

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ
KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ
KOMİSYONU
BAŞTA KIZ ÇOCUKLARI
OLMAK ÜZERE GENÇLERİN
BİLİM, TEKNOLOJİ, MATEMATİK VE
MÜHENDİSLİK ALANLARINA
YÖNLENDİRİLMESİ KONULU
ALT KOMİSYON TUTANAKLARI



29.Mayıs.2019 Çarşamba

29 Mayıs 2019 Çarşamba
BİRİNCİ OTURUM
Açılma Saati: 13.05
BAŞKAN: Derya BAKBAK (Gaziantep)

BAŞKAN – Sayın Komisyon üyelerimiz, değerli misafirlerimiz ve basınımızın kıymetli mensupları; hepiniz hoş geldiniz.

Başta Kız Çocukları Olmak Üzere Gençlerin Bilim, Teknoloji, Matematik ve Mühendislik Alanlarına Yönlendirilmesi Alt Komisyonumuzun 8’inci toplantısını gerçekleştiriyoruz.

Toplantı yeter sayımız vardır.

Değerli üyelerimiz ve davetlilerimiz, bildiğiniz üzere, Alt Komisyonumuz her hafta toplanarak ülkemizin geleceği olan gençlerimizin bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarına yönlendirilebileceğine ilişkin kurumlarımızın görüşlerini almaktadır. Gençleri bu alanlara yönlendirmek kadar, bu alanda çalışan, üreten insanlarımızın haklarının korunması ve ortaya çıkardıkları buluşların korunması da önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu alanda ülkemizin teknolojik ve endüstriyel gelişimine katkıda bulunan Türk Patent ve Marka Kurumumuz yeni yapılan buluşların tütünün kayıt altına alınmasında, buluş ve buluş sahibinin dünyada korunmasında önemli bir görevi ifa etmektedir. Buluşların kullanımından yeni teknolojilerin değerlendirmesine, teknoloji transferinin yönlendirilmesine ve arşivlenmesine kadar geniş bir yelpazede faaliyetlerini sürdüren Türk Patent ve Marka Kurumu ülkemizde buluşların izinsiz olarak üretilmesini, satılmasını, kullanılmasını veya ithal edilmesini engellemede önemli bir rol üstlenmektedir.

Patent, marka ve faydalı model kelimeleri; üreten, üretme potansiyeli olan kişiler, kurumlar ve ülkeler için hayati öneme sahiptirler. Teknoloji alanında yürütülen çalışmaların, kazanımların korunması için Türk Patent ve Marka Kurumumuzun varlığı bu bakımdan hayati öneme sahiptir.

Değerli üyeler ve davetlilerimiz, bildiğiniz üzere, geçen hafta TÜBİTAK Başkanımız ve Türkiye Bilişim Derneği yetkililerini dinlemiştik. Bu hafta ise Türk Patent ve Marka Kurumu Başkanımız Profesör Doktor Sayın Habip Asan ve Bal Arıları Mühendis Oluyor Projesi’yle bu konuda önemli çalışmalar yürüten Ford Otosan Anonim Şirketi yetkilileri Sayın Gonca Ulufer Temiz ve Dicle Kocaoğlu’nu dinleyeceğiz.

Şimdi ilk sözü Türk Patent ve Marka Kurumu Başkanımız Profesör Doktor Sayın Habip Asan’a vermek istiyorum.

Buyurun Başkanım.

TÜRK PATENT VE MARKA KURUMU BAŞKANI PROF. DR. HABİP ASAN – Teşekkür ediyorum Sayın Başkanım.

Çok değerli Komisyon üyeleri, değerli vekillerim; ben de bugün burada, bu Komisyonunda bulunmaktan, buraya davet edilmekten ve bu önemli konuyla ilgili sizlere Türk Patent ve Marka Kurumu Başkanı olarak görüşlerimi paylaşmaktan son derece mutlu olduğumu ifade etmek istiyorum.

Az önce Sayın Başkanım ifade etti, daha önce konuyla ilgili başka konuşmacılar yine bu salonda -en son TÜBİTAK Başkanımız olmak üzere- başta kız çocukları olmak üzere gençlerin bilim, teknoloji, matematik ve mühendislik alanlarına yönlendirilmesi konusunda görüşlerini ifade ettiler. Ben de Türk Patent ve Marka Kurumu Başkanı olarak ve mümkün olduğu kadar tekrardan kaçınarak fikri mülkiyet boyutuyla konunun önemine değinmek istiyorum. Kısa bir sunum hazırladım. Belki daha sonra soru-cevap bölümü olursa daha detaylı konulara da girebiliriz zaman olduğu sürece.

Diğer taraftan, sunuma geçmeden önce, Sayın Komisyon Başkanımız, Sayın Vekilim Derya Hanım'ın daveti için tekrar teşekkür ediyorum. Kendisi -belki Komisyon üyeleri bilmiyor ama ben burada söylemek istiyorum- bizim kuruma patent başvuruları yapan, işlemleri devam eden bir vekilimiz. Ben onun için kendisine özellikle... Sunumun sonunda söyleyecek olduğumu şu anda söyleyeyim. Bu konuda rol modeller çok önemli. Onun için ben Komisyon Başkanımızın özellikle kız çocuklarımızın tam da bu alana, hani STEM dediğimiz alana yönelmesi için çok güzel bir model olduğunu düşünüyorum. Kendisinin yeni başvurularını da bekliyoruz bu arada. Bugün en son baktım gelmeden önce başvuruların son durumuna, bir problem yok, hepsi normal takviminde ilerliyor.

Değerli Komisyon üyeleri, sunumun kısa içeriğine bakacak olursak; fikrî mülkiyet hakları ve tarihçesi konusunda çok detaya girmeden çok kısa bir bilgi vermek istiyorum sunumun başında. İkinci bölümünde patentin ülkelerin kalkınmasındaki öneminden bahsetmek istiyorum. Sunumun üçüncü bölümünde STEM alanları... Bunun İngilizcesini burada kullandım, baktım sizde de notlarda o şekilde kullanılabiliyor. Bilim, teknoloji, matematik, mühendislik alanı olarak STEM alanları ve kız çocuklarının bu alanlara yönlendirilmesi konusunda bu konunun önemi ve bu konuyla ilgili olarak Türkiye'de ulaşabildiğimiz mevcut istatistikleri, verileri sizinle paylaşmak istiyorum. Son olarak, Türk Patent ve Marka Kurumu olarak bazı önerilerimiz var yani bu konuda bu yönlendirmeye ilgili bizim de yürüttüğümüz bazı projelerle ilgili olarak sizlere bazı öneriler sunacağım.

Şimdi, çok kısa olarak, önce fikrî mülkiyet nedir, bunun tanımını yaparak başlamak yerinde olur diye düşünüyorum. Fikrî mülkiyet, insan düşüncesinin ürünü olan yeniliklerin sahiplerine verilen haklardır. İki ana bölümden oluşuyor fikrî mülkiyet. Birinci bölüm telif hakları dediğimiz, daha çok edebiyat ve sanat eserlerinin korunmasıyla ilgili fikrî ürünler. Bunlar Kültür ve Turizm Bakanlığı Telif Hakları Genel Müdürlüğü bünyesinde işlemlerin devam ettiği fikrî haklar. Fikrî mülkiyetle ilgili ikinci ana bölüm sınai mülkiyet haklarıdır. Türk Patent ve Marka Kurumu tarafından sanayiye uygulanabilen yenilikleri kapsayan haklardır. Her ne kadar kurum -eski adıyla Türk Patent Enstitüsü, yeni adıyla Türk Patent ve Marka Kurumu- patenle bilinse bile aslında biz beş farklı sınai mülkiyet türünü koruyoruz. Bunların belki en çok bilineni patent ve faydalı model, ikincisi markalar, üçüncüsü tasarımlar, dördüncüsü coğrafi işaret ve geleneksel ürünler ve sonuncusu -daha az bilinen bir tür- entegre devre topoğrafyaları. Bu beş farklı sınai mülkiyet türüyle ilgili olarak Türkiye'de başvuruların alındığı, değerlendirildiği, mevzuata uygun olanların tespit edildiği tek yetkili kamu kurumuyuz.

Şimdi, bu çok kısa girişten sonra patentin tarihçesiyle ilgili bir bilgiyi paylaşmak istiyorum. Aslında, ilk fikrî mülkiyet hakkı modern dünyada 15'inci yüzyıla kadar dayandırılabilirse bunun daha da eskiye dayandığını görüyoruz. İlk fikrî mülkiyet hakkı, milattan önce 500 yılları civarında İtalya'nın güneyinde Antik Sybaris Greek şehrinde kadınlara verilen bir haktır ilk defa tarihte ve yemek pişirmeyle ilgili bir haktır. Eğer bir aşçı -sol tarafında Latince metni de görüyorsunuz- güzel bir yemek icat ettiyse, bulduysa bir yıl boyunca başkaları bu yemekten yapamaz şeklinde bir sınırlama getirilmiş. Bu zaman boyunca sadece buluş sahibi yemeğin hazırlanmasından elde edilecek kârdan yararlanabilecektir. Bu da diğerlerini daha fazla çalışıp rekabet etmeye teşvik edecektir. Yani bakıldığı zaman tarihte, günümüzdeki modern sınai mülkiyet sistemine benzer bir teşvik sisteminin milattan önce 500 yıllarında İtalya'da, böyle bir yemek pişirme konusuyla ilgili olarak, uygulandığını görmekteyiz.

Türkiye'ye geldiğimiz zaman, Türkiye'de sınai mülkiyetin tarihçesine bakacak olursak; 1871 yılında Sultan Abdülaziz döneminde şu anda Marka Kanunu olarak bilinen, o zamanki adıyla Alamet-i Farika Nizamnamesi... Ki Avrupa'nın 2'nci eski marka mevzuatıdır ve 1871 yılında Sultan Abdülaziz döneminde onun imzasıyla yayımlanmıştır. Ondan sonra 1879 tarihinde Sultan Abdülhamit döneminde, günümüzde Patent Kanunu olarak bilinen İhtira Beratı Kanunu yürürlüğe girdi. Daha sonra, cumhuriyetin ilk yıllarında daha çok sınai mülkiyet konularında Sanayi Bakanlığında farklı isimlerle önce şube müdürlüğü, daha sonra daire başkanlığı şeklinde devam eden bir yapı olduğunu

görüyoruz. En son 1994 yılında Türkiye'nin gümrük birliğine girme sürecinde ayrı bir kurum olarak, o zamanki adıyla Türk Patent Enstitüsü olarak yapılandırıldı ve ilgili mevzuat daha çok kanun hükmünde kararnamelerle düzenlendi; patentle ilgili ayrı bir kararname, tasarımlarla ilgili ayrı bir kararname, markalarla ilgili ayrı bir kararname. 2016 yılına kadar, 2016 yılının Aralık ayına kadar bu mevzuatla devam ettik. 2016 yılının Aralık ayında yürürlüğe giren, Meclisimizden geçen yeni Sınai Mülkiyet Kanunu'yla kurumun adı Türk Patent ve Marka Kurumu olarak değiştirildi ve kararnameler şeklinde olan bütün mevzuat, kanun hükmünde kararnameler şeklinde olan mevzuat tek bir mevzuat olarak birleştirildi ve uygulamaya kondu. Yaklaşık iki seneyi aşkın bir süredir bu yeni mevzuata göre iş ve işlemlerimizi yürütmekteyiz.

Tabii, patent konusu, normalde işlemlere tabi tutulduktan sonra yapılan başvuru patent alma koşullarını sağlıyorsa... Tabii, uzun bir süreç, önce yayınlanıyor, itirazlar varsa onlar alınıyor, eğer buluş olma niteliğini hak ediyorsa uzmanlar tarafından bakılıyor, yeni olması gerekiyor, sanayiye uygulanabilir olması gerekiyor, bir de tekniğin bilinen durumunu aşması gerekiyor; bu koşulları sağladığı görülen başvurular daha sonra bir belgeyle sonuçlandırılıyor. Bu belge, bilimsel ve teknik bir buluşun ya da böyle bir buluşu uygulama alanında yapma, kullanma veya satma hakkının belirli bir süre kime ait olduğunu gösteren bir belgedir, bu belgenin yirmi yıl geçerlilik süresi vardır. Aslında bu bir toplumsal sözleşmedir, kişi bu belge karşılığında bu hakkı, bu fikrî mülkiyet hakkını ticarileştirebilir -az önce ifade ettiğim üzere- bizzat kendisi üretip satabilir, başkasına devredebilir ama bunun karşılığında bu bilgiyi toplumla paylaşır. Her ne kadar patentle ilgili böyle, sanki gizli kapaklı bir algı oluşsa bile, aslında patent Latince açıklık demektir, patentin tam tersi "latent" dediğimiz gizlilik demektir. Kişinin buluşu toplumla paylaşması karşılığında kendisine verilen bir imtiyaz hakkıdır patent. Başkalarının da o buluşu açıklamaları, detaylı bir şekilde görüp onu bir sonraki aşamaya taşımalarıyla yeni bir başvuru yapılması, günümüzde bilim ve teknolojinin geldiği seviyenin dünyada son iki, üç yüz yıldır var olan bu fikrî mülkiyet sistemiyle yaratılan rekabet sayesinde olduğunu söyleyebiliriz.

Tabii, ülkeler için kalkınma ve patent son derece önemli konular. Bu Komisyonun ana konusu bilim, teknoloji, matematik, mühendislik. Bu alanlara baktığımız zaman daha çok bilgi yoğun, katma değeri yüksek patentlerin de bu alanlarda olduğunu görüyoruz. O anlamda bu konu –belki biraz sonra değineceğiz- kız çocuklarımızın bu alana yönelmesi önemli bir konu ama ülkeler için zaten kalkınmak, zenginleşmek için en önemli konu. İşte, yansıda gördüğümüz gibi, arabanın her bir kilogramından elde edilen ihracat geliri yaklaşık 20 dolar iken, bu, tablet bilgisayarda bin kilogramı bin dolar ama ne kadar yüksek olabilir? Bu uç bir örnek olabilir ama alyuvar üretimini kontrol eden bir hormon olan "erythropoietin"de kilogramı 27 milyar dolara kadar çıkabiliyor. Biz şu anda, Türkiye olarak, biliyorsunuz, yaptığımız ihracatta her bir kilogramdan yaklaşık 1,5 dolar kazanıyoruz ve Türkiye'nin hiç kuşkusuz hedeflediği... İşte 500 milyar dolarlık ihracat başta olmak üzere, zenginleşmemiz için, daha doğrusu orta gelir tuzağından kurtulmamız, daha müreffeh bir ülke olmamız için şu anda yansıda göstermiş olduğum gibi bilim, teknoloji, matematik, mühendislik alanlarında bu patentlere benzer buluşlar yapmamız gerekiyor ve bunları ticarileştirmemiz gerekiyor. Sevindirici olan ise bu konuda son dönemde gerçekten çok güzel ilerlemelerin olduğudur.

Şimdi, konuların önemini gösteren en önemli grafik belki, yansıda görüldüğü üzere, bundan yaklaşık kırk, elli sene öncesine baktığımız zaman şirketlerin toplam varlıkları içerisinde... Yani şirketlerin varlıkları: Bir, maddi varlıkları oluyor, sahip oldukları arsalar, işte bina, insan kaynakları, ofisler, arabalar, her neyse. Bir de gayrimaddi varlıklar, bunlar da sahip oldukları fikrî varlıklar, sahip olduğu patentler, markalar, tasarımlar. Kırk sene, elli sene önce toplam varlıkları içerisinde gayrimaddi varlıklar yüzde 20'nin altındayken 2010'lu yıllara, 2015'li yıllara geldiğimiz zaman bu piramit ters dönmüş durumda. Şirketlerin sahip olduğu fikrî varlıklar toplam varlıkları içerisinde yüzde 80'lerin

üzerinde. Bunu ülkeler için de bu şekilde söyleyebiliriz yani ülkelerin toplam şirketlerinin toplam varlıkları içerisindeki en önemli değerler, sahip oldukları özgün patentler, özgün tasarımlar, özgün markalardır.

Şimdi, yine konuyla ilgili bir başka grafik. Ekonomik büyümede ve kalkınmada, yaşam standartlarının yükseltilmesinde teknolojik gelişme ve yenilik önemli bir rol oynamaktadır. Bu grafikte patent artış oranı ile millî gelir artış oranı arasındaki bir ilişkiyi gösteriyor. Şekilde görüldüğü üzere ülkede patent sayıları arttıkça ülkenin millî geliri artıyor, ülke zenginleşiyor. Bu grafik çok başarılı Ufuk Akçığit, belki duymuşsunuzdur, University of Chicago’da Amerika’da bir ekonomist, Amerika’daki çok genç ekonomistler arasında. Yine MIT’de Türk asıllı “Daron Acemoğlu” diye çok ünlü bir profesörün öğrencisi Ufuk Akçığit. Bizzat Türkiye’ye de gelip zaman zaman konuşmalar yapıyor, ondan alınan bir grafik. Sonuçta buradan ne öğreniyoruz? Patent arttığı zaman ülke zenginleşiyor.

Şimdi, yavaş yavaş konumuza doğru geliyorum. Teknolojik gelişme ve yenilik sisteminin ana bileşenlerine bakacak olursak patent arttığı zaman ülkenin zenginleştiğini söyledik. Patent nasıl oluyor? Patent ülkede yapılan AR-GE sonucunda ortaya çıkan bilginin fikrî ürüne dönüşmesiyle oluyor. İşte TÜBİTAK tarafından verilen destekle üniversitelerimizde, özel sektörde önce AR-GE yapılıyor, ortaya bir bilgi çıkıyor, bu bilgiyi eğer fikrî ürüne dönüştürebilsek, patente, tasarıma dönüştürebilsek ve bunu ticarileştirebilsek, yurt dışına veya yurt içine satarsak, buradan yarattığımız katma değerle ülke zenginleşiyor. İşte tüm bunların içerisinde STEM eğitiminin çok önemli olduğunu görüyoruz. Yani ülkede AR-GE’yi yapan... AR-GE’nin yapılması da zaten bilim, teknoloji, matematik ve mühendislik alanına giriyor. STEM eğitimi bir ülkede sağlıklı bir şekilde verilirse buradan daha sonra bunun kaliteli bir AR-GE’ye yöneleceği ve buradan ortaya çıkacak fikrî ürünlerin, nitelikli patentlerin de ticarileşerek ülkenin zenginleştiğini söyleyebiliriz.

Yine bir başka çalışmadan alınan bir grafik, aynı şeylerin tekrarı olacak, bu da STEM alanında bir ülkede istihdam oranı arttıkça -yani bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik alanında kadın ve erkek ayırmıyorum burada- patent sayısının arttığını gösteriyor. Yani her bin kişiye düşen patent sayısının arttığını görüyoruz. Patent sayısı arttığı zaman da ne oluyordu? Ülke zenginleşiyordu, buradan da bir ülkede STEM oranındaki istihdam arttığı zaman, STEM alanında yine ülkenin zenginleştiğini söyleyebiliriz.

Bu grafik belki de bugün burada benim verecek olduğum en önemli mesajı gösteriyor, bizzat Komisyonumuzun konusuyla da direkt ilgili. Şimdi sol tarafta –az önce patent artışı ile millî gelir arasındaki ilişkiden bahsetmiştim- patent arttığı zaman millî gelir artıyor yani ülke zenginleşiyor. İkinci grafik ise, bu da Ufuk Bey’den alınan grafik, Amerika’da son iki yüz yılda ölçüm sonucunda ortaya çıktı bir ülkede kadın istihdamı arttığı zaman STEM alanlarında, bilim ve teknoloji, ülkedeki patent sayısının arttığı görüldü. Bir ülkede kadın istihdam artarsa STEM alanlarında, erkeklerden bağımsız olarak ilave bir artış oluyor patent sayısında.

Şimdi, ikisini birleştirdiğimiz zaman burada şu sonuç ortaya çıkıyor: Kadın istihdam arttığı zaman bilim ve teknoloji, matematik ve mühendislikte, ülkenin millî geliri artıyor. Tamamını tekrar söyleyecek olursak, bir ülkede STEM alanlarında veya bilim ve teknoloji, matematikte, mühendislikte kadın istihdamı arttığı zaman ülke zenginleşiyor. Buradan çıkan şu sonuç bence çok çok önemli. STEM alanlarında kız çocuklarımızın yönlendirilmesi sadece kadın-erkek arasında bir fırsat eşitliğinin ötesinde bir konu, yani burada ülkenin zenginleşmesiyle ilgili bir problemden bahsediyoruz. Yani biz onu yapmazsak... Sadece, evet, erkeklerin yaptığı işleri kız çocuklarımız da yapsın, onlar da doktor, mühendis olsun, işte astronot olsun, pilot olsunun dışında bir eşitlik probleminin dışında bunu yaparsanız daha fazla zenginleşiyorsunuz, bunu yapmayan ülkeler... Şöyle düşünün: Şimdi, 100 birim istihdamımız olsun bilim, teknoloji ve mühendislikte. Bu 100 birimin tamamını erkeklerle doldurursak ülke, diyelim 100 birim zenginleşiyorsa, bunun yarısını kadın, yarısını erkekle bir şekilde doldurursak

-bu 100 birimdeki istihdamı- ülke 150 birim zenginleşiyor. Orada öyle çok değişik bir ilişki var. O anlamda kız çocuklarımızın bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarına yönlendirilmesi... İfade ettiğim üzere, Komisyonumuzun adı da oradan geliyor sadece kadın ve erkek fırsat eşitliğinin ötesinde ülkeler için günümüzün deyimiyle bir beka sorunu, onun için belki de bugün bu sunumda benim vermek istediğim en önemli mesaj bu.

Türkiye’de bu konudaki istatistikler nedir? Bu doğrultuda Komisyonumuzun elinde muhtemelen çok önemli bilgiler vardır bu konuda yaptığı çalışmalar sonucunda. Verdiğimiz istatistiklerin bir kısmı muhtemelen sizde de vardır ama ben de kısaca değinmek istiyorum. OECD ülkeleri arasında kadın buluşçuların payına baktığımız zaman yüzde olarak gerçekten son dönemde 2000 yılından sonra özellikle çok olumlu bir gelişme olduğunu görüyoruz ve 2000 yılında yüzde 7 olan kadın buluşçu istihdamının 2017 yılında yaklaşık yüzde 13,5’a ulaştığını görüyoruz ve OECD içerisinde iyi bir yerdayız. Mesela Amerika Birleşik Devletleri’nde kadın buluşçu oranı yüzde 9,9; yüzde 10, bizden daha geride. Türkiye’nin bu anlamda gerçekten son on beş yılda çok önemli bir başarı elde ettiğini söyleyebiliriz.

Yine bundan sonrasıyla ilgili olarak kadın buluşçu oranının yüzde 50’ye ulaşması için bir hedef koyduğumuzu düşünelim, Türkiye yüzde 6,8’lik bir ortalama artış oranıyla bunu yirmi yılda yakalayabilir eğer ama bu artış eğilimini devam ettirebilirsek. Mesela Amerika elli iki yılda, OECD ortalaması kırk sekiz yılda. O anlamda ben tabii sadece buna patent başvurusu boyutuyla bakıyorum, diğer parametrelerden bahsetmiyorum. Sadece Türk Patent ve Marka Kurumuna yapılan patent başvurularında –birisi de Sayın Başkanımızın- son dönemde bu konuda gerçekten çok önemli artışlar yaşandığını ifade etmek için söyledim.

Şimdi, Türkiye’nin diğer parametrelerine bakacak olursak nüfus içerisindeki kadınlarımızın oranı malumunuz olduğu üzere, yüzde 49,8; istihdama katılım oranı, yüzde 34,2; bunun içerisinde tarım da var hiç kuşkusuz ve 2010-2018 arasında yüzde 24’lük bir artış söz konusu. Yükseköğrenim, bilim, mühendislik, imalat ve inşaat alanlarında mezunlardaki kız öğrencilerin payı yüzde 39, yükseköğretim okutmanları, profesörlerindeki payı yüzde 44,4, üst ve orta düzey yönetici pozisyonlarındaki payı yüzde 16,3. Yani şu rakamlara baktığımız zaman, şu anda mevcut durumda gerçekten iyiye doğru bir gidiş olduğunu görüyoruz, özellikle üniversitelerde, akademik dünyada kadın okutmanların, akademisyenlerin payının oldukça yüksek olduğunu görüyoruz.

Şu ana kadar anlattıklarımızdan özetle şu sonuçları çıkarabiliriz: Gayrisafi millî hasılayı büyüten ülkelerdeki katma değeri yüksek patent başvurularıdır yani ülkenin zenginleşmesinde katma değeri yüksek patent başvuruları son derece önemlidir.

Daha fazla STEM çalışanı istihdam eden sektörlerde daha fazla patent başvurusu oluyor, daha fazla katma değeri yüksek patent başvurusu oluyor, o anlamda millî gelire daha fazla katkısı oluyor.

Teknoloji ve yenilikte yetersiz temsil edilen kadınların, yenilik sistemine dâhil edilmesi patent sayısı ve büyümeyi artırıyor, daha önce ifade ettiğim üzere, ülke daha fazla zenginleşiyor.

Tabii, gençlerin ve özellikle kızlarımızın, kız çocuklarımızın STEM eğitim alanlarında ve bu sektörlerde sosyal çevrenin çok belirleyici olduğunu görüyoruz; muhtemelen bu bilgi sizde de vardır. Bireysel eğitim birikimlerinden öte, rol model ve çevresel ağ ilişkileri, “network” dediğimiz konuların çocuklarımızı bu alanda yönlendirmek için son derece etkili olduğunu düşünüyorum.

Kurumumuzdan çok kısa olarak bahsetmek istiyorum: Türk Patent ve Marka Kurumu, daha önce ifade ettiğim üzere 1994 yılında ayrı bir kurum olarak kuruldu, eski adıyla Türk Patent Enstitüsü. Türkiye 2016 yılında Uluslararası Patent Araştırma ve İnceleme Otoritesi oldu, WIPO nezdinde, “PCT” dediğimiz otorite. Yine, 10 Ocak 2017 tarihinde yürürlüğe giren 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu’yla yeni mevzuatımız düzenlendi ve kurumun adı Türk Patent ve Marka Kurumu olarak değiştirildi ve şu

anda bu isimle faaliyetlerimizi yürütüyoruz. Kurumun temel görevleri, sınai mülkiyet haklarının tesis edilmesi, patent, marka, tasarım, coğrafi işaret başta olmak üzere. Artı, son dönemde, bunun dışında bir de ticarileşme görevi de üstlendik kurum olarak. Yani sadece tescil yapmak değil, bunların reel sektöre aktarılması, ekonomiye kazandırılmasıyla ilgili çok çeşitli faaliyetlerimiz var. Örnek olarak, Türk Patent ve Marka Kurumu, 150 milyon TL sermayeyle Türk anonim bir şirket kurdu, “TÜRKSMĐ” denilen bir şirket. Bu şirketin temel amacı piyasada bulunan bu fikrî ürünlerin, patent, marka tasarımlarının değerlendirme hizmetlerinin yapılması ve bunların ticarileşmesiyle ilgili çeşitli mekanizmalar oluşturmak. Şirket şu anda faaliyete geçen, Hükümet programı içerisinde ikinci yüz günlük eylem içerisinde; bu bilgiyi sizinle paylaşabilirim.

Yine, kurumumuzun görevleri arasında uluslararası alanda Türkiye’yi temsil etmek toplumda bilinç, farkındalık oluşturmak ve bilgilendirme eğitimlerini kamunun ve özel sektörün tüm kesimlerine vermek.

Kurumumuzda kadın ve erkek oranlarına baktığımız zaman sınai mülkiyet uzman ve uzman yardımcıları düzeyinde yüzde 42,9’u kadın, gerisi erkek yani yüzde 50’ye çok yakın; orta düzey yöneticilerin yüzde 66,7’si kadın, şube müdürlerimizin çok büyük bir oranı kadın; üst düzey yöneticilerde yüzde 20’si kadın. Toplamda, toplam personel 460, yüzde 47,8’i kadınlardan oluşuyor bizim kurumun. O anlamda çok örnek bir kurum. Zaman zaman siz değerli milletvekillerimizden gelen soru önergeleri oluyor, hani, kadınların istihdam oranları soruluyor. Bizim Bakanlığımızın ortalamasını artıran kurum her zaman Türk Patent ve Marka Kurumu. Bu bilgiyi de sizinle paylaşmak istedim.

Burada şeyin çok önemli bir rolü var. Rol model uygulamasının daha önce kurumda yer almış olan Doktor Elif Betül Akın –tanıştırmadım, Mehmet Bey ve Elif Betül Akın’la beraber geldim- bizim Yeniden İnceleme ve Değerlendirme Dairesi Başkanı; bu kurumumuzun temyiz dairesi aslında, en üst dairesinin başkanlığını yürütüyor. Daha önce yine Markalar Dairesi Başkanlığı yaptı, kendisi bir STEM mezunu, aslında bir mühendis, aynı zamanda marka uzmanı. O da dediğimiz gibi, kuruma yeni gelen uzmanlara rol model olan yöneticilerimizden biri. Kurumda kadın dengesinin yüksek olmasında, bu rol modelin çok önemli olduğunu düşünüyorum. Kurumda çalışan kişi etrafına da bunu anlatıyor ve bizzat marka ve patent uzmanlığı hem kızlarımız hem de erkek öğrenci mezunlarımız tarafından tercih ediliyor.

Sunumun son bölümünde, son olarak -bu Komisyonun amacı- burada olan, kız çocuklarımızı bu alanlara nasıl yönleltebiliriz konusuyla ilgili olarak bazı önerilerimiz var, en azından fikrî mülkiyet boyutuyla, onlara değinerek sunumumu bitirmek istiyorum.

Tabii, Türk Patent ve Marka Kurumu çok sayıda etkinlik yapan bir kurum ama ben burada bazı öne çıkanları olarak önce bu etkinlikler, projeler hakkında kısa bir bilgi vermek istiyorum. Daha sonra, bunlarla ilgili, kız çocuklarımızı bu STEM alanlarına yönlendirmeyle ilgili bazı önerilerimiz olacak.

Bu projeler, birinci olarak Hezarfen Projesi –biraz sonra biraz daha değineceğim- Uluslararası Buluş Fuarlarına Katılım, Türk Patent Ödül Töreni, İstanbul Uluslararası Buluş Fuarı, “Patentle Türkiye” Üniversiteler Buluş Yarışması –bu sene 2’ncisini düzenliyoruz- birde Patent Atölyesi. Bunlara biraz daha yakından bakacak olursak, Hezarfen Projesi, KOBİ’lere sınai hakların etkin yönetimi ve patent veri tabanları konusunda danışmanlık ve eğitimler verilmesinin yanı sıra KOBİ’lerin ürün, süreç ve teknoloji inovasyonu yeteneklerini geliştirerek ortaya koydukları yenilikçi projelerin uluslararası iş birlikçiler yoluyla ticarileştirilmesi amacıyla uygulanan bir projedir. 2007 yılından beri bunu uyguluyoruz OSB’lerde, Türkiye’nin farklı illerinde uyguladık, 17 kez uyguladık. Şu ana kadar yaklaşık 500 firmaya danışmanlık yapılmıştır. Son dönemde bunu sektörel olarak da uyguluyoruz. Ne yapıyoruz? Diyelim, Konya OSB’ye uzmanlarımız gidiyor, önce bir arama konferansıyla başlıyor ve uzmanlarımız tarafından 30 veya zaman zaman 50 işletme seçilerek bunlara fikrî mülkiyet alanında

danışmanlık yapılıyor. Patent, marka, tasarım bu KOBİ'ler için nasıl ulusal ve uluslararası alanda bir rekabet aracı olarak kullanılabilir, bunu öğretiyoruz. Çok güzel başarı hikâyeleri elde ettik bu proje sonucunda, çok talep var. Her sene en az 2-3 ilimizde bunu uyguluyoruz. Yine, 2019 yılı içerisinde bu projeyi farklı illerimizde uygulayacağız. 2019 yılında ilk olarak Adana ve Mersin illerimizde uyguladık, başlangıcını yaptık, şu anda proje devam ediyor.

İkincisi, kurum olarak yaptığımız uluslararası buluş fuarlarına katılım. Bu fuarlara, Kore Uluslararası Kadın Buluşçular Fuarı'na beş yıl boyunca katılım sağladık. Yine, Cenevre Uluslararası Buluşçular Fuarı ve Sergisi'ne katılım sağlıyoruz. Yine, bu fuarlara, Uluslararası Kadın Buluşçular Fuarı'na sürekli kadın buluşçuları gönderiyoruz. Yine, Cenevre Uluslararası Buluşçular Fuarı'nı hem erkek hem de kadın buluşçuları gönderiyoruz.

Türk Patent Ödül Töreni, şu anda 6'ncısını inşallah bu sene yapmaya çalışıyoruz, Sayın Cumhurbaşkanımızdan gün almaya çalışıyoruz. Şu ana kadar 5 kere yapıldı; Sayın Cumhurbaşkanımız hepsine katıldı. Bu, çok önemli, büyük bir ödül töreni. İnşallah, 2019 yılında 6'ncısını düzenleyeceğiz. Bu ödül töreninde yine "En Fazla Patent Başvurusu Yapan Kadın Buluşçu Ödülü"müz var. Bunu biraz sonra önerilerde söyleyeceğim üzere biraz daha çeşitlendirmek istiyoruz.

İstanbul Uluslararası Buluş Fuarı, 2016 yılında başladı, proje. Bu sene 4'üncüsünü yapıyoruz inşallah, 17-22 Eylül tarihleri arasında, TEKNOFEST'le beraber yapıyoruz. TEKNOFEST etkinliğinin 2'ncisi bu sene İstanbul'da yapılacak, geçen sene 1'incisi yapılmıştı, yeni havaalanında, bu sefer Atatürk Havaalanı'nda yapacağız onu inşallah ve İstanbul Uluslararası Buluş Fuarı 17-22 Eylül tarihlerinde İstanbul'da gerçekleştirilecek.

"Patentle Türkiye" Üniversiteler Buluş Yarışması'nın bu sene 2'ncisini yapıyoruz ve güzel ödülllerimiz var: 1'inciye 30 bin TL, 2'nciye 20 bin TL, 3'üncüye 10 bin TL şeklinde. Türkiye'de üniversitede okuyan öğrencilerimizin, yüksek lisans ve doktora öğrencilerimizin, ön lisans öğrencilerimizin Patent Kurumuna bizzat patent başvurusu yaparak katıldıkları bir proje. Geçen sene yaptığımız etkinlikte –yansıda görüldüğü üzere- bir tıp fakültesi öğrencisi, kız öğrencimiz örümcek ağı özütünün prostat kanseri hücrelerinde seçici antikanser etkisi buluşuyla 1'incilik ödülü almıştı. Yine, bu sene 2'ncisini düzenliyoruz ve başvuruları 26 Nisanda almaya başladık. Bu sene hedefimiz en az 1.500 başvuru almak ve inşallah, güzel bir ödül töreniyle nihai olarak bunu sonlandırmak istiyoruz.

Patent Atölyesi, yine, çok önemli bir proje, Millî Eğitim Bakanlığımızla beraber başlattığımız bir proje. Türk Patent ve Marka Kurumunda bir patent atölyesi oluşturduk ve lise, üniversite öğrencilerimiz bizzat gelip burada uzmanlarımız tarafından patent araştırması nasıl yapılır, patent başvuruları nasıl yapılır ve bunlar yeni teknolojilerle tanıştırılıyor, patent yazması öğretiliyor. Şu ana kadar Ankara Fen Lisesi, Doğa Koleji, Ankara Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi ve öğretmenleri bu projeye katılım sağladı.

Sonuç olarak Türk Patent ve Marka Kurumu olarak, tabii, kız çocuklarımızın STEM alanlarına yönlendirilmesiyle ilgili olarak az önce ifade etmiş olduğum projelerde farklı kategorileri oluşturabileceğimizi düşünüyoruz. Hezarfen kadın projesi diye sadece kadın girişimcilere yönelik bir proje başlatabiliriz. Hezarfen Projesi'nin kadın girişimcilere yönelik olarak düzenlenmesi. Sektörel olarak şu anda uyguluyoruz biz Hezarfen'i, medikal sektörüne yönelik uyguladık, tekstil, deri sektörüne yönelik olarak uyguladık ama kadınlara yönelik olarak uygulanabilir, bir farkındalık yaratması amacıyla.

Yine, uluslararası kuruluş fuarlarına katılımlara devam ediyoruz. Kadın buluşçuların katılımlarının desteklenmesine devam etmeyi düşünüyoruz, belki bunu lise öğrencilerine, hatta belki ilköğretim öğrencilerine kadar indirebiliriz. Çünkü bu uluslararası fuarlara katılımın bütün masraflarını kurum karşılıyor.

Türk Patent Ödülü'nün, Cumhurbaşkanımızın katılımıyla 6'ncısını düzenlemeyi planlıyoruz. Gerçi orada bir “en fazla kadın buluşçu” ödülümüz var ama kız çocuklarına yönelik olarak, kız öğrencilere yönelik olarak bir kategori ekleyebileceğimizi düşünüyoruz. Yine, “Patentle Türkiye” Üniversite Buluş Yarışması'nda kız öğrenciler için özel STEM ödülü sınıfı oluşturabileceğimizi düşünüyoruz. Yine, İstanbul Uluslararası Buluş Fuarı için yerli kadın buluşçu ödülü sınıfı, yine STEM kız çocukları ile gençler için atölye çalışmaları düşünülebilir. Son olarak, Patent Atölyesi Projesi kapsamında programlamada STEM kız öğrencilerin lehine hizmet etmek üzere fen liseleri, bilim liseleri ile kız teknik, meslek liselerine öncelik verilebilir. Bunlar bu konuda ilgiyi artırmak için bizim kurum tarafından bizzat yapılabileceğini düşündüğümüz projeler.

Benim sunumum bu kadar ama özetle söylemek gerekirse –o grafiğe tekrar dönmek istiyorum, buranın benim için önemini tekrar etmek istiyorum- bu grafik belki de en önemli grafik. Kız çocuklarımızın bilim, teknoloji, mühendislik, matematik alanlarına yönlendirilmesi sadece bir fırsat eşitliği problemi değil, ülkenin zenginleşme problemi. Yani daha fazla zenginleşebiliriz. Konu bu kadar önemli.

Komisyonumuzun çalışmalarında başarılar diliyorum. İnşallah ortaya çıkacak olan rapor ülkemiz için çok hayırlı sonuçlara vesile olur. Biz de Türk Patent ve Marka Kurumu olarak bu konuda her türlü desteği vermeye hazır olduğumuzu ifade etmek istiyorum.

Teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Ben Türk Patent ve Marka Kurumu Başkanımız Sayın Profesör Doktor Habip Asan'a çok teşekkür etmek istiyorum. Çok özel ve güzel bilgiler sundunuz bize.

Milletvekili arkadaşlarımızdan soru sormak isteyen? Yok.

YASAMA UZMANI GÖKALP İZMİR – Benim sorum var.

BAŞKAN – Buyurun.

YASAMA UZMANI GÖKALP İZMİR – Başkanım, hoş geldiniz tekrar.

Bu patent ve marka konusu alanım değil ama aklımda birkaç soru var. Bunlardan bir tanesi bizim Türk Patent ve Marka Kurumumuzun vermiş olduğu patentlerin geçerliliğini merak ediyorum dünya genelinde.

İkincisi, Türk Patent ve Marka Kurumunun vermiş olduğu bu patent ve markalarla ilgili kararlar herhangi bir itiraza konu olduğunda bu itirazların çözüm merkezi neresi, bunu çok merak ediyorum.

Üçüncü sorum: Bu STEM alt komisyonuyla beraber dünyada Türk bilim kadınlarını incelemeye başladık. Bunların birçoğu Amerika Birleşik Devletleri'nde. Siz patentle ilgili başvuruların son on beş yılda oldukça arttığı, yüzde 13'lere geldiğini söylediniz.

TÜRK PATENT VE MARKA KURUMU BAŞKANI PROF. DR. HABİP ASAN – Kadın oranı.

YASAMA UZMANI GÖKALP İZMİR – Yurt dışında yaşayan Türk bilim kadınlarından biri Hatice Altuğ, mesela. Hatice Altuğ şeker ölçme cihazı kadar bir makineye tükürükle hangi virüsün o kişiye ait olup olmadığını tespit edecek bir icat yaptı ve yapmış olduğu buluşların birçoğunu Amerika'da Pentagon satın aldı. Dolayısıyla bu tür Türk bilim kadınların üretimlerinin patentinin Türkiye'de alınabilme olasılığı var mı? Bu beyin göçünün Türkiye lehine döndürülmesi açısından çok önemli olduğunu düşünüyorum veyahut da onların bu patenti orada almasının bir gerekçesi var mıdır diye sormak istiyorum size.

Başkanım, şimdilik sorularım bu kadar.

TÜRK PATENT VE MARKA KURUMU BAŞKANI PROF. DR. HABİP ASAN – Teşekkür ediyorum.

Birinci sorudan başlayacak olursak Türkiye’de alınan patentlerin geçerliliğiyle ilgili olarak: Türkiye’deki mevzuat bütün dünyadaki mevzuatla aynı. Şöyle bir bilgi de paylaşabilirim: Biliyorsunuz, fikrî mülkiyet faslı Avrupa Birliğiyle müzakere sürecinde 2008 yılında açılmış olan bir fasıl ve şu anda Türkiye’nin kapatmaya en hazır olduğu fasıl. Aslında, bütün koşulları sağlamış siyasi kriter dışında, Türkiye için bu fasıl, kapatmaya hazır bir fasıldır. O anlamda, bizim Avrupa Birliğiyle tamamen harmonize olmuş bir mevzuatımız var, dünyayla tamamen uyumlu bir mevzuatımız var.

Türkiye’de alınan patentler... Patentlerde -bütün devletlerde aynı şekilde- önce ulusallık ilkesi vardır. Hangi ülkede patent aldıysanız o ülkede korunur patent. Alınırken bütün dünyaya bakılıyor, bütün dünyada yeni olması gerekiyor ama geçerliliği olduğu ülke, sadece o ülke. Türkiye’de başvuru yapıldıktan sonra bir sene içerisinde “PCT” dediğimiz -daha önceki sunumda yer aldı, “patent cooperation treaty”- anlaşmayla istediğiniz ülkelere giriş yapıyorsunuz. Biz de bu konuda şu anda otorite olduk, Türkiye’de bizim üzerimizden bunu yapabiliyorsunuz. Artık şirketler kendi stratejilerine göre istedikleri ülkeye giriş yapıyor, Amerika, Avrupa ülkeleri -Avrupa ülkelerinin tamamına giriş yapabilirsiniz Avrupa Patent Ofisi üzerinden- Uzak Doğu olmak üzere. Bunun bir maliyeti var. O ülkelere giriş yaptıktan sonra da oralarda patentleriniz geçerli olmuş oluyor. Yani Türkiye’de aldığınız patent otomatik olarak bütün dünyada korunmuyor, önce Türkiye’de korunuyor, daha sonra bir yıl içerisinde giriş yapmak istediğiniz ülkelerin tamamında korunuyor. Almanlar için de aynı yöntem geçerli, Almanya’da alınan bir patent Almanya’da korunur, diğer ülkelerde, giriş yaptığı ülkelerde korunur, Japonlar için de aynı, Amerika için de aynı. Onun için, bizdeki sistem onlardan farklı değil. Genel olarak şöyle bir bilgi verebilirim: Diyelim ki Türkiye’de şu anda yıllık 11 bin civarında bu şekilde giren patent var yani Alman, Fransız, Amerikalı, Japonlar dışarıdaki patentlerini Türkiye’de korumak istiyorlar, giriyor. Bizden de yine yurt dışında bu şekilde geçen sene yaklaşık 1.560 uluslararası başvuru yöntemi kullanılarak yurt dışı başvurusu yapıldı Türkiye’deki gerçek ve tüzel kişiler tarafından.

Sorunuzun ikinci bölümü, ikinci kısmı bu itiraz müessesesiyle ilgiliydi. Bizim kurumda önce başlıyor itiraz süreci, önce birinci aşama itiraz yapılıyor, daha sonra -Elif Hanım’ın dairesi olan üst temyiz dairesi buna diyebiliriz- ikinci itiraz aşaması temyiz dairesinde, daha sonra kurumda nihai karar veriliyor tabii, karşılıklı olarak itirazlar yapıldıktan sonra, arada yazışmalar oluyor, mailleşmeler oluyor, temyiz dairesinden sonra nihai kararı kurum verdikten sonra konu mahkemeye taşınabilir. Bizim kurum nezdinde o iş bitiyor, ondan sonra Türkiye’de olan 21 ihtisas mahkemesi var, fikrî ve sınai mülkiyet mahkemeleri, Ankara, İstanbul ve İzmir’de var, mahkemeye taşınıyor konu, daha sonra mahkeme yine istinaf mahkemesi ve üst mahkemelere doğru ilerliyor. Yani böyle bir itiraz sistemi var.

Sorunuzun üçüncü bölümünde bilim kadınlarıyla ilgili yaptığınız çalışmadan bahsettiniz. Tabii ki Türkiye’de şu anda yapılan patent başvurularının bir kısmı bu şekilde yurt dışında yaşayan bilim insanları tarafından yapılıyor. Şimdi, yurt dışında yaşayan bilim kadınlarımızın veya bilim insanlarımızın Türkiye’de patent başvurularının teşvik edilmesi noktasında ve bunların Türkiye’ye getirilmesiyle ilgili olarak TÜBİTAK tarafından devam eden bir proje var, biliyorsunuz, yeni açıklandı. Biz de Türk Patent ve Marka Kurumu olarak hiç kuşkusuz bunu teşvik ediyoruz. Belki bu proje daha fazla da geliştirilebilir yani patent başvurularının Türkiye’de daha fazla yapılmasıyla ilgili olarak. Yani diyelim ki Amerika’da yaşıyor, Amerika’da başvuru yapsın ama o bir sene içinde Türkiye’de de başvuru yapsın, gelip Türkiye’de de korusun. Yani bu mümkün, bunun yapılmasıyla ilgili bir engel yok.

YASAMA UZMANI GÖKALP İZMİR – Başkanım, bu, patentlerin ticarileşmesi anlamında çok önemli bir şey, Türkiye’de patent alınması ve bunun Türkiye’de ticarileştirilmesi. Mesela, Hatice Altuğ’un yapmış olduğu üretim, tükürükten virüsün tespit edilmesi özellikle havalimanlarında o şahsın hangi virüse sahip olduğunun tespit edilip edilmemesi anlamında çok kısa sürede sonuç verdiği için Pentagon tarafından satın alınmış. Dolayısıyla kuş gribi çok yoğun bir şekilde yaşandığında havalimanında sadece bir tükürükle on saniye içerisinde hangi virüse sahip olduğunu öğrenebiliyorsunuz bu cihaz sayesinde.

Normal şartlar altında biliyorsunuz, virüsün tespit edilebilmesi, kan tahlilleri, uzun uzun süreçler... Bu gibi icatlar hemen, Pentagon tarafından 21 icadın 19'u satın alınmış. Dolayısıyla ticarileşmesi de Amerika'nın içerisinde gerçekleşmiş. Belki ticarileşmesi kaygısıyla Türk bilim kadınları orada satmayı yeğliyorlardır bunu. İşte bunun Türkiye'ye çekilmesi anlamında bir şey yapılabilir mi?

TÜRK PATENT VE MARKA KURUMU BAŞKANI PROF. DR. HABİP ASAN – Tabii ki sonuçta bütün bu teşvik mekanizması, teşvik sistemleri bunun için yapılabilir.

Bu dediğiniz konuyla ilgili bir örnek vereyim, yine bizde yapılan bir patent başvurusu var, medyaya da yansıdı, tam dediğiniz konuyla ilgili. Biliyorsunuz, son dönemde antibiyotik kullanımıyla ilgili Sağlık Bakanlığında belli koşullar getirildi, eskiden çok daha kolay alınabiliyordu, şu anda reçetesiz alınamıyor. Bir de bir kültür testi yapılıyordu önceden, bir iki saat alan bir süreç. En son Türk Patent ve Marka Kurumuna yapılan bir başvuru –şu anda ilan aşamasını geçtiği için paylaşabilirim, belki sonuçlanmış da olabilir, tam bakmadım sonucuna ama- bu testi çok kısa bir sürede yapan yani diyelim ki hekimin odasına gidiyorsunuz, hemen ağızdaki tükürük üzerinden gidilerek bir iki dakikada veren bir kit geliştirildi ve böylece doktor size antibiyotik gerekip gerekmediğine hemen karar verebiliyor. Bu işte Türkiye'de yapılan bir patent başvurusu. Tabii, hiç kuşkusuz ülkelerin zenginleşmesi için bu STEM alanlarında katma değeri yüksek patent başvuruları ve bunların ticarileşmesi son derece önemli. Bizim de ülke olarak hiç kuşkusuz, daha da zenginleşmemiz için gitmemiz gereken yol bu. Bunun dışında başka ikinci bir yolumuz yok.

BAŞKAN – Soru sormak isteyen vekil arkadaşlarımızdan...

Ben bir soru sormak istiyorum.

Uygulamada gördüm, sizin şurada daha önce lise düzeyinde olan öğrencilerimize patent başvurusuyla ilgili bir çalışma yapıyormuşsunuz bilgilendirme anlamında. Üniversite anlamında da bu alanda ciddi bir sıkıntı var. Aslında, bütün üniversitelerin TTO'ları (teknoloji transfer ofisleri) var ve bunun içerisinde patent, faydalı model, tasarım gibi çalışmaların yürütüldüğü bir birim ama benim genel anlamda gördüğüm bir problem var. Bunları bir patent firmasına yönlendiriyorlar, her üniversitenin anlaşmış olduğu bir patent firması var ve onun üzerinden bu sistem yürüyor. Aslında, bunu üniversitelerimizde de daha yaygın, yukarıdan aşağıya doğru uzanan bir ağ içerisinde her üniversite bu konuda gerçekten bu başvurunun nasıl yapılacağı konusunda uzmanlaşmış kişiler, belki bir eğitimidir, belki bir sertifikadır bu kişilere, böyle bir çalışma da yürütülebilir diye düşünüyorum. “Var mı?”yı bilmiyorum yani böyle bir çalışmanız var mı?

TÜRK PATENT VE MARKA KURUMU BAŞKANI PROF. DR. HABİP ASAN – Sayın Vekilim, tabii, yapıyoruz. Türkiye büyük bir ülke malumunuz olduğu üzere. Türkiye üniversitelerinde Sınai, Mülkiyet Bilgisinin Yaygınlaştırılması Projesi kapsamında buna benzer eğitimler veriliyor, veriyoruz. Fikri Mülkiyet Akademisini kurduk, akademi aracılığıyla bunu yapmaya çalışıyoruz. Dediğinize yüzde yüz katılıyorum, vekiller yapıyor şu anda bu işi. Özellikle üniversitede akademisyenlerin bizzat kendileri patent başvurusu yapabilir, bunu yazabilir. Bu konuda farklı zamanlarda eğitimler veriyor Türk Patent ve Marka Kurumu. Uzmanlarımız tarafından zaman zaman üniversitelere gidilip patent randevu sistemi başta olmak üzere bu konularda eğitim veriliyor. Yani bu konuyla ilgili olarak daha somut projeler geliştirilebilir.

Yine ilköğretim ve lise düzeyiyle ilgili olarak şöyle bir bilgi paylaşabilirim: Millî Eğitim Bakanlığıyla şu anda bir çalışma içerisindeyiz. Teknik eğitim alanında özellikle lise derslerine yine patent, faydalı model konularının girmesi, teknik liselerde öğrencilerin mezun olmadan önce en az bir faydalı model veya patent başvurusu yapması türü böyle bir protokol çalışması şu anda yapıyoruz Bakan Yardımcısı Mahmut Özer'le beraber yani bunu daha fazla tabana yaymakla ilgili.

Yine üniversitelere yönelik olarak şu anda devam eden buna benzer eğitimlerimiz var. Bunların daha da yaygınlaştırılması konusunda Fikrî Mülkiyet Akademisi şu anda faaliyet gösteriyor, faaliyet yürütüyor. Bunların, sizin de ifade ettiğiniz üzere, teknoloji transfer ofislerindeki personelin daha fazla eğitilmesi, patentleri yazacak kadar. Bazı üniversitelerimizde bu kapasite şu anda gelişmiş durumda, örnek üniversitelerimiz var, bazıları biraz daha geride, bazıları bu konuda gayretli. Biz Türk Patent ve Marka Kurumu olarak bu konuda her türlü desteği veriyoruz, proje geliştiriyoruz.

Bu şekilde Sayın Vekilim.

BAŞKAN – Çok teşekkür ederim Başkanım.

Şimdi, sözü ben, Ford Otosan şirketi yetkilileri Sayın Gonca Ulufer Temiz ve Dilek Kocaoğlu'na vermek istiyorum.

Buyurun.

FORD OTOSAN KURUMSAL İLETİŞİM MÜDÜRÜ GONCA ULUFER TEMİZ – Teşekkür ederiz. Burada olmak bir onur bizim için.

Ben önce Habip Bey'le aynı ortamda kendisini direkt olarak dinliyor olmaktan büyük bir haz duyduğumu söyleyerek başlamak istiyorum. Bunu şirkete gidip söylediğimde Habip Bey, heyecandan bayılacak insanlar var, Ford Otosan'da.

Öncelikle, davet için çok teşekkür ediyoruz.

Biz böyle komisyonları duyuyoruz, çok da gurur duyuyoruz. Buraya çağrılmış olmaktan da ayrıca çok heyecanlı ve mutluyuz çünkü yaptığımız işleri veya yapmaya çalıştığımız çalışmaları duyuyor olmanız, bunları takdir ediyor olmanız bize ayrı bir motivasyon sağlıyor ve açık söylemek gerekirse devam etmek için de bu motivasyonu kullanıyoruz.

Dicle arkadaşımınla beraber size kısa bir sunum hazırladık çünkü sormak istediğiniz sorular olduğunu düşünüyoruz. O yüzden de şöyle, kısaca, sunum neden ibaret onu anlatmak istiyorum.

Önce, bir Ford Otosan'dan bahsedeceğim size. Bunu şu açıdan önemli görüyorum: Araştırma, geliştirme yapan, Türkiye'de üretim yapan, altmış yıldır faaliyette olan bir şirket Ford Otosan. Bunu esasında duyduğunuz zaman tam bir boyut düşünemiyor insanlar yani sadece sizinle ilgili bir şey değil bu. O yüzden, ben başlarken bazı şeyleri rakamsal olarak da söylemenin şirketimizin kapsadığı alanın değiştiği insan sayısının veya “network”ün -sizin söylediğiniz gibi “network” çok önemli çünkü büyüklüğünü ve buradan kazandığımız etkiyi biraz daha iyi anlayabileceğimizi düşünüyorum. Daha sonra bir eşitlik bakış açımızı paylaşacağız çünkü bu bizim için sadece kadın-erkek fırsat eşitliğinden ibaret değil “eşitlik” kavramı. Sonra da bizi çağırma nedeniniz olan –ufak tefek bilgilerimiz var- Bal Arıları Mühendis Oluyor Projesi'yle ilgili kısa bir bilgi vereceğim. Sonra da sorularınız olursa büyük bir zevkle ve şevkle yanıtlamaya gayret göstereceğim.

Şimdi, bu kızlar nereden geldi, nasıl bir yerde yaşıyorlar, nerede, ne üretim yapıyorlar? Ufak bir filmimiz var. Bizden, günlük hayatımızda neler oluyor birazcık göstermek istedi, ne yapıyoruz, nasıl yapıyoruz.

(Video gösterimi yapıldı)

FORD OTOSAN KURUMSAL İLETİŞİM MÜDÜRÜ GONCA ULUFER TEMİZ – Üretimle ilgili bir yer esasında burada gösterdiğimiz. Hepinizi bir gün oraya davet etmek isterim bu arada.

Şöyle rakamlar var sizinle paylaşmak istediğimiz: Ford Otosan yıllık kapasitesi, kurulu kapasitesi en büyük şirket otomotiv sektöründe. Yaklaşık 420-430 bine yaklaşan bir üretim kapasitemiz var. Bunun da genelde yüzde 80'ini üretime çevirebiliyoruz. Dolayısıyla bu bizim için önemli. Yaklaşık 11 bin kişiye yaklaşan bir şirket çalışanımız var, bunların 8-9 bine yakını saha çalışanımız.

Bunlar –esasinda sizinle de paylaşıcağım- görebileceğiniz detay bilgiler ama dediğim gibi, rakamlar bazen daha efektif anlamamıza yardımcı oluyor. Anadol, 1966’da üretilmiş Türkiye’nin seri üretime geçen ilk yerli binek otomobili. İlk dizel motoru da biz Türkiye’de dizayn ettik ve ürettik, onun da ismi Erk’tir. AR-GE merkezini de ilk biz kurduk. Dolayısıyla bizim genellikle Türkiye’deki iş yapma biçimine bakışımız Vehbi Bey’in “Memleketim varsa ben de varım.” felsefesinden hareket eder. Dolayısıyla da yaptığımız her işe, eklediğimiz her şeye bu katma değerle başlarız.

Şimdi, burada şeye baktığımız zaman, Türkiye’nin otomotiv üretiminin yüzde 30’sunu biz yapıyoruz; ticari araç üretiminin -Türkiye’deki üretimini- yüzde 67’sini biz yapıyoruz ve yine bunun da yüzde 72’sini Türkiye olarak biz ihraç ediyoruz. Burada bazı rakamlar var. 2018’de gerçekten büyük bir gelişim gösterdik hem Türkiye’ye sağladığımız ihracat geliri anlamında hem de adetsel anlamda. Türkiye’nin zaten son dört yıldır ihracat şampiyonuyuz. Dolayısıyla orada söylediğimiz rakamlar bizim bu işi yaparken ne kadar büyük bir ciddiyetle ve hedef azmiyle yaptığımızı gösteriyor. Bu anlamda sizin de bu bilgiyle eşitlenmiş olmanız önemli.

Ford Otosan’daki eşitlik yaklaşımıyla ilgili birkaç şey söylemek istiyorum. Biz konuya sadece kadın-erkek eşitliği olarak bakmıyoruz. Burada fırsat eşitliği çok önemli. Çok uzun zamandır bu eşitliği şirket içinde fırsat eşitliği anlamında kadın ve erkek çalışanlarımız için sağlamış vaziyetteyiz ama bu her zaman göz önünde tutulması ve yatırım yapılması gereken bir konu. Dolayısıyla biz bütün paydaşlarımız için bu yaklaşımı hep aklımızda tutarak hareket ediyoruz.

Burada “eşitlik” derken bunu hangi kapsamda söylediğimin biraz daha net anlaşılması gerekiyor. Bu arada, şey de çok önemli: Tabii ki, kadın ve erkek eşitliğinde veya fırsat eşitliğinde yaptığımız her şey çok büyük bir katkı da sağlıyor.

Burada 2 çalışanımız var, bunlar da bizim için önemli, onu göstermek için söylüyoruz. Sol yukarıdaki Taha, aşağıdaki da Anıl. Taha arkadaşımız otizmden biraz rahatsız, Anıl’sa Down sendromlu bir arkadaşımız. Bu arkadaşlar özel bir program sayesinde Ford Otosan’ın hattında diğer arkadaşlarımızla birlikte gerçekten çalışıyorlar. Tabii ki, arkadaş uygulaması var ama aileleriyle konuştuğumuz zaman çok ciddi yakından takip ediliyor ve bu çoğaltılması istenen bir proje Otosan içerisinde. Bu arkadaşların gösterdiği uyum diğer arkadaşlarımıza verdiği mesaj anlamında çok büyük etkileri var eşitlik kavramının genele yayılması anlamında.

Biz başka neler yaptık? Hani, onlarla ilgili de bilgi vermek istiyorum. İşte Eşitlik Bildirgesi’ni 2013 yılında imzaladık, bu önemli bir bildirge. Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi Prensipleri’ni de imzaladık. Daha sonra, tedarikçilerimiz yani paydaşlarımızla hep beraber hareket ediyoruz demistik. Bir mektup göndererek davet ettik, onların çoğu da davete icabet ettiler. Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu tarafından yönetim kurulumuzun kadınla güçlendirilmiş olması sebebiyle bir ödül aldık. İşe giren tüm çalışanlara toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi veriyoruz. İşe alım süreçlerinde ön yargıların önüne geçmek için bu bizde standart bir eğitim. Çünkü, sonuçta, insanlar bazen farkında olmadıkları ön yargılarla hareket ediyorlar dolayısıyla işe alım yapılan arkadaşlara “zihnini keşfet” eğitimi veriyoruz. Burada çalışanları kadın mı, erkek mi yoksa şişman mı, zayıf mı diye herhangi bir şekilde etkilenmemesi için böyle bir eğitime tabi tutuyoruz ki içerideki çeşitliliği sağlayabilelim.

KAGİDER’in Fırsat Eşitliği Modeli Sertifikası’nı alan ilk otomotiv şirketi olduk. Bu, cesaret gerektiren bir şeydi sanayi şirketi olarak ve bu sene de “Society of Women Engineers” diye bir kuruluş var, onun Türkiye ayağını kurduk. Özellikle “Ford Otosan” demedik, Koç Üniversitesiyle birlikte yaptığımız bir şey bu. Bu konu, bu komite veya kurul üzerinden de özellikle kadın mühendis çalışanlarla ilgili çeşitli aktiviteler yapmayı planlıyoruz, bu da yeni başladığımız bir şey.

Ülkem İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Destekliyorum Projesi... Ülkem İçin'i belki duymuşsunuzdur, Koç Holdingin belirli dönemlerde yaptığı sosyal sorumluluk çalışmalarına verdiği isim. Onun Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Destekliyorum Projesi'nde de biz yine demin bahsettiğim "network"ümüzü eğitime alarak esasında farkındalığına çok ciddi bir katkıda bulunduk. Yani sadece kendimizde değil tedarikçilerimizdeki kadın çalışma oranlarını da artırdık. Bu bizim için büyük bir başarı ve gurur kaynağı, o yüzden her gittiğimiz yere söylüyoruz.

Şimdi "Şirket içinde kadın-erkek eşit." diyoruz, "Her şeyi kadınlara yapmayalım." diyoruz, kadınları eşit kılabilmek için erkeklerin de buna katkıda bulunması gerektiğini düşünüyoruz. Biliyorsunuz, Ford Otosan olarak da, Koç Holding olarak da "HeForShe Kampanyası"nı destekleyen şirketlerin biriyiz, daha doğrusu topluluklardan biriyiz.

Babalık, ilgili babalık üzerine çalışmalar yapıyoruz. Çocuk bakımında ebeveynlerin eşit sorumluluklarıyla ilgili bir çalışma bu.

Kutlamaları, özel günleri kaçırmamaya çalışıyoruz çünkü bunlar bir baz oluşturuyor bize. Dolayısıyla Kadına Yönelik Şiddete Karşı Mücadele Günü'nde on beş-on altı günlük bir aktivizm yaptık.

Daha sonra da "Değişim Liderleri Derneği" diye çok güzel bir dernek var, nispeten küçük bir dernek. Üniversite okuyan genç kadınları iş hayatına hazırlıyorlar. Biz burada genç kızlarımızın katıldığı kolaylaştırıcı dediğimiz gönüllü kadın mühendislerimizle sekiz aylık bir program uyguluyoruz. Bu rol model -Başkanımızın da söylediği- çalışmalarına bence çok güzel bir örnek ve bu arkadaşlar sekiz ayın sonunda kendi kişisel gelişimlerinin yanı sıra bir de bir sosyal sorumluluk projesi yaparak bir sosyal fayda yaratma hedefiyle hareket ediyorlar. Şu anda hem İnönü'de yani kamyon fabrikamızın olduğu yerde, Eskişehir'de hem de Kocaeli'de gruplarımız çalışıyor.

Şimdi, bizi buraya çağırmanızla ilgili projeye gelelim. Şimdi, belirli hedefler koyuyor, belirli bildireler imzalıyoruz. Şunu dedik: Biz bir hedef koymalıyız. Bu hedef ofis çalışmalarında yüzde 50 kadın istihdamına yönelik, sanayi şirketi olduğumuz ve sahada da belirli işlerle ilgili de bir faaliyetimiz olduğu için saha çalışanlarında da bu oranı yüzde 25 olarak belirledik. Sonra alıma çıktık, her iş başvurusunda bunları değerlendirmeye başladık fakat saha daha kolay ilerlerken ofis tarafında sorun yaşamaya başladık. Belirli pozisyonlar altı ay, sekiz ay açık kalmaya başladı çünkü genel müdür seviyesinde onaylanan bir şey bu, kadın aday görmediği zaman geri göndermeye başladı. Sonra, içeride oturduk, düşündük, dedik ki: Bunun sebebi ne? Yani niye? Bizi tanımıyorlar mı yoksa gelmiyorlar mı? Biz aslında çok baz bir neden olduğunu gördük. Üniversitelerimizde mühendislik bilimlerinde okuyan kadın sayısı son derece azdı. Yine, üniversitelerle konuştuk, çeşitli derneklerle, Millî Eğitim Bakanlığımızla irtibata geçtik, oradan çıkan sonuç da bize şunu gösterdi: Lise çağında çocuklar mühendislik mesleğini yeteneği, yetkinliği olsa dahi seçmiyorlardı. Bunun nedenlerini de -işte, dediğim gibi- çeşitli STK'lerle oluşturduk ve bütün Türkiye'yi hedefleyen bir kampanya yaptık. Bununla ilgili bir film var, onu da izlemenizi rica ediyorum çünkü projeyi çok güzel anlatıyor, benden daha güzel anlatıyor. Beraber bir seyredelim, isterseniz sonra da seyredebiliriz.

Şimdi, biz bu projeyi bitirdik, sayın milletvekilim bizi aradığınızda bu bilgiyi vermiştim size. Bu, bir farkındalık kampanyasıydı, bununla ilgili hâlâ bazı talepler alıyoruz ve bu talepleri karşılamaya gayret ediyoruz. Çünkü bu projeyi yaparken biz şirket içerisindeki gönüllü mühendis arkadaşlarımızla yaptık. Ford Otosan içerisinde yaklaşık -hem kadın hem erkek mühendislerimiz- 500'den fazla insan bu projede çalıştı. Okulları ziyaret ettik, 81 ili gezdik, Millî Eğitim Bakanlığımızla birlikte belirlediğimiz 83 okula gittik ve 10 bine yakın da kız öğrenci çocuğuyla bire bir iletişimde bulunduk. Tabii burada

erkek çocuklarına ve hatta ailelere, hatta öğretmenlere de ulaştık, öyle söyleyeyim. Bunun çok önemli bir şeyi de vardı. Esasında cinsiyetle ilgili, cinsiyet farklılıklarıyla ilgili de bir farkındalık kampanyası da yapmış olduk.

(Bu bölümde video gösterimi yapıldı)

FORD OTOSAN KURUMSAL İLETİŞİM MÜDÜRÜ GONCA ULUFER TEMİZ – Evet, bizim genel olarak sunumumuz bu. Davetiniz için tekrar teşekkür ediyorum. Sorularınız varsa da büyük bir zevkle cevaplamaya çalışırım.

BAŞKAN – Ben teşekkür ediyorum sunumunuzdan dolayı.

Bu konuda soru sormak ister misiniz Vekilim, sorunuz var mı?

ZEMZEM GÜLENDER AÇANAL (Şanlıurfa) – Sunumunuz için teşekkür ediyorum.

Benim bu Bal Arıları Mühendis Oluyor Projesi ilgimi çekti. Bu projeyi biraz açar mısınız? “81 ilde 9’ncü sınıfları Ford Otosan’la buluşturacağız.” dediniz. Ne zaman başlayacak, nasıl şekillenecek? Ben kendi ilim adına sabırsızlanıyorum, güzel bir şey çünkü, değil mi?

Teşekkür ediyorum.

FORD OTOSAN KURUMSAL İLETİŞİM MÜDÜRÜ GONCA ULUFER TEMİZ – Şimdi, şöyle bir şey var: Biz bu projeyi bu sene itibarıyla tamamladık esasında. Yani ilinize geldik, yapmışızdır büyük bir ihtimalle.

ZEMZEM GÜLENDER AÇANAL (Şanlıurfa) – Öyle mi? O zaman biz gözden kaçırmışız.

FORD OTOSAN KURUMSAL İLETİŞİM MÜDÜRÜ GONCA ULUFER TEMİZ – Yok, şey değil yani bu gayet doğal çünkü okullarda Millî Eğitim Bakanlığı ve Uçan Süpürge STK’yle birlikte yapmıştık, onlarla birlikte karar verdik okullara yani bir duyuruyla yapılmadı. Millî Eğitim Bakanlığının uygun bulduğu bir lise gösterildi, 9’uncu, 10’uncu sınıflardaki kız ve erkek öğrencilerle bir buçuk gün süren seminerler şeklinde yapıldı, aileler, öğretmenler ve öğrencilerle de birlikte. Önce cinsiyet eşitliğiyle ilgili bir farkındalık eğitimi, akabinde de meslek seçimiyle ilgili, kadın veya erkek mesleklerinin olmadığı, yetenek veya yetkinliklerle ilgili bir seçim yapmanın önemli olduğu vurgulandı.

Bir de mühendislikle ilgili şöyle enteresan şeyler de fark ettik: Esasında mühendisliği inşaatta çok fazla birleştiriyorlar, inşaatı da şantiyeyle birleştiriyorlar “Biz oralarda nasıl yaşarız? Bu alanlar nasıl alanlar?” diye. Bu tip bilgilendirmeleri de yaptık. Yani şöyle söyleyeyim: Proje devam etmiyor olabilir ama bizim gönüllülerimiz her zaman bu tip projelerde yer almaktan büyük bir zevk duyuyorlar. Eğer özel bir şeyiniz olursa, demin de söyledim, projeyi sonlandırdık ama içeride gönüllülerimiz hâlâ var, hâlâ konuşuyorlar. Tabii Millî Eğitim Bakanlığımızın onayı olmadan böyle bir okul şeyi yapamayız ama eğer bir şey yapabileceğimiz konu olursa büyük bir zevkle her zaman dinlemeye ve yardımcı olmaya hazırız, öyle söyleyeyim.

ZEMZEM GÜLENDER AÇANAL (Şanlıurfa) – Peki, teşekkür ederim.

BAŞKAN – Vekilim, sorunuz var mı?

ZÜLEYHA GÜLÜM (İstanbul) – Merhabalar. Teşekkür ederiz.

Şunları sormak istiyorum: Kadınlar ile erkekler arasında ücret farklılıkları var mı? Mesela eş değer işe eşit ücret uygulaması gerçekten yapılabilir mi bu konuda durum nedir? Yine, kadınların bu alanlarda çalışabilmesi için, aynı zamanda klasik o erkek egemen toplumsal yapının gerektirdiği evdeki pozisyonlarına ilişkin de başka bir konumlanma gerekiyor. Mesela şöyle bir şey yapıyor musunuz ya da yapılabilir mi: Yani her ikisi de orada çalışıyorsa mesela -bir örnek olarak- babaya zorunlu ebeveyn izni kullandırma gibi bir yöntem, buna benzer yöntemler deniyor musunuz? Kreşler, çocuk yuvaları

durumunuz nedir? Bu konuda kadınları iş yaşamına gerçekten katacak... Çünkü alt mekanizmalar olmadan sadece “Mühendislik alanlarına gelin.” demekle gerçekçi olmuyor, o zeminleri de toparlamak gerekiyor. Bunları bir sorayım dedim.

FORD OTOSAN KURUMSAL İLETİŞİM MÜDÜRÜ GONCA ULUFER TEMİZ – Şunu gururla söyleyebilirim: Yaklaşık otuz yıldan beri eşit işe eşit maaş veriyor Ford Otosan. Biz geçenlerde Dicle’nin yönettiği bir boşluk analizi çalışması yaptık, şirketteki eşitlikle ilgili olarak. Bu yaklaşık yüzde 89’larda kabul olarak çıktı. Yani bizim şirketimizde herkes aynı sağlık hizmetini alır, aynı şartlara sahip, aynı şartlarla çalışan insanlar eşit maaş alırlar; burada bir sorunumuz yok ama biz kendimizi çok ciddi eleştiren bir kurumuz. Demin söylediğiniz, mesela annelik hakları ve babalık hakları diye karşılıklı koyduğumuzda, yan yana koyduğumuzda –çok yeni yaptık bu sunumu, o yüzden o kadar yakın ki bana- yani annelik hakları... Pek çok şeyi yapıyoruz, hatta daha fazlası, kreş yardımımız var, ücretli-ücretsiz izin haklarımız var, eğitimlerimiz var, yarım çalışma, esnek çalışma şansımız var. Şirketimizde kreş yok ama kreş yardımı yapıyoruz, iline uygun şekilde bir maaşa ek veriyoruz. Fakat babalarla ilgili, demin sunumda da söyledim, ilgili babalıkla ilgili çalışmalara başlayalı bir sene oldu. Burada o arkadaşları... “Ebeveynlik” dediniz, çok güzel söylediniz çünkü biz de o kelimeyi kullandık; o hakkı sağlamak için bir ön çalışma başlattık şirkette, hatta aksiyon planımız da var. Bunu çok kısa bir zaman içerisinde şirket içinde devreye alacağımıza inanıyoruz biz çünkü... Bizim gündemimiz, açık söylemek gerekirse sadece o da değil pek çok farklı açıdan da kendimizi değerlendirip eksik gördüğümüz yerler oldu, oraları da yapıyoruz. Mesela biz şu aşamadayız... Maaş en önemli konulardan bir tanesi, sanayi şirketlerinin ulaşmaya çalıştığı bir hedef bu, özellikle sanayideki kadın varlığının devam etmiyor veya yükselmiyor olmasının sebeplerinden biri de söylediğiniz konu. Şöyle bir çalışmamız var: Tamam, eşit maaş veriyoruz da şirket içerisindeki yükselme oranları, kadınların üst düzey yönetici olma oranları istediğimiz boyutta mı? Biz bunları karne yapıp her dönemde genel müdür yardımcılarımızın eline veriyoruz, karnelerinden not alıyorlar, öyle söyleyelim, bunun için özel bir çaba sarf etmek durumundalar. Bu, genel müdür tarafından kontrol ediliyor.

Bir de şunlara bakmaya başladık biz: Şirket içerisinde sene sonu maaş zammını belirleyecek olan performans değerlendirmesini yaparken bir harf sistemimiz var, öyle söyleyelim. O harf sisteminde kadın-erkek eşitliğini göz önüne alıyor muyuz? Biz artık biraz daha detayına bu işin gittik. Şunu görüyoruz: Bilmiyorum Dicle de bana katılır mı bunun bir sonu yok esasında yani eşitlik sağlanabilecek bir şey değil. O yüzden, görebildiğimiz her alanda o eşitliği sağlayabilmek için elimizden gelen neyse onu yapma gibi bir dürtüyle hareket ediyoruz ama gündemimizde ve çalışıyoruz diye toparlayabilirim.

ZÜLEYHA GÜLÜM (İstanbul) – Ben şunu ekleyeyim: Mesela biz eskiden “eşit işe eşit ücret” derdik ama artık demiyoruz “eş değer işe eşit ücret” diyoruz çünkü iki farklı pozisyon gibi gözükse de kadınlar genelde daha çok çalışır, erkekler üst pozisyonda yer alır, sanki alt pozisyonda bir iş gibi algılanır ama aslında öyle değildir, bir sürü işi kadınlar yapar bu arada. O yüzden artık onu “eşit işe eşit ücret” değil “eş değer işe eşit ücret” diye tanımlıyoruz çünkü orada da bir farklılık olduğunu gördük. Geçmişte öyle diyorduk ama bugün itibarıyla öyle bir şey var.

Mesela demin –arkadaşlar gitti ama- Türk Patent ve Marka Kurumunu anlatırken, oranları verirken “orta düzey yöneticiler yüzde 66,7” dedi, üst düzey yöneticilere çıkınca yüzde 20’ye düştü yani aradaki açığı o kadar yüksek ki oranladığınızda. Bu hikâye hep böyle olur ya hani ortalara kadar bile gelinebilmiş olması gene ortada bir aşama ama yüzde 66’dan nasıl yüzde 20’ye düşüyor? Yani orada “cam tavanlar” dediğimiz hikâyeler devreye giriyor ve direkt buralarda düşüyor. Yani mühendislik alanları da zaten çok böyle alanlar. Genel olarak iş bulmada da mesela sıkıntı yaşıyor mühendis kadın arkadaşlarımız. “Kadın” dediğiniz anda hemen “Yok canım, kadından mühendis olmaz.” hikâyesiyle ya da “Güvenilmez.” ya da “Onun yaptığından hayır gelmez, bilmez.” falan diye bakılır ve orada da cam tavanlar oluşmaya başlıyor. Yani kadınların koşulları var ama sonrasında... Sonuçta biz bir üniversitede

bölüm seçerken iş bulabilecek miyiz, para kazanabilecek miyiz, aynı zamanda toplum olarak da bize dayatılan, evle birlikte iş hayatını götürebilecek miyiz... Hani “aileyle uyumlaştırma yasaları” diye üstüne de onaylanan benim doğru bulduğum bir siyasi yaklaşım var. Buradan kurgulandığında kadınların yaşamları, mühendislik alanları elbette ki çok da kız çocuklarının yönlenebileceği alanlar olamıyor. Yani biraz daha meseleye bütünlüklü bakmak gerekiyor. Yani sadece iş yaşamının kendisinden falan filan değil oraya gelene kadar olan bir sürü evre var ve bu evrelerin ve iş yaşamına girdikten sonra da evlerde yaşanan, ailelerde yaşanan, akrabalık ilişkilerinde yaşanan tüm meselelerin toplamı aslında bizi bir yere götürüyor.

Onun dışında, performans meselesi zaten benim kabul ettiğim bir mesele değil.

FORD OTOSAN KURUMSAL İLETİŞİM MÜDÜRÜ GONCA ULUFER TEMİZ – Evet, benim de öyle.

ZÜLEYHA GÜLÜM (İstanbul) – Performans değerlendirmesi gibi şeyleri kabul etmiyorum çünkü bu başka bir tarz iş yaşamını, rekabetçi, birbirinin ayağını kaydırmaya çalışan, birinin diğerinin üzerine basarak yükselmesini sağlayan bir yaklaşım. O yüzden, buradan yola çıkan hiçbir şeyi kadınla da ilgili olsa kabul etmediğimi buradan söylemek isterim. Tam tersine, iş yaşamına ilişkin başka fikirlerim var, kapitalizme ilişkin başka fikirlerim var. Burada onları çok konuşmayacağım ama dayanışmacı ilişkilerin asıl olarak önemli olduğunu düşünüyorum, rekabetçi ilişkilerin değil, çalışanların birbiriyle karşı karşıya getirildiği ilişkilerin değil diye bitirmiş olayım.

FORD OTOSAN KURUMSAL İLETİŞİM MÜDÜRÜ GONCA ULUFER TEMİZ – Şöyle kısaca cevap vermek istiyorum: Bunların hepsinin farkındayız ve çoğuyla da hemfikiriz, onu söylemem lazım çünkü bir gelişimi, dönüşümü yaşıyor şirketimiz çok açık söylemek gerekirse. Demin de söyledim, altmış yıldır sanayide üretim yapan bir şirketiz ve Koç Holdingin de bu konulardaki girişimleri esasında dışarıya yansıttığından çok daha fazla, bizim de öyle. Bahsettiğiniz, mesela çocuk doğumundan sonra tekrar işe geri gelme ve geri de kazandırma, burada söylediğiniz performans sistemi üzerinde çalışmalar, ortak kültür çalışmalarımız; bunların hepsi şu anda şirketimizin gündeminde. Bunu yaparken aynı zamanda bir işi de devam ettirme ve bunu başarıyla devam ettirme gibi bir misyonla da hareket ediyoruz ve herkes şöyle bir fikir birliğinde, en azından benim irtibatla olduğum üst düzey yönetici ekibi diyeyim: Burada kadınların tam katkısı ve katılımı şirketin büyümesini son derece olumlu etkileyecek ekonomik anlamda da üretim anlamında da bir gerçek olarak kabul edilmiş vaziyette. Dolayısıyla bizim proje olarak çalışıp Komisyona veya şirketimizin değerlendirmesine sunduğumuz hemen hemen her proje bu konu başlığıyla ilgili kabul görüyor veya yapılması en azından değerlendiriliyor.

Neden “Daha çok konuşmak lazım.” diyorum? Çünkü bunu yaparken bizim bir örneğimiz yok esasında yani biz burada doğru yolu bulmaya çalışıyoruz. Performans sisteminde niye güldük? Çünkü onunla ilgili çalışan bir ekibimiz var, bir görev takımımız var, performans sistemini sizin söylediğiniz gibi bir şeye evirmeye çalışıyor. Harflerden ve performans sisteminden bizler de memnun değiliz, hiç kimse memnun değil şirkette.

Dolayısıyla bunlar birer birer böyle bir sayfaya yazdığımız ve karşısında birer aksiyon aldığımız şeyler ama tabii ki daha fazla yapılması gerekiyor. İnşallah daha farklı projelerle karşınıza çıkabiliriz ama seviniyorum bunları duydukça çünkü biz de doğru yolda olduğumuzu anlıyoruz en azından bakış olarak.

ZÜLEYHA GÜLÜM (İstanbul) – Özellikle performans sistemi, genel olarak kabul ediyorum ama kadınların daha aleyhine işleyecek bir şey çünkü kadınların bu kadar sorumluluk alanları varken ekstradan, mesela o performans sıralamalarında yüksek olmaları beklenemez daha erken işten çıkmak zorundayken, eve gitmesi gerekirken. Aslında kadının aleyhine işliyor, hani bütünlüklü olarak zaten dediğim gibi yanlış bir durum ama daha da kadınların aleyhine işleyecek bir sistem.

FORD OTOSAN KURUMSAL İLETİŞİM MÜDÜRÜ GONCA ULUFER TEMİZ – Evet, çeşitli insanların oluyor maalesef.

BAŞKAN – Uzmanımız Gökalp Bey, buyurun.

YASAMA UZMANI GÖKALP İZMİR – Hoş geldiniz tekrar.

Benim soracağım ilk sorunun bütün cevapları verildi. Ben kreşleri, emzirme odalarını ve ücretsiz doğum izinlerini soracaktım, bunların cevabını verdiniz.

Diğer sorum şu: 2012 yılı itibarıyla Endüstri 4.0'a girdiğimiz kabul ediliyor. Bu kapsamda Volkswagen iki yıl önce 40 bin işçisini kademeli olarak işten çıkaracağını söyledi, geçen sene de General Electric 18 bin işçisini kademeli olarak işten çıkaracağını söyledi. Bu 4'üncü Endüstri Devrimi'nin temeli insansız fabrikalar biliyorsunuz. Bu, sizin kadın istihdamınızda negatif bir etki doğurdu mu onu merak ediyorum.

FORD OTOSAN KURUMSAL İLETİŞİM MÜDÜRÜ GONCA ULUFER TEMİZ – Şöyle söylemek lazım: Bunu biz direkt oraya bağlamıyoruz esasında. İnsana her zaman ihtiyacımız var. Biz çok ciddi bir dönüşüm içindeyiz, Endüstri 4.0'ı fabrikalarımızda... Mesela bizim fabrikamızın dijital bir ikizi var, öyle anlatmaya çalışayım ve bu yapılacak her türlü çalışma önce bu dijital ikiz üzerinde yapılıyor ve bu süreçleri, maliyetleri son derece düşüren ve teknolojinin faydasını bizim işimize entegre edebildiğimiz bir şey. Otomotiv sektöründe söylediğiniz gelişimler daha farklı boyutlarda da incelenmesi gereken şeyler, sadece Endüstri 4.0'la bağlamak doğru olmaz. Oradaki bu "yıkıcı gelişme" dediğimiz şeyleri biraz öngörmek lazım. Otomotiv sektörü müşteri beklentisi anlamında bakarsanız son derece değişiyor son dönemde. Biz eskiden rakiplerimizi Chrysler, GM, Opel, Volkswagen diye tanımlardık, şimdi bizim rakiplerimiz Google, Amazon gibi telekomünikasyon devleri. Çünkü bunlar esasında geleceğin otomotiv ürünleriyle ilgili çalışmalar yapıyorlar. Tesla, hepimizin bildiği ve örnek olarak gösterilen Tesla bir otomotiv şirketi değil bir teknoloji şirketi. Dolayısıyla bizim buradaki o manevraların pek çoğunun sebebi bu.

Ford Otosan'da bunun bir etkisi oldu mu? Hayır çünkü şöyle söylemek lazım: Biz sürekli gelişmeye yönelik bir şirketiz ve içeride de çalışanlarımızın yetkinliklerini ve yeteneklerini geliştirme yönünde bir faaliyet yapıyoruz sürekli olarak. Mesela bunun saha çalışanlarındaki ölçütü şu: Geçen sene -ağustos ayı hep duruş ayıdır bizde, bakım yapılır- bir tane montaj hattını tamamen otomize hâle getirdik; 23 tane robot, baştan biri düğmesine basıyor, çalışıyor, hiçbir insan fazı olmadan o hat o üretimi yapıyor ve sonuca ulaştırıyor. Orada çalışan tüm işçi arkadaşlarımız, tüm saha çalışanı arkadaşlarımız o seneler içerisinde -iki senelik bir projeydi bu- aldıkları eğitimlerle başka birimlerde, hatta bazıları daha katma değerli işlerde -çünkü yeteneklerini de keşfediyorlar, genç, açık zihinler bunlar- başka yerlerde, yeni işlerde istihdam edildiler yani şirket içinde kaldılar. Yani bu çok önemli bir şey çünkü bunu şöyle de söyleyeyim: Bu sadece saha çalışanı için de geçerli değil. Önemli bir bilgi olduğu için söylüyorum, Türkiye'deki bir yerleşke içerisinde bulunan en büyük AR-GE merkezi otomotivde Ford Otosan'a ait, 1.200 civarında mühendis çalışıyor. Bu mühendislerimizin yüzde 60-70'e yakını makine mühendisi. Biz önümüzdeki on yıllık, yirmi yıllık bir projeksiyon yaptığımızda -bizde biliyorsunuz uzundur yatırım zamanlamaları- şunu gördük ki bizim esasında ihtiyacımız olan mühendisler, elektrik elektronik mühendisleri. Şimdi burada iki yolunuz var. Bu yüzde 60'ın gerekli olanını tutarsınız, 40'ını atarsınız, içeriye ihtiyacınız olanı alırsınız. Biz bunu böyle yapmıyoruz. Yaklaşık iki üç sene önce başlattığımız bir eğitim programı var. Kendi veri mühendislerimizi, kendi elektrik elektronik mühendislerimizi, kendi otonom mühendislerimizi, kendi veri analitiği mühendislerimizi yetiştiriyoruz. Yani burada doğal seleksiyonunda devam eden tabii ki bir devrim var yani şirket içerisindeki insanların gidip ayrılmasıyla ilgili çok ciddi bir beyin göçü yaşıyoruz. Biz bir savunma sanayisine insan kaybediyoruz, bir de yurt dışına yani bu önemli bir kriter bizim için. Demin sizin Sayın Başkana sorduğunuz soru

bizim açımızdan da çok önemliydi çünkü biz de çok büyük yetenekler kaybediyoruz, patent bizim için çok önemli bir şey. Demin şaka yapmadım yani gerçekten Başkanın yanında oturuyorum diye “selfie” çekmek istedim ama yapmayayım dedi.

Dolayısıyla bu biraz daha geniş bir bakış açısıyla yapılması gereken bir şey. Demin sunumun başında söyledim “Memleketim varsa ben varım.” felsefesi bizim için gerçekten çok önemli, Anayasa gibidir. Bu, bizim DNA’mız yani biz başka türlü düşünmüyoruz iş yaparken. O yüzden de topluma katma değerimiz genelde -şirketimi korumak gibi olmasın ama- daha fazla oluyor. Yani bilmiyordum cevaplayabildim mi sorunuzu ama.

YASAMA UZMANI GÖKALP İZMİR – Çok teşekkür ederim.

BAŞKAN – Ben birkaç soru sormak istiyorum.

Bu öğrencilerle yaptığınız çalışmalarda belli bir sayıda öğrenciyi mühendisliğe yönlendirme konusunda bir buçuk günlük bir program uyguladınız ve bunun sonucunda Türkiye ortalamasında mühendisliğe yönelme oranı ile sizin yaptığınız eğitimler sonrasındaki oranda bir farklılık oldu mu? Bunların daha sonra kaç mühendisliği seçti, yüzde olarak oranımız ne oldu? Ve sonrasında meslek olarak devam edenlere dair bir oran var mı elinizde şu anda? “Şu kadarı da bunun devam ediyor yahut başka bir alanda çalışmasını sürdürüyor.” gibi bir araştırmanız oldu mu? Şirketlere öneriniz ne olur bu anlamda? Okullara öneriniz, okullardan beklentiniz, mühendislerle ilgili beklentiniz nedir onu da öğrenmek istiyorum.

FORD OTOSAN KURUMSAL İLETİŞİM MÜDÜRÜ GONCA ULUFER TEMİZ – Projeyi 9 ve 10’uncu sınıflara yaptığımız için, şu anda arkadaşlarımız henüz lise talebesi. Burada şunu belki de üzüler de söylemek lazım: Projeyi biz devam ettirmeyi çok istedik esasında ama genel konjonktür buna çok fazla izin vermedi çünkü buradaki ana hedef esasında, burada bizim bire bir dokunduğumuz bu 10 bine yakın kız öğrenciyi bire bir takip etmekte. Fakat özellikle son dönem değişiklikleriyle beraber buradaki iletişimimizi kaybettik yani Uçan Süpürge de Millî Eğitim Bakanlığı da bize bu konuyla ilgili çok fazla destek veremeyeceklerini söyledikleri noktada, biz buradaki şeyimizi maalesef kaybettik. Yani o Uçan Süpürge’ye sorduğumuz bir soru bizim. Bundan altı ay, yedi ay kadar önce sorduğumuzda “Bunu takip etmemizin bir yöntemi var mı?” diye, bize bir çalışma göndereceklerini söylediler esasında, onu bekliyoruz. Yani biz de dokunabilmenin, bize ulaşmak isteyen insanlar varsa onları bir şekilde uzağımızda değil de yakınımızda tutmanın yolunu araştırıyoruz ama dediğim gibi birazcık genel konjonktür, Türkiye’deki gelişmelerin zemininin çok elverişli olmaması ve özellikle Millî Eğitim Bakanlığının buradaki takibi yapma konusundaki uygun zeminin olmadığı çekincelerini dile getirmeleriyle birlikte biz bitirdik, yoksa devam edecek olan bir projeydi.

Diğer sorunuza gelince şöyle bir şey söyleyebilirim: Yani burada esasında özel sektör şirketleri çok fazla çalışmalar yapıyorlar ama ben burada gerçek katma değeri yaratan çalışmaların şirketin kendi kaynaklarıyla anımlandırılan projeler olduğunu düşünüyorum. Bal Anıları bu yüzden insanların ilgisini çekiyor, bu yüzden çok akıllı bir proje yani fikri çok basit, çok ana bir problemden, çok sosyal bir problemden ortaya çıkan ve bir çözüm üreten esasında veya çözüme katkı üretmeye çalışan bir proje. İç kaynak derken bu bizimle ilgili bir şeydi, bize yönelikti ve bir toplam fayda yaratabiliyordu. Bu yönden bakmak, projelerin devamlılığını veya etkinliğini artıran şeyler yani biz hiçbir zaman dışarıya çıkıp çok fazla kimin projesi var bu konuyla ilgili diye bir arayış içerisinde olmadık. Hep kendi ihtiyacımızdan veya yetkinliklerimizden yola çıkarak yapmaya gayret ediyoruz bunu. Mutlaka bunun yerine yeni bir proje getireceğiz. Gerçekten de çok güzel bir çalışma içerisindeyiz. Şimdi hani ondan çok fazla bahsederek zamanınızı almak istemem, daha tam olgunlaşmadı ama gene teknoloji kısmında yani bu STEM tarafına hizmet edecek şekilde, gene ortaokul ve biraz lise -ortaokulu bu sefer hedefleyen- daha geniş bazda yer almaya çalışacağımız bir proje hazırlığı içerisindeyiz. Devam ediyoruz yani bizim

burada hani “Bu bitti, tamam, yapmıyoruz.” gibi bir lüksümüz yok çünkü derdimiz de devam ediyor hem ülke olarak hem şirket olarak. Dolayısıyla biz burada kendi içsel yeteneklerimizi kullanarak ve yol göstererek... Herkese de bunu tavsiye ederim ben, her şirkete.

BAŞKAN – Okullar için öneriniz var mı?

FORD OTOSAN KURUMSAL İLETİŞİM MÜDÜRÜ GONCA ULUFER TEMİZ – Ha, okullar için şöyle: Esasında ben iki veya üç tane okula gitmiştim İstanbul dışında yapıldığında. Burada öğretmenlerimize çok büyük bir görev düşüyor. Bizim teknik liselerde bazı sınıflarımız var. Bunları daha çok, işte, araçlarımızın teknolojisini anlatmak için kurguluyoruz ve kendi öğretmenlerimizle bu çocukları eğitmeye gayret ediyoruz. Müfredata bakarsanız, müfredatta yer alan STEM’e ait dersler, laboratuvarlar bir yatırım gerektiriyor açık söylemek gerekirse. Hani okullarda bunun önceliklendirilmesi lazım, özellikle Anadolu tarafında bunlar öncelikli değil. Olanlar da sadece bir odadan ibaret esasında. Bunu üzülerken görüyoruz. Bir de özellikle Bal Arıları’nda deneyimlediğimiz bir şey -bence okullarda buna ilişkin güzel çalışmalar var devlet okullarında da- meslek seçimiyle ilgili çocuklara yardımcı olmak. İnsanların -sadece cinsiyet eşitliğiyle ilgili bir şey değil bu esasında- kişilerin kendi yeteneklerini ve hayatta yapmak istedikleri şeyleri doğru belirlemesine yardımcı olmak diyeyim. Bu bence ortaokulun son sınıfından, lisenin başından itibaren çocuklara maksatlı olarak öğretilmesi gereken bir şey. Bir meslek seçimi nasıl yapılır, insan kendini nasıl değerlendirir? Bu tip çalışmaların rehberlik öğretmeninin kendi inisiyatifinden çıkarılıp müfredata işlenmesini ben gerçekten tavsiye edebilirim okullara.

ZÜLEYHA GÜLÜM (İstanbul) – Ben de bir söz alabilir miyim?

BAŞKAN – Tabii, buyurun Vekilim.

ZÜLEYHA GÜLÜM (İstanbul) – Biraz işin aslına gelirsek; şimdi, kadının ezilmişliğinde en büyük etken aile içerisindeki işleri ücretsiz yapmasıdır, değil mi? Şimdi, bu işlerin hepsini dışarıda yapsa -yemek, ütü, çamaşır, ev temizliği bilmem ne- sizin firmanız ya da başka bir firma onu erkeğe verdiğinde -kadının çalışmadığını varsayarak söylüyorum- çok daha yüksek bir ücret ödemesi gerekir, değil mi? Aslında kadınlar bunları ücretsiz olarak yapar, görünmez bir emektir. Aslında biraz da kapitalizm buradan kâr elde eder. Aslında sistem böyle işler yani kadının ezilmişliğindeki ana etkenlerden bir tanesi kadının emeğidir. Kadın bedenine müdahalenin kendisi de o da bu da kadın emeği üzerinden ve birçok etkenle beraber şekillenir. Dolayısıyla biraz bu işi çözmek belki de mesela orada çalışanlara yüksek ücret vermekle ilgili yani asgari ücret değil, saatlerce çalışılan mesailer değil, insanca yaşam koşulları sağlayabilecek bir çalışma sistemi gerekiyor. Böyle olduğunda belki kadınlar mesela evlerdeki işi... Çünkü evlerdeki iş şöyle bir mesele değil, sadece kadınla erkeğin paylaşarak çezeceği bir mesele de değil. Birçok işin aslında toplumsallaşması gerekiyor, değil mi yani ücretsiz hâle getirilmesi gerekiyor ya da bu işi ücretle karşılayabilecek, alabilecek seviyede bir ücretlendirme gerekiyor çünkü şöyle bir şansımız yok: Biz bu kadar işi yaparak bir de dışarıda bu kadar saatlerce işte çalışamayız paylaşırsak bile, hani erkekle paylaştığımızı varsayalım. Kadın ezilmişliğinin gerçekliği burada yatar, görünmeyen emek olmasında yatar, onların tümünün ücretsiz olmasında yatar. Duygusal zemin içerisinde kadına yaptırırız bu işleri, biz kadınlara yaptırırlar. Oh, ne güzel, o annedir, güzel yemekler yapar; annedir, çok güzel çamaşır yıkar, çok güzel ev temizler; köle gibi çalıştırırız aslında. Şimdi, burada kaynak buyken acaba... Kişisel olarak sormuyorum, kapitalizme de çok aykırı olduğunun farkındayım çünkü kapitalizm ya da üzgünüm ama şirketlerin emekçilerin üzerinden kâr elde eder, işçilerin emeği üzerinden kâr elde eder. Dolayısıyla da emeğe ne kadar az ücret verirsiniz o kadar kâr elde edersiniz. Şimdi, öyle olan bir yerde kadın emeğini görünmez kılmak da firmalar açısından devamını gerektiren bir şeydir çünkü oradan da kâr elde eder. Mesela şöyle bir çözüm yani asgari ücret yerine daha yüksek bir ücret verip ev işlerini satın alabilir bir para, gelir elde edilebilir mi? Kadınlar ve erkekler bu işlerin bir kısmından kurtulup geri kalanlarını ortak paylaşmak -yine geri kalanında ortaklıktan bahsediyorum, kadının üzerine değil- olabilir mi? Mesela bu, sizin sisteminize

aykırı mı olur, kapitalizme aykırı mı olur, kapitalizm içerisinde kadın sorunu çözülebilir mi gibi soruları içinde barındıran bir mesele. Şimdi, o yüzden hani biraz derinlikli konuşursak buradan da konuşmak gerekir. İşçilerinizle ilişkileriniz, sorunlar... Bir aralar problemler çıktı, biliyorsunuz. Zor koşullarda çalıştıkları, mesai ücretlerinin ödenmediği, sağlık koşullarının iyi olmadığı, iş güvenliği koşullarının iyi olmadığı gibi tartışmaların olduğu meseleler var.

Dolayısıyla meseleleri buradan soyutlayarak çok konuşamıyoruz, kadın meselesinde de konuşamıyoruz yani kadının görünmez emeğini devam ettirdiğimiz sürece öbür taraftaki durum o kadar da kendiliğinden, işte, mühendisliğe alalım, onları o işte teşvik edelimle çözülecek bir hikâye olamıyor diye fikrimi beyan edeyim.

FORD OTOSAN KURUMSAL İLETİŞİM MÜDÜRÜ GONCA ULUFER TEMİZ – Vallahi bunların hepsine yorum yapacak yetkinlikte değilim, onu bir kere, defaten ve hemen söylememde fayda var. Kendi şirketimle ilgili olarak... Bence bu düzenle ilgili bir şey herhâlde yani bizim şirketimizin genel sağladığı koşullar bu söylediklerinizin içerisine dâhil değil yani bunu çok net söyleyebilirim. Bizim işçilerimiz yani saha çalışanı arkadaşlarımız esasında sendikanın belirlediği -bir sendika çalışması var- ücreti alırlar. Dolayısıyla bu topyekûn olarak belki de ele alınması gereken daha toplumsal bir sorun veya daha hani hükûmetle ilgili veya devletle veya sendikaların çalışma şeyleriyle ilgili bir sorun. Hani buna bizim yorum yapmamız çok doğru değil ama yan haklar ve ekstra haklar konusu da işçi güvenliği konuları da bizim çalışma ortamımızda çok ciddiye aldığımız ve sıfır riskle ve hatayla yönettiğimiz şeylerdir. Dediğim gibi, hani çok muktedit değilim, özür diliyorum bunun için. Çok daha derin bir düşünceyle konuşuyorsunuz. Biz her ne kadar kendi iş kapsamımızda bunu çalışsak da gönülden çalışan ve inanarak çalışan iki insanız karşınızda, hani şirketin dışında. Dolayısıyla bunu bu derinlikte niye söylediğinizi anlayabiliyorum, yorumunuzu da bilgi dağarcığıma ekledim. Eminim, çalışırken bize de en azından bir alt baz oluşturacaktır diye söyleyeyim.

ZÜLEYHA GÜLÜM (İstanbul) – Yani kişisel olarak algılamayın.

FORD OTOSAN KURUMSAL İLETİŞİM MÜDÜRÜ GONCA ULUFER TEMİZ – Yok, yok; hayır.

ZÜLEYHA GÜLÜM (İstanbul) – Ben hani toplamda çabanızın kıymetli olduğunu düşünüyorum ama yapısal bir sorun var; hani bu sizinle ilgili değil, toplamla ilgili bir şey, onun bir parçası da Ford Otosan. Şu an karşınızda siz olduğunuz için sordum, yoksa hiç kişisel algılamayın. Kadınlara yönelik pek öyle değildir eleştirilerim, erkeklere yöneliktir genelde.

FORD OTOSAN KURUMSAL İLETİŞİM MÜDÜRÜ GONCA ULUFER TEMİZ – Yok, yok, öyle bir algımız olmadı.

ZÜLEYHA GÜLÜM (İstanbul) – Ama bunu söylemek istedim çünkü bir temel noktayı kaçırdığımızda gerçekten yüzeysel çözümler üretiyoruz, gelgeç çözümler üretiyoruz.

FORD OTOSAN KURUMSAL İLETİŞİM MÜDÜRÜ GONCA ULUFER TEMİZ – Doğru, doğru.

ZÜLEYHA GÜLÜM (İstanbul) – Asıl nokta çünkü burada, kadın meselesinde de buralarda yatıyor, işçi emekçi meselesinde de oralarda ama kadın için ekstra bir yanı var bu işin yani o ev içi emek meselesi asıl hikâye bence. Tekrar kusura bakmayın yani size yönelik değildi.

FORD OTOSAN KURUMSAL İLETİŞİM MÜDÜRÜ GONCA ULUFER TEMİZ – Ben gerçekten bunu pozitif olarak alıyorum. Dediğim gibi, hani bir düşünce bazı, farklı bir bakış açısı olarak da not ediyorum.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Ben teşekkür ediyorum.

Öncelikle, katkılarından dolayı başta Sayın Asan'a, Sayın Temiz'e ve Sayın Kocaoğlu'na tekrar teşekkürlerimi sunuyorum.

Bir sonraki toplantıda devam etmek üzere bugünkü oturumumuzu kapatıyorum.

Kapanma Saati: 14.45

