BİLGİ SİSTEMLERİ GRUP BAŞKAN VEKİLİ BAKANLIK MÜŞAVİRİ AHMET ER – Zaten bizim hayat boyu öğrenmede altmış beş yaşına kadar şu anda 2,9' dayız ülke olarak, Avrupa Birliği yüzde 9 küsurlarda. Bizim şu anda 2015 veya 2023 hedeflerimiz var, işte, onunla ilgili bu altyapı olmadan da o hedeflere ulaşmak biraz zor.

BAŞKAN – O söylediğiniz önemli bir rakam aslında. “Türkiye’de hayat boyu öğrenmede yüzde 2’ deyiz.” dediniz herhâlde.

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI İSTATİSTİK VE BİLGİ SİSTEMLERİ GRUP BAŞKAN VEKİLİ BAKANLIK MÜŞAVİRİ AHMET ER – Evet, 2,9.

BAŞKAN – Avrupa ülkelerinde yüzde 9’larda.

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI İSTATİSTİK VE BİLGİ SİSTEMLERİ GRUP BAŞKAN VEKİLİ BAKANLIK MÜŞAVİRİ AHMET ER – 9’lar.

BAŞKAN – Yani işte, biz, kadın istihdamını artırmayı konuşurken bu 2’lerden 9’lara, 10’lara çıktığımızda zaten istihdamı sağlamış olacağız.

Bir de halk eğitim merkezlerinde açılan bu kurslar aslında istihdama yönelik olarak düşünülen kurslar değil, boş vakitleri nasıl değerlendirebiliriz...

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI İSTATİSTİK VE BİLGİ SİSTEMLERİ GRUP BAŞKAN VEKİLİ BAKANLIK MÜŞAVİRİ AHMET ER – Değerlendirmek için değil mi Sayın Vekilim ve Başkanım?

BAŞKAN – ...ya da sosyal aktivite olarak kadınlar çocuklarını okula gönderdiklerinde geçen süreyi nasıl değerlendirebiliriz, belki ev içinde evimizin işlerini yaparken nasıl kullanabiliriz gibi algı var, bu algıyı değiştirmek gerekiyor.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – Kesinlikle. Orada zaten hatalı, hatanın başlangıcı oradan kaynaklanıyor. Bir de orada dikkat ederseniz hep böyle kadına atfedilen işler var, işte mefruşat, takı tasarımı, trikotaj hani incik-boncuk işleri diye benim tabir ettiğim işler var.

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI İSTATİSTİK VE BİLGİ SİSTEMLERİ GRUP BAŞKAN VEKİLİ BAKANLIK MÜŞAVİRİ AHMET ER – Yorgancılık, biçki-dikiş...

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – Evet. Hani bir kadın tanımlaması yaptığımız zaman karşısına bu algıları oturtuyoruz, bunu da ben kendi adıma çok doğru bulmuyorum. Zaten bunu değiştirmek bu alt komisyonun temel hedeflerinden bir tanesi de bu. Hani orada bir çeşitlenmeyi... Gerçi sizin orada çok fazla bir yapabileceğiniz bir şey yok, talep o şekilde geldiği için siz bunları bu şekilde açıyorsunuz.

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI İSTATİSTİK VE BİLGİ SİSTEMLERİ GRUP BAŞKAN VEKİLİ BAKANLIK MÜŞAVİRİ AHMET ER – Arz-talep.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – Umut ediyorum birkaç sene sonra buradaki talepler farklılaşır.

BAŞKAN – Farklı talepler gelir.

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI İSTATİSTİK VE BİLGİ SİSTEMLERİ GRUP BAŞKAN VEKİLİ BAKANLIK MÜŞAVİRİ AHMET ER – Farlı olur inşallah.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Biz en son kısma gelelim sunumunuzdaki.

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI İSTATİSTİK VE BİLGİ SİSTEMLERİ GRUP BAŞKAN VEKİLİ BAKANLIK MÜŞAVİRİ AHMET ER – Bu EFA Raporu mu Sayın Başkanım?

Burada da, yine, EFA Raporu'nda az evvel teferruatlı olarak arz ettiğim hususlardan şey yapabilirim. Bu raporda mesela "Genç kadınlar genellikle uzun saatlerce evde ya da politika belirleyicilerin pek hesaba katmadığı gayriresmî işlerde çalışmaktadır." diyor EFA Raporunda UNESCO'nun. "9 ülkedeki son iş gücü anketleri raporunun incelenmesine göre pasif olarak sınıflandırılan genç kadınların sayısı erkeklerden daha fazladır. Ürdün'de -örnek vermiş- kadınların yüzde 37'si pasif olarak adlandırılırken bu oran, erkeklerde yüzde 10'dur. Türkiye'de ise kadınların yüzde 52'si, erkeklerde ise yüzde 16'dır pasif olarak. Cinsiyet farklılığı ilkokulu bitirdikten sonra okula devam etmeyen gençler arasında daha büyüktür. Ürdün'de ilkokul mezunu genç kadınların yüzde 80'inden fazlası aktif olarak iş aramamıştır. Bu oran erkeklerde yüzde 20'dir." şeklinde bu raporda yer almaktadır.

BAŞKAN – Biz, teşekkür ediyoruz size. Tabii, inşallah, “Hayat Boyu Öğrenme ve Mesleki Teknik Eğitimin doğrudan kadın istihdamını artırmaya yönelik çalışmalarını, inşallah, bunun altyapısını oluşturuyoruz.” dediniz. İnşallah, oluşmuş olan bu altyapıyla doğrudan... Çünkü tüm Türkiye’ye ulaşabilecek bir noktada Bakanlık aracılığıyla hem “Okullar Hayat Olsun, Hayat Bulsun” diye...

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI İSTATİSTİK VE BİLGİ SİSTEMLERİ GRUP BAŞKAN VEKİLİ BAKANLIK MÜŞAVİRİ AHMET ER – Bir sürü projelerimiz var.

BAŞKAN – ...okulların açılması projesi son bir yıldır Türkiye’nin gündemine geldi. Biz, bunları destekliyoruz, kadın istihdamını da artıracığına inanıyoruz.

Size teşekkür ediyoruz.

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI İSTATİSTİK VE BİLGİ SİSTEMLERİ GRUP BAŞKAN VEKİLİ BAKANLIK MÜŞAVİRİ AHMET ER – Ben teşekkür ederim.

BAŞKAN – Şimdi, söz Belediyeler Birliği Genel Sekreteri Hayrettin Bey’in. Sizin powerpoint değil herhâlde sözlü olarak yapacağınız bir sunum var.

TÜRKİYE BELEDİYELER BİRLİĞİ GENEL SEKRETERİ HAYRETTİN GÜNGÖR - Evet.

BAŞKAN – Çok uzun olmamak kaydıyla sizlerin gördüğünüz tespitler, yerinde gördüğünüz tespitler diyoruz çünkü biz Türkiye’deki belediyelerin de aynı Millî Eğitim Bakanlığı ve diğer kurumlar gibi birebir halkla iç içe olmasından dolayı bu anlamda becerileri ve istihdamı geliştirmeye yönelik yaptığı çalışmaları da biliyoruz. Önümüzdeki toplantılarda belediye başkanlarımızı da burada dinleyeceğiz. Siz Genel Sekreterlik olarak ne noktada görüyorsunuz? Tespitlerinizi, çözüm önerilerinizi hızlı bir şekilde alabilirsek toplantıyı da kapatacağız.

TÜRKİYE BELEDİYELER BİRLİĞİ GENEL SEKRETERİ HAYRETTİN GÜNGÖR – Sayın Başkanım, çok değerli milletvekillerim, değerli hazırun öncelikle ben de hepinizi Türkiye Belediyeler Birliği adına saygıyla selamlıyorum.

Tabii, yoğun bir çalışma programından geldim, powerpoint hazırlayamadım ama çok kısa, vaktinizi almadan bu konuda, kadın istihdamı konusunda belediyelerin ve Türkiye Belediyeler Birliğinin rolü ne olabilir bu konuda bildiklerimi sizinle paylaşmak istiyorum.

Şimdi, tabii, kadın istihdamı konusunda belediyelere belediye mevzuatında verilmiş doğrudan tanımlı bir görev yok. Belediyelerin görevlerine baktığımızda yani bu kapsamda değerlendireceğimiz belediyelerin sosyal hizmet ve yardım, mesleki beceri kursları açma bir de kadın sığınma evleri açmayla ilgili net...

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) - Kadın konuk evi diye düzeltebilir miyiz onu.

TÜRKİYE BELEDİYELER BİRLİĞİ GENEL SEKRETERİ HAYRETTİN GÜNGÖR – Kadın konuk evi, evet, bunu düzeltiyoruz, kanunda da aslında bunu şey yaptık.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) - Çok böyle tırmalayan bir şey yani.

TÜRKİYE BELEDİYELER BİRLİĞİ GENEL SEKRETERİ HAYRETTİN GÜNGÖR – Evet, kadın konuk evi.

Şimdi, bu kapsamda Birliğimizin rolü ne olabilir, belediyelerimizin bu konuda görevleri nelerdir, yaptıkları nelerdir, neler yapabilirler, Birliğimiz belediyelere bu konuda neler yapabilir bununla ilgili bildiklerimi sizinle paylaşmak istiyorum.

BAŞKAN – Aslında şöyle ben bir araya gireyim. Biz, İçişleri Bakanlığından Mahallî İdareler Genel Müdürlüğünden çağırdığımızda da aslında bizim düşüncemiz mahallî idarelerin belediyeler üzerinde önerme, tavsiyede bulunma gibi bir yetkisi, sorumluluk oranı vardır ve bu anlamda çalışma yapılmıştır diye düşündük ama mahallî idarelerden yetkili kişi geldiğinde İçişleri Bakanlığının bu anlamda çok da bir şey yapmadığını, sorumluluk alanı içerisinde tanımlanmadığını da gördük. Bu anlamda sizin sorumluluk alanınızı da bu konuda bize söyleyebilirsiniz...

TÜRKİYE BELEDİYELER BİRLİĞİ GENEL SEKRETERİ HAYRETTİN GÜNGÖR – Şimdi, çok kısa olarak Türkiye Belediyeler Birliğinin görevi belediyelerin menfaatini korumak, onların ihtiyaç duyduğu her türlü eğitim programlarını yapmak, hazırlamak, belediyelere rehberlik etmek, iyi uygulama örneklerinin yaygınlaşmasına aracılık etmek, onlara her alanda destek sağlamak hem ülke içerisinde hem yurt dışındaki belediyeler arasındaki kardeş ilişkisini geliştirmek. Kısaca, böyle tanımlayabiliriz.

Şimdi, Birlik olarak biz bu kapsamda neler yapabiliriz? Bizim toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda şu ana kadar yaptığımız çalışmalar -geçen arkadaşlar da kısa bilgi vermiş- kadın sığınma evleri, kadın genel politikacı destekleme amaçlı eğitim programları, belediye hizmetlerinde cinsiyet duyarlı yaklaşım, cinsiyet duyarlı bütçeleme ve stratejik plan, belediye hizmetlerinde cinsiyet duyarlı yaklaşım konularında çalışmalarımız var.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) - Cinsiyete duyarlı bütçeleme ne demek? Nasıl bir şey o?

TÜRKİYE BELEDİYELER BİRLİĞİ HUKUK İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ AV. YASEMİN SEZGİN - Başkanım, ben açıklayabilir miyim?

TÜRKİYE BELEDİYELER BİRLİĞİ GENEL SEKRETERİ HAYRETTİN GÜNGÖR – Arkadaş da çalıştı, çok kısa...

BAŞKAN – Sunum bittikten sonra. Siz sunumu bitirin, bitirdikten sonra sorulara... Zaten iki kişiyiz.

TÜRKİYE BELEDİYELER BİRLİĞİ GENEL SEKRETERİ HAYRETTİN GÜNGÖR – Tamam, arkadaş şey yapsın.

Şimdi, bu kadın istihdamı konusunda belediyelerimiz ne yapabilir? Ben üç başlık hâlinde bunu çıkardım: Bir, belediyeler aynı zamanda bir işveren hem memur hem işçi hem sözleşmeli personel çalıştırıyor. Bu alımda kadınlara yönelik nasıl bir pozitif ayrımcılık yapabilir? Burada doğrusu çok ellere esnek değil, zaten yürürlükte bu mevzuatla ilgili yani işçi, memur, sözleşmeli personel alımıyla ilgili kurallar var. Orada bir ayırım yapması söz konusu değil ama belki mülakat aşamasında -sözleşmeli personelde bir sınav sistemi yok- burada belediye başkanlarımız veyahut da personel alımıyla ilgili inisiyatif sahibi olanları biz bilinç olarak, düşünce olarak yönlendirebiliriz.

İkincisi, belediyelerimizin kanunda da tanımlanan mesleki beceri kazandırma kursları. İşte, Millî Eğitim Bakanlığımız da burada kurslardan bahsetti. Kadınların ihtiyaç duyduğu çalışma hayatına kazandırılması için belediyelerimizin de bu tip kursları var: Nakış, dikiş, bilgisayar, vesaire biliyoruz hepimiz. Her belediye kendine özgü, talebe göre bunları yapıyorlar fakat ben, burada bunların, mesleki beceri kazandırma kurslarının Millî Eğitim Bakanlığıyla da koordineli yapılmasından taraftarım. Yani aynı kursu birkaç kurum farklı farklı yaparsa hem maliyet yüksek olabiliyor hem niteliğinde, kalitesinde veya şeyde olabiliyor. Bunların da bu kursları yapan kurumlarla ortak düşünmesi gerektiğini düşünüyorum.

Bir başka olay, Avrupa Birliği Bakanlığımızın temsilen sunumunda da yer aldı. Kadınların çalışma hayatının kolaylaştırılması. Bunlar nelerdir? İşte, çok kısa olarak kreş imkânlarının çoğaltılması, yaşlı bakım evleri, engelliler... Çünkü bunlar, genelde kadınlar üzerinde kalan işler olduğundan bu tip bakım evleri, kreşlerin de çoğaltılması ki belediyeler bu alanda katkı sağlayabilir.

Şimdi, "Okullar Hayat Olsun" diye bir projemiz var. Siz de bahsettiniz, Millî Eğitim Bakanlığıyla Türkiye Belediyeler Birliğinin ortak projesinde yürüyen bir proje. Burada da biz okullarımızı... Bu proje de gerçekten çok başarılı yürüyor. Şimdi, her semtte bir ilkokul var veyahut lise var, ortaokul var. Oradaki mahallede yaşayan özellikle kadınlar o okulları öğrencilerimizin kullanmadığı zamanlar içerisinde bu tip kurslar veyahut da işte spor aktiviteleri için kullanılması için yürütülen bir proje. Bundan sonraki süreçte de okulların projesinin de buna uygun, sadece cumartesi, pazar, akşam, öğrenciler dağıldıktan sonraki zaman değil ama farklı bir giriş yerinden, öğrencilerin eğitim gördüğü saatlerde de kullanabilecekleri projeler geliştirilmesi gerektiğini düşünüyoruz.

Bir diğer konu: Belediye organlarında ve yönetiminde kadınların sayısının artırılması. Biz Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığımızla bu Büyükşehir Belediye Kanunu hazırlıklarında bazı önerilerimiz oldu. Mesela belediye medis üyeleri sayısında kadınlara yönelik bir kota koyabilir miyiz, onu gerçi kurgulayamadık çünkü bu sefer partileri ayarlayabilir miyiz, ayarlayamaz mıyız, ondan vazgeçtik. Şöyle bir önerimiz olmuştu, bu şeye yansımada: İhtisas komisyonları oluşurken eğer yeterli kadın üye varsa Mecliste en az bir üyenin temsilini zorunlu koyalım diye böyle bir şey yaptık, bir de öneri hazırladık ama bu Büyükşehir Kanunu'nda sınırlı tutulunca bunu şey yapamadık ama bunun üzerinde tekrar çalışıyoruz yani eğer yeterli üye varsa komisyonlarda temsili. Bunların şuna katkısı

olabiliyor: Özellikle bu saydığım konuların planlanması belediyenin karar organlarında yeterince kadın temsili yer alırsa bunların planlanması ihtiyaçları ortaya koymasında çok büyük katkı sağlayacağını düşünüyoruz. Biz de Birlik olarak kadın istihdamına yönelik belediyelerimize rehberlik görevi kapsamında başka ülke uygulamaları konusunda, doğrusu bu davet sonucunda da biz de neler yapabiliriz? Bu ana kadar yapmadıklarımız varsa bunları da çalışmaya başladık.

Çok kısa olarak ben bu şekilde toparlayabilirim.

Sorularınız varsa...

BAŞKAN – Kadın belediye başkan yardımcısı da aslında bütün siyasi partilerin gündemine alması gereken konulardan birisi. Kadın belediye başkanı olması belki siyasi bir sürecin sonucunda artacak sayılar bunlar ama idari bir tasarruf olarak kadın belediye başkan yardımcılarının birçok belediyede... Aslında her belediyede bizim kadın milletvekilleri olarak gönlümüzden geçen -Gökçen Hanım da sanıyorum aynı şeyi düşünüyor- kadınsı bakış açısını da en azından belediyelere yansıtır diye düşünüyorum.

Ben teşekkür ediyorum size.

TÜRKİYE BELEDİYELER BİRLİĞİ GENEL SEKRETERİ HAYRETTİN GÜNGÖR - Bir de tabii çok kısa... Kadınlar için burada ifade edildi işte toplumun kültürü vesaire. Mesela ben çok yakında yaşadığım bir örneği anlatmak istiyorum. Çok CV'si de iyi olan bir yıl içerisinde bir sınav yapmışım. Bir uzman arkadaşımızı aldık, bir bankada çalışıyordu. Gerçekten yabancı da değil. Dış ilişkiler bölümünde görevlendirdim. Geçen bana geldi, burada çalışamayacağını bir hamilelik süreci yaşadığını, seyahat edemeyeceğini, bayağı bir problem yaşadığını ve görevimi değiştirdi... Yani bu tip şeyler de çok tabii etkili oluyor. Kadınlara özgü bazı durumlar çalışma hayatında da ciddi olarak etkiliyor.

BAŞKAN – Ona göre de önlemleri almak gerekiyor.

TÜRKİYE BELEDİYELER BİRLİĞİ GENEL SEKRETERİ HAYRETTİN GÜNGÖR - Evet.

BAŞKAN – Türkiye Belediyeler Birliğinde çeşitli ihtisas komisyonlarının olduğunu biliyoruz. Siz Belediyeler Birliği bünyesinde bir kadın erkek eşitlik ihtisas komisyonu kurmayı düşündünüz mü? Böyle bir şey gündeminizde yer alabilir mi?

TÜRKİYE BELEDİYELER BİRLİĞİ GENEL SEKRETERİ HAYRETTİN GÜNGÖR – Yoktu, geçen bu kadın yerel politikacılarla ilgili bir eğitim programı yaptık. Biz özellikle “Belediyelerdeki kadın erkek eşitlik komisyonları nasıl kurulmalı, görevleri ne olmalı, şu an bunun bir yasal dayanağı var mı, kurulursa ne olur?” şeklinde böyle bir toplantı yaptık ve çok da faydalı geçti. Orada ben ihtiyacı görünce şunu söyledim: İnşallah çok kısa süre içerisinde biz belediye meclis üyelerinden, başkanlardan yaklaşık 15 kişilik kadın erkek fırsat eşitliği komisyonu kuracağız ve bütün

bu çalışmalarımızı da bu komisyon üzerinden yürüteceğiz yani onların yönlendirici, alandaki gördükleri sorunları onlarla tartışarak bunları planlamayı düşünüyoruz ve bunu çok kısa süre içerisinde kuracağım.

BAŞKAN – Güzel bir gelişme olarak değerlendiriyorum.

Bir de Mahalli İdareler Genel Müdürlüğünden yetkililer buraya geldiklerinde kadın istihdamıyla alakalı ya da kadın konusunda bir istatistiki çalışmalarının olmadığını gördük. Bu anlamda sizin yetkiniz içerisinde belediyelerdeki kadın erkek istihdamıyla alakalı oranlar üzerinden ya da kadın istihdamını artırmaya yönelik yapılan çalışmalardaki oransal yıllara göre dağılımla alakalı bir istatistik yok herhalde değil mi?

TÜRKİYE BELEDİYELER BİRLİĞİ GENEL SEKRETERİ HAYRETTİN GÜNGÖR – Biz de sadece istatistik olarak şu var, zaten diğerleri TÜİK'te var, o da var. Şu an kadın belediye başkanı sayısı ve meclis üye sayısı var, o zaten sizde de var.

BAŞKAN – Onlar bizde de var.

TÜRKİYE BELEDİYELER BİRLİĞİ GENEL SEKRETERİ HAYRETTİN GÜNGÖR – Bunun dışında biz şöyle bir istatistiğe belki ihtiyacımız olabilir, bunu da temin edebiliriz. Hem biz toplayabiliriz. Şu an belediyelerimizde kaç tane başkan yardımcısı var, kaç tane müdür var, kaç tane çalışan var, ne kadar kadın var? Bunu bölge bölge de, il il de yani il belediye düzeyinde büyükşehir düzeyinde bunu çıkarabiliriz, belki bu da bir fikir verebilir diye düşünüyorum.

KOMİSYON UZMANI - Aslında istatistikten kasıt bir anlamda şu: Mesela Millî Eğitim Bakanlığından gelen Sayın Ahmet Bey'in de aslında söylediği. İçişleri Bakanlığını çağırmiştık. Yani birtakım çalışmalar yapılıyor ama, ne yapılıyor, nasıl... Mesela genel olarak eğilim ne yönde? Yapılan çalışmalar hangi alanlarda yoğunlaşmış? Yani rakam değil mesele hani. Neler yapıyorsunuz? Bunların derli toplu bir hâli... Mesela Millî Eğitim Bakanlığında da aynı sıkıntı var örneğin. Yani yapılıyor çalışmalar ama "Ne durumdayız, hangi alanda yapılmış, ne kadar yapılmış?" gibi, o anlamda.

TÜRKİYE BELEDİYELER BİRLİĞİ GENEL SEKRETERİ HAYRETTİN GÜNGÖR – Bizim şu an çok somut. Başta söylediğim, kadın yerel politikacılar özellikle başkan ve meclis üyeleri, meclis üyeleri belki daha fazla olduğu için, Meclis üyesiği sıfatı dolayısıyla çalışmalarında ne yapmaları lazım, nasıl katılmaları lazım, o kadın erkek fırsat eşitliği komisyonunun nasıl kurulması lazım, görevleri nelerdir? Ağırlıklı olarak şu ana kadar bu konuda çalıştık. İstihdam konusunda çok somut şeyler yapmadık yani onu yaptık desem yalan olur.

BAŞKAN – O inşallah bu toplantıdan sonra sizin için de ayrı bir hassasiyet gösterir.

TÜRKİYE BELEDİYELER BİRLİĞİ GENEL SEKRETERİ HAYRETTİN GÜNGÖR – İnşallah.

BAŞKAN – Biz o sorunun...

TÜRKİYE BELEDİYELER BİRLİĞİ GENEL SEKRETERİ HAYRETTİN GÜNGÖR – Cinsiyet eşitliği bütçeleme konusunda arkadaşımız bilgi verecek.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) - Ben biliyorum aslında ne demek olduğunu. Sizin algınızı merak ediyorum yani Belediyeler Birliği toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bütçeleden ne anlıyor?

BAŞKAN - Aslında Türkiye'de de çok alışıksız olmayan bir konu bu. Bu konuda bir alt komisyon da var Meclis bünyesinde.

TÜRKİYE BELEDİYELER BİRLİĞİ HUKUK İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ AV. YASEMİN SEZGİN - Öncelikle şunu söyleyeyim: Biz Belediyeler Birliğinde çalışan kadınlar olarak çok şanslıyız çünkü kadın müdür sayısının erkek müdürlerden fazla olduğu ve kadın çalışan oranının da eşit hatta şu anda belki fazla olduğu bir Birlikte çalışıyoruz. Ayrıca, bizim Türkiye Belediyeler Birliğinin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu da var ve bu grubun içinde Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Çankaya Üniversitesi, Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı, Türk Mühendisler Mimarlar Odası, Çankaya Belediyesi, Altındağ Belediyesi, Kadın Dayanışma Vakfı ve Kadın Adayları Destekleme Derneğinin de içinde bulunduğu bir grup var. Başkanımın biraz önce belirttiği belediye Meclis üyelerine yönelik, belediye başkanlarına yönelik olarak yaptığımız çalışmalar ve diğer çalışmalarda bu grup beraber hazırlıklarını yapıyoruz, önce onu söyleyeyim.

İkinci: Birliğimiz toplumsal cinsiyete biraz önce belirttiğim gibi çok duyarlı. Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeyi de ilk önce şunu biliyoruz ki, Başkanım ve kurumumuzda çalışanlar çünkü bu konuda bizler sürekli eğitimler de alıyoruz. Kadınlar için ve erkekler için ayrı bütçeleme değil. Ben zaten biliyorsunuz çok kısa keseceğim. Hizmetler sunulurken, bütçeler hazırlanırken kadınların erkeklerin öncelikleri. Özellikle kadınların ihtiyaç duydukları hizmet alanlarının belirlenerek bütçelerin toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı olarak hazırlanması demek. Bu bütçenin içinde kadınların ihtiyaçları, dediğim gibi çocukların, erkeklerin hepsinin toplamı var ama toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemenin sizin stratejinizi, politikanızı gösterir. Kadınlara yönelik olarak neler yapabileceğinizi göstereceği için önemlidir. Dolayısıyla biz bunun bilincinde olan bir Birliğiz ve amacımız da zaten yerel de bütün belediyelere bunu yaymak.

İkinci...

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) - Yaymak için ne yapıyorsunuz? Hani tamam siz biliyorsunuz.

TÜRKİYE BELEDİYELER BİRLİĞİ HUKUK İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ AV. YASEMİN SEZGİN - Sürekli eğitimlerimiz devam ediyor.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) - Mesela Antalya'da bir belediyeye gelip bu eğitimi yaptınız mı?

TÜRKİYE BELEDİYELER BİRLİĞİ HUKUK İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ AV. YASEMİN SEZGİN - Tabii ki, tabii ki.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – Hangisinde?

TÜRKİYE BELEDİYELER BİRLİĞİ HUKUK İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ AV. YASEMİN SEZGİN - Şöyle: Bizim eğitim birimimiz var zaten, insan kaynakları ve eğitim birimimiz var. Onlar sürekli yapıyor. Dış ilişkiler özellikle olarak bu konuyla ilgileniyor. Biz öncelikli hedefimiz şuydu: Belediye meclis üyeleri ve belediye başkanlarıyla başladık ve Antalya'da 500 kişilik bir eğitim verdik çünkü belediye meclis üyeleri ve öncelikli olarak elbette...

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – İki sene önceki eğitimden mi bahsediyorsunuz?

TÜRKİYE BELEDİYELER BİRLİĞİ HUKUK İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ AV. YASEMİN SEZGİN – İki sene önceki eğitim. Sadece bu değil. Bizim eğitimlerimiz devamlı. Mesela...

TÜRKİYE BELEDİYELER BİRLİĞİ GENEL SEKRETERİ HAYRETTİN GÜNGÖR – Yok, şöyle söyleyeyim ben, daha belki toplarına açısından. Bu cinsiyet duyarlı bütçelemeye ilgili şu ana kadar desek ki somut bir eğitim verdik, vermedik.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) - Ben onu soruyorum. Yani hani “verdik” diyorsunuz ama...

TÜRKİYE BELEDİYELER BİRLİĞİ GENEL SEKRETERİ HAYRETTİN GÜNGÖR – Ama genel olarak verdiğimiz eğitimden... Bu konuyu 2013 yılı içerisinde biz programımıza aldık. Hacettepe Üniversitesinden bir doçent hocamız bu konuyu çalışıyor. Geçen de geldi bize bir sunum yaptı. 2013 yılı içerisinde bunun nasıl yapılacağını... Çünkü arkadaşımın da ifade ettiği gibi, kadın cinsiyet duyarlı bütçeden şöyle: “Bütçe koyduk 40'ı kadınlara harcanır.” Öyle değil. Bütün sosyal grupların temsil edildiği, kadınların da temsil edildiği bir bütçeleme sisteminden bahsediyoruz. Bunun nasıl olacağı konusunda 2013 yılı projelerimizden birisi de bu.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) - Takviminizde var, tamam.

TÜRKİYE BELEDİYELER BİRLİĞİ GENEL SEKRETERİ HAYRETTİN GÜNGÖR – Takvimimizde yer alan bir konu ama şu ana kadar bir şey yapmadık.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) - Mesela ben gördüğüm eksikliği de söylemek istiyorum. Bundan iki yıl önce bir toplantınıza katıldım Belediyeler Birliğinin Antalya'da Belediye meclis üyeleri bütün siyasi partilerden kadın arkadaşlarımız vardı. Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu ile ilgili orada bir konu geçti ve hiçbir arkadaşımız o komisyonun nasıl kurulacağını bilmiyor ki o komisyon belediyelerde kurulabilir. Yasada çünkü KEFEK'in kuruluş yasasını incellerseniz oradan da ilgi tutarak kurabiliyorlar. Ama hani bilgileri yoktu o konuyla ilgili. Mesela bence Belediyeler Birliğinin bu konuda belediyelere kadın erkek fırsat eşitliği kurulması yönünde ne bileyim tavsiyesi, eğitimi, bir şeyler olması lazım. Oradan topladık, arkadaşlara anlattık nasıl kurulduğunu. İşte dilekçeyle başvuruda bulunuyorsunuz...

BAŞKAN – Sadece belediyelerde değil herhalde il özel idaresiyle belediyenin ortaklığında...

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – İl Özel İdaresi zaten kalkıyor artık yani orada... Bizde kalkıyor. Ben Antalya için konuşuyorum. Yani küçük... Hani, Tokat ve ona benzer büyük şehirler için konuşmuyorum. Orada mesela benim gördüğüm üzüldüm de orada. Bizim çok okumuş, mürekkep yalamış arkadaşlar bile onun nasıl kurulacağını bilmiyor mesela. Çok basit aslında, bir İnternet'e girip "Kadın erkek fırsat eşitliği komisyonu nasıl kurulur?" diye yazsa çıkartabilecek. Orada mesela bizim bile içinde olduğumuz hâlde farkında olmadığımız şeyler var. Bence Belediyeler Birliğinin bir görevi de o farkındalığı oluşturmak.

TÜRKİYE BELEDİYELER BİRLİĞİ GENEL SEKRETERİ HAYRETTİN GÜNGÖR – Sayın Vekilim, çok doğru söylüyorsunuz. Son toplantının konusu buydu. Av. Yasemin Hanım, bizim Birliğimizin avukatı. Talimatım şu an çalışıyor. Kadın erkek fırsat eşitliği komisyonu belediyede nasıl kurulur? Görevleri nelerdir? Bununla ilgili metni hazırlayıp belediyelere göndereceğiz.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – Çok rica ediyorum sizden o metni ne olur belediye başkanlığının dışında o ildeki kadın belediye meclis üyelerinin de mail hesabı mı artık, nasıl ulaştırabiliyorsanız onlara ulaştırın. Bir erkek belediye başkanı onu –çok özür diliyorum- başka şekilde değerlendirebilir ama kadın eğer onu görürse o metni, evet bunu araştırır ve bununla ilgili bir şey yapabilir yani ulaşır.

TÜRKİYE BELEDİYELER BİRLİĞİ GENEL SEKRETERİ HAYRETTİN GÜNGÖR – Biz hem yazılı göndereceğiz hem bununla ilgili tekrar toplayacağız meclis üyelerimizi, bunun nasıl olduğunu anlatacağız, bir de İnternet sitemizde zaten eğitim bölümü var, orada da yer alacak yani isteyen İnternet'ten de ulaşacak, kitapçık falan da hazırlayacağız.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – Bir konuyla nokta koyacağım, toparlıyorum, uzadı.

Belediyeler Birliğinin bence iki tane hedef kitlesi var, bir belediyede çalışan kadınlar bir de evde meclis üyesi, kadınlar adına söylüyorum, başka bir algıladığım hedef kitlesi yok. Bunlarla ilgili farkındalık yaratmadan, oluşturmadan başlarsak sanki... Çünkü farkında değiliz, biz bile farkında değiliz. Onu halledebilirsek sanki bir eşik atmış sayacağım ben kendimi.

Teşekkür ediyorum.

TÜRKİYE BELEDİYELER BİRLİĞİ HUKUK İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ AV. YASEMİN SEZGİN – Sayın Vekilim, en büyük hedefimiz şuydu bizim: Kızılcahamam'daki toplantıdan sonra zorunlu komisyonlar arasına sokabilmek. Kadın erkek fırsat eşitliği komisyonlarını inisiyatifte bırakmadan, çalışmamız da bunun üzerinde.

Bir de çok çok kısa şuna değinelim. Deren Hanım IPA Projesi'nden bahsetmişti. Şimdi Türkiye Belediyeler Birliğinin de böyle bir projesi var, IPA-4 kapsamında. Ana hedefimizde yine sadece kadınlar yok ama özellikle aile içi şiddete uğramış kadınların istihdamı da öncelikli hedefimiz arasında. Ve şunu istiyoruz biz: İş piyasasının taleplerini almak -hani biraz önce bahsettiğimiz gibi

sadece halk eğitim merkezlerindeki hobi kursu manasında değil- ihtiyaç duyulan eğitimleri vermek ve daha sonrasında da verileri oluşturmak. Projemiz çok kısa bir süre sonra başlayacak, detaylarını size iletebiliriz bu projemizin de.

BAŞKAN – Çok teşekkür ediyoruz.

Buyurun Ahmet Bey.

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI İSTATİSTİK VE BİLGİ SİSTEMLERİ GRUP BAŞKAN VEKİLİ BAKANLIK MÜŞAVİRİ AHMET ER – Sayın Başkanım, şimdi bizim gerek belediyelerin gerekse tüm sivil toplum kuruluşlarının Türkiye’de kadın ve erkeğe yönelik ve yaptıkları bütün hizmet içi çalışmalar veyahut da açtıkları kursları, ki bunların faaliyeti 99 dediğimiz, Avrupa Birliği standartlarına da getirdik şu anda kursları. Sayın Başkanım, orada bir şey söyledi yani burada açılan bir kursun Avrupa Birliğinde de geçerli olması için... Bizde bu rakamlar var yani hangi, nerede, ne kursu açılmış, hangi amaçla? Fakat sıkıntımız, kurstan sonra o kursu alanlar nereye gitmiş? İstihdam edilmiş mi? Yüzde kaç istihdam edilmiş? Bununla ilgili bir çalışmamız yok. Oraya kadar rakamlarımız var, onu paylaşmak istedim.

Arz ederim.

BAŞKAN – Çok teşekkür ediyoruz.

Çok verimli bir toplantı geçtiğine inanıyorum, özellikle Belediyeler Birliğinin bu konudaki İçişleri Bakanlığındaki eksikliği giderdiğine en azından belediyeler üzerinde böyle bir tavsiye kararıyla belki tavsiye kararını da geçerek zorunlu bir kararla belediyelerin de uyması gereken kuralların olumlu olacağını düşünüyorum. Sanıyorum arkadaşlarım da aynı şeyi düşünüyorlar.

Avrupa Birliği Bakanlığımıza ve Millî Eğitim Bakanlığımıza da teşekkür ediyoruz. Tabii bizim sorununuz aslında bütün kurumların bir şey yapması ama kurumlar arasındaki irtibatın kopuk olmasından ve takibin kopuk olmasından dolayı gerekli istatistiki bilgilerin de önümüze gelemiyor olması. Ama inanıyorum ki yapılan çalışmalar, özellikle kadın istihdamında bütün kurumları bir beyin jimnastiğine yöneltmiş durumda “Bunu nasıl artırabiliriz?” diye. Avrupa Birliği ülkelerine baktığımızda bizim 2023 hedefimiz yüzde 35, Avrupa Birliğinin 2023 ve 2020 hedeflerine baktığınızda yüzde 70 olduğunu görüyorsunuz. Arada dağlar kadar fark var. İşte bunu tamamlamak adına da kurumlarımıza çok iş düşüyor diye düşünüyorum.

Değerli komisyonumuzun üyelerine teşekkür ediyorum.

Değerli katılımcılara teşekkür ediyoruz, sağ olun.

Kapanma Saati: 15.45