

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : AB Uyum Giriş : Tarih : 4/2/2015 Stenograf : Kayıt: AB Uyum Sayfa: 1

4 Şubat 2015 Çarşamba

BİRİNCİ OTURUM

Açılma Saati: 10.37

BAŞKAN: Mehmet S. TEKELİOĞLU (İzmir)

BAŞKAN VEKİLİ : Yıldırım M. RAMAZANOĞLU (Kahramanmaraş)

BAŞKAN VEKİLİ: Oğuz OYAN (İzmir)

SÖZCÜ: Ercan CANDAN (Zonguldak)

KÂTİP: Zühal TOPCU (Ankara)

-----0-----

BAŞKAN – Komisyonumuzun değerli üyeleri, bakanlıklarımızın, sivil toplum kuruluşlarının değerli temsilcileri, değerli basın mensupları; hepiniz hoş geldiniz.

Avrupa Birliği Uyum Komisyonunun 24'üncü Yasama Dönemi, Beşinci Yasama Yılı 25'inci toplantısını açıyorum.

Toplantı yeter sayımız vardır.

Değerli Komisyon üyelerimiz, gündemimizde (1/1013) esas numaralı Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı yer almaktadır. Bildiğiniz gibi, Komisyonumuza havale edilen tasarı ve teklifleri Avrupa Birliği Uyum Komisyonu Kanunu uyarınca Avrupa Birliği mevzuatına uygunluk açısından inceleyip görüşmekteyiz. Temel olarak bu çerçevede ele alacağımız tasarıyı görüşme usulümüz şu şekilde olacaktır:

Öncelikle bakanlık temsilcilerine söz vereceğim. Biliyorsunuz, bu tasarı iki bakanlığımızı yakından ilgilendirmektedir, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Çalışma Bakanlığını. Daha sonra -her zaman olduğu gibi- buraya çağırdığımız sivil toplum temsilcilerine söz vereceğim. Ardından da, üyelerimize söz vereceğim ama her zaman uyguladığımız bir usul var; görüşünü daha önce beyan etmek isteyen milletvekillerimiz olabilir, onlara öncelik tanıyoruz eğer arzu ederlerse ama genel usulümüz önce bakanlık, sivil toplum kuruluşları, daha sonra üyelerimiz şeklinde.

Önce, tasarının bütünü üzerinde duracağız. Tali komisyon olduğumuz için maddelerine geçmeden de görüşmeleri sonlandırabiliyoruz. Dolayısıyla üyelerimizin, bütünü görüşürken maddeler üzerindeki görüşlerini beyan etmelerinde fayda var.

Şimdi, tasarının görüşmelerine başlayabiliriz. İlk olarak, bu tasarının sahibi olarak gözüken yani hazırlandığı yer olarak, bize gelen, havalede gözüken Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı temsilcisine söz vereceğim.

Bütün konuşmacılardan istirhamım, zabıtlara, kayıtlara geçmesi açısından isimlerini ve kurumlarını zikretmeleridir.

Şimdi, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığından Mustafa Karaman Beye ilk sözü veriyorum.

Buyurun efendim.

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCISI MUSTAFA KARAMAN – Hayırlı sabahlar, iyi çalışmalar diliyorum.

Bu kanun tasarısı üzerinde özet bilgi geçmek istiyorum fakat tabii, Çalışma Bakanlığıyla ortak bir çalışma olduğu için Çalışma Bakanlığımız da konuyu anlatacaklar.

Sayın Başkanım, değerli milletvekillerim; malumunuz olduğu üzere, ülkemiz bir demokratik dönüşüm süreci yaşamaktadır. 2000'li yılların başında Türkiye'de doğurganlık hızı 2,4'lerde iken günümüzde nüfusun yenilenme hızı olarak tabir edilen 2,1'in altına gerilemiş durumdadır; 2010 yılı sonu itibarıyla 2,07 olarak. Dolayısıyla, doğurganlıktaki azalma ve yaş dağılımındaki değişim ekonomimizi, istihdamımızı, sosyal güvenlik sistemimizi çok da uzun olmayan bir vadede etkileyecektir. Bu kapsamda bazı tedbirler düşünülüyor birkaç yıldır kamuoyunun malumu olduğu üzere. Bu tasarı da aslında bu tedbirlerden birisidir.

Ülkemizde şu an itibarıyla yaklaşık 6 milyon yaşlı tabir edilen 65 yaş üstü nüfus bulunmaktadır. Bunun 2050 yılında mevcut nüfus artış trendleriyle 20 milyon civarına çıkabileceği öngörülmektedir. Bu, bu çalışmamızın ana gerekçesi olmaktadır aslında.

Diğer yandan, ülkemizde kadın istihdamı alanında belki de aynı gelişmişlik düzeyinde olduğumuz ülkelere göre veya daha gelişmiş ülkelere göre arzu edilen düzeyde olmadığımız da bir gerçektir. Bunun birinci nedeni olarak, belki de iş yaşamına katılan kadınlarımızın çocuk bakımı sorumluluğuyla karşı karşıya kalmış olmalarıdır geleneksel olarak toplumumuzun özellikleri nedeniyle. Bu bakımdan bu durum da bazı tedbirler alınmasını gerektirmiştir.

Aile ve iş yaşamının uyumlaştırılması olarak tabir ettiğimiz politikalar ve bu yöndeki düzenlemeler kadınların iş gücü piyasasına katılımlarını ve çocuk sahibi olma yönündeki kararlarını etkileyecektir; bunu umuyoruz. Ülkemizde kadın istihdam oranı yüzde 27'ler civarındadır; bu "AB-28" diye tabir edilen ülkelerde yüzde 58'lerin üzerindedir. Aslında, Avrupa Birliği ülkelerinde bu oranın yüksek olmasında temel sebep olarak yarı zamanlı çalışmanın yaygın olması, ebeveyn izni uygulaması kapsamındaki düzenlemelerin çok önceden yürürlüğe girmiş olması ve bunların yaygın olarak kullanılıyor olması gösteriliyor.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : AB Uyum Giriş : Tarih : 4/2/2015 Stenograf : Kayıt: AB Uyum Sayfa: 2

Sayın Başkanım, değerli milletvekillerim; çok hızlı bir şekilde değişen bir çağda olduğumuz için, kadın hakları konusunda da buna uyum sağlamamız gerekiyor. Dolayısıyla kadınların hem iş yaşamına katılmaları hem de aile yaşamında bulunmalarını sağlayacak düzenlemeler yapılması gerekiyor. Bu kapsamda bu hukuki altyapıyı güçlendirmemiz amacıyla tekrar bu çalışmayı yaptık.

Çalışmamızın içerisinde, ebeveyn izni, esnek çalışma imkânları ebeveyn izniyle sınırlı olmak üzere, kreş imkânları, yeni bir uygulama olarak tüm Türkiye’de çocuk sahibi olan kadınlara doğum yardımı yapılması, diğer iş yaşam dengesini gözetken düzenlemeler, çalışan anne babaların mesleki, özel ve aile yaşamlarını uyumlu hâle getirebilmelerini ve çocuk bakımının ebeveynler ve kurumlar tarafından verilmesini sağlayan düzenlemeler olarak, sosyal politika aracı olarak bu düzenlemeleri yürürlüğe koymayı düşünüyoruz.

Temel amacımız, aile ve dinamik nüfus yapısını korumak, kadının toplumsal hayata katılımını desteklemektir. Bu kapsamda bizimle en önemli partner olarak çalışan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına teşekkür ediyorum, diğer kamu kurumlarımıza teşekkür ediyorum; birlikte çalışılmış bir konudur ve inşallah, hedeflerine ulaşır.

Tasarıyla düzenlenen konular tabii ki Bakanlığımızı ilgilendiren yönler kadar Çalışma Bakanlığını da ilgilendirmektedir. Ben özet olarak düzenlemeleri anlatacağım ve arkasından da Çalışma Bakanlığımız da kendisi açısından konuya giriş yapacaklar.

Efendim, ilk olarak çocuk bakımının yani Anne Dışında Çocuk Bakımının Desteklenmesi Amacıyla Yapılan Düzenlemeler başlığı altında Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okul öncesi eğitim kurumlarının -ki bunlar otuz altı, altmış altı ay arası çocuklara hizmet veren kurumlardır, Millî Eğitim Bakanlığının ruhsatlandığı kurumlar- yararlanmakta olduğu 2004 yılından itibaren beş yıllık gelirler ve kurumlar vergisi muafiyetini Bakanlığımızdan ruhsatlandırılmış 0-6 yaş grubu arası çocuklara hizmet veren özel kreş ve gündüz bakım evlerine -yaklaşık bunların sayısı 1.600’ün üzerindedir günümüz itibarıyla- beş yıllık kurumlar vergisi ve gelir vergisi muafiyeti getiriyoruz tasarıyla. Buna ek olarak, aslında mevzuatımızda yer alan fakat zorunlu olmayan büyükşehir belediyeleri ve nüfusu 100 binin üzerinde olan belediyelerimize -ki, bunların Türkiye çapında sayısı 228’dir- kreş açma zorunluluğu getiriyoruz; bu bir zorunluluk olarak mevzuatımıza giriyor.

Bunun dışında, memurlarımızın ve işçilerimizin doğum nedeniyle, doğuma bağlı veya çocuk bakımı nedeniyle olan izinlerini yeniden düzenliyoruz. Buradaki önemli düzenlemelerden birisi, doğum nedeniyle ücretsiz izinde geçen sürelerin -ki, bu süreler birkaç yıl önce, 2012 zannederseniz, on iki aydan yirmi dört aya çıkarılmıştı- derece ve kademe intibaklarında değerlendirilmesini sağlıyoruz. Dolayısıyla, doğum nedeniyle aylıksız izne ayrılan memurlarımız, özellikle mali haklar açısından görevlerine döndükleri zaman kaldıkları noktadan değil, olmaları gereken noktadan devam edecekler.

İkinci önemli düzenlememiz: Doğuma bağlı memurlarımız için doğuma bağlı, doğumdan sonra ücretsiz izni kullanmadan önce, ücretsiz izne çıkmadan önce kullanabilecekleri birinci çocukta iki ay, ikinci çocukta dört ay ve üçüncü çocukta altı ay olmak üzere yarı zamanlı çalışma hakkı fakat ücretlerini tam olarak bu dönemde almalarını sağlayacak düzenlemeler. Bununla ilgili iki, üç madde var. Yarı zamanlı çalışacaklar anneler ve ücretlerini tam olarak alacaklar üçüncü çocukta altı ay olmak üzere.

Bir başka düzenleme: Evlat edinen vatandaşlarımızın sekiz haftalık izin kullanabilmeleri. Bu aslında mahkeme kararıyla olan bir şey fakat fiilen çocuğun teslim edildiği tarih önemli olduğu için çocuk bakımı açısından, çocuğun teslim edildiği tarihten başlatılmak üzere sekiz haftalık bir annelik izni getiriliyor evlat edinen annelere.

Bunun dışında, prematüre doğum yapan anneler için, prematüre doğum yapılmaları nedeniyle kullanamadıkları doğum öncesi ve doğum sonrası izinlerini -ki bu, sekiz artı sekiz, on altı hafta olarak düzenleniyor mevzuatımızda- kullanabilme imkânı tanıyoruz. Mesela, yirmi haftalık doğum yapan bir annemiz bunları kullanamıyor normalde. Bunları ek olarak kullanabilme imkânı getiriyoruz.

Bu, iki, dört, altı ay yarı zamanlı ücretli çalışma düzenlemesine evlat edinen annelerimizi de yararlandırıyoruz.

Yine, memurlar açısından yani kamu çalışanları açısından: Çocuk ilköğretim çağına gelene kadar -ki, bu yaş yasalarımıza göre 5,5 yaş olarak tabir ediliyor- bütün diğer izinlerini kullandıktan sonra yarı zamanlı ücretsiz çalışma imkânı getiriliyor memurlar açısından. Bu, sadece anneler açısından değil aslında çocuk bakımı sorumluluğunu babaları da ortak edebilmek amacıyla ebeveyn izni olarak düşünülmüş ve babaların da bundan yararlanması sağlanıyor düzenlemede. Tabii bu düzenleme ücretsiz olacak. ffgakat başka sağlık güvenceleri, memurlarımızın, kamu görevlilerinin sağlık güvenceleri devam edecek. Bununla ilgili diğer bütün teknik düzenlemeleri ilgili Bakanlığımız anlatacak.

Bir başka düzenleme efendim: İşçiler açısından da aynı, Türkiye’de çalışan işçiler açısından, İş Kanunu’na tabi işçiler açısından da aynı haklar getiriliyor yani iki, dört, altı ay ücretli çalışma hakkı ve çocuk ilköğretim çağına gelene kadar ücretsiz çalışma hakkı şeklinde bu düzenlemeler de işçiler açısından aynen getiriliyor. Bu iş hayatımız açısından son derece önemli bir düzenleme olacak Meclisimiz tarafından yasalaştırılırsa. Dolayısıyla bu önümüzdeki dönemde önemli bir düzenleme olarak yürürlüğe girecek.

Efendim son olarak, Türkiye’de çocuk sahibi olan ailelerimize yapılan özellikle memurlarımıza yapılan, silahlı kuvvetler personeline yapılan çocuk yardımına yeni bir düzen getiriyoruz; bu da şu şekilde: Mevcut durumda memurlarımız

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : AB Uyum Giriş : Tarih : 4/2/2015 Stenograf : Kayıt: AB Uyum Sayfa: 3

için her doğum başına yaklaşık 298 lira zannedersem şu an rakam, silahlı kuvvetler personeline 110 lira civarında olan ödeme yerine Türkiye’de çocuk sahibi olan tüm Türk vatandaşı annelere ödenmek üzere birinci çocukta 300 TL, ikinci çocukta 400 TL ve sonraki her bir çocuk için 600 TL olmak üzere doğum yardımı ödemesi öngörüyoruz. Bunu mümkün olursa belki doğumun hastanede gerçekleşmesi hâlinde hastanede doğrudan, değilse uygun araçlarla -daha sonra çalışmak üzere konuyu- annelerimize ulaştırmayı düşünüyoruz. Bu aslında belki de gelecekte, Türkiye’de çocuk yardımı uygulamasının başlangıcı olabilir mevzuatımıza girmesi açısından Avrupa’da görülen türden. Tabii bunun artışları da söz konusu olacak, Bakanlar Kurulu her yıl bunu artırabilecek. Hatta yurt dışında yaşayan Türk vatandaşı annelerimize de bu doğum yardımı uygulanacak. Yani köyde yaşayan insan da, memur da çocuk sahibi olmak kaydıyla bu yardımdan yararlanabilecek.

Efendim, arz ederim. Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Peki, çok teşekkür ediyoruz.

Şimdi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığımızı çok ilgilendirdiğini söylemiştik. Dolayısıyla, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında bu işe çok emek vermiş olan bir arkadaşımız bizimle, Çalışma Genel Müdür Yardımcısı Sayın Nurcan Önder Hanımefendi.

Arkadaşlar, sizlere gönderilen bilgi notunda da görüldüğü gibi ilgili AB mevzuatı da zaten size aktarıldı, -bildiğimiz kadarıyla- iki tane direktif var bizi ilgilendiren bu konuda. Onu da biraz sonra Avrupa Birliği Bakanlığımızdan gelen arkadaşımız gene sizlere aktaracak.

Nurcan Hanım, buyurun efendim.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜR YARDIMCISI NURCAN ÖNDER – Sayın Başkanım, değerli milletvekilleri ve değerli katılımcılar; biz Çalışma Bakanlığı olarak Devlet Personel Başkanlığımız, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığımız ve İŞKUR Genel Müdürlüğümüz ve Çalışma Genel Müdürlüğümüz kendi alanına giren konularda ortak bir çalışma yaparak bu tasarıya katkıda bulunmuştur.

Tasarının genel amacı: Ebeveynlerin özellikle de kadınların iş gücü piyasasından çıkmadan bunu teminen de işverene ekstra yük getirmeden çocuk sahibi olma haklarının korunmasıdır. Tasarıda “çalışan” kavramı esas alınmıştır; bu nedenle, Devlet Personel ve Çalışma Bakanlığı olarak ortak çalıştık. Memurlarla ilgili düzenlemeler 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’muzda, işçilerle ilgili düzenlemeler 4857 sayılı İş Kanunu’muzda, ayrıca yine işçilerle ilgili düzenlemeler 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’muzda ve yine tüm çalışanların bu dönemdeki sosyal güvenlikleriyle ilgili düzenlemeler de 5510 sayılı Kanunu’muzda yapılmıştır. Taslaktaki maddeler bunları içermektedir.

Müştaşlarımız da anlattı ama ben çok kısaca değinmek istiyorum: 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’muzda -Müştaşlarımızın da anlattığı gibi- iki, dört, altı ay için yarı zamanlı çalışma hakkı mevcut olup, bu dönemdeki çalışılmayan süreye ilişkin devletin bu ücreti tamamlamasına ilişkin maddeler vardır. Onun dışında, Devlet Memurları Kanunu’muzda ilk defa yarı zamanlı çalışma hakkı getirilmektedir. Bu yarı zamanlı çalışma hakkı devlet memurları için belirlenen haftalık kırk saatlik çalışma hakkının yarısı kadardır. Bunu ebeveynler, anne ya da babalar birlikte veya ayrı ayrı kullanabileceklerdir. Kadının çalışıp çalışmamasına ilişkin herhangi bir şart ileri sürülmemiştir. Ayrıca Müştaşlarımızın da dediği gibi, yine derece kademe ilerlemesinde ücretsiz izindeki süreler sayılacaktır. Sosyal güvenliklerine ilişkin de 5510’da çeşitli zararlara uğramaları ve ekstre GSS primi ödememelerine ilişkin düzenleme yapılmıştır.

4857 sayılı Kanunu’muzda da yine, iki, dört ve altı ay için yarı zamanlı çalışma hakkı getirilmiştir. Burada ücretin yarısını, çalıştığı süre için olan kısmı işveren ödeyecek, çalışmadığı süre için olan kısmı da İŞKUR Fonu’ndan ödenecektir. O dönemdeki sigorta giderleri de İŞKUR Fonu’ndan ödenecektir. Yalnız burada -herkesin takdir edeceği gibi- İŞKUR Fonu’yla ilgili bazı kısıtlıklar mevcuttur. Burada devletin İŞKUR Fonu’nun karşılayacağı miktar asgari ücretin neti kadar olacaktır. Taslakta da bütütün yüzde 80’i derken aslında asgari ücretin netini kastediyoruz.

Bunun dışında yine, bu sürelerden sonra İş Kanunu’nda da kısmi süreli çalışma hakkı getirilmiştir. Ancak bu İş Kanunu’na yeni getirilen bir düzenleme değil -herkesin bildiği gibi- 2003’te çıkan İş Kanunu’muzda kısmi süreli çalışma hakkı zaten var. Bizim burada yaptığımız değişiklik, çocuk sahibi olma durumunda anne ya da babaya bu haktan yararlanmayı talep etmesi durumunda işverene bu haktan yararlandırma zorunluluğu getiriyoruz. İş Kanunu’nda kısmi süreli çalışma hakkı normal çalışma süresinin üçte 2’si olarak düzenlenmiştir 2003’ten beri. Bu, normal çalışma süresi kırk beş saat olduğu için otuz saatin altındaki çalışmadır. Bu gene günün yarısı ya da haftanın yarısı ya da bazı günler gelip gelmeme şeklinde işçi ve işverenin anlaşmasına göre çeşitli şekillerde uygulanabilecektir. Buradaki fark, burada bu haktan faydalanan anne ya da baba çalıştığı kadar ücret alacak, çalışmadığı sürenin ücretini almayacaktır. Bu durumda yine ebeveynlerin, anne ya da babaların iş gücü piyasasından çıkmasını önlemek amacıyla buna yönelik de bir tedbir getirilmiş durumdadır İşsizlik Fonu Kanunu’nda düzenleme yapılarak. Burada işverene, ebeveyn izni kullandığı süre içinde özel istihdam bürosundan işçi istihdam etme yetkisi tanınmıştır. Bunun için özel istihdam bürolarının çalışma şekilleri, yetkilerine ilişkin değişiklikler yapılmıştır. Buradaki -ben bu konuya biraz değinmek istiyorum- özel istihdam bürosundan işçi istihdam etme yetkisi sadece

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : AB Uyum Giriş : Tarih : 4/2/2015 Stenograf : Kayıt: AB Uyum Sayfa: 4

doğum ve ebeveynlik izni süresince ve oradaki miktarlar kadar olacaktır. Bunun dışında işveren özel istihdam bürosundan herhangi bir şekilde işçi talep edemeyecektir kapasitesinin artması ve benzeri nedenlerle; burada tamamen doğuma bağlı.

BAŞKAN – Nurcan Hanım burada şu hususu da ilave edin. Geçen sefer böyle bir kanun çıkmıştı, geri dönmüştü; o, bu sebepleydi, bu noktayı vurgularsanız.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜR YARDIMCISI NURCAN ÖNDER – Daha önce Cumhurbaşkanımız tarafından veto edilen kanunda daha geniş düzenleme yapılmıştı. İşverenlerin altı artı altı artı altı, on sekiz aya kadar istihdam bürosundan kapasitesinin artışı, teknik nedenler gibi sebeplerle işçi istihdam etme yetkisi getirilmişti, burada herhangi bir sektör kısıtlaması yoktu. Bizim burada getirdiğimiz yetki, sadece doğum ve ebeveynlik hakları artı askerdeyken erkek işçiye getirilmiş haklardır. Bunun yanında bu düzenlemeyi yaparken herkesin bildiği gibi mevsimlik tarım işçileri Türkiye’de son derece güvencesiz şartlarda çalışmaktadır. Mevsimlik tarım işlerinde de bürolara bu tür bir yetki tanınmış oluyor bu kanunla. Burada tamamen kayıt dışı olan bir sektörü de kayıt altına almayı hedeflemekteyiz.

Özel istihdam bürolarıyla ilgili düzenlemeyi yaparken ilgili AB direktiflerine biz birebir uyum sağlamaya gayret ettik Türkiye’nin şartlarını da dikkate alarak. Özel istihdam büroları -herkesin bildiği gibi- İŞKUR tarafından denetlenen ve yetki verilmiş bürolar -405 tane en son büromuz var- İŞKUR Genel Müdürlüğümüz bunları denetime tabi tutuyor; bunlara geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verdiğimiz zaman da -İŞKUR Genel Müdür yardımcımız daha ayrıntılı anlatacaktır- biz pek çok açıdan işçilerin haklarını korumaya yönelik ve istismarı önlemeye yönelik maddeler getirdik, o yüzden taslakta ilgili maddeler o kadar uzun.

Bunun dışında, 5510 sayılı Kanun’da da yine bu yarı zamanlı ve kısmi zamanlı çalışan anne ya da babaların hak kaybını önlemek amacıyla bazı düzenlemeler yapıldı. Bakanlığımızla ilgili mevzuatta yapılan düzenlemeler genel olarak bunlardan ibaret.

Arz ederim.

BAŞKAN – Peki, efendim teşekkür ederiz.

Size daha sonra belki üyelerimizin soruları olacak, onları eğer dikkatle not alırsanız seviniriz.

Şimdi ben, Avrupa Birliği Bakanlığına söz vereceğim ama İŞKUR Genel Müdür Yardımcımız da burada, eğer bir şeyler ilave etmek isterse ona da bir imkân tanıyalım.

İŞKUR GENEL MÜDÜR YARDIMCISI MEHMET ALİ ÖZKAN – Sağ olun Başkanım.

Sayın Başkanım, değerli milletvekillerimiz, değerli katılımcılar; ben de hepinizi şahsım ve kurumum adına saygıyla selamlıyorum.

Sayın Müsteşarımız ve Genel Müdürümüzün ifade ettiği gibi, bu kanun tasarısı hakikaten önemli. Neden? Türkiye iş gücü piyasasında özellikle genç kadın işsizliğinin durumunu hepimiz bilmekteyiz. Bu kanunla birlikte iş gücü piyasasına katılımları anlamında gençlere ve kadınlara imkânlar sağlanmakta, iş gücü piyasasına daha rahat şekilde girmelerinin önü açılmakta. Öte yandan, güvenceli esneklik yaklaşımıyla da daimi iş bulmalarının önü açılmış olacaktır. Bu süreç içerisinde tabii ki özel istihdam bürolarının önemi fazla çünkü tarafımızdan kendilerine izin verilen, İŞKUR tarafından izin verilen bürolar ve denetleme yetkisi de tamamen bize ait.

Burada gelişmiş ülkelere baktığımız zaman geçici iş ilişkisine imkân sağlayan bir yapı var gelişmiş ülkelerde fakat ülkemizde, az önce Genel Müdürümüz Nurcan Hanım’ın da bahsettiği gibi, bununla ilgili birtakım kısıtlılar vardı. Daha geniş değerlendirildiği için burada daha önce veto edilmişti. Şu an itibarıyla oldukça kısıtlı ve istihdama artı etki edecek, kadınları ve gençleri iş gücü piyasasına daha rahat sokabilecek bir yapı aslında burada kazandırılıyor. Şu an itibarıyla aktif olarak 405 özel istihdam bürosu var. Bunların ağırlıklı kısmı büyük illerde ve yoğunluğu da İstanbul’da görev yapmakta, İstanbul’da açılmıştır. Bu kanunla birlikte tabii ki görev alanlar biraz daha değişecek, daha çok sayıda talep olacağını düşünüyoruz. İş gücü piyasasına hâkim olmak ve işe yerleştirme hizmetlerinde özel istihdam bürolarının daha çok etkinleştirilmesi gerektiğine inanıyoruz. Sadece işe yerleştirmelerin kamu kurumları üzerinden yapılması birtakım kısıtlara ve hizmet yetersizliklerine neden olabiliyor. Bu nedenle onları da paydaş olarak görüp bu hizmetlerin daha artırılmasını planlamaktayız.

Kanun maddelerinde bahsedildiği gibi, 11’inci maddede geçici iş ilişkisinin kapsamı... Genel Müdürümüz bahsetti, ona değinmeyeceğim. Daha sonraki maddelerde de tanımını değiştiriyoruz. Bütün özel istihdam bürolarına aslında bu yetkiyi vermiyoruz. Önemli olan hususlardan bir tanesi bu. Üç yıl aktif olarak faaliyet göstermiş ve herhangi bir olumsuzluk bulunmamış özel istihdam bürolarının bu faaliyeti, geçici iş ilişkisi faaliyetini yapmasına imkân sağlıyoruz.

Diğer maddeler de aslında bunun teknik boyutlarını içeriyor, hangi durumlarda kapatılacak, açılma şartları neler olacak, kanunun diğer maddeleri bunlar. Gerektiğinde tüm detaylar hakkında bilgi verebilirim. Şu an itibarıyla ifade edeceklerim bu kadar.

Saygılar sunuyorum.

BAŞKAN – Teşekkür ediyoruz.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : AB Uyum Giriş : Tarih : 4/2/2015 Stenograf : Kayıt: AB Uyum Sayfa: 5

Yani mevcut istihdam büroları var zaten yani istihdam büroları mevcut ve çalışıyor.

İŞKUR GENEL MÜDÜR YARDIMCISI MEHMET ALİ ÖZKAN – 2003 yılında aslında bir kanunla bu getirilmişti. 2003 yılından, özellikle 2004 yılından itibaren özel istihdam büroları faaliyet göstermekte. Yıllar itibarıyla, demin de söylediğim gibi, büyük illerde bunlar daha fazla. Burada bütün özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi konusunda yetki verilmemekte. Daha önce, şu an itibarıyla, mevcut durumda geçici iş ilişkisine zaten izin verilmemekte. Yeni getirilecek kanunla birlikte de gençlerin ve kadınların istihdama girişlerini sağlayabilecek bir yapı kazandırılmasını istiyoruz.

BAŞKAN – Teşekkür ediyoruz ama bu geçici iş ilişkisini biraz daha bize detaylandırır mısınız. Yani bunun daha iyi anlaşılması lazım. Çünkü ben de kanunu çalışırken burada tereddütlerim vardı. Sağ olsun, dün Nurcan Hanım’la oturduk konuştuk, benim tereddütlerim gitti ama üyelerimiz de bu konuda biraz daha bilgi sahibi olsunlar.

İŞKUR GENEL MÜDÜR YARDIMCISI MEHMET ALİ ÖZKAN – Geçici iş ilişkisiyle ilgili asıl çalışmaları yürüten genel müdürümüz.

BAŞKAN – Yahut da Nurcan Hanım açıklayabilir.

İŞKUR GENEL MÜDÜR YARDIMCISI MEHMET ALİ ÖZKAN – Ben de şöylece özetleyebilirim: Firmaların kendi elemanları olmadan özel istihdam bürolarının elemanı olacak bu kişiler, geçici iş ilişkisinde çalışanlar, asıl sigortaları falan özel istihdam büroları tarafından yapılacak. Bu geçici dönemlerde ilgili firmalar da bir anlamda taşeron olarak hizmet faaliyetlerini yürütecekler.

Özetle bu efendim.

BAŞKAN – Ama dün Nurcan Hanım bana bir şey daha söylemişti, asıl o önemliydi. Geçici iş ilişkisi için istihdam bürosundan birisini getiriyorsunuz ama gönderdiğiniz kimsenin de firmayla ilişkisini kesmiyorsunuz -anladığım kadarıyla- geçici olduğu için, değil mi?

İŞKUR GENEL MÜDÜR YARDIMCISI MEHMET ALİ ÖZKAN – Özel istihdam bürosuyla ilişkisi kesilmiyor fakat öbür tarafta da firmanın iş akdi bir anlamda askıya alındığından dolayı oradaki geçici sürelerle ilgili olarak yani daha sonra tekrar işe dönmeleri sağlanmış oluyor.

BAŞKAN – Evet, bunu söylüyorum yani bu kaosu soruyorum. Yani iş akdi feshedilmiyor, geçici olarak askıya alınıyor.

İŞKUR GENEL MÜDÜR YARDIMCISI MEHMET ALİ ÖZKAN – Geçici olarak askıya alınıyor; doğrudur efendim.

BAŞKAN – Peki efendim.

Teşekkür ediyoruz.

Şimdi Avrupa Birliği Bakanlığı...

Biliyorsunuz arkadaşlar, bizim buradaki bütün kanunlarımızın Avrupa Birliği direktiflerine, uluslararası sözleşmelere, Avrupa Konseyi kararlarına ve benzeri anlaşmalara uygun olması için gayret ediyoruz. Bu konuyu da Avrupa Birliği Bakanlığımız denetliyor ve onlar bir rapor hazırlıyorlar.

Şimdi Avrupa Birliği Bakanlığından Sosyal, Bölgesel ve Yenilikçi Politikalar Başkanı Kayhan Özüm Bey konuşacak.

Buyurun efendim.

AVRUPA BİRLİĞİ BAKANLIĞI SOSYAL, BÖLGESEL VE YENİLİKÇİ POLİTİKALAR BAŞKANI KAYHAN ÖZÜM – Sayın Başkanım, sayın Komisyon üyelerim; Avrupa Birliği Bakanlığı olarak tasarıda yer alan maddelerin Başkanlığım ve Bakanlığımız bünyesindeki Avrupa Birliği Hukuku Başkanlığımız bünyesindeki görevli arkadaşlarımla birlikte inceledik. Özellikle Avrupa Birliği hukuku açısından bakıldığında Avrupa Birliği İşleyişine İlişkin Antlaşma, AB Temel Haklar Şartı, AB İstihdam Stratejisi, Barcelona Zirvesi Sonuç Bildirgesi, Ebeveyn İznine İlişkin 2010/18 sayılı Direktif ve Geçici İş İlişkisine İlişkin 2008/104 sayılı Direktif kapsamında tasarı incelendi.

Bununla birlikte, bu tasarıda yer alan hükümler, doğrudan 2008 yılı Ulusal Program’ımız, 2007 yılında yayınlanan Türkiye’nin AB Müktesebatına Uyum Programı ve geçtiğimiz sene sonunda yayınlanan Avrupa Birliğine Katılım İçin Ulusal Eylem Planı’nda yer alan eylemler açısından da incelenmiştir.

Tasarıda öncelikle şuna dikkatlerinizi çekmek istiyorum: Genel gerekçede yazılan 96/34 sayılı Konsey Direktifi’nin 2010 yılında çıkan direktifle yürürlükten kaldırıldığı ancak hükümlerin yeni direktifte de mahfuz edildiği dikkati çekmektedir.

Size genel itibarıyla Avrupa Birliğindeki mevcut mevzuat hakkında bilgi vermek istiyorum müsaade ederseniz. Kadın istihdamının artırılmasına yönelik politikaların hukuki dayanağını Avrupa Birliğinin İşleyişine İlişkin Antlaşma’nın 8, 153 ve 157’nci maddelerinde görüyoruz. Antlaşma, erkekler ile kadınlar arasındaki eşitsizliğin giderilmesini ve eşitliği destekleyici çabaları gerekli kılmaktadır. Antlaşma, birliğin üye devletlerin iş gücü piyasalarındaki fırsatlar ve iş yerindeki muamele bakımından kadın ve erkek arasındaki eşitliğin sağlanmasına yönelik faaliyetlerin destekleneceği ve buna yönelik tedbirler alınacağını hüküm altına almıştır.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : AB Uyum Giriş : Tarih : 4/2/2015 Stenograf : Kayıt: AB Uyum Sayfa: 6

Bu doğrultuda Avrupa İstihdam Stratejisi kapsamında belirlenen kılavuz ilkelerden biri, kadınların işgücü piyasasına katılımlarının artırılmasını içermektedir. Avrupa Birliği'nin pek çok strateji belgesinde kadın istihdamının artırılması için çocuk ve diğer bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve erişilebilir olmasına yönelik politikalar yer almakla birlikte, 2002 yılında gerçekleştirilen Avrupa Birliği'nin Devlet ve Hükûmet Başkanları Zirvesi Sonuç Bildirgesi'nde çocuk bakım hizmetlerine ilişkin ilave olarak spesifik hedefler öngörülmüştür. Bu hedefler, 2010 yılı itibarıyla, 3 yaş ile zorunlu okul yaşı arasındaki çocuklar için en az yüzde 90'ına ve 3 yaşın altındaki çocuklar için de en az yüzde 33'üne çocuk bakım hizmetleri sağlanması şeklindedir. Bu çerçevede, üye devletlerde farklı şekillerde de olsa gelişmiş çocuk bakım hizmetlerinin mevcut olduğu görülmektedir. İlerleme raporlarında, ülkemiz için hazırlanan ilerleme raporlarında çocuk bakım hizmetlerinin yetersiz olması nedeniyle kadınların iş gücü piyasasına erişiminin sınırlandırıldığına ilişkin değerlendirmeler yer almıştır.

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın kadın ve erkekler arasında eşitlik ilkesine ilişkin 23'üncü maddesinde istihdam, çalışma ve ücret dâhil olmak üzere her alanda kadın ve erkekler arasında eşitliğin sağlanması gerektiği hükme bağlanmıştır. Şartın aile ve çalışma hayatına ilişkin 33'üncü maddesinde ise ailenin korunması ve iş hayatı-özel hayat dengesinin sağlanması amacıyla analık izni, doğum izni ve doğum veya evlat edinme sonrası ebeveyn izni hakkı düzenlenmiştir.

Avrupa Birliği'nin İşleyişine İlişkin Antlaşma'nın 154 ve 155'inci maddelerinde sosyal tarafların birbirlerine danışması ve birliğin sosyal tarafların görüşünü almasına ilişkin usul ve esaslar çerçevesinde sosyal taraflar arasında sağlanacak uzlaşma sonucu bazı konularda çerçeve anlaşma yapma usulüne yer verilmiştir. Bu usul uyarınca Avrupa Birliğinde ebeveyn iznine ilişkin bir çerçeve anlaşma kabul edilmiştir sosyal tarafların mutabakatıyla ve bu anlaşmanın uygulanmasına ilişkin kanun tasarısının gerekçesinde yer alan 96/34 sayılı Direktif, uygulamaya ilişkin, çıkmıştır. Daha sonra babalık izni ve ebeveyn izni, bakım izni gibi farklı izin türlerinin de değerlendirilmesi üzerine sosyal taraflarca bu çerçeve anlaşma 2009 yılında gözden geçirilmiştir. Yine bunun yansıması olarak bir önce zikrettiğimiz direktif yürürlükten kaldırılmış, 2010/18 sayılı Ebeveyn İznine İlişkin Gözden Geçirilmiş Çerçeve Anlaşma'nın uygulanmasına ilişkin direktif yayınlanmıştır.

Direktifle, kadın ve erkek tüm çalışanlara doğum veya evlat edinme hâllerinde çocuğa bakma amacıyla, en fazla sekiz yaş olmak üzere, üye devletler ve/veya sosyal ortaklar tarafından belirlenecek bir yaşa kadar, mutabakatta belirlenecek bir yaşa kadar ebeveyn izni hakkı verilmesi düzenlenmiştir. Buradaki mutabakat, Avrupa Birliği genel çerçevesindeki bazı politikalarda konsey ve komisyonun doğrudan yasama yani mevzuat çıkartma yetkisi olmadığı zamanlarda sosyal tarafların mutabakatının sağlanmasına işaret ediyor. Daha sonra bu kabul edilen kararları bu çerçeve anlaşmasına taraf olan devletler uyguluyorlar.

2010/18 sayılı Direktif'e göre, ebeveyn izni en az dört aylık bir dönem için verilmeli ve kadın erkek arasında fırsat eşitliği ve eşit muameleyi teşvik etmek üzere ilke olarak devredilemez biçimde belirlenmelidir. Yine aynı direktife göre, iki ebeveynin de daha eşit şekilde izne ayrılmasını teşvik etmek amacıyla bu dört ayın en az bir tanesi devredilemez biçimde düzenlemeleri dikkate alarak ulusal seviyede mevzuat veya toplu sözleşmelerde belirlenmesi gerekmektedir. Ayrıca ebeveyn izninin işçinin eski işine geri dönmesine yönelik güvenceler ve mücbir sebepler hâlinde işe gelmeme izni ve sosyal güvenlik haklarının kesintiye uğramaması için gerekli tedbirleri içerecek şekilde düzenlenmesi öngörülmektedir.

Son olarak 2008 yılı Ulusal Programı ve Türkiye'nin AB Müktesebatına Uyum Programı'nda Sosyal Politika ve İstihdam Faslı'na ilişkin bölümlerde Ebeveyn İznine İlişkin Çerçeve Anlaşma'nın uygulanmasına ilişkin olarak devlet memurları ve İş Kanunu'nda değişiklik yapılmasına dair kanun çıkarılması eylemi, tedbiri yer almaktadır. Bununla birlikte, geçtiğimiz senenin sonunda Avrupa Birliğine katılım için Ulusal Eylem Planı ikinci aşamasında 19'uncu Fasıl'da tekrar Sosyal Politika ve İstihdam Faslı altında ve aynı zamanda da 22'nci Bölgesel Politika ve Yapısal Araçların Koordinasyonu Faslı'nda zikredilen 2010/18 sayılı Direktif'e uyum sağlamak üzere İş Kanunu'nda değişiklik yapılması öngörülmüştür.

Bu çerçevede incelendiğinde tasarının Avrupa Birliği müktesebatıyla uyumlu olduğunu, hatta bazı durumlarda direktiflerin öngördüğü limitlerin daha üstünde bir hak tanıdığı görülmektedir.

Kanun tasarısı kapsamında analık ve ebeveyn izinlerine ilişkin düzenlemeler genel olarak AB müktesebatına uyum açısından olumlu değerlendirilmekle birlikte, AB müktesebatına tam uyumun sağlanması için bazı hususların baba olan erkek memurlara ve erkek işçilere de tanınması ve kısmi süreli ücretsiz izin hâlinde işçinin kazanılmış ve kazanılmakta olan haklarının korunmasıyla ilgili ilave tedbirler alınabileceği önerilmektedir.

Teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Çok teşekkür ediyoruz, sağ olun.

Şimdi, kamu kurumlarından gelen arkadaşlarımızdan bizi izleyenlerden söz alıp da bir şey söylemek isteyen var mı başka? Yok.

Peki efendim, o zaman, söylediğim gibi, şimdi biz burada şöyle bir usul takip ettik: Biliyorsunuz, bu kanun hem işçi ve işveren sendikalarını ilgilendiriyor hem de kadınlarımızı ilgilendiriyor. Bugün Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonumuzun da toplantısı var. Kadın derneklerimizin orada konuşmaları mümkün olabileceği için biz sadece işçi ve

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : AB Uyum Giriş : Tarih : 4/2/2015 Stenograf : Kayıt: AB Uyum Sayfa: 7

işveren sendikalarını buraya davet ettik. Kadın derneklerimizi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunda görüşlerini açıklamak üzere oraya yönlendirdik. Dolayısıyla “Burada niçin kadın dernekleri yok?” denilirse bunun sebebi tamamen aynı saatte Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun da toplantısının olmasıdır. Yoksa bizim biliyorsunuz Avrupa Birliği Uyum Komisyonu olarak ilgili bütün sivil toplum kuruluşlarını buraya çağırmak gibi bir usulümüz var. Bugün sadece bu istisnayı tutmak zorunda kaldık aynı saatte olması itibarıyla.

Dolayısıyla, biz 7 kuruluşu davet etmiştik, 6’sı burada, sadece KAMU-SEN burada yok, davet ettiğimiz hâlde, onlar isim bildirmediler ve katılmadılar. Şimdi sırayla bu kuruluşlara söz vereceğim.

Yalnız, takdir edersiniz ki bu toplantıları bir vakitte bitirmemiz gerekiyor. Süre sonsuz değil. O bakımdan istirhamım benim üç dakikayla sınırlayalım ve mümkünse üç dakika içerisinde sözlerimizi toparlayalım. Gene de şunu söyleyeyim: Benim söz kesmek gibi bir âdetim yok ama üç dakika için sizlerin insafına sığındığımı söylemek durumundayım.

Buyurun Ertuğrul Bey.

ERTUĞRUL KÜRKÜ (Mersin) – Sayın Başkan, ben, aynı zamanda Çalışma Komisyonunda da görevliyim. Birazdan oraya da gitmem lazım, orada önemli bir kanun konuşuluyor. Tabii ki sivil toplum kuruluşları yani sendikalarımızın önce söz almaları iyi. Bir ikisini dinleyelim. Arada ben de bir söz alıp oraya gidebilir miyim?

BAŞKAN – Ben bunu söyledim zaten yani milletvekillerimiz ne zaman isterlerse söz alabilirler diye bunu belirttim.

ERTUĞRUL KÜRKÜ (Mersin) – Tamam.

Bunu rica ediyorum. Bir iki arkadaşımız konuştuktan sonra bana söz verebilirsiniz.

BAŞKAN – Siz ne zaman işaret ederseniz ben size söz veririm efendim.

Evet, şimdi KESK’ten Candan Dumlul...

Candan Dumlul Hanımefendi, söz sizde.

Üç dakikaya kuruyoruz.

Dediğim gibi, arkadaşlar, yani söz kesme âdetim yok ama bu toplantıları belli bir süre içerisinde bitirmek gibi de bir şeyimiz var. Haddi aşmayalım.

Üç dakika içerisinde toparlarsanız sevinirim.

Buyurun efendim.

KESK TEMSİLCİSİ CANDAN DUMRUL - Merhaba.

Öncelikle, biraz rahatsızım, sesim çok duyulmayabilir. Öncelikle bunun için özür dilerim.

Yasa tasarısına ilişkin olarak görüşlerimizi kısaca özetlemeye çalışacağım. Her ne kadar KEFEK’te tekrar değerlendirileceği söylense de bizim asıl olarak görüşlerimiz genel olarak kadın erkek eşitsizliği üzerine olacak.

Şunu söylemek gerekiyor: Birincisi, bu paketi biz kadınların istihdama katılımını destekleyen bir paketten ziyade, istihdama katılmış kadınların yeniden eve, aileye çekilmesini savunan bir yasa paketi olarak değerlendiriyoruz. Bu bakımdan da gördüğümüz sakıncaları birkaç kalemde belirtmek istiyorum.

Öncelikle Avrupa Sosyal Şartı başta olmak üzere Avrupa Birliği uyum yasaları çerçevesinde ve Avrupa Birliği mevzuatı uyarınca burada tanımlanan bütün hakların ve yükümlülüklerin öncelikle çocuk bakımının bir sosyal sorumluluk olduğu ve bu sosyal sorumluluğun anne, baba ve devlet tarafından ortak paylaşılması yükümlülüğü çerçevesinde, dolayısıyla anneye tanınan ve tümüyle annenin üzerine yıkılan bu bakım yükünün babayla, baba başta olmak üzere devlet tarafından da paylaşılması gerektiği kanaatindeyiz.

Burada getirilen, anneye tanınan birtakım kolaylıkların elbette çocuklar açısından değerli kazanımları olmakla birlikte, örneğin devredilemez babalık izninin tanımlanmaması ve babalık izninin hâlâ çok kısa süreyle sınırlı tutulmasının bir problem olduğunu düşünüyoruz. Bu birinci söyleyebileceğimiz husus.

Devlet memurları hakkına ilişkin olarak getirilen güvencelerin Türkiye’nin ILO’nun 183 sayılı Anneliğin Korunması Sözleşmesi’ni hâlen imzalamaması sebebiyle çok sayıda işçiyi ve kayıt dışı çalışan kişiyi bunun dışında bırakacağı kaygısı taşıyoruz.

Bunun yanı sıra, özellikle özel istihdam bürolarıyla ilgili yapılan düzenlemenin güvencesiz çalışma konusunda çok büyük bir adım olduğu kanaatindeyiz. Zira hem doğum sonrası işe dönen ve yarı zamanlı çalışan kadınlar açısından işten çıkartmaların bir ayrımcılıkla ilgili özel bir düzenleme kapsamına alınmaması ve dolayısıyla genel hükümler çerçevesinde iş güvencesi kapsamında bununla ilgili yaptırımlara gidilebilecek olması gerekse özel istihdam büroları aracılığıyla çalıştırılacak geçici işçilerin işçilik hak ve alacakları konusunda oluşacak belirsizlik konusunda tereddütlerimiz olduğunu ve bunların giderilmesi gerektiğini düşünüyoruz.

Hızlıca devam edeyim. Ayrıca çocuk doğuran annelere verilecek 300 liradan başlayan destek parasının da kamuoyunda bunun sürekli olduğu yönünde bir yanlış yaratılması sebebiyle problemli olduğunu düşünüyoruz. Zira bu doğum yardımının hani hem belirlendiği tutarlar itibarıyla çok düşük olduğu hem de böyle bir desteğin sadece doğum aşamasında verilmesinin ve bununla birlikte kamu kurumlarında mevcut durumda kreş zorunluluğunun hâlâ 50 kadın çalışanla sınırlı tutulması gibi durumları değerlendirdiğimiz zaman yetersiz ve işlevsiz olduğunu düşünüyoruz. Her ne kadar

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : AB Uyum Giriş : Tarih : 4/2/2015 Stenograf : Kayıt: AB Uyum Sayfa: 8

genç nüfusu artırmak esas olsa da doğacak çocukların bakımının kaliteli ve nitelikli kreşler aracılığıyla yürütülmesi de önemli olduğundan özel kreş ve gündüz bakımevi hizmeti alınmasından ziyade kamunun doğrudan doğruya denetimine açık kendi eliyle yürüteceği kreş ve gündüz bakımevleri hizmetlerinin acilen yürürlüğe konulması gerektiği ve özellikle tüm kamu kurumlarında kadın çalışan sayısına bakılmaksızın tüm çalışanları esas alacak şekilde kreş açılmasının zorunlu olması gerektiğini düşünüyoruz.

Öncelikle şunu belirtmek gerekir: Her ne kadar belediyelere sığınak açılması yönünde getirilen yükümlülüğe atıfla burada kreş hükmü de eklenmişse de mevcut durumda biliyorsunuz belediyelerin pek çoğunun sığınağı bulunmamakta. Aynı zamanda, örneğin, Mamak Belediyesinin açmış olduğu kadın sığınağını da kapatma kararı aldığı öğrenmiş bulunuyoruz.

Tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde bunun etkili ve kalıcı bir çözüm olmadığı düşüncesindeyiz. Buna ilişkin yaptırımların ve denetimlerin de etkili biçimde yasada düzenlenmesi gerektiğini, zira konulacak yükümlülüklerin denetlenmediği durumlarda, örneğin 150 kadın işçi çalıştıran işverenin kreş bulundurma yükümlülüğünün denetimsiz olduğunu da düşünürsek bu açıdan doğrudan doğruya bakım hizmetini devlet eliyle yürütme konusundaki bu tedbirlerin gereksiz olduğu kanaatindeyiz.

Teşekkürler.

BAŞKAN – Teşekkür ediyoruz, sağ olun.

Efendim, şimdi HAK-İŞ'ten Melike Özmen Hanımefendi.

Buyurun efendim.

HAK-İŞ TEMSİLCİSİ MELİKE ÖZMEN – Madde 9'daki ödenekle ilgili bir dikkati çekmek istiyorum. Burada koşulan şartta “Doğum tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası priminin bitirilmiş olması.” der. Burada 600 gün yani iki sene o işte devamlılık ister. Dolayısıyla bu kapsayıcılığı düşürmekte bunun azaltılması, 300'e, yapılabiliyorsa 400 şeklinde geçmesini talep ediyoruz.

Gene 18'inci maddede, burada işçinin sigortasız çalışması, (b) bendinde “sendikaya üye olması veya olmaması” ibaresi var ve bunun da gene sendikaya üye olması bir haktır. Yasaya da ters düşmesi sebebiyle bunun buradan kaldırılmasını talep ediyoruz.

26'ncı maddede de toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre işçinin kendisine ya da eşine bir ödeme yapılması yani toplu iş sözleşmesinde yer alan ödeme tutarından bu yapılan 300 TL'lik ödemede daha azsa üstünün tamamlanması, daha fazlaysa ödeme yapılmaması şeklinde yer almıştır. Toplu iş sözleşmesinde yer alan bu doğum yardımı kazanılmış hak ve menfaatlere girmekte. Dolayısıyla bu yapılan paketteki de bir devlet hediyesi. Dolayısıyla bu hediye ile toplu iş sözleşmesinin birbirine eşleştirilmemesi ve kazanılmış hakkın daraltılmamasını talep ediyoruz.

Ayrıca bu iş ilişkisinde de çalışan kadının dokuz ay hamilelik döneminde göstereceği performans ile yerine gelen kişinin göstereceği performans arasındaki fark işvereni etkileyecektir. Dolayısıyla asıl iş sahibinin geri döndüğündeki karşılaşılabilecek mobbing olabilir, işte işten uzaklaştırma ya da aradaki bu kıyastan dolayı işindeki devamlılığını koruyacak bir madde yani feshedilemez ya da belli bir süre, bir yıl kadar onun hiçbir sebeple işten ayrılamayacağını bir teminatının yasada yer almasını talep ediyoruz.

Teşekkürler.

BAŞKAN – Çok teşekkür ederiz Melike Hanım, sağ olun.

Efendim, şimdi DİSK'ten Ekin Sarı Akalın.

ERTUĞRUL KÜRKCÜ (Mersin) – Bundan sonra ben söz istiyorum.

BAŞKAN – Hayhay.

Buyurun.

DİSK TEMSİLCİSİ EKİN SARI AKALIN – Teşekkür ediyorum.

Bizim de tasarının geneline ilişkin birtakım görüşlerimiz var. Daha önce de Sayın Davutoğlu'nun bir basın toplantısıyla açıkladığı dönemde de yine DİSK'in bir bileşeni olduğu Kadın Emeği Platformu'nda da biz bir açıklama yapmıştık, basın açıklaması yapmıştık. Bu doğrultuda da yine görüşlerimizi bildireceğiz.

Öncelikle, her şeyden önce, tasarının geneline baktığımızda, sanki bu kadın istihdamının artırılmasına yönelik değil de bir çeşit özel istihdam bürolarının özendirilmesi ve yaygınlaştırılması kapsamında bir tasarı gibi görünüyor. Evet, birlikte çalıştığımız, emeği geçen Çalışma Bakanlığından, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığından birlikte çalıştığımız arkadaşlarımızın çok değerli emekleri olduğunu anlıyoruz ama sanki işin arkasında biraz özel istihdam bürolarını özendirmeye yönelik, ucuz işçiliğin artırılmasına yönelik bir girişimin daha da ortaya konulması söz konusu gibi görünüyor kadın emeği üzerinden.

Şimdi, burada çekincemiz şu noktada: Burada özellikle istihdamda bulunan kadınların -işveren kesiminden arkadaşlarımız da burada, onlar da herhâlde açıklayacaklardır- bu noktada tamamen istihdamdan çekilmesine yönelik bir problem ortaya çıkacak bu tasarının yürürlüğe girmesi hâlinde. Şöyle ki: İşverenler tabii ki bu noktada kadın istihdam etmek istemeyecekler. Bunu somut olarak biliyoruz.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : AB Uyum Giriş : Tarih : 4/2/2015 Stenograf : Kayıt: AB Uyum Sayfa: 9

Şimdi, burada şöyle bir çözüm getirilebilirdi: Kadınların istihdamda yer almasına yönelik yani istihdamda yer alan kadınların da istihdam dışında bulunan fakat istihdama dâhil olmak isteyen kadınlar açısından da öncelikle kreş ve gündüz bakımevlerinin kamuda, bir kere, tekrar açılması ve kamu çalışanlarının hizmetine sunulması gerekiyor.

Bunun yanında yine 4857 sayılı Yasa kapsamında çalışan kadınlar için de belediyelerin, bu anlamda yerel yönetimlerin kreş ve gündüz bakımevleri hizmetini sağlamaları bir zorunluluk hâline getirilmeli. Yani böylece öncelikle kadının istihdamda yer alıp alması yönünde ona bir tercih sağlanmalı yani böyle bir düzenlemeyle doğrudan “Biz bunu yaptık, kadınları bu şekilde istihdama dâhil edeceğiz.” demek yerine, öncelikle kadının kendisinin istihdama dâhil olabilmesi için üzerindeki yükün alınması gerekiyor. Bunun yöntemlerinden -yani Avrupa Birliği uygulamalarında da görüyoruz- en kolay ve ulaşılabilir yöntem olarak yerel yönetimler görünüyor. Tabii, kamunun yani 657 sayılı Yasa kapsamında da düşürsek kamu çalışanları için de yine kamu işverenlerinin bunu temin etme şansı var çünkü böyle bir gücü var yani madem kreş yardımı yapılabilir, o zaman yine kamu kreşlerinin, gündüz bakımevlerinin açılması sağlanabilir.

Bir ikinci çekincemiz de burada İşsizlik Fonu’ndan karşılanması yönünde bir şey var yani bunun aktüeryal olarak ne derecede hesaplandığı ya da şey yapıldığına yönelik bir çekincemiz var çünkü İşsizlik Fonu’ndan karşılanabileceği konusunda başka bilgilerimiz de var. Yani bunun mali olarak bir şeyinin olmadığına dair, karşılanamayacağına dair uzun vadede, böyle bir bilgimiz var.

BAŞKAN – Toparlar mısınız lütfen.

DİSK TEMSİLCİSİ EKİN SARI AKALIN – Şöyle toparlamak istiyorum: Bu anlamda ILO’nun 183 sayılı Sözleşmesi var yani Analığın Korunması Sözleşmesi. Aslında Amerika’yı tekrar keşfetmeye gerek yok. Türkiye’nin buna onay vermesi hâlinde, sonuç itibarıyla bu düzenlemelere belki gerek kalmaksızın mevzuattaki ufak tefek değişikliklerle kadının istihdamda kalmasının ve istihdama katılmasının sağlanması yönünde de bu kapsamda uygun olacağını düşünüyoruz.

Teşekkürler.

BAŞKAN – Çok teşekkür ediyoruz.

Üyelerimizden Ertuğrul Bey söz istedi.

Buyurun.

ERTUĞRUL KÜRKÇÜ (Mersin) – Herkese merhaba. Ben Ertuğrul Kürkcü. Halkların Demokratik Partisi Mersin Milletvekiliyim, Komisyon üyesiyim. Çok özür dileyerek bu konuşmadan sonra salonda ayrılacağım çünkü demin de dediğim gibi bir başka komisyonda da çalışmak zorundayım. Tabii ki bu tartışmanın esasen kadın üyelerimiz tarafından yapılıyor olması daha yerinde olurdu fakat biz bir tek üyeyle temsil ediliğimiz için bu görev de benim sırtımda. Ama tabii ki şimdiye kadar söz alan, sendikalarından gelen kadın arkadaşların itirazlarını esasen benimsediğimizi söyleyerek başlayayım.

Fakat onların yasanın daha içinden konuşmalarına mukabil, ben yasanın maksatları üzerinde de birkaç söz söylemek istiyorum. Birincisi, bu yasa iki noktada, Hükümetin ve esasen Cumhurbaşkanının ideolojik yaklaşımlarını yasalastırma hedefi güdüyor, bunu çok iyi anlıyoruz. Birincisi, her ne kadar bakanlıklar tarafından da bazı rakamlarla desteklendiyse de kısa süre içerisinde altmış beş yaş ve üstü nüfusun 20 milyona ulaşacağı ve bu yüzden bağımlı nüfusla başa çıkabilmek için hızlı bir nüfus artışına ihtiyacımız olduğu varsayımının Türkiye’nin sosyal ve iktisadi koşullarıyla bir ilgisi yok, bir takıntıdan ibaret. Ne yaparsanız yapın, şehirleşme oranı yüzde 80’lere varmış bir ülkede, sanayi, hizmetler ve ticaretteki çalışmanın başat çalışma hâline geldiği, tarımsal iş gücünün yüzde 20’lere düştüğü ve önümüzdeki on yirmi yıl içerisinde yüzde 10’lara kadar gerileyeceği bir yerde, hiçbir şekilde bu doğurganlık hızını şimdiki 2,1 seviyesinden yüzde 3 seviyesine çıkartamazsınız, bu, işin doğasına aykırı.

Varsayımlar neye göre yapılıyor, bilmiyorum ama ortadaki şeyler, hem hesaplama yöntemleri hem de dünyadaki bütün trendlere baktığımızda gördüğümüz şey, eğitim düzeyi yükseldikçe, şehirleşme oranı yükseldikçe ailelerin daha çok çocuk yerine daha çok imkânlarla sahip, daha az sayıda çocukla çok yakından ilgilendiklerini görüyoruz. Zaten bu uygarlığın, gelişme çizgisinin ister istemez bugün ortaya çıkarttığı sonuç. Bunu fantastik teorilerle alt etmek mümkün değil. Demirden yasaları var iktisadın, sosyolojinin. Bunlara ideolojik takıntılarla, bir çeşit toplum mühendisliğine davranarak şekil vermeye çalışmanın, yasanın amacı açısından beyhude olduğunu söylemek isterim. Yani bütün bu tedbirler, doğurganlık hızını 2,1’den 3’e kısa zamanda çekmek üzerine alınmış tedbirlerse bu tedbirler hiçbir işe yaramayacaktır ama böyle bir varsayım var, “Eğer biz teşvik edersek nüfus artar.” diye. Teşvik diye ortaya konulan şeylere baktığımızda da kadın sendika yöneticisi, sözcüsü arkadaşlarımızın söylediği gibi, esasen esnek çalışmayı yerleştirmekten başka bir tedbir de önerilmemektedir. Bunun da esasen öngörülen amaçlara destek olmaktan çok, kadınları çalışmaya katmak ve çocuk sahibi yapmak, aynı anda ikisini birden yapmak yerine çalışma hayatından dereceli olarak kerte kerte uzaklaştırma sonucunu vereceğini de hem işverenler hem işçi sendikaları sözcüleri söyleyeceklerdir. Çünkü Türkiye’deki çalışma yaşamının, özellikle kentsel çalışmanın, hem hizmetler hem sanayi hem ticaretteki ve büro hizmetlerindeki işlerin çok büyük bir bölümü küçük ölçekli ve kurumsal yapısı güçlü olmayan şirketler tarafından sürdürüldüğü bilinmektedir. İstihdamın çok büyük bir bölümü buralardadır ve bu kurumların yasada öngörülen destekleri sürekli olarak sağlamaya istekli olmayacakları, böylelikle kadın çalıştırmaktan kaçınma, tıpkı taşeron çalışmaya ilişkin olarak getirilen tedbirler karşısında maden ocaklarının kapatılması gibi kadın

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : AB Uyum Giriş : Tarih : 4/2/2015 Stenograf : Kayıt: AB Uyum Sayfa: 10

çalışmasından vazgeçilmesi şeklinde sonuçlanacağı aşikârdır. Bu da iktisadın demir yasaasıdır. Daha çok kâr amacı gözetmekten başka hedefi olmayan bir iktisadi işletmenin sosyal sorumlulukları yüklenmesini beklemek bence düşünilemeyecek bir şeydir. Böylelikle kamu kendi görevlerinden geriye çekilip çalışma hayatında ortaya çıkan kadına yönelik sorumlulukları piyasaya devrettikçe, bu esnek çalışmayı temel çalışma şekli hâline getirdikçe sonuçta iktisat hükmünü yürütecektir. Kâra dayalı bir piyasa ilişkisi içerisinde istediğiniz sonuçların hiçbirisi, daha doğrusu yasada öngörülen sonuçların hiçbirisi olmayacaktır.

Beri yandan bunun kadınları eve doğru sürükleyen karakteri, aynı zamanda iki kere kadınların evde sömürülmesi sonucuna da yol açacaktır. Çünkü geçimini şöyle ya da böyle sürdürmek zorunda olan aile, ev içini bir çeşit işletmeye çevirmek, kadınların düzensiz ve güvencesiz işlerle daha çok meşgul olması sonucuna yol açacaktır ister istemez. Kaldı ki yasa düzensiz ve güvencesiz çalışanları kapsamıyor. O nedenle, neresinden bakarsak bakalım, kendi öncülerıyla vardığı sonuçlar bakımından tam bir çatışma içindedir.

Kaldı ki bu ideolojik takıntıyı biz iki şekilde en yetkili kişilerin ağzından işitiyoruz. Geçenlerde Sağlık Bakanı bu düşüncesini çok açık bir biçimde ortaya koydu, dedi ki: “Bir kadının bir tane kariyeri olabilir, o da anneliktir.” Budur esas. Oysa, Türkiye aynı zamanda CEDAW sözleşmesinin tarafı. Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, kadının erkekten çalışma hayatında ve diğer alanlarda ayrılmayacağını amirdir ve böyle olduğu hâlde, Hükümetin bu uluslararası anlaşma, sözleşme hükümlerine göre değil de Hükümeti yöneten kişilerin kendi keyiflerine ya da yaklaşımlarına göre toplumun bir toplum mühendisliğine maruz kalmasına yol açıyor.

Cumhurbaşkanı geçenlerde bir vesileyle -biliyorsunuz, çok sık görüş beyan ediyor- işte nesillerimizin kökünü kazıdıklarını, doğum kontrolü diye bir şeyin Türkiye’nin nesillerini ortadan kaldırdığını -öyle aklına geliverdi- söyledi. Açıp baktığımız zaman en son değişikliğin Nüfus Planlaması Kanunu’nda 2005 yılında yapıldığını, bu Hükümet tarafından yapıldığını ve nüfus planlamasının bir devlet, Hükümet pratiği olarak süregitmekte olduğunu görürüz. Bir yandan da bunun bir vatana hıyanet olduğu anlatılıyor.

Şimdi, dolayısıyla, ortadaki realiteyle, hayatın hakiki yürüyüşüyle bu ideolojik yaklaşımlar arasında derin bir uçurum var ve varsayılan hedefleri yakalamanın esas olabilir, gerçekleşebilir yanları üzerinde pek az konuşuluyor. Derli toplu olarak bu yasaya baktığımızda, bu tarihsel trend, iktisadi işleyişle başka türlü başa çıkılamayacağı için yapılacak tek şey esasen şu olabilir: Birincisi, nüfus artışı için böyle devletin insanların yatak odasına girip ne zaman, nasıl üreyeceklerine dair talimatlar, özendiriciler vesaireyle uğraşmak yerine, var olan emek gücünün daha yüksek bir verimlilikle çalışmasını sağlayacak kamusal tedbirler alması yaşlı nüfus baskısı karşısında alınacak en ciddi tedbir olabilir.

İkincisi, kadınların istihdamda daimî olarak tutulabilmelerinin yolu, demin kadın arkadaşlarımızın da söylediği gibi, CEDAW Sözleşmesi’nden de çok açık olarak görüldüğü gibi, erkeklerin çocuk yetiştirmede üstlenecekleri sorumlulukları hem özendirmek hem de bunun için maddi teşvikleri sağlamaktır. Babalık izninin bu kadar kısaltılması ve bunun devredilmeye çalışılması, aslında yasanın ulaşmak istediği amaca aykırı. Erkeklerin evde çocuk bakmak işlerine gelmeyebilir ama nihayet kadınlar onları eğitiyorlar son yirmi yıldır. Bence bu eğitime devam edilmesinde, devletin bu eğitime destek vermesinde çok büyük bir fayda var.

Netice olarak iş gücü piyasasının esnekleştirilmesi ve birtakım ideolojik takıntıların, sözüm ona nüfusun gençleştirilmesi iddiası içerisinde bu yasanın esin kaynağı hâline getirilmesi, bizi gerçek bir problemle başa çıkmak için sahici yollar aramak yerine birtakım hurafelere dayanak bulma sonucunu yaratıyor. O nedenle, biz, kadın sendikacı arkadaşlarımızın da önerdiği gibi bu yasanın bu yönleriyle aslında var olan durumu daha da kötüleştirmekten başka çok fazla bir sonuç vermeyeceği kanaatinde olarak buna itirazımızı ifade ediyoruz. Tabii ki bazı olumlu yönler var, özellikle belediyeler getirilen yükümlülükler, iş yerlerinde kreş sorunu... Belki de bu yasanın asıl asılması gereken şey budur. Mümkün olduğu kadar çok çocukların bakım ve yetiştirilmesinin sorumluluğunu topluma aktarmak, toplumla paylaşmak ve hane halkı içerisinde de erkekle kadının bunu eşit olarak paylaşması, belki de çocuk yapmak istediği hâlde bunu çalışma hayatının zorlukları yüzünden yapamayanların önünden bir engeli kaldırabilir. Ama kadınların –yine CEDAW Sözleşmesi’ne geri döneceğim- her türlü kariyer planlarının, yükselme planlarının, işte ilerleme, kendilerini gerçekleştirme planlarının önüne böylelikle sert iktisadi engeller çıkartmaktan başka bir sonuca varmayan... Çünkü, işverenleri kadın istihdamından caydıran bu tedbirlerle kadınların erkekler karşısında son derece sert bir ayrımcılığa bir kere daha maruz bırakılması sonucunu verdiğini, bu yasanın, söyleyebiliriz. O yüzden biz buna Avrupa Birliği sözleşmeleri bakımından da bakacak olursak orada da bu yönde alınmış olunan tedbirlerin çoğu kez ihmal edildiğini söyleyebiliriz.

Yapılacak işlerin en önemlisi, ILO’nun 183 sayılı Anneliğin Korunması Sözleşmesi’ne Türkiye’nin koyduğu çekincenin kaldırılması olduğu konusunda hemfikiriz çünkü aslında Türkiye’deki çalışma hayatının çok büyük bir bölümü düzensiz ve güvencesiz çalışmayla işgal edilmiştir. O yüzden bu ILO Sözleşmesi kabul edildiğinde, kamu buradaki yükümlülüklerini kabul ettiğinde, çözümü için çare aranan meseleye sahici bir yaklaşım yapılmış olacaktır. O çerçevede, aslında devletin, kadınları, erkenden evlenip iş gücü piyasasından çekebilmek için bir çeşit drahoma olacak şekilde, işte “100 bin lira biriktirirse 15 bin lira da ben koyarım.” şeklindeki yaklaşımı da aslında gerçek durumla herhangi bir biçimde alakalı

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : AB Uyum Giriş : Tarih : 4/2/2015 Stenograf : Kayıt: AB Uyum Sayfa: 11

değil. 100 bin lira bankada parası olan kadın sayısını bana söyleyin, ben de size bu planın sahici olup olmadığını söyleyeyim. O yüzden, kadınların bugüne kadar kazanmış oldukları konumlardan geriletilmesine yol açmaktan başka bir işe yaramayacak olan bu yasalarla... Genel Kurulda da tabii tartışırız ama Komisyon burada kadın emekçi arkadaşlarımızın tekliflerine kulak verirse çok iyi bir iş yapmış olur diye düşünüyorum.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Peki, çok teşekkür ediyoruz.

Efendim, şimdi sıra TÜRK-İŞ'ten katılan arkadaşımız var, Ferhan Tuncel.

Ferhan Bey, buyurun efendim.

Ferhan Bey, size üç dakikayı hatırlatmam ayıp olmaz değil mi?

TÜRK-İŞ TEMSİLCİSİ FERHAN TUNCEL – Efendim, üç dakika... Derdimizi anlatacağımız makam burası olduğu için... Yani ben dilim döndüğünce durumu arz etmeye çalışacağım, umarım üç dakika içinde olur ama...

BAŞKAN – Siz beni, ben sizi anlıyoruz galiba.

TÜRK-İŞ TEMSİLCİSİ FERHAN TUNCEL – Birbirimizi anlıyoruz ama sizi de en doğru şekilde bilgilendirmek lazım.

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu adına Ferhan Tuncel. Şahsım ve Konfederasyonum adına, Başkanım, sizi ve değerli Komisyonu saygıyla selamlıyoruz.

Şimdi, demin siz sordunuz, Bakanlıktan arkadaşlar da cevap vermeye çalıştılar “Bu ilişki nedir?” diye.

Önce o ilişkiyi tam bir anlatırsak herkesin de kafasında oluşabilecek merakları gidermiş oluruz. Şimdi, buradaki ilişkinin adı...

BAŞKAN – Geçici iş ilişkisini söylüyorsunuz, değil mi?

TÜRK-İŞ TEMSİLCİSİ FERHAN TUNCEL – Evet, geçici iş ilişkisini söylüyorum çünkü kanunun esası da bu aslında. Yani burada kadın haklarına ilişkin, demografik yapıya ilişkin birtakım düzenlemeler var ama burada işin anası istihdam boyutu.

Şimdi, burada geçici iş ilişkisi kuran işveren ile işçi arasında bir sözleşme yapılıyor. Şimdi, demin bir askı sözü geçti, askı hâli ya da feshedilmesi filan. Şimdi burada bir askı hâli ya da fesih, onlar mevzu değil. Buradaki mevzu, ilişkide bu bizim özel istihdam bürosu dediğimiz kişi kim ise onunla işçi arasında bir iş sözleşmesi kuruluyor. Bu da kurulan iş sözleşmesine istinaden işçiyi kullanıcıya, kullanıcı kim ise, talep eden kim ise ona gönderiyor. Üç saat de gönderebilir, üç ay da gönderebilir, orada bir şeyimiz yok, ihtiyacına göre. Kullanıcı işçinin işvereni değil, kanunda açıkça yazıyor. Kanunda diyor ki 18'inci maddede “İşveren özel istihdam bürosu.” Şimdi burada “geçici işçi” lafı var ya da “geçici iş ilişkisi” lafı var.

BAŞKAN – “İşçi” değil de “iş ilişkisi” lafı var.

TÜRK-İŞ TEMSİLCİSİ FERHAN TUNCEL – “Geçici iş ilişkisi”, evet. Zaten, sonuç itibarıyla da işçi de geçici işçi olmuş oluyor. Buradaki işin esası bu kişilerin geçici olması, geçicilik, ödünç verilmesi.

Bizim iş hukuku sistemimiz devamlılık arz eden çalışmalar üzerine kurulu bir sistem. Şimdi, burada bu sistemin dışına çıkma var. Burada, 11'inci maddede hangi hâllerde geçici iş ilişkisi kurulabileceği sayılmış, birkaç hâl var ama sonuçta bu bir kapıyı açıyor. Açtığı kapı ne? Geçici iş ilişkisi. Nasıl? Mesleki faaliyet olarak. Şimdi, siz demin sordunuz, şey de söyledi: “405 tane büro var.” dendi. Bu 405 büro şu an “özel istihdam bürosu” adı altında çalışıyor ama bunlar işe aracılık eden bürolar, mesleki faaliyet olarak bu işi sürdürmüyorlar. Burada getirilen, bu işin mesleki faaliyet olarak sürdürülmesi yani insanın üzerinden para kazanılması. Adamı gönderiyorum, para ödüyorsun. Adama sözleşmede ne yazıyorsa biraz veriyorum, değerini cebine atıyor. Buradaki ilişki bu, farklı bir ilişki. Burada 405 büronun yaptığı ilişki değil, bu yepyeni bir şey. Bu yepyeni olan şey bir istisna yaratıyor. İş hukukunun temeli olan, devamlılık arz eden çalışmada bir kırıklık koyuyor. Artık bu kırıklık nereye kadar gidecek bunu bilemiyoruz ama barajın kapağını açtığınızda su kendi yolunu bularak aşmaya gidecektir, bu işin büyük bir lobisi var.

Şimdi, şöyle de söyleyeyim: Bu özel istihdam bürosu mevzusu 2002'de, 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu'nun tasarısında vardı. 8'inci maddesi ve 93'üncü maddesi bu hususu düzenliyordu. O zaman Genel Kurulda bunun Türkiye'nin koşullarına uygun olmadığı, sosyal tarafların da bu konuda bir anlaşması bulunmadığı için madde çekildi. 2009'da tekrar kanun olarak karşımıza geldi. O zaman Meclisten geçti, Cumhurbaşkanı bunu veto etti yani yeniden görüşülmesi için Meclise gönderdi. Çok ilginçtir, veto gerekçesinde şöyle bir söz kullandı, aynısı burada kanunda da var. Diyor ki burada Kanun'un 11'inci maddesinde şöyle yazıyor “Sözleşmede yer alacak hususlar ile diğer hak ve yükümlülükler yönetmelikle belirlenir.” Cumhurbaşkanı da bu yüzden gönderdi. Dedi ki: “Bunu kanunla düzenleyin, işçilerin haklarını geriye alıyorsunuz.” Daha ilk baştaki aykırılık buradan. Cumhurbaşkanı neye dayandı? 2008/104 Avrupa Direktifi'ne dayandı. Şimdi, burada, işin esası ve temelinde gidilmek istenen sistem doğru değil. Özel istihdam bürosu sistemi yanlış. Bize uygun bir sistem de değil. Şimdi biz burada çeşitli sorular sorabiliriz ama şunu görüyoruz: 2006 yılında İş Kanunu'nda sosyal tarafların görüşü alınmadan bir değişiklik yapıldı, (8) ve (9)'uncu fıkralar geldi, alt işverenlik patladı. Bakın, on senedir faciayla uğraşıyor. Daha Meclis de bunu çözemedi. Geçen 6552 görüşülürken üç dört ay Mecliste bu da

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : AB Uyum Giriş : Tarih : 4/2/2015 Stenograf : Kayıt: AB Uyum Sayfa: 12

tartışıldı, tam da çözülemedi. Nasıl oldu? Sosyal taraflar konuşmadığı için oldu. Burada da eğer bu özel istihdamın yolu açılırsa, özel istihdam bürolarının, alt işverenlik önümüzdeki yıllar içerisinde mumla aranır hâle gelir. Bunun o derece de tehlikeli bir boyutu vardır.

Bakınız, Cumhurbaşkanının yeniden görüşülmesi talebinden sonra, veto ettikten sonra kanun düzeltilerek Plan ve Bütçe Komisyonuna geldi. Plan ve Bütçe Komisyonu da –geri yolladı- “Bu kanunu sosyal taraflarla görüşün, öyle getirin.” dedi. Şimdi, biraz önce Bakanlık yetkilisi arkadaşlar izah ediyorlar “Biz bunu şu şu kuruluşlarla görüştük.” Ama içinde biz yokuz, hakikaten yokuz, ben bunu ilk defa geçtiğimiz cuma günü gördüm. Meclisin web sayfasından. Biz hiçbir yerinde bunun yokuz. Hâl böyle olduğu zaman, sosyal tarafların içinde bulunmadığı bir sistemde çok büyük yanlışlıklar da olabiliyor. Bakın, Sayın Başkanım, ben yirmi beş yıldır ömrümü iş hukukuna vakfettim, bu alanda çalışıyorum ve elli yaşıma geldim, benlik bir şey yok artık. Ama bu çocuklarımızın geleceği yani bu çok önemli bir konu. İş hukukunun temelini değiştirecek kadar önemli bir konu. Tamamını kırmaz, yok etmez ama büyük bir gedik açar ve açılan bu gedik bizi nereye kadar sürükler, onu şu andan itibaren görmek çok kolay değil. Yani ben hakikaten konuşsam birkaç saat de konuşabilirim ama bu konudaki temel düşüncem bu yönde.

Bir de burada taslak hazırlanmış, cevapsız sorular pek çok. Mesela, bakın Sayın Başkanım, burada diyor ki: “Mevsimlik tarım işlerinde en fazla altı ay için kurulabilir.” Kaç tane altı ay için kurulacak? Bu adam hayatı boyunca hep geçici mi çalışacak? Bu adamın sosyal güvenlik hakları ne olacak, nasıl emekli olacak?

Dönüyoruz, geçici istihdam bürosunda sendikal haklar ne olacak? Nasıl sendikalı olacak kişiler? Sendikalı olabilecekler mi? Bu geçici istihdam bürosu hangi iş kolunda, nerede? Yani bunun gibi sayısız soru üretilebilir. Yani esasına girmiyoruz, sebebi şu -onu da belki Bakanlıktan arkadaşlarımız açıklama yapabilirler- derler ki: “Biz sosyal taraf olarak TÜRK-İŞ’e çağrıda bulunduk ama TÜRK-İŞ çağrımızı yanıtızsız bıraktı.” da denebilir çünkü birkaç yıl önce çalışma meclisi vardı. Çalışma meclisinin gündemine de bu getirilmek istendi ama biz o zaman dedik ki çalışma hayatının çok önemli sorunları dururken yeni bir sorunlu alan daha yaratmayalım. Önce sorunlu alanları çözelim, sorunlu alanlar bitsin, ondan sonra yeni alanlar üzerinde tartışırız. Bu özel istihdam da son derece sorunlu, kötü bir alan ve bu düzenleme şekli de hiçbir şekilde uygun da değil.

Sayın Başkanım, biliyorum, uzatıyoruz ama son olarak da şunu söyleyeyim: Bu, kadınlara yönelik haklar içerisinde de yani biz de bunun faydalı olduğunu düşünüyoruz ancak kadın istihdamını da engellememesi noktasındayız. Bir de burada bu yarım zamanlı çalışmalar için ödenecek primler İşsizlik Sigortası Fonu’ndan karşılanıyor. Bizde, biliyorsunuz, 1999-2008 arası bu İşsizlik Sigortası Fonu’na hiçbir şekilde dokunulmamıştı.

2008-2012 global krizden dolayı Türkiye’nin de birtakım tedbirler alması gerekiyordu. “Bir defaya mahsus olarak bu fona dokunulsun.” denildi ama 2008’den sonra bu fon sürekli kullanılır hâle geldi ve fona da geri ödemeler yapılmıyor, fonun kaynakları kullanılıyor. Biz bu tür harcamaların hazineden yapılmasını, fonun amacına uygun olarak kullanılmasını da burada belirtiyoruz.

Beni dinlediğiniz için çok teşekkür ediyorum Sayın Başkan.

BAŞKAN – Ben de çok teşekkür ediyorum.

Herhâlde Bakanlıktan arkadaşlarımız bu sorularınıza cevap vereceklerdir.

Şimdi, tabii, işçi dünyasını dinledik, sıra işveren dünyasına geldi.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonundan Bülent Pırlar Bey.

Bakalım işverenler ne diyorlar.

Buyurun efendim.

TİSK TEMSİLCİSİ BÜLENT PİRLER – Teşekkür ediyorum Sayın Başkan.

Sayın üyeler, hepinizi şahsım ve Konfederasyonumuz adına saygıyla selamlıyorum.

Efendim, tabii, biraz genel, birazcık da detaylarla ilgili birkaç şey söylemek istiyoruz. Üç dakikaya inşallah sığdıracağız.

Öncelikle doğru, işçi kesiminden gelen arkadaşlarımızın söylediği, tarafların görüşleri alınmadan hazırlanmış bir tasarı taslağıdır, o doğrudur. Esasında şimdi girmek istemiyorum o tartışmalara ama çalışma hayatının ve endüstri ilişkilerinin bir dengeler rejimi olduğunu unutmamamız gerekiyor. Demin de arkadaşım söyledi. Burada getirilecek, alınacak tedbirlerin dengeleri bozmaması gerekiyor çünkü denge bozuldu mu endüstri ilişkilerinde... Belki dengeyi de alınan kararlar ve kanunlar yapıyor. Bu dengeyi eğer bozucu nitelik taşıyorsa bu kararlar ve kanunlar, bunlar iş yerlerinde ve bizler arasında sorunlara yol açacak şekilde bir yaklaşım gösteriyor ki birazcık onlara değinmemiz gerekiyor.

Efendim, şimdi, şu da bir gerçek: İşçi ya da işveren kesimine bu denge içerisinde verilen aşırı haklar, ayrıcalıklar ve imtiyazlar ve bunun benzeri unsurlar dengeleri bozuyor.

BAŞKAN – Haklar değil de imtiyazlar bozuyor diyebiliriz.

TİSK TEMSİLCİSİ BÜLENT PİRLER – Efendim, haklar da bozuyor. “Aşırı haklar” dedim zaten, “haklar” demedim.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : AB Uyum Giriş : Tarih : 4/2/2015 Stenograf : Kayıt: AB Uyum Sayfa: 13

Bu tasarıyla da kadınların istihdamını desteklemek amacıyla kadınlara aşırı haklar getiriliyor. Şimdi, bunlara biraz bakmamız gerekiyor çünkü burada devletin bir müdahalesi var, onlara tek tek değinmemiz gerekiyor.

Şimdi, baktığımızda şöyle bir yapı düşünün, ben bu kanunun getirdiklerini size kısaca arz edeyim. Hamile kalmayla başlayan bir olgu düşünün. On altı hafta zaten bir süre var, bu kanunen verilmiş bir süre. Şimdi, 1'inci, 2'nci, 3'üncü çocuğa iki, dört, altı aylar veriliyor, sonra da altı ay ücretsiz izin getiriliyor. Şimdi zaten bunun toplamını aldığımızda her çocuk için bir yıllık bir süredir, işte dört ya da altı ay diye gidiyor. Beş buçuk yaşına kadar hatta altı yaşına kadar, çocuğun büyümesine kadar kısmi süreli çalışma getirildi. Yani şunu söylemeye çalışıyorum: Yaklaşık baktığımızda altı yıllık bir süreç. 1'inci çocuk altı yıl sonunda, 2'nci çocuk altıncı yıl sonunda doğdu, 3'üncü çocuk on ikinci yıl sonunda doğdu. Kadın on sekiz yıl tam süreli olarak çalışamaz hâlde, taslak bunu getiriyor. Aşırı hak derken bunu söylüyorum efendim.

Şimdi, bunları göz önüne alarak baktığımızda birkaç şey daha getiriyor taslak, rahatlıkla söyleyebilirim. Devletin burada doğrudan müdahalesini görüyoruz çünkü iş yerinin koşullarına devletin doğrudan müdahalesi olmaması gerekiyor işletme sürekliliği ve verimlilik dikkate alındığında, rahatlıkla bunu söyleyebiliyoruz. Çünkü mevcut kanun içerisinde, işte diyorum ya yapıları değiştiriyor, dengeleri bozuyor. Mevcut kanunun içerisinde tarafların uzlaşmasına bağlı unsurlarda şimdi zorunluluk getiriyor. Ne getiriyor? Mesela, kısmi süreli işi zorunlu kılıyor. “İki, dört, altı ay -şeye göre- zorunludur.” diyor. Bir dakika, o iş yerini bizler yönetiyoruz. Yani bunun kararını... Eğer çalışan kişi çalışmak istiyorsa, işveren de çalıştırmak istiyorsa kararını... Buna kadın olarak bakmayın efendim yani bu bir ilkedir. O ilkenin iş yerinin iş yönetimine müdahale etmemesi gerekiyor.

Birkaç konu daha var, şimdi hep özel istihdam acenteleri konuşuldu. Şöyle bir şey söyleyeyim, Sayın AB Müsteşar Yardımcımız demin şunları söyledi, iki tane direktif var bu konuda Avrupa Birliğinin, burası Avrupa Birliği Komisyonu. Hamile, lohusa ve emekli kadın çalışanlarının işte sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesine ilişkin asgari önlemlerin belirlenmesine ilişkin 19 Ocak 1992 tarihli 9285 ve bunu değiştiren ebeveyn iznine ilişkin olarak 2010'a 18 sayılı bir AB direktifi, bir de geçici iş ilişkisi hakkında 19 Kasım 2008 tarih 2008'e 104 sayılı AB direktifleri var efendim. Biz diyoruz ki - çok rahatlıkla söylüyorum bunu- işveren kesimi olarak: Bu direktifleri birebir uygulayalım.

Şimdi sürekli anlatılan şu: İşte özel istihdam acenteleri şöyledir, böyledir, vesairedir, işte şunu yapıyor... Diyorum ki: Avrupa Birliğinin yönergesini olduğu gibi uygulayalım. Çünkü Avrupa Birliği bu imkânları veriyor, çalışanlarına da, kadınlara da veriyor. Biz içinden sadece dört tanesini seçiyoruz, diyoruz ki: Askerlik, doğum, analık, süt izni, ebeveynler, mevsimlik tarım işçileri. Bunların dışında geçici süreli çalışma ve özel istihdam acenteleri yasaktır. Bir dakika, olmadı. Niye olmadı? Çünkü hep böyle küçük parçalarını alıyoruz ve dengeleri yine bozuyoruz. Özel istihdam acentelerine ilişkin olarak Avrupa Birliğinin 2008'e 104 sayılı Sözleşmesi direktifi birebir uygulanmalıdır. Teklifimiz açık, aynısını alabiliriz, hiçbir sorun yok bizim açımızdan çünkü hep Avrupa Birliği normlarından bahsediyoruz, işte Avrupa Birliği normlarını birebir uygulayalım. Aynı şekilde, ebeveyn iznini de birebir uygulayalım efendim. Çünkü bizim mevzuatımızda farklı şeyler var bununla ilgili. Getirilen uygulamalar tamamen farklı. İsterseniz mevzuat karşılaştırmasını yapayım size buradan. AB mevzuatıyla uyumlu gibi gözüküyor ama değil, sadece istenilen kısımları alınmış direktiflerin. Birçok kısmı hiç, göz ardı edilmiş. Esas ama ana kısımları o direktiflerin.

Şimdi -çok rahatlıkla söylüyorum- bu taslakta baktığımızda en önemli unsur şu olmalı: İstihdamda kalma kararı kadında olmalı. Kanun kadına bırakmıyor.

YILDIRIM M. RAMAZANOĞLU (Kahramanmaraş) – Hayır efendim, burada “isterse” diyor yani bakın, madde 13. Değişikliklere bakın, değiştirilene bakın “isterse” diyor.

TİSK TEMSİLCİSİ BÜLENT PİRLER – Efendim, geçiş sürelerine bakarsanız zorunludur. Yani zorunlu şey yapacak... Çalışmak istiyorsa çalışır, 12'nci maddede de bu şekilde bir düzenleme var. Zorunlu getiriyor, part-time çalışmayı “zorunlu hâldedir” diyor.

Şimdi, bunun dışında çok önemli olan unsur, bir de ikinci unsur. Tamam, kadına, iradesine bırakıyorsunuz ama mevcut kanunda tarafların anlaşması hâlidir yani sadece kadının da değil. Tarafların anlaşması hâline bırakılmıştır. Kanun - demin söylediğim gibi- aleyhe bozuluyor, işverenin aleyhine bozuluyor.

BAŞKAN – Toparlayabilir miyiz Bülent Bey.

TİSK TEMSİLCİSİ BÜLENT PİRLER – Hemen toparlıyorum efendim.

Bir sorun daha var burada, evet bu konu da çok önemli: İŞKUR fonlarından karşılanacak, aktüeryal dengesini çok merak ediyoruz çünkü bunun ciddi bir aktüeryal dengesi olacaktır. Yani hazine, vesaireden karşılanması konusunu bir de yaklaşım olarak düşünmemiz gerekiyor.

Son olarak sosyolojik bir şey söyleyeceğim Sayın Başkan. Hep kanun maddelerinden yola çıktık. Şimdi artık günümüzde çok meşhur tartışmalar var “x, y, z” kuşakları vesaireleri, çok açıklıkla söyleyeyim, bunların da ciddi... Biz de bunların şu anda iş yerlerinde ciddi sorunlarını görüyoruz, bir tane çok küçük örnek vereyim -bitiriyorum hemen- artık sanayi işletmelerinde çalışacak işçi bulamıyorum ben. Nedeni, çünkü istemiyorlar artık. Şu cep telefonunu kullanma var ya efendim sanayi işletmesinde kullanılamıyor. Sanayi işletmesine gittiğinizde bunu kapatacaksınız. İstemiyor artık. Gidip çok

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : AB Uyum Giriş : Tarih : 4/2/2015 Stenograf : Kayıt: AB Uyum Sayfa: 14

rahatlıkla bir AVM’de bir kasa başında oturup da bunlarla çalışmayı, arada da bununla cevap atmayı tercih ediyor. Çok içtenlikle söylemek gerekirse bu yasa, bu kuşaklarla uyum sağlamıyor Sayın Başkan.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Peki, teşekkür ediyoruz.

İşte böyle işverenle işçi arasında mesela işveren sendikası diyor ki: “Direktife aynen razıyım.” İşçi sendikaları da aynı şeyi söyleyebiliyor mu acaba?

TÜRK-İŞ TEMSİLCİSİ FERHAN TUNCEL – Hayır efendim bu konuda söyleyemeyiz. Önce başka sorunlarımızı çözmemiz lazım.

BAŞKAN – İşte sorun burada.

Peki efendim, şimdi, Memur-Sen’den Safiye Özdemir Hanımefendi, buyurun.

MEMUR-SEN TEMSİLCİSİ SAFİYE ÖZDEMİR – Ben sadece işçi işveren değil kadın erkek farkı olduğunu da düşünüyorum, burada sorunu yaşayanlar kadınlar olduğu için sanıyorum bakış açıları daha farklıdır.

Bu yasa tasarısını biz önemsiyoruz çünkü bizim üyelerimizin yaklaşık yarısı kadın kamu çalışanlarından oluşuyor ve tasarımı kadının iş hayatı, meslek hayatı ve aile hayatındaki yükünün hafifletilmesi ve dengelenmesi açısından önemli iyileştirmeler, kazanımlar içerdiğini düşünüyoruz. Bizim Memur-Sen olarak sözleşmelerde ve KPDK’da görüşülüp karara bağlanan taleplerimizin bir kısmının da burada karşılandığını görüyoruz. Ancak tabii bazı eksiklikler de var bizim belirtmek ve altını çizmek istediğimiz. Mesela, tasarıda, yarım gün çalışmada ücretin ne kadar ödeneceği, kademe ilerleme, görevde yükselme, prim konularının ne olacağı net değil, bu konularda tam bir netlik söz konusu değil. Biz buralarda tam günün esas alınmasını istiyoruz. Onun dışında yasa çerçevesinin tabii ki iyi çizilmesi lazım, daha sonra uygulamada problemlerle, sıkıntılılarla karşılaşmamak için. Yönetmeliklere bazı hususların, düzenlemelerin bırakılmaması lazım. Yasanın çocuk sahibi olan tüm kadın çalışanları kapsayacak şekilde sınırlarının belirtilmesi lazım yani bu konuda bir açıklık yok. Hangi görevler için geçerli yarı zamanlı ya da esnek zamanlı çalışma uygulaması? “3 çocuk” diyoruz belki Bakanlık bunu 2 çocukla sınırlandıracak yürütmeye ya da belli kariyer gruplarındaki çalışanları bunun dışında bırakacak; işte müsteşar, müsteşar yardımcısı ki bunun da kadınlar için en büyük sorun alanlarından biri olan karar mekanizmalarında yer almama gibi başka bir sorunu tetikleme durumu söz konusu olabilir. Bütün bunların düşünülüp yeniden ya da bunları içerisine alacak şekilde yasanın sınırlarının iyi çizilmesi, daha sonra uygulamada karşılaşılabilecek problemlere yol açmama açısından önemli diye düşünüyoruz.

Diğer bir husus: Doğum yardımı için bizim toplu sözleşmede talep ettiğimiz miktar en düşük devlet memuru maaşının 2 katı şeklindeydi, bugün Bakanlık görevlisi arkadaşımız bunun çok çok altında bir rakam zikretti. Tabii bu, bizim beklentilerimizle uyumuyor onu özellikle belirtmek isterim.

Diğer bir husus: Hükümet “çalışan” kavramını baz aldığını belirtmekte az önceki sunumda arkadaşımız. Doğum yardımının herkes için verilmesi öngörülmektedir, evet. Burada Hükümetin çalışan kavramını zikrederek kamu görevlileriyle işçileri eşitleme çalışmasını açıkçası biz uygun görmüyoruz; Memur-Sen olarak bu da bizim belirtmek istediğimiz hususlardan.

Bir de diğer bir husus: Kreşler konusu var, evet, esnek ya da yarı zamanlı çalışma önemli çalışan anneler, kadınlar için ama bunun ötesinde daha sonra kreşler sorunu var. Burada bizim talebimiz, kamu kurumlarında kreşler açılması, kadınların daha uyumlu iş ve aile yaşantısını dengelemesi açısından çalıştıkları yerlerde kreşlerinin olması önemli ve kreşlerdeki inisiyatifin de Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına verilmesi yönündedir, o Bakanlığın yönetimi altında, gözetimi altında olması yönündedir.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Ben teşekkür ediyorum.

Şimdi, efendim aslında bizim davet ettiğimiz sendikalar bitti. Kamu-Sen vardı, Kamu-Sen’den arkadaşımız gelmediği için... Biz her kesimi buraya davet etmeye çalıştık ve işveren dünyasını da Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonuyla burada konuşturmayı hedeflemiştik.

TÜSİAD’dan bir arkadaşımız buradaymış, Söz almak istiyor musunuz? Çünkü sizi biz TİSK’in temsil ettiğini düşünüyoruz aslında ama madem gelmişsiniz eğer söylemek isterseniz üç dakikada size tanıyalım.

TÜSİAD TEMSİLCİSİ BARIŞ URHAN – Çok daha kısa bir sürede toparlayacağım bir konuşma yapacağım.

BAŞKAN – Buyurun.

Teşekkürler Sayın Başkan.

TÜSİAD TEMSİLCİSİ BARIŞ URHAN – Sayın Başkan, sayın milletvekilleri, sayın bakanlık temsilcileri ve değerli katılımcılar; hepinizi şahsım ve kurumum adına saygıyla selamlıyorum.

Efendim biz, büyüme ve kalkınma hedeflerimiz bakımından kadınların istihdama katılım oranının artırılmasının ülkemizin öncelik hedefleri bağlamında önemli olduğunu düşünüyoruz ve bu bağlamda üzerinde tartışma yürüttüğümüz tasarımı da ilgi ve dikkatle takip ediyoruz. Bu çalışmalar kapsamında, bu minvalde İş Gücü Piyasasının Etkinleştirilmesi

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : AB Uyum Giriş : Tarih : 4/2/2015 Stenograf : Kayıt: AB Uyum Sayfa: 15

Programı Eylem Planı'nın da geçtiğimiz günlerde açıklanmış olmasını önemli buluyoruz. Uygulama etkinliği bakımından bu toplumsal cinsiyet eşitliği anlamında kurumsal firmalarda aslında bu konuda iyi uygulama örnekleri olmakla birlikte bunun tabana yayılmasının teşviklerin zamanı yani süresi ve kapsamı açısından yaygınlaştırılmasının, genişletilmesinin önemli olduğunu düşünüyoruz. Bu bağlamda da yapılan çalışmaları önemli buluyoruz.

Bu kadar efendim, teşekkür ederim.

BAŞKAN – Peki, ben teşekkür ediyorum.

Arkadaşlar, sivil toplum kuruluşlarından burada konuşan arkadaşlarımız eğer görüşlerini bize yazılı olarak iletirlerse bu görüşlerin bizim raporumuza derç edileceğini bilmelerini isterim. Tabii ki biz siz yazılı vermeseniz de zabıtlardan çıkaracağız ancak yazılı verirseniz bizim işimizi kolaylaştırmış ve herhangi bir hata yapmamızı da önlemiş olursunuz; bunu belirtmek istiyorum.

Şimdi sıra üyelerimize geldi, ben üyelerimize sırayla söz vereceğim.

Önce, Pelin Hanım söz istemiş benden.

Buyurun efendim.

PELİN GÜNDEŞ BAKIR (Kayseri) – Başkanım, şöyle bir şey rica edebilir miyim? Muhalefetteki arkadaşlarımızı dinleyelim, bir cevap verme babında iktidar olarak..

BAŞKAN – Bir dakika... Öyle bir usul yok, siz düğmeye basmışsınız, sıra sizde, siz buyurun efendim. Biz görüşlerimizi açıklayacağız, cevap diye bir şey yok.

EBU BEKİR GİZLİGİDER (Nevşehir) – Onu bakan olunca yaparsınız.

PELİN GÜNDEŞ BAKIR (Kayseri) – Yok efendim benim aile bakanı olma gibi bir niyetim yok, ben inşaat mühendisiyim.

Peki, çok teşekkür ediyorum vermiş olduğunuz bu fırsat için.

Tabii ben de 3 çocuk annesi bir milletvekili olarak ve eski bir öğretim üyesi olarak konuşmak istiyorum.

Şimdi, bu kanunda yapılan bazı maddelerin özellikle kadının istihdama devamının sağlanması ve garanti altına alınması hususunda çok faydalı olacağına inandığımı ifade etmek istiyorum. Özellikle bu yarı zamanlı esnek çalışma modelinin kadın istihdamını daha fazla sağlayacağı, kadınları işten kopartmayacağı, tam tersine belli bir süre sadece esnek olarak, giderek daha sonra tekrar eski tempolarına dönmelerine yardımcı olacağını düşünüyorum; bu yüzden de Hükümetimizi kutlamak istiyorum. Tabii, kendi tecrübelerimden gene 3 çocuk annesi olarak, ben bu esnek çalışma modellerinden teknik üniversite profesörken de yararlandım hatta bütün akademik kariyerim boyunca da -siyasetten önce İTÜ'de hocaydım ben- bundan faydalandım ve bu sayede de 38 yaşında profesör oldum, erkeklerin 65 yaşında profesör olduğu İTÜ'de. Demek ki, bu beni kopartmamış, şimdi de aranızda olduğuma göre, partimiz de bütün çalışmalarda üç komisyon üyeliği de vermek suretiyle bana her türlü görevi verdiği göre, demek ki ben kopmadığıma göre diğer hanımların da hiçbir surette işten, istihdamdan kopmayacağını, tam tersi belli bir süre esneyerek kırılmayacaklarını düşünüyorum. O bakımdan böyle maddelerin çok önemli olduğunu kendi tecrübelerimden ifade etmek istiyorum. Aksi takdirde, kadınlarımız seçim yapmak zorunda kalıyorlar. Özellikle -tabii erkeklerin kadınları anlamaları zor burada- anne sütüyle ilgili çok önemli konular var. Bütün Dünya Sağlık Örgütünün de tabii ilan ettiği üzere, bütün tıp camiasının da ilan ettiği üzere altı ay bebekler mutlak surette anne sütüyle beslenmeli. Bu anne sütü şöyle değil -şimdi erkekler bizi anlamayacaktır ama- madem buradayız çok açık konuşmak lazım. Sabah sağıp biberona koy, akşam dönünce tekrar sağarsın. Böyle olmuyor. Çünkü süt, bebek belli aralıklarla sürekli beslenmediği takdirde geri kaçıyor ve kayboluyor bir müddet sonra. Çok sık aralıklarla bebeğin beslenmesi gerekiyor ve süreyi bebek belirliyor, anne belirlemiyor; bu, tabiatın verdiği bir şey. Dolayısıyla hiç değilse, ilk altı ay annelere bir esneklik sağlanması çok büyük önem arz ediyor, bebeğin sağlığı açısından çok büyük önem arz ediyor. Nitekim siyasette de bana AK PARTİ bunu sonuna kadar sağlamıştır, belli oylamalarda, süt izninde olduğum için bir saat, yarım saat o oylamalardan muaf sayılmışımdır ve bu sayede de -zaten bir sene maksimum bu iş sürüyor- ondan sonra kendi işimize aynen geri dönebiliyoruz.

Şimdi, tabii, bir başka husus, bunları söyledikten sonra, bu olumlu yanlarını kanunun söyledikten sonra, tabi, kreş ve gündüz bakımevlerinin de işin devamında çok önemli olduğuna inanıyorum. Zaten kanunda da, belediye ve yerel yönetimlerin kreş ve gündüz bakım hizmetini sağlamalarının zorunlu hâle getirilmesiyle ilgili çok olumlu maddeler var. 23'üncü ve 25'inci maddelerin çok olumlu olduğunu ifade etmek istiyorum. Kamuda da kreş ve gündüz bakımevlerinin işin devamında açılmasına hız verilmesi, belki ilave maddeler de eklenebilir bu kanuna. Eğer sivil toplum kuruluşlarımız bize görüşlerini iletirlerse -kanun teklifi olarak, madde değişikliği olarak da iletebilirler- biz bunları grup yönetimize sunarız. Bu olumlu katkıları için de teşekkür ediyorum ve katıldığımı ifade etmek istiyorum, işin devamında.

Gene işten, kesinlikle bu kanun maddeleri kadını koparmıyor. İşverenlere de seslenmek istiyorum, topu topu iki ay bir çocuk için. İki ay işveren idare edebilir diye düşünüyorum. İkinci çocukta dört ay, üçüncü çocukta altı ay. Ben teknik üniversitede bir sene ücretsiz izin hakkımı kullandım. Bunda kadın çalışmıyor demek değil, evinden de çalışabilir, evinden de işyerine katkıda bulunabilir. Zaten kadın çalışanlar çok sorumluluk sahibi oluyorlar, işlerinden de kopmak istemiyorlar

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : AB Uyum Giriş : Tarih : 4/2/2015 Stenograf : Kayıt: AB Uyum Sayfa: 16

hiçbir surette. Gene, döndükten sonra belki bir iş garantisi verilmesi de önemli diye düşünüyorum. Değerli arkadaşımız sivil toplum kuruluşlarından bunu da ifade ettiler, ben de aynı fikirdeyim. Gene, bu kanuna böyle bir ilave de yapılabilir çünkü bazen çok önyargılı, cinsiyetçi yaklaşımlı işverenler oluyor özel sektörde; ona mani olabilmek için bu geçici sürenin geçici olduğunu idrak edemiyorlar, zannediyorlar ki, kadın ömrübillah öyle devam edecek. Sadece süt izniyle, süt aldığı sürede bir sıkıntı var bebeğin aslında. O bakımdan bunu idrak edemedikleri için döndükten sonra belli bir yıl, süre iş garantisi olması olumlu olabilir.

Gene, arkadaşlarımız bize madde değişikliği, kanun teklifine ilave gibi önerilerle hukukçuları vasıtasıyla ulaşırlarsa bunları grup yönetimimizle paylaşacağımızı söylemek istiyorum.

Gene, Sağlık Bakanımızın, Ertuğrul Kürkcü Bey ifade söylediğini ifade etti. Bu, yanlış anlaşılmış bir şey diye düşünüyorum, AK PARTİ'nin uygulamaları tam tersi yönde. İşte karşınızda örnek olarak ben duruyorum, 3 çocukla siyaset yapıyorum, 3 çocukla öğretim üyesi olarak da çalıştım ve partim bana her türlü desteği vermiştir şimdiye kadar. Demek ki bu, uygulamada tam tersi tezahür ediyor, yanlış anlaşılma olduğunu ifade etmek istiyorum canlı bir örneği olarak bunun.

Gene, doğum kontrol propagandaları, Ertuğrul Kürkcü Bey ifade etti, nüfus planlaması... Bu, AK PARTİ'den önce yapıldı, bunu yaşı 40'ın üzerinde olan, burada bulunan arkadaşlarımız muhakkak surette televizyonlardan bile izlemek suretiyle gördüler yani bunlar yapıldı ve bunun Avrupa'da ne kötü bir sonuç verdiğini bugün görüyoruz. Avrupa Birliği KPK üyesiyiz bizler. Sosyal güvenlikle ilgili şimdi Avrupa büyük sıkıntılar yaşıyor, genç nüfus çok az, göçmenlere ihtiyacı var, özellikle Almanya'da bu sorun ortaya çıkıyor tabii ve emekli maaşlarını dahi ödemekte zorlanacak ülkeler olduğu ortaya çıkıyor. Demek ki genç nüfus önemli, bu yüzden de ekonominin çarklarının hızlı dönebilmesi için genç nüfusa ihtiyacı var; bu kanun bunu da teminat altına alıyor diye düşünüyorum. Nüfus artışının da önemli olduğunu düşünüyorum, bir ülkenin gücüdür nüfusu.

Erkeklerin çocuk yetiştirmede sorumluluklarının özendirilmesine değindi sivil toplum kuruluşlarından arkadaşlarımız, aynen katılıyoruz. Gene, bize önerileri olursa kanuna eklenebilecek şeyler, onları da ifade edeceğimizi grup yönetimimize ben de söylemek istiyorum buradan.

Ertuğrul Bey biraz kötümser bir tablo çizdi "Var olan durumu daha da kötüleştiriyor, kazanılmış hakların kötüye götürülmesine sebep oluyor." dedi. Tam tersi, inanın iki ay bir anne için çok yetersiz. Ben 3 çocuk yetiştirmiş bir anne olarak söylüyorum, annelik, bebek emzirmek bunlar kolay şeyler değil ve bu süreç çok sancılı da geçebiliyor. Bebek bir saatte bir, yarım saatte bir anneye ihtiyaç duyabiliyor, bunun bir standardı yok. Dört saatte bir sütü sağ, bırak; böyle bir şey yok, bebek belirliyor o süreleri. O yüzden bu yarı zamanlı izinler çok olumlu diye düşünüyorum. Bu kanunun verdiği hakların çok büyük bir ilerleme olduğunu düşünüyorum ve partiler üstü olarak desteklenmesi gerektiğini ifade etmek istiyorum.

Geçici iş ilişkisiyle ilgili değerli sendikacılarımız ifade ettiler, madde 11'de bir buna bir sınırlama getirilmiş, bunların olumlu sınırlamalar olduğunu ifade etmek istiyorum. Mesela, sadece "Askerlik hizmeti süresince, doğum, analık ve süt izni ile ücretsiz izin hallerinde izin süresince" diyor. "Mevsimlik tarımda en fazla işçilerin de en fazla altı ay" diyor ve "ebeveynlere doğumdan sonra tanınan kısmi süreli çalışma süresince" diyor; bir çerçeve çiziyor. Tabii buraya sosyal güvenlik hakları da ilave edilmeli; doğru söylüyorlar. Eğer bize bu tekliflerini hukukçuları aracılığıyla gönderirlerse gene grup yönetimimize biz teklif olarak onları sunarız.

Bu "mevsimlik işçilerde en fazla altı ay" diyor, bunun kaç defa olacağı da burada açık bir biçimde yazılmalı; doğru söylüyorlar, katılıyoruz.

Gene, madde 19'da şöyle bir ibare var: "İş arayanlardan yönetmelikle istisna tutulan meslekler ve pozisyonlar için hizmet bedeli alınmasına izin verilebilir." diyor. Ben bu cümlemin çıkarılmasının doğru olduğuna inanıyorum. Yanlış anlamadıysam, beni düzeltin lütfen. Çünkü iş arayanlardan hiçbir suretle ücret talep edilmemeli; buna inanıyorum.

Gene "aşırı hak" kelimesi ifade edildi. Ben bu "aşırı hak" kelimesine itiraz etmek istiyorum çünkü hepimiz buradaysak annelerimiz sayesinde buradayız ve gerçekten anne olmak kolay bir şey değil, doğumda ölen bir sürü anne oluyor, anne sütü alamadığı için hastalanıp ölen bir sürü bebek oluyor. Bu iş kolay bir süreç değil yani bu emzirme de kolay bir şey değil. Hatta emzirmediği zaman -biliyorsunuz- süt humması, mastit diye bir hastalık var, anne ateşi çıkıp hastalanabiliyor, o sütün belli aralıklarla bebeğe verilmesi lazım, tabiat böyle ayarlamış, biz "Allah böyle ayarladı." diyoruz, siz "tabiat" deyin inanmayanlar, ancak bu böyle. Gülmeyecek bir şey değil yani bu böyle, kim nasıl inanıyorsa... Muhakkak surette tabiatla böyle bir denge var. O yüzden bu bir hak, aşırı hak değil, bu gerçek bir hak. Bu hakkı da annelerimiz sonuna kadar hak ediyorlar.

BAŞKAN – Pelin Hanım toparlayalım da...

PELİN GÜNDEŞ BAKIR (Kayseri) – Bitiriyorum.

İş arayanlardan ücret alan veya menfaat sağlayan gerçek ve tüzel kişilere çok ağır yaptırımlar getirilmesi lazım, 15 bin liranın az olduğunu düşünüyorum çünkü bu işte çok suiistimaller olabilir. Bu suiistimallere bütün kapıları bu kanun kapamalı. Bu 15 bin lira cezanın az olduğunu düşünüyorum. İş arayanlardan hiçbir surette bir ücret alınmamalı diye

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : AB Uyum Giriş : Tarih : 4/2/2015 Stenograf : Kayıt: AB Uyum Sayfa: 17

düşünüyorum, bunu da grup yönetimize gene ifade ederiz değerli sivil toplum kuruluşları, sendikacı arkadaşlarımız bize şey yaparlarsa.

BAŞKAN – Pelin Hanım burada bir hatırlatma yapmam gerekiyor. Biz daha çok Avrupa Birliğinin direktifleri açısından bakıyoruz, onlar daha çok asli komisyonun vazifesi.

PELİN GÜNDEŞ BAKIR (Kayseri) – Bireysel olarak gruba da gidilebilir.

BAŞKAN – Siz konuşun da ben burada açıklama olsun diye söylüyorum, bunlar asli komisyonda görüşülebilecek ve kararlaştırılabilecek hususlar.

PELİN GÜNDEŞ BAKIR (Kayseri) – Tabii tabii Komisyon...

Şimdi doğum yardımlarının çok olumlu olduğunu düşünüyorum gene daha önce yoktu; bu bir ilerlemedir. Eski durumda hiç yoktu, ilerlemedir. Ancak arkadaşımıza da katılıyorum, hastanelerde doğum pahalı bir şey yani gerçekten doktor ücretini filan veremeyen insanlar var, o yüzden bunun artırılması çok uygun olur diye düşünüyorum aynen sendikacı arkadaşlarımıza veya sivil toplum kuruluşlarından gelen arkadaşlarımıza katıldığımı ifade etmek istiyorum.

Bir de bu yarım zamanlı çalışanların -belki ben kaçırmış olabilirim- sosyal güvenlik haklarıyla ilgili nasıl bir yerde, hangi maddede garanti altına alınacak, nasıl bir uygulama yapılacak Bakanlık yetkililerimiz bizi bilgilendirirlerse bir soru olarak onlara ifade etmek istiyorum.

Gene tekrar altını çizmek istiyorum, kanunu çok olumlu bulduğumu, çok olumlu bir adım olduğunu ifade etmek istiyorum, desteklenmesi gerektiğini düşünüyorum. Annelik hakkının da aşırı hak değil gerçek bir hak olduğuna inanıyorum. Biz bu anneler bu hakları vermeliyiz, hatta daha da fazlasını bu kanundan hak ediyorlar. “Aşırı hak” ifadesine kesinlikle katılmadığımı ifade etmek istiyorum.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Peki, ben teşekkür ederim.

Arkadaşlar, dediğim gibi söz kısıtlama gibi niyetim hiçbir zaman olmadı ama gelin, bu işi saat birde bitirelim, ona göre adımlar atılabilirse sevinirim.

Söz Yıldırım Bey’de efendim.

Buyurun.

YILDIRIM M. RAMAZANOĞLU (Kahramanmaraş) – Teşekkür ediyorum Başkanım.

Ben de çok değerli sivil toplum örgütlerimizin temsilcilerini ve değerli komisyon üyesi arkadaşlarımızı saygıyla selamlıyorum.

Sayın Başkanım her zaman olduğu gibi ben gene matematiksel zeminde düşüncelerimi ifade etmek istiyorum. Öncelikle çok değerli HDP Milletvekili Ertuğrul Kürkcü Beyin konuşmasında, bu nüfus artışıyla ilgili hassasiyetleri hususunda Sayın Cumhurbaşkanımızın bir takıntısı olduğunu ve bunu dayattığı şeklinde ifadeleri oldu. Ben iyi niyetle bunun şu şekilde düzeltilmesini arzu ediyorum: Öncelikle kendisinin bahsetmiş olduğu yüzde 2,1 oranı, biraz önce Hocamızın beyan ettiği gibi, nüfus artış hızı değil, doğurganlık hızıdır. Gerçek nüfus artış hızımız 2014 verilerine göre yüzde 1,33, bir başka deyimle binde 13,3’tür. Şu anda 31 Aralık 2014 tarihi itibarıyla nüfusumuz 77 milyon 695 bin 904 kişi. Dolayısıyla şimdi buradan baktığımız zaman Türkiye İstatistik Kurumunun projeksiyon çalışmalarında özellikle ifade edilen bazı önemli rakamlar var, bunlardan bir tanesi şu: Eğer nüfus artış hızımızdaki azalma, tedrici azalma bu şekilde azalmaya devam ederse 2050 yılında nüfusumuz 93 milyona ulaşacak ve 93 milyonluk bir Türkiye nüfusu ülkemizin ulaşabileceği, ilelebet ulaşabileceği en maksimum düzey olacak, ondan sonra azalma başlayacak. Peki, 2075 yılında ne olacak? Nüfusumuz 93 milyondan 89 milyona inecek. Türkiye İstatistik Kurumunun mevcut trendler dâhilinde yapmış olduğu bu çalışmalara ek olarak bir çalışması daha var, o da şu: Bizim nüfusumuzun 100 milyona ulaşabilmesi için yani 2050 yılında 100 milyona ulaşabilmesi için her bir hanımefendinin asgari 2,5 çocuk sahibi olması lazım. Tabii 2,5 küsuratlı bir rakam olduğu için Sayın Cumhurbaşkanımız da bu bilimsel gerçekten hareketle her aileye 3 çocuk tavsiyesinde bulunmaktadır; bunun bilimsel ve matematiksel temeli budur. Eğer biz, her hanımefendinin ortalama 3 çocuğa sahip olabilmesini destekleyeceksek o zaman 2050 yılında nüfusumuz 100 milyonu aşıyor, 2075 yılında da 119 milyonu aşıyor.

Şimdi bunu bu şekilde ifade ettikten sonra bu yasanın bütünüyle ilgili bir iki teknik konuya değinmek istiyorum: Çok değerli bürokrat arkadaşlarımızın ve Bakanlık temsilcilerinin büyük emek vererek hazırlamış oldukları bu tasarı hakikaten son derece olumlu fakat arkadaşlar -affınıza ve hoşgörünüze sığınarak- yasa yazım tekniğinde dikkat etmemiz gereken bazı incelikler var, ben sırf kayda geçmesi ve dikkate alınması amacıyla bunları ifade etmek istiyorum:

Öncelikle madde 13’te bakınız diyor ki: “Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla...” diye uzun bir ifade var. Arkadaşlar, “çocuğunun bakım ve yetiştirilmesi amacıyla” ifadesi gerekçeye ait bir ifadedir yani maddede hâlâ gerekçe yazımına devam etmemize gerek yok; bunu buradan çıkaracağız, bu gerekçede zaten var. Bir de dikkat ediniz, “çocuğun hayatta olması kaydıyla” diyor. Şimdi “çocuğun hayatta olması kaydıyla” dediğiniz zaman, bu, bir gün mü hayatta olacak, üç gün mü hayatta olacak, beşinci gün öldüğü zaman bu haktan feragat mı etmesi gerekecek veya bu hak tanınmayacak mı?

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : AB Uyum Giriş : Tarih : 4/2/2015 Stenograf : Kayıt: AB Uyum Sayfa: 18

Bunun bir ölçüsünü koymak lazım veya şunu demek lazım daha kısa: “Birinci fıkra uyarınca kullanılan canlı doğum sonrası analık.” Bakın “canlı doğum” tıbbi bir tabirdir, “canlı doğum” demek çocuk doğduktan sonra yaşamış demektir. Bunun süresi önemli değildir. İleride uygulamalarda sorunlara yol açacak bu muğlak ifadenin yani “hayatını devam ettirmesi hâlinde” lafının ya tanımlanması lazım, ne kadar süreli hayatına devam ettirmesi şart koşulacak veyahut da “canlı doğum hâlinde” diyerek cümlelerin kısaltılması lazım.

Bir de değerli arkadaşlar, şimdi bakın madde 13’te diyor ki: “4857 sayılı Kanun’un 74’üncü maddesinin birinci fıkrasına aşağıdaki cümleler maddeye birinci fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra...” Yani “aşağıdaki cümleler”, “aşağıdaki fıkra” birkaç şeye birkaç şey ekleniyor. Şimdi, bizim Başbakanlığın yayımlamış olduğu mevzuat ve yasa yazım tekniğinde şöyle bir ilke var: Bir şeye bir şey eklendiği zaman o şey yazılır, eklenen şey de altına yazılır. Sonra öbür şeye öbür şey eklendiğinde o ikinci kez yazılır.

Şimdi, siz buraya şuna şu, şuna şu, şuna şu, altına da fıkraları dizmişsiniz. Hangi fıkra neye eklenmiş belli olmuyor. Onun için madde 13’ün bu şekilde revize edilmesini ben rica ediyorum.

BAŞKAN – Bunu esas komisyona bildireceğiz arkadaşlar.

YILDIRIM M. RAMAZANOĞLU (Kahramanmaraş) – Bildirin, kayıtlara geçsin.

Başkanım, şimdi şeye geliyorum, aynı problem, benzeri daha doğrusu, madde 3’te var. Şimdi, madde 3’te yine aynı şekilde “Şu şöyle, şu şöyle değişmiş.” demiş, altına fıkraları yazılmış. Bunun düzenlenmesini rica ediyorum. Fakat asıl gelmek istediğim başka bir şey var. Dikkat ediniz: “Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta süre ile izin verilir. Bu izin evlatlık kararı verilmeden önce çocuğun fiilen teslim edildiği durumlarda da uygulanır.”

Şimdi, arkadaşlar, aynı, benzer şey işçiler için de tanınıyor. Bak, burada “memurlar” demiş, işçiler için de tanınıyor, 13’üncü maddede söyleniyor. Madem bunu memurlar için buraya zaten yazmışız, bir de “işçi” kelimesi eklersek ve cümleyi kısaltırsak çok daha zarif, daha teknik bir tabir olur.

Bakın, kısaltmasını okuyorum. Ne diyorum? Kayda geçsin diye düzeltilmiş hâlini okuyorum: “Üç yaşını doldurmamış bir çocuk, bir memur veya işçi yahut eşi tarafından münferiden veya müştereken evlat edinilirse çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren, memur veya işçi olan eşe sekiz hafta izin verilir. İsteği hâlinde tam ücretli ve yarım zamanlı çalışma süresi olarak kendisine altmış günlük ek hak verilir.”

Bak, bu ek hak da işçiye denilirken memura da denilmiş aslında fakat burada zikredilmesi unutulmuş. Şimdi, farklı yerlerde aynı şeyleri mükerrer olarak söylemek yerine, bir defa söyleyelim, tam olarak söyleyelim, kısa söyleyelim.

Bir de şu cümleye bakın yani ne kadar fuzuli kalıyor bu cümle. Cümle diyor ki sonunda: “Bu izin –yani sekiz hafta izin veriyorsunuz ya- evlatlık kararı verilmeden önce çocuğun fiilen teslim edildiği durumlarda da uygulanır.” Zaten bir önceki cümlede “çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren” diyorsunuz. Bunu bir de “fiilen teslim edildiği tarihten” diye mükerrer söylemeye ne lüzum var? Fiilen ne demek? Yani teslim etmenin bir fiilen, bir de fiilen olmayan şekli olabilir mi? Onun için bunların düzeltilmesini istiyorum.

Bunları düzelttiğimiz takdirde ne oluyor biliyor musunuz arkadaşlar? Biz 61 kelime tasarruf ediyoruz, toplam 310 harf tasarruf ediyoruz, daha öz, daha anlaşılır hâle getiriyoruz.

Teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Ben teşekkür ediyorum.

Efendim, bu hususlara biz asli komisyona bildireceğiz. Biliyorsunuz bu yetki asli komisyonda. O bakımdan...

AFİF DEMİRKIRAN (Siirt) - Sayın Başkanım, müsaade ederseniz bir önerim var.

BAŞKAN – Şimdi, aslında söz sırası Zühal Hanım’da ama...

AFİF DEMİRKIRAN (Siirt) – Kısa bir önerim var.

BAŞKAN – Sadece usule ilişkin zannediyorum bir şey yapacak.

AFİF DEMİRKIRAN (Siirt) – Şimdi, benim şöyle bir önerim olacak: Gerçekten her komisyon toplantısında hocamın ifade ettiği gerek kısaltmalar gerek birleştirmeler gerek mantık yapısı çok önemli düzenlemeler yapabilme kapasitesinden oluyor. Dolayısıyla bütün bakanlıkların kanun yapan birimlerinin, hukukçularının bir araya toplanıp gidip orada bir konferans vermeni arzu ediyorum.

Teşekkür ediyorum.

YILDIRIM M. RAMAZANOĞLU (Kahramanmaraş) – Estağfurullah.

BAŞKAN – Biz Yıldırım Bey’i, burada Kanunlar Dairesi var ya, bizim Başkanlık, önce oraya götüreceğiz.

Efendim, söz Zühal Hanım’da.

Buyurun Sayın Milletvekilim.

ZÜHAL TOPCU (Ankara) - Teşekkür ediyorum Sayın Başkan.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : AB Uyum Giriş : Tarih : 4/2/2015 Stenograf : Kayıt: AB Uyum Sayfa: 19

Değerli konuklar, şimdi, olaya baktığımızda, ben genel perspektiften bakmak istiyorum. Sosyolojide toplumsal olayları açıklamak için “sistem teorisi” vardır, bu yönetimde de var. Bunları biliyorsunuz zaten ama böyle bir vurgulamak istedim. Yönetimde de işte daha başarılı yönetimler için birçok teori vardır ama sistem teorisi de bunlar içerisinde.

Şimdi, bunlara genel olarak baktığımızda, bu gibi çalışmaların, özellikle bu önerilen herhangi bir sosyal olayı çözüm için getirilen bu yasa tekliflerinin çok daha dikkatli, gerçekten ihtiyaca cevap verebilecek şekilde düşünce perspektifinden veya irdelemesinden, basamaklarından geçtikten sonra getirilmesi gerekiyor. Popülist söylemlere kurban edilmemesi lazım bunların yani özellikle seçimlerin yaklaştığı bir dönemde bu gibi şeylerin alelacele getirilmesi veya herhangi bir böyle küçük noktalara çözüm üretmek için getirilmesi daha sonra kaotik ortamların ortaya çıkmasına zemin hazırlıyor. Şu anda işte İç Güvenlik Yasa Tasarısı’nın getirilmesi de bunlardan bir tanesi. Kadın konusunda yapılan çalışmalar da aynı şekilde geniş perspektiften değil de problemler ortaya çıktıktan sonra olaya yaklaşılması, hemen alelacele bir şeyler getirilmesi aynı. İşte Sayın Bakanın geçen gün panik butonunun beklenen etkiyi vermediğine yönelik açıklamalarını da bunların göstergesi olarak verebiliriz.

Şimdi, buralara baktığımızda, demin hocam söyledi 3 çocuğu olduğunu, benim 3 çocuğum yok ama bütün çocukların bizim olduğu düşüncesinden hareketle bu konuların çok daha iyi irdelenmesi gerektiğini düşünüyoruz. Tabii ki ailenin ayakta tutulması lazım, çocuğun aileyle beraber düşünülmesi lazım. Bu konuda hemfikiriz ama bunlar düşünülürken, bu yasa teklifi hazırlanırken bu yasadaki etkilenecek olan tarafların görüşlerinin alınması gerekiyordu. Ama buradan gördüğümüz kadarıyla -biz asli komisyon değiliz ama- burada konuşan arkadaşlarımızın haberlerinin olmadığı, görüşlerinin alınmadığı yönünde neler var? Serzenişleri oldu. Bunların çok daha dikkatli incelendikten sonra getirilmesi gerekiyordu.

Şimdi, önümüzde bu konularda düşük ücret, kayıt dışılık, emeklilik gibi birçok konu var iken hemen bunun gündeme getirilmesi gerçekten “Sorunun acaba ne kadarını çözecek?” sorusunu karşımıza getiriyor.

Şimdi, genel olarak madde 9’a baktığımızda... Hani, ben okurken bunları şunu düşündüm: Yani bu gibi işler, özellikle özel sektör, kamuda olunca kamuda bir şey yapamıyorsunuz, hocam kamuda, üniversitelerde, onun için kimse size dokunamıyor, istediğiniz kadar ücret alabilirsiniz ama bu işin özel sektör boyutu var. Özel sektör nasıl etkilenecek? Şimdi, özel sektör olarak baktığımızda, niye kadını istihdam etsin bu kadar şey olduğunda? Ona başka yasal güvencelerin getirilmesi lazım yani daha dikkatli hareket edilmesi yazım ve birtakım yasaları getirirken denetim mekanizmalarının işlemediğini görüyoruz, çalıştırılmıyor. Yani denetlenmeyen bir şeyde o yasa ne kadar işleyecektir, ne kadar geçerliliği ve güvenilirliği olacaktır o yasanın, bunlara çok daha iyi bakmak lazım.

İşte 12’de diyor ki: “İşten çıkartırken -işte 12’nci maddede- analık izni ve yarı zamanlı çalışma sonrasında -bilmem, işte dıt dıt dıt- bu durumun iş sözleşmesinin feshinde geçerli sebep oluşturmayacağı düzenlenmiştir.” Mazeret mi yok birini işten çıkarmak için, bir kadını işten çıkarmak için o kadar çok bahane var ki yani çıkarmak istediğinizde. Yarın özellikle bu açıdan bakıldığında inanın kadınların özellikle iş gücünde sayılarının gittikçe azaldığına hep birlikte şahit olacağız. Bunları getirirken özellikle devlet güvencesinin sağlanması lazım kadınlara, analıkla ilgili, ailenin korunmasında bunların gerçekten dikkate alınması, göz önünde bulundurulması lazım.

“Kreş” denildi. Zaten belediyelerin belli bir kadın çalışana ulaştıktan sonra işte kreş açma zorunlulukları var ama acaba hangi belediye açtı bunu ve denetlendi mi bunlar? Yok. Yani siz şimdi tekrar getiriyorsunuz ama denetim olmadıktan sonra işte o zaman kürsülere çıkıp bağıryoruz, işte şu kadar altın vereceğiz, şöyle yapacağız, 3 çocuğa bu kadar, 5 çocuğa bu kadar da sonra ne olacak bunlar? Perişan oluyor. Ondan sonra sosyal patlamalar gündeme geliyor ve işte kadın katliamları, aile parçalanmaları veya uyuşturucu bağımlısı hâline gelen veya sokaklarda suça itilen, eğitimden düşen, devamsızlıktan düşen birçok çocuğu çok rahatlıkla görebiliriz.

Onun için, tabii ki bu Komisyon tali komisyon ama her ne kadar Avrupa’ya uyum sürecinde de, bu yasaların uyumlaştırma sürecinde de bizim sosyal dokumuza uygun, bu yasaları getirirken sosyal dokumuzun bütün özellikleri gündemde tutularak ve bütünsel perspektiften bakılarak bu getirilen yasaların da ona göre hazırlanması veya seçim ekonomisi veya seçime yönelik popülist söylemlere bu gibi konuların -özellikle vurguluyorum- kurban edilmemesi gerekiyor. Devlet güvencesi ise aileye mutlaka sağlanması lazım. Aile kırılmalarının, aile parçalanmalarının ve çocukların ortalıkta çeşitli suçlara yönelik kaymalarının devlet olarak önüne geçilmesi lazım. Sosyal devlet olma özelliği bu zaten.

Teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Ben teşekkür ediyorum Hocam, sağ olun.

Efendim, şimdi sıra Ayşe Eser Danişoğlu’nda.

AYŞE ESER DANIŞOĞLU (İstanbul) – Teşekkür ederim Sayın Başkan.

Şimdi, bu yasayla ilgili birkaç açıdan bazı şeyleri konuşmak gerekiyor. Yasanın amacı açıklanırken bir doğumların teşvik edilmesi meselesi var, bir de kadın istihdamının artırılması meselesi var. Şimdi bu çocuk doğurmanın teşvik edilmesi konusuna fazla girmek istemiyorum, başlı başına çünkü devasa bir konu. Şu anda çocuklarla ilgili Türkiye’de çok ciddi problemler var, işçiliğinden istismarına kadar ve eğitim sisteminin kalitesizliği uluslararası ölçütlerle her yıl tekrar

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : AB Uyum Giriş : Tarih : 4/2/2015 Stenograf : Kayıt: AB Uyum Sayfa: 20

tescilleniyor. Biz bu tablo içinde sürekli nüfus artışını teşvik edip mevcut durumu da düzeltemiyorsak burada da bir yanlışlık var demektir ama onu ayrı bir konu olarak bir kenara koyuyorum.

Şimdi, kadın istihdamını artırma açısından bakıldığında zaman burada benim gördüğüm, pozitif ayrımcılık adına kadın işsizliği getirecek bu yasa uzun vadede. Kısa vadede, tamam, birtakım istihdam olanakları ortaya çıkacaktır ama görülen şey şu ki yarım gün yani kısmi çalışmaya mahkûm ediliyor kadın, yarı zamanlı çalışmaya.

Şimdi, biraz önce işveren temsilcimizin izah etmiş olduğu gibi, 3 tane çocuğu olan bir kadının bu imkânlardan yararlanmasıyla çalışma hayatının çoğunu yarı zamanlı geçirmesi sonucu doğacak yani kadının kariyeri bir annelik kariyeri olarak planlanmış oluyor sonuçta. Şimdi, bu kadar yıl yarı zamanlı çalışmış olan bir kadın zaten tam zamanlı bir işe geçemez.

Pelin Hanım'ın söylediği gibi, evden çalışma imkânı maalesef mevsimlik işçilerde, fabrika işçilerinde, temizlik işçilerinde filan yok, çok sınırlı iş kolunda bu mümkün olabiliyor. Dolayısıyla bir müddet sonra zaten kadın çalıştırmak maliyetli ve manasız hâle gelecek. Ne zaman bu manalı hâle gelir? İşte bu geçici istihdam bürolarıyla siz güvencesiz, kuralsız, örgütsüz, en düşük ücrete razı bir kesim yaratırsanız o zaman da buna mahkûm olan kadınlar da ortaya çıkacaktır, yarı zamanlı çalışıp istismar edilecektir ama bu da bir yasanın amacı olmamalı. Zaten Cumhurbaşkanı Abdullah Gül tarafından reddedilme sebebi insan onuruna aykırı bir biçimde hazırlanmış olması idiye bunun tamamen yeniden düzenlenmiş olması lazım ki aynı sorunla tekrar devam etmesin yasa düzenlemesi. Yani burada kadın istihdamı artırılıyor vitrininin arkasında iş gücü piyasasıyla ilgili yeni bir düzenleme görüyoruz. Bir tek kadınlarla ilgili bir mesele olmadığı da açık.

Bu Avrupa'yla uyum meselesine baktığımız zaman, şimdi, Avrupa'da epey bir zaman önce kadın istihdamı politikaları ve kadın üzerinden kalkınma politikaları ortaya çıktı, kadınlara teşvikler sunuldu fakat bu iş yaşamında kadına karşı birtakım ayrımcılıklar ve kırılganlıklar doğurmuş olması sebebiyle bu kadına yönelik kalkınma modelleri “kadın ve erkek” olarak değiştirildi yani iki cinse ortak sorumluluk ve ödevler yüklendi. Burada tarafı olduğumuz ya da çekinceler de koyduğumuz var da... İşte ILO sözleşmeleri, Birleşmiş Milletler Sözleşmeleri ve Avrupa Sosyal Şartı düzenlemelerini iş ve aile uyumu olarak düzenliyor, kadın, erkek, devlet, hatta özel sektör paylaşımı var yapılan düzenlemelerde. Birleşmiş Milletler, çocuk için aileyi yükümlü kılıyor. Bütün bunları göz önüne alarak bir aile perspektifiyle düzenlenmesi daha doğru olacaktır diye düşünüyorum.

Bir de tabii, yasayla ilgili en önemli meselelerden biri, eğer kreş yoksa hiçbir şey yok demektir kadın istihdamıyla ilgili. Bu kreşlerin zorunluluk olduğunu söyledi sayın genel müdürlerimiz, müsteşar yardımcımız ya da tam şey yapamadım. Şimdi, bu zorunluluk ama bir yaptırımı yoksa hiçbir anlamı yok bunun. Belediyelerdeki sığınma evi meselesini biliyoruz, kapananlar, işlevsiz olanlar ve hiç açılmayanlardan ibaret bir tablo var ortada. Son derece yetersiz, çare bulunamıyor. E, şimdi, bu kreşlerle ilgili olarak da kim bakacak bu kadının çocuklarına, evdeki yaşlılara, engellilere; o da ayrı bir ayak. Ama çocuk olarak ele alalım, dolayısıyla eğer kreş yoksa hiçbir şey yok demektir.

Teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Ben teşekkür ediyorum efendim.

Şimdi sıra Oğuz Bey'de ama oraya geçmeden bir konuya açıklık getirmenizi rica edeceğim arkadaşlar.

Sosyal taraflarla görüşme konusunda TÜRK-İŞ ve TİSK “Bizimle görüşülmedi.” dediler. Sadece bu konuyu açıklar mısınız.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜR YARDIMCISI NURCAN ÖNDER – Efendim, bu konuyu açıklayacağım da önce buradaki konuşmalardan dolayı çok ciddi bir yanlış anlaşılma var, onu açıklamak istiyorum.

Bizim “kısmi çalışma” ya da “yarı zamanlı çalışma” olarak düzenlediğimiz şey kadınlar için değil, anne ve babalar için yani sadece on altı haftadan sonra iki, dört ve altı ay için olan yarı zamanlı çalışma kadınlar için. Ondan sonra çocuk okula başlayana kadar olan kısmi çalışma hakkı hem kadın hem erkekler için. Ben bunu burada hem memur hem işçilerde düzeltmek istedim.

Şimdi, biz, bu yasayla ilgili olarak, bu paketle ilgili olarak ilgili kurumlar olarak iki yıldır çalışıyoruz aslında. Geçici istihdam bürosu olayına gelince, görüş alma konusuna gelince, buradaki işçi ve işveren kuruluşları ve memur kuruluşları bilirler ki biz yılda en aşağıya iki üç defa üçlü danışma toplantıları yapıyoruz ve bu toplantılarda da bu konular ele alınıyor. Biz onlara bu şekliyle, hani bu kadar kısıtlı şekliyle görüş sormadık ama genel olarak istihdam bürolarıyla ilgili geçen yıl da hazırladığımız bir taslak vardı. TÜRK- İŞ temsilcimizin söylediği gibi, 2003'den beri sürekli bu konuda çalışmalar yapıyor, geri çekiliyor. Buna ilişkin biz görüşlerini belirli periyotlarla alıyoruz ama özellikle, spesifik olarak bu yasa için almadık.

BAŞKAN – Peki efendim.

Teşekkür ederim.

Siz daha sonra diğer sorulara cevap vereceksiniz ama şimdi Oğuz Bey'de sıra, önce Oğuz Bey konuşsun, daha sonra size o konuda söz vereceğim.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : AB Uyum Giriş : Tarih : 4/2/2015 Stenograf : Kayıt: AB Uyum Sayfa: 21

OĞUZ OYAN (İzmir) – Teşekkür ederim Başkan.

Değerli hazırun, şimdi, ben, beş başlık altında görüşlerimi aktarayım.

Birincisi şu: Burada bu 2010 Anayasası'nda olduğu gibi bir ileri, iki geri bir düzenleme olduğunu görüyoruz. 2010 Anayasa değişikliğinde bizim kabul ettiğimiz hükümler vardı, çoğunda ediyorduk ama bazılarında etmiyorduk. Fakat orada esas mesele o bizim kabul etmediğimiz iki üç hükümdü. Daha sonra gerçi “HSYK düzenlemesinde yanlış yaptık.” diyen bir iktidarla karşılaştık ama yani o düzenlemelerin yargı sistemine dönük olarak özellikle bir hukuk dışılığına götüreceğini söylemiştik.

Şimdi, burada da bir seçim cılasıyla iş güvencesinin geriletilmesi arasında bir ilişki kurmak mümkün. Yani buna geleceğim birazdan. Şimdi, kuşkusuz olumlu öğeler bir şekilde var ama bunlar bir kere hem iyi tartışılmamış, bir kere 2010 Anayasası'yla gelen HSYK zaten çalışmıyor ama tam da işte çalışması gereken yerd. Ekonomik Sosyal Konsey burada olmayacak da nerede olacak? Dolayısıyla tarafların görüşü alınmalıydı. İyi düşünülmemiş düzenlemeleri de içeriyor. Esneklik-güvence dengesi gene iyi düşünülmemiş bir alan. Uygulama sorunları olduğunu düşünüyorum. Mesela bu, şimdi sayın temsilci de açıkladı, sadece kadınlar değil, erkekler için bir madde 12 yani “İlköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar bu maddeye göre kısmi süreli çalışma talebi karşılanır. Bu talep, geçerli fesih nedeni sayılmaz.” Tamam, bu madde geçerli fesih nedeni sayılmaz ama başka nedenlerle fesih yolu açılır. Yani dolayısıyla burada ütöpik bir düzenleme İş Yasası'nın kendi kurallarını, kendi çalışma biçimini dikkate almayan ve sonuçta çalışanın, burada kamu açısından bu sorun olamaz ama özel sektör açısından bu sonuçta işçinin, çalışanın haklarının yani özellikle iş güvencesinin aleyhine bir sonuca götürebilir.

Ben aslında burada bir de samimiyet sorunu olduğunu düşünüyorum yani ILO 183'ü kabul etmeden yani Anneliğin Korunması Sözleşmesi'ndeki çekinceleri kaldırmadan, “Biz, işte, bak, kadın haklarını koruyoruz.” vesaireyle yola çıkmanın da bir samimiyet sorunu vardır.

Gereke sorunu var, ben girmeyeceğim, burada girildi, bu doğurganlık artışı meselesi. Bu tür düzenlemelerle doğurganlığın artışı regüle etmek çok zordur. Bunu ancak çok şey, bu tür hikâyelerde çok “draconian” çok zorba birtakım şeylerle yapıyor. Mesela Çin doğurganlık artışı sınırlandırmada “1 çocuk” dedi -tam tersi bir şey söylüyorum ama- mecburi bir şeyle yaptı bunu. Onun dışında bu uygulamalarda Avrupa bu...

YILDIRIM M. RAMAZANOĞLU (Kahramanmaraş) – Şimdi 2 çocuk izni çıktı Çin'de Sayın Hocam.

OĞUZ OYAN (İzmir) – Neyse... Onu da biliyorum ama yani ben başka bir şey söylüyorum. Neden çıktı? Çünkü müthiş bir başarı elde ettiler bu işte. Ama yani çocuk artırmada da bunu yapabilir misiniz? Yani zorbalıkla yapabilir misiniz? Burada teşvikle yapmaya... Teşviklerle bu işler yürümüyor yani dünya pratikleri bunu gösteriyor. Dolayısıyla ben bunu gerçek gerekçe olarak çok göremiyorum.

Aslında gerekçenin kendisi... Burada ikinci şeye de giriyorum. Aslında genel gerekçe içinde gerçek amaç bir şekilde özetleniyor. Şunu söylüyor: Onuncu Kalkınma Planı'nın birçok bölümünde kısmi çalışmayı da kapsayan esnek çalışmaya atıfta bulunmakta olup esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması, kamu personel sisteminde uygun iş ve kuruluşlardan başlanarak esnek çalışma modelinin geliştirileceği hedefine de yer verilmektedir. Yani bu aslında bir başlangıç yani bu burada şimdi belirli kategoriler, belirli tanımlamalar içindeki yani işte doğum, askerlik vesaire, süt izni, bunlarla ilgili olarak geliyor ama buradan bir kapı açılıyor. Dolayısıyla o kapıdan daha sonra bir genişletme olayı olacaktır, genişletilecektir. Zaten böyle bir niyeti iktidarın var idi, bu niyet daha önce bir yasa olarak karşımıza gelmişti, bu Sayın Cumhurbaşkanı Abdullah Gül'ün geri göndermesiyle biliyorsunuz akamete uğramıştı. Bu İnternet sitesinde yayınladığı -bu geçici iş ilişkisiyle ilgili düzenlemede- gerekçede şunu söylemişti Sayın Gül: “Yapılan düzenleme gerçek amacının dışında sonuçlar doğurabilecek ve madde kapsamındaki işçilerin emeğinin istismarı, insan onuruna yakışmayan durumların doğması gibi Kanunun amaçlamadığı olumsuz uygulamalara ve çalışma barışının bozulmasına yol açılabilecektir.” hükmünü ya da değerlendirmesini yapmıştır.

Şimdi, bunun tekrar getirilemediği bir ortamda çok böyle şey, sosyal olarak çok meşru gözükene, “Bakın, işte, biz haklar getiriyoruz.” üzerine bu kapının açıldığını görüyoruz yani bu biraz kadınlar açısından yani annelik hakkı kullanılarak esas itibarıyla da esnek yarı zamanlı çalışmaya geçiş yapılmasını ben işin siyasi etik açısından da çok doğru olmadığını söylemek isterim.

Burada zaten 26 Ekim 2014'te bir yönetmelik değişikliğiyle özel istihdam büroları faaliyet alanındaki sınırlandırmalar büyük ölçüde kaldırılmıştı. Yani şimdi yeni bir şeyle burada yeni bir yol açılıyor. Aslında bu bir modern kölelik, geçici iş ilişkisi, âdeta bir leasing faaliyeti gibi yani makine, araç kiralara gibi işçi kiralayacaksınız, ödünç emek, kiralık işçi modelini burada getiriyoruz. Bu, Türkiye gibi... Şimdi bu Avrupa'da var... Bakın, Türkiye'deki mutlak esneklik Avrupa'da var mı? Türkiye'deki kadar kayıt dışılık Avrupa'da var mı? Bir şeyleri karşılaştırırken ölçülü olmak lazım. Türkiye bu esneklik meselesini mutlak esneklikle aşmış yani kayıt dışı çalıştırıyor insanları, çok büyük ölçüde bu var sistemde, hele bir de kadında daha çok, kadın da daha da fazla yani kayıt dışı çalışanların büyük bölümü kadın emeği. Dolayısıyla samimiyet meselesini burada da görmek lazım çünkü çalışan kadınlar sadece kayıtlı anneler değil, kayıtsız

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : AB Uyum Giriş : Tarih : 4/2/2015 Stenograf : Kayıt: AB Uyum Sayfa: 22

anneler. Bunlarla ilgili hiçbir şey yapmıyoruz, kayıt dışılığı geriletmek için burada bir şey yok. Başka düzenlemeler de çok fazla başarılı olmadı.

Tabii, burada dile getirildi, söyleyeyim ama kadınlar için 65 yaş emeklilik sınırı ulaşılabilecek bir hedef mi artık bundan sonra? Yani bunu getiriyorsunuz haklı olarak güzel de 65 yaşa yani prim günlerini vesaireyi doldurarak nasıl ulaşabilecek, bu da ayrı problem olarak duruyorum. Ben ayrıntılara çok girmeyeceğim ama bu üçüncü başlıktı bu çalışan kadınlar meselesi.

Dördüncü bir başlıkta bu İşsizlik Sigortası Fonu'na değineyim. Şimdi, bakınız, burada TÜRK-İŞ söyledi, 2008 sonrasında, 2002-2007 arasında aşağı yukarı hiç ödenek verilmeyen GAP uygulamasına kaynak aktarmanın yolu İşsizlik Sigorta Fonu'nda bulundu, 2008'den itibaren GAP'a oradan kaynak aktarılmaya başlandı, bir.

2009'da kriz geldi. Bu sefer kriz gerekçesiyle İşsizlik Sigorta Fonu kullanıldı. Bu fonun çok az bir bölümü gerçekten işsizlere yönelik olarak kullanıldı. 2009 krizinde işsizlik tavan yapmasına rağmen böyle oldu. Göstermelik tarafıdır.

Şimdi, ama siz bunu işçiden ve işverenden ve tabii devlet katkısıyla işsizlik hâli için topluyorsunuz. Bugün görünür işsizlik 3 milyon yani görünür işsizliğin ötesinde iş aramayıp ama gerçekten işsiz ve "İş bulursam çalışırım." diyenleri kattığınız zaman 5 milyona fırlayıveriyorsunuz. E, bu kadar işsiz olan bir ülkede İşsizlik Sigorta Fonu sürekli fazla veriyor. Bunu nerede kullanalım? Bir kere şeyde kullanıyoruz, cari açığı yarım puan düşürmekte İşsizlik Sigortası Fonu'nu kullanıyoruz. Cari açık biliyorsunuz yarım puan, 106,5'sa 6'ya düşüyor oradan, oradan bir katkı sağlıyor. Bir de onun ötesinde kalkıp şey yapıyoruz, bunu sürekli olarak amaç dışı kullanıyoruz. Şimdi burada da işte prim ödeyeceğiz, yok yarı zamanlı çalışma meselesini ödeyeceğiz. O zaman yani bu fon aktüeryal dengeydi burada. Evet, aktüeryal dengesine nasıl bakıyoruz? Yani bu fonlar sonuçta böyle gerçek amaçlarını dahi yerine getiremez ölçüde içi boşaltılıyor, yağmalanıyor. Dolayısıyla buna sosyal tarafların temelden karşı olması gerekiyor zaten. Bu İşsizlik Sigorta Fonu'nda onların sözü geçmeli ve buna izin vermemeliler.

Beşinci söyleyeceğim mesele, hiç kimse bahsetmedi ama, burada belediyelere yük getiriyoruz, güzel, kreş, bilmem ne...

BAŞKAN – 100 bin nüfuslu...

OĞUZ OYAN (İzmir) – İyi, tamam da yani bunun karşılığını veriyor muyuz? Bu çok ciddi bir yükür aslında, eğer bunu ciddi yaparsanız gerçekten nitelikli personelle, bu çok müthiş bir yükür. Bunun karşılığını veriyor muyuz biz belediyelere? Yerel yönetimlerin gelirlerinde bir düzenleme yapıyor muyuz? Yapmıyorsanız eksiktir. Bu böyle getirilemez, hiçbir şey dengesiz getirilemez. Bir yük getiriyorsanız karşılığını da vereceksiniz.

Bugün, bakın, il özel idareleri büyükşehirlerde tasfiye edildi. İl özel idarelerinin yapmadığı görevler de geldi. İl özel idareleri köylere otobüs, ulaşım hizmeti sağlıyor muydu? Sağlamıyordu. Ama şimdi il özel idareleri kalktı, büyükşehirler en ücra köye otobüs götürmek zorunda. İnanılmaz bir şeydir yani bunların kârlı çalışması mümkün değildir. O zaman özel otobüs şeyine destek veriyorsanız, kullananlara, yaşlı, bilmem ne... O zaman büyükşehirlerin bu zarar etmeye mahkûm ulaşım hizmetlerine de bu tür şeyleri getirmişseniz -yaşlılık indirimi, çocuk indirimi- onlara da vereceksiniz ya da Belediye Gelirleri Kanunu'nda yeni düzenleme yapacaksınız. Bu, tabii, belki burada doğrudan ilgili bakanlıklar yok ama bu bakanlıklar arasında, Bakanlar Kurulunda böyle düzenlenmeli, böyle önümüze gelmeli diye düşünürüm.

Biz, karşı oyumuzu uygun bir zamanda bu yasanın bazı maddelerine ilişkin olarak dile getireceğiz.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Peki.

Ben teşekkür ediyorum.

Yani sizin katılacağınız tasarıları da inşallah getiririz diye ümit ediyorum.

Efendim, çok teşekkür ediyorum.

Böylece görüşmelerimiz tamamlanmıştır.

Tasarının bütünü üzerindeki görüşmelerimiz tamamlandı. Sadece bakanlıklardaki arkadaşlarımız bu görüşlere birtakım cevaplar herhâlde vereceklerdir, en azından düşüncelerini aktaracaklardır.

Şimdi, sırayla, önce Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığımız temsilcisi arkadaşımıza, sonra diğer arkadaşlarımıza söz verelim.

Ben birde bitirmeyi hedeflemiştim ama gelin bunu 13.15 diye tadil edelim ve o hedefi de tuturmaya çalışalım, olur mu?

Buyurun.

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI MÜSTEŞAR YARDIMCI MUSTAFA KARAMAN – Efendim, ben çok uzatmayacağım.

Çok teşekkür ediyorum bütün olumlu, olumsuz görüşler nedeniyle. Olumsuz bildirilen görüşler üzerinde tekrar düşüneceğiz, tekrar tartışacağız, esas komisyonda da tekrar bu konular konuşulacak. Fakat temelde amacımız, aile ile iş yaşamını uyumlaştırmaktır ve buradaki düzenlemelerin buna hizmet edebileceğini düşünüyoruz. Sonuçta, kadın, hem ailede

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : AB Uyum Giriş : Tarih : 4/2/2015 Stenograf : Kayıt: AB Uyum Sayfa: 23

bir fonksiyon üstlenecek hem de iş yaşamında bulunacak. Bu düzenlemelerin bu amaca büyük oranda hizmet edebileceğini düşünüyoruz. Özellikle bu işin daha sonraki kısmında kreş bakımı yönüyle de olumlu sonuçlar alabileceğimizi düşünüyoruz.

Doğurganlık hızını... Tabii ki hani sosyolojik meseleler sırf hukuki tedbirlerle aşılamaz ama iyi uygulama örnekleri de var uluslararası alanda, Avrupa ülkelerinde iyi uygulama örnekleri oldu ve bunlar olumlu sonuçlar da yarattı. Dilerim bu düzenleme buna da hizmet eder.

Teşekkür ediyorum efendim.

BAŞKAN – Peki.

Ben teşekkür ediyorum.

Nurcan Hanım...

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜR YARDIMCISI NURCAN ÖNDER – Öncelikle burada kısmi çalışma hakkı ebeveyn izni olarak düzenleniyor. Kadın ve erkekler doğumdan, doğum izninden sonra çocuk okula gidene kadar her ikisi, erkek ya da kadın ya da ikisi bir arada bunu talep edebilecekler. Bu işçiler açısından bir yanlış anlaşılma oldu zannediyorum. Kadın ya da erkek açısından isteğe bağlı ama işveren bunu kabul etmek zorunda, işveren açısından zorunlu.

Özel istihdam bürolarıyla ilgili düzenleme yine ebeveynlere yönelik denetim ve yaptırım maddeleri var, para cezası dışında büronun kapatılmasına yönelik de cezalar var.

KESK temsilcimiz, 150 kadına kreş açma zorunluluğu olduğunu -iş yerlerinin- ama uygulanmadığını söyledi. Uygulamayan iş yerleri var, bunlara ciddi cezalar uygulanıyor. Bir de ayrıca şöyle bir durum var: İşverenler her durumda kreş açmak zorunda değil, hizmet de alabiliyorlar.

183 sayılı ILO Sözleşmesi'nden bahsedildi. Biz ülke olarak onu onaylamamış olmakla birlikte bu yapılan düzenlemelerde ona aykırı bir husus yok, orada minimum konular belirtiliyor işçi, işveren, devlet ilişkisi dışında ve kuruluşlar dışında. Orada doğum izninin minimum on dört hafta olmasından bahsediliyor. Bizde on altı hafta artı yarı zamanlıyı getiriyoruz.

TÜRK-İŞ temsilcimizin söylediği gibi, istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkileri doğrudur, iş hukukumuzda yeni giriyor. Yalnız bununla ilgili daha önce Cumhurbaşkanımızın veto ettiği düzenlemedeki veto gerekçelerinin tamamı dikkate alındı ve Avrupa Birliği direktifinin de çok çok ötesinde bir düzenleme yapıldı ki TİSK temsilcimiz de bunu söyledi, onu tercih edeceklerini söyledi. Burada yönetmeliğe bırakılan hükümler aslında çok kısıtlı. Genel olarak biz bu hükümleri düzenledik daha önceki taslaktan ayrı olmak üzere. Mesela, özel istihdam bürosundan kadın ya da erkek yerine çağrılan işçi gerçek işçiden daha aşağı ücret alamayacak gibi düzenlemeler var ama bazı tali düzenlemeler var iş yerine ve işin durumuna bağlı düzenlenmesi gereken. Servis hizmetinden faydalanması gibi geçici iş ilişkisiyle gelen kişinin ya da kreş hizmetinden faydalanması gibi. Bunlarla ilgili düzenlemenin de bazılarının kanunda yer almaması gerekiyor, çok kısıtlı bir kısmı yönetmelikle yapılacak.

“Kadın on iki yıl çalışamaz.” gibi bir şey söylendi. Burada kısmi çalışma kadın ve erkek için -bunu bir daha tekrar etmek istiyorum- tamamen isteğe bağlı. Bu, iki, dört ve altı ay için de aslında kadının talebine bağlı.

Memur-Sen bu dönemde kademe, derece ilerlemelerinin devam edip etmeyeceğini sormuştu. İki yıllık ücretsiz izinde dahi yapılan düzenlemeyle kademe ve derece ilerlemesi devam edecek. Bu dönemde de devam edecek. Burada memur-işçi eşitlenmesinden ziyade işçilere de memurlara tanınan yeni hakların verilmesi söz konusu. Biz Bakanlık olarak bundan sonra yapacağımız düzenlemelerde memurlara verdiğimiz, geçmişte değil, bundan sonra verdiğimiz hakları işçilere de... Yani çalışan kavramını esas almayı tercih ediyoruz. Ama tabii ki memurların geçmişten kaynaklanan ya da Anayasa'dan kaynaklanan hakları devam ediyor.

Ebeveyn iznini devretmek söz konusu değil, hem kadın hem erkek ikisi aynı anda kullanabiliyorlar bu izni.

Mevsimlik tarım işçileriyle ilgili bir eleştiri oldu bu altı ay... Aslında gerekçede vardı ama biz “takvim yılında altı ay” şeklinde bir çalışma yapacağız, Komisyona yetiştireceğiz onu.

Özel istihdam bürolarıyla ilgili denetim ve yaptırım maddeleri çok ayrıntılı düzenlendi. Kanun metninde önemli bir kısımda da bu belirtiliyor.

Düşük ücret konusunda değinmiştik. Daha düşük ücretle çalışılmayacak. Bir de burada şu belirtildi: Buradaki konu, kadın erkek, devlet ve özel sektör paylaşımı esas alınmalı dendi. Biz bu taslakta aslında kadın erkek, devlet ve özel sektör paylaşımını dikkate alarak çalışmalar yapmak istedik ama tabii ki eksikliklerimiz varsa önümüzdeki sürede de tamamlamaya çalışırız.

Teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Ben teşekkür ediyorum,.

Peki efendim, çok teşekkür ediyorum.

Böylece görüşmeleri tamamlamış bulunuyoruz.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : AB Uyum Giriş : Tarih : 4/2/2015 Stenograf : Kayıt: AB Uyum Sayfa: 24

Şimdi, hep söylediğim gibi, biz Avrupa Birliği direktiflerine uyum bakımından çok inceliyoruz bunu. İki önerge var önümde bu Avrupa Birliği direktiflerine uygun olması için. Önergeyi ben ve Yıldırım Bey verdik.

İki önergeyi okutup oylarınıza sunacağım.

AB Uyum Komisyonu Başkanlığına

Görüşülmekte olan 1/1013 esas numaralı Kanun Tasarısı'nın 12'nci maddesi ile 4857 sayılı Kanun'un 13'üncü maddesine eklenmesi öngörülen fıkranın birinci cümlesinde yer alan "bu maddeye göre" ibaresinden sonra gelmek üzere "ebeveynlerin" ibaresinin eklenmesini arz ve teklif ederiz.

Mehmet S. Tekelioğlu

Yıldırım M. Ramazanoğlu

İzmir

Kahramanmaraş

Gerekçe:

2010/18/AB sayılı Direktif'e uygun olarak hem anne hem de babaya kısmi süreli çalışma imkânı getirilmesi amaçlanmaktadır.

2010/18/AB sayılı Direktif'in 2. maddesinde kadın ve erkek işçiler için, doğum ve evlat edinmeye dayanan ebeveyn izni hakkı tanınması, 3. maddesinde ise bu ebeveyn izninin kısmi süreli çalışma da dahil olmak üzere farklı yöntemlerle uygulanması düzenlenmiştir.

BAŞKAN – Yani bütünüyle direktife tam uyum sağlama amaçlı bir şey.

Kabul edenler... Etmeyenler... Kabul edilmiştir.

Şimdi ikinci önergeyi de okutalım:

AB Uyum Komisyonu Başkanlığına

Görüşülmekte olan 1/1013 esas numaralı Kanun Tasarısı'nın 18'inci maddesi ile 4904 sayılı Kanun'un değiştirilmesi öngörülen 19'uncu maddesinin birinci fıkrasının son cümlesinde yer alan "Ancak," ibaresinden sonra gelmek üzere "sadece aracılık faaliyeti gösteren özel istihdam bürolarınca," ibaresinin eklenmesini arz ve teklif ederiz.

Mehmet S. Tekelioğlu

Yıldırım M. Ramazanoğlu

İzmir

Kahramanmaraş

BAŞKAN – Gerekçe...

Gerekçe:

2008/104/EC sayılı Direktif'le uyum sağlanması amacıyla, geçici iş ilişkisi kapsamında özel istihdam bürosunun işçilerden hiçbir ücret alamayacağı hüküm altına alınmaktadır.

Geçici iş ilişkisi hakkında 2008/104/AT sayılı Direktifin 6. maddesinin üçüncü paragrafında geçici iş ilişkisi kuran işletmelerin, kullanıcı (ödünç alan) işletmeyle, işçi arasında iş ilişkisi kurulmasına ilişkin olarak gerçekleştirdiği faaliyetler için bir bedel alamayacağı hükme bağlanmıştır.

Yapılan değişiklikle aracılık faaliyeti yapan özel istihdam büroları hariç olmak üzere, geçici iş ilişkisi faaliyeti kapsamında bürolar işçilerden herhangi bir ücret alamayacaktır.

BAŞKAN – Kabul edenler... Etmeyenler...

OĞUZ OYAN (İzmir) – Kabul etmeyenler var.

BAŞKAN – Niye kabul etmiyorsunuz?

OĞUZ OYAN (İzmir) – Geçici işçi ilişkisi olduğu için.

BAŞKAN – Peki efendim.

Oy çokluğuyla kabul edilmiştir diyoruz o zaman.

Değerli üyelerimiz, bu şekilde tasarının maddelerini ve bütünü ele almış olduk. Böylece genel uygunluk görüşümüzün esas komisyona bildirilmesini, buradaki görüşlerle birlikte bildirilmesini elbette ki oylarınıza sunuyorum: Kabul edenler... Etmeyenler... Kabul edilmiştir.

Hepinize çok teşekkür ediyorum.

Hem üyelerimize hem Bakanlık temsilcilerimize, kamu kurumu temsilcilerimize hem sivil toplumdan gelip burada görüşlerini bizlerle paylaşan bütün arkadaşlarımıza çok teşekkür ediyorum. İyi günler diliyorum

Toplantıyı kapatıyorum.

Kapanma Saati: 13.08