

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ
KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ KOMİSYONU
KADINLARIN İŞ VE AİLE YAŞAMLARININ
UYUMLAŞTIRILMASINDA KARŞILAŞILAN
SORUNLARIN TESPİTİ VE ÇÖZÜM
ÖNERİLERİNİN BELİRLENMESİ ALT
KOMİSYONU
TUTANAKLARI

—●—
11 Kasım 2021 Perşembe

—●—
KONU:

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğünün sunumu**
- SGK Sigorta Primleri Genel Müdürlüğünün sunumu**

11 Kasım 2021 Perşembe
BİRİNCİ OTURUM
Açılma Saati: 14.22
BAŞKAN: Belgin UYGUR (Balıkesir)

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Komisyonumuzun 27’nci Yasama Dönemi Beşinci Yasama Yılı’nın 3’üncü Toplantısını açıyorum.

Komisyonumuzun çok değerli üyeleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının kıymetli temsilcileri, sayın basın mensupları; hepiniz hoş geldiniz, hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Toplantı yeter sayımız vardır.(*).

Değerli üyelerimiz, değerli katılımcılar; kadınların iş ve aile yaşamlarının uyumlaştırılması alanında temel düzeyde bilgilenebilmek, genel çerçeveyi görebilmek ve bu suretle daha sağlıklı ilerleyebilmek adına bilgilendirme toplantılarımıza devam ediyoruz.

Geçen hafta Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü temsilcilerini dinlemiştik. Kendileri bize konuyla ilgili genel bir çerçeve çizmişlerdi.

Bu hafta alt Komisyonumuzun kuruluş alanına ilişkin tedbir ve politikaların uygulayıcısı konumunda yer alan, yine bu işin merkezinde bulunan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı temsilcilerini misafir ediyoruz. Kadınların iş ve aile yaşamlarının uyumlaştırılması alanında genel uygulama nasıl? Uygulamada aksayan yönler var mı, varsa bunlar neler? Bu alana dair sorunları çözmek için neler yapabiliriz? Hep beraber bu sorulara bir yanıt bulmaya çalışacağız.

Bu arada, geçen toplantıda Komisyonumuza davet edilmesi düşünülen kurumların bir listesinin hazırlanmasına ilişkin talepler olmuştu. Bu doğrultuda davet edilebileceğini düşündüğümüz kurumlarımızın bir listesini hazırladık, sizlerin de önünüze taslak hâlinde sunduk. Bu konuda sizlerin de önerilerini değerlendirmek isteriz. Önerileriniz varsa, Komisyonumuzda dinlenmesini talep ettiğiniz kurumlar varsa bunları da yazılı olarak Komisyonumuza iletebilirsiniz.

Değerli Komisyon üyeleri, şimdi gündemimize geçiyoruz. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı temsilcilerinin sunumlarını dinleyeceğiz.

Bakanlığımızın iki temel hizmet biriminin temsilcileri de buradalar; Çalışma Genel Müdürlüğü ve Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü.

Genel Müdür Sayın Nurcan Önder Hanımefendi, Genel Müdür Sayın Savaş Alıç Beyefendi; Komisyonumuza hoş geldiniz. Daire Başkanı Sayın Necmettin Öz, Çalışma Uzmanı Sayın Orhun Demiralp Beyefendiler; sizler de Komisyonumuza hoş geldiniz.

Dilerseniz öncelikle Çalışma Genel Müdürlüğüyle başlayalım. Sunumu dinleyelim, akabinde yine devam ederiz.

Buyurun lütfen.

NESLİHAN HANCIOĞLU (Samsun) – Bir saniye Başkan, ben usulle ilişkin bir şey söyleyebilir miyim?

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Buyurun.

NESLİHAN HANCIOĞLU (Samsun) – Teşekkürler öncelikle listeler için.

Bizim de ekleyeceklerimiz var.

* Coronavirüs salgını sebebiyle toplantı salonundaki Başkanlık Divanı üyeleri, milletvekilleri, katılımcılar ve görevli personel maske takarak çalışmalara katılmaktadır.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Tabii.

NESLİHAN HANCIOĞLU (Samsun) – Şimdi, bir: Biz bu toplantıları ne kadar sürede yapacağız yani her hafta mı yapacağız, iki haftada bir mi, nasıl oluşacak? Bir de benim odama bugün toplantı olacağına dair yazı gelmişti ama inanın sürpriz oldu, buraya gelinceye kadar kim, hangi bakanlık ya da kimlerin geleceğini önceden bilirsek... Sonradan aklımıza geliyor soracağımız; Nurcan Hanım'a soracağımız belki farklı şeyler var, şimdi gördük burada.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Şimdi, Kıymetli Vekilim, geçen toplantıda aslında Çalışma Genel Müdürlüğünden arkadaşlarımızın geleceğini şifahen -sunumlar da var- ifade etmiştik. Dedğim gibi taslak hâlinde sizlere sunduk, yine karşılıklı sizin önerilerinizi de alacağımızı ifade ettik. Bunu yine karşılıklı istişareyle değerlendiririz inşallah.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Sunumları isterseniz Başkanım gelecek olan müdürlerimizden.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Tamam, tabii, Sayın Vekilim.

NESLİHAN HANCIOĞLU (Samsun) – Siz önceden hazırlıyorsunuz değil mi?

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ NURCAN ÖNDER – Biz gönderdik zaten, elinizde olması lazım.

NESLİHAN HANCIOĞLU (Samsun) – Yok, yok bugün için.

Mesela siz...

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ NURCAN ÖNDER – Tabii, tabii bir haftadır hazır.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Ama onlarla ilgisi yok...

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Bir de Sayın Vekilim, zaten toplantıya davet yazımızda da o gündem kısmında da belirtiliyor. Dedğim gibi bir dahakinde yine daha farklı kanaldan da bir bilgilendirme yine yaparız.

NESLİHAN HANCIOĞLU (Samsun) – Sağ olun Başkanım.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ NURCAN ÖNDER – Başkanım, başlayayım mı ben?

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Tabii, buyurun lütfen.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ NURCAN ÖNDER – Çok teşekkür ediyorum Başkanım.

Öncelikle kendimi tanıtayım, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüyüm. 1993 yılında iş müfettişi olarak başladım Bakanlığa, 2010 yılından beri de idari görevdeyim, 2015 yılından beri de Çalışma Genel Müdürü olarak çalışıyorum.

Genel Müdürlüğümüzün çalışma alanlarında istihdam politikalarının oluşturulması da var. Onun dışında sendikal işlemler, toplu iş sözleşme, toplu sözleşme işlemleri, kamu görevlileri sendikaları, işçi sendikaları, işveren sendikaları görev alanımız içinde yer alıyor. İstihdam Politikaları Daire Başkanlığımız altında da bugünkü konumuz olan kadın istihdamı ve dolayısıyla iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına ilişkin de bazı çalışmalarımız ve projelerimiz var.

Ben kısaca bir yasal durumdan, sonrasında da Genel Müdürlüğümüzün yapmış olduğu ve yapmayı planladığı çalışmalardan ve strateji belgelerinden bahsetmek istiyorum.

Bildiğiniz üzere iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması aslında kadın istihdamını direkt etkileyen bir şey. Aslında bu alan hem kadının istihdamına girmesinin önündeki engel hem de kadının istihdamda en çok karşılaştığı zorluk. Aslında hem engel oluyor hem de istihdamı girdikten sonra da en büyük sıkıntılardan biri oluyor iş aile yaşamının uyumlaştırılması. Bu açıdan, hem kadın istihdamının artması hem de istihdamdaki kadınların daha insani koşullarda çalışmalarının sağlanması açısından bu alan bizim için önemli istihdamla doğrudan bağlantısı olduğu için. Ayrıca, hani, bunun toplumsal sonuçları

olduğunun da farkındayız. İstihdama katılan, maddi manevi varlığını geliştirebilen bir kadının da ayrımcılığa uğramasının ya da çeşitli konularda dezavantajlı duruma gelmesinin önüne geçileceği konusunda da bir kanaatimiz var.

İş ve aile sorumluluklarının uyumlaştırılması derken aslında ilk olarak çocuk sahibi eşlere tanınan izinlere ilişkin bazı düzenlemelerimiz var. Burada sadece anneye, babaya verilen ebeveyn izinlerimiz var. Yine, aile sorumlulukları olanlar için esnek, ancak güvenceli çalışma düzenlemelerinin öngörülmesine ilişkin konularımız var. Ayrıca, çocuk bakım ve okul öncesi eğitim hizmetlerinin sağlanması ve yaygınlaştırılması, yaşlı ve engellilerin bakımına yönelik hizmetlerin sağlanması ve yaygınlaştırılmasına ilişkin de çeşitli politikaları üretmeye ve uygulamaya çalışıyoruz.

Öncelikle, kısaca bir çerçeve çizmek açısından yasal düzenlemelerden bahsetmek istiyorum. Öncelikle, Anayasa'mızın 10'uncu maddesi kadınların ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğunu, devletin bu hakları hayata geçirmekle yükümlü olduğunu söylüyor. Ayrıca, yapılan bir Anayasa değişikliğiyle de bu yönde yapılan pozitif ayrımların herhangi bir ayrımcılık teşkil etmeyeceği de Anayasa'mızda belirtiliyor.

Yine çalışma hayatımızın temeli, bildiğiniz gibi İş Kanunu'muz. İş Kanunu'muzda da iş ilişkisinde dil, din, renk, ırk, cinsiyet, engellilik gibi konulara dayanarak ayırım yapılamayacağı belirtiliyor. İş Kanunu'muzda ayrı bir maddede değil, genel ayrımcılık maddesinin içinde de cinsiyet ayrımcılığının yapılamayacağı belirtilmiş oluyor. İş Kanunu'muzdaki bu madde hem istihdama girdikten sonra hem de istihdam aşamasında yapılacak veya yapılmış olan bütün ayrımcılıkları kapsıyor. Bir kişi işe alınırken gerçekten kadın ya da erkek olduğu için ya da cinsiyetinden dolayı alınmadığını belgeleyebilirse hiç işe başlamamış olsa bile belli haklara sahip olabiliyor İş Kanunu anlamında.

Yine İş Kanunu'muzda, analık hâlinde çalışma ve süt izinleri düzenlenmiş. Burada kadın işçiye doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta izin veriliyor. Doğumdan önce kullanmadığı süreler doğum sonrasına ekleniyor. Yine, doğumda annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan izinler de babaya kullanılabiliyor. Burada 2016 yılında önemli bir değişiklik yapıldı, evlat edinen annelerimiz ve aileleri için de aynı haklar tanındı. Daha öncesinde evlat edinenler için doğum öncesi ve doğum sonrası izinler tanımlanmamıştı.

Yine, İş Kanunu'muzda 74'üncü maddede, analık hâlinde çalışma ve süt izni konuları düzenlenmiş. Bildiğiniz gibi İş Kanunu'muz -bugün uyguladığımız İş Kanunu'muz- 2004 yılında yürürlüğe girdi ama 2016 yılında özellikle analık ve ebeveyn izinlerine ilişkin çeşitli düzenlemeler yapıldı, iyileştirici düzenlemeler yapıldı. Burada öncelikle, 2016'da yapılan değişiklikle kadın işçilerimize, doğum yapmaları durumunda ilkinde altmış gün, ikincisinde yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda da yüz seksen gün süreyle yarım çalışma hakkı verildi. Burada yani birinci doğumda iki, ikincide üç, üçüncüde de altı hafta süreyle kadın yarım çalışacak, işveren ona yarım ücret verecek ama kalan sürenin ücretini İŞKUR fonundan İŞKUR karşılayacak. Burada yalnız karşılama, işsizlik ücretinin tavanı kadar yapılıyor yani özellikle bu mavi yakalı işçilerde, düşük ücretli işçilerde neredeyse kendi maaşlarının hiç eksilmemesi sonucunu doğuruyor. Burada da ayrıca işverene de yük getirmemiş oluyoruz çünkü özellikle İş Kanunu'nda işverene getirdiğimiz her yük, aslında kadın istihdamını azaltan unsurlardan biri olarak karşımıza çıkıyor. Burada kadın işçiye bir kolaylık sağlıyoruz ama işverene de yük getirmemiş oluyoruz bu kolaylık sayesinde. Çoğu doğumlarda otuzar gün ekleniyor, engelli doğması hâlinde de üç yüz altmış gün olarak kullanırılıyor.

Onun dışında yine, analık hâlinde süt iznimiz var. Süt izni de yine İş Kanunu'nda çocuklar 1 yaşına gelene kadar günlük bir buçuk saat olarak uygulanıyor. Bu, Devlet Memurları Kanunu'nda ilk altı ay üç saat, sonrasında bir buçuk saat şeklinde uygulanıyor. Burada da yine, işveren süt izninde olduğu saatlerle ilgili çalışana herhangi bir ücret kısıtlamasına ya da ücretini düşürmeye gidemiyor.

Onun dışında aslında, 2016'da İş Kanunu'muzda yapılan en önemli değişikliklerden biri de kısmi ve tam süreli çalışmaya ilişkin bir değişiklik. Bu, aslında sadece kadınlara yapılan bir düzenleme değil her ne kadar kamuoyunda öyle algılsa da bu, aslında bir ebeveyn izni. Annesi babası çalışan bir çocuk ilköğretim çağına gelene kadar anne ya da baba işverenden kısmi süreli çalışma talep ederse -part-time denen çalışma bu- işveren bunu karşılamak zorunda. Burada bu hak sadece kadına verilmiyor, çocuğu olan hem kadın hem de erkeğe veriliyor; ikisi aynı anda tabii ki kullanamıyor. Bu da İş Kanunu'muzda aslında ebeveyn iznine yapılan, ebeveyn izni olarak düzenlenen ilk düzenleme diyebiliriz, hatta genel olarak ilk düzenlememiz bu. Buradaki amacımız da şuydu: İşverenlerin kadın-erkek ayrımı yapmadan istihdam sağlamasının önünü açmaya çalışmaktı. Genel çerçevemiz bu kadar çalışma hayatıyla ilgili. Ben zaten notlarda biraz daha ayrıntılı yazdım, onları da göndermiştik ya da işte, iletecek arkadaşlarımız.

Ben, kısaca Bakanlığımızın çalışmalarından bahsetmek istiyorum: İlk olarak On Birinci Kalkınma Planı'mız var, 2019-2023 yıllarını kapsıyor. Bu plan kapsamında nitelikli insan ve güçlü toplum eksen, istihdam ve çalışma hayatı başlığı altında toplumun tüm kesimlerine insana yakışır iş fırsatlarının sunulmasıyla, başta kadın ve gençler olmak üzere, özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılmasına ilişkin politika ve hedefleri içeriyor. Bu kapsamda, bütün kurumları koordine edecek bir şekilde Bakanlık olarak eylem planlarını biz yürütüyoruz.

Yine, On Birinci Kalkınma Planı'ndaki bu bahsettiğim hedefe yönelik politika ve tedbirler şöyle: Birincisi, kadınların iş gücü piyasasına katılımlarını kolaylaştırıcı ve istihdamını artırıcı uygulamaların geliştirilmesi. İkincisi de kadınların bakım hizmetlerine erişiminin kolaylaştırılması başta olmak üzere iş ve aile yaşamını uyumlaştıran uygulamaların hayata geçirilmesi. Yine, On Birinci Kalkınma Planı'nda, kadınların özellikle kodlama, yazılım gibi teknoloji üretimi alanlarında mesleki eğitim ve beceri gelişimi fırsatlarının güçlendirilmesi. Yine, son olarak da 2023 yılında kadın istihdamı oranının yüzde 34'e, kadın iş gücüne katılım oranının yüzde 38,5'a yükseltilmesi hedefleniyor.

On Birinci Kalkınma Planı dışında bir de Ulusal İstihdam Stratejimiz var, onu da Bakanlık olarak biz yürütüyoruz, koordinesini biz yapıyoruz. Ulusal İstihdam Stratejisi ülkemizde istihdam alanındaki bütün hedefleri içeren en kapsamlı belge, hatta ilk belge diyebiliriz. Buradaki amaç, iş gücü piyasasının yapısal sorunlarının çözülmesi ve işsizlik sorununa kalıcı çözüm bulunması hedefleniyor.

Ulusal İstihdam Stratejimiz 4 eksen ve 7 sektörden oluşuyor. Eksenlerimizden bir tanesi özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması. Özel politika gerektiren grupların içinde de başta kadınlar ve gençler var. Bu belge, 2014 yılında Resmî Gazete'de yayınlandı. Daha önce yaptığımız çalışmalarda -çeşitli akademisyenlerle, sivil toplum kuruluşlarıyla, uluslararası kuruluşlarla birlikte çalıştık- daha önceki belgelerde kadın istihdamının yer aldığı başlıklar genelde dezavantajlı grupların istihdamının artırılması şeklindeydi. Biz, burada biraz daha bu grupların dezavantajlı olmadığı ama bir şekilde özel politika gerektirdiği fikrinden hareketle "özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması" şeklinde bu belgede bu yer aldı. Onun sonrasında da kalkınma planlarında da aynı şekilde yer almaya devam ediyor.

Burada özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması ekseninde kadınlar, engelliler, uzun süreli işsizler ve gençlere ilişkin bazı tedbirler ele alınıyor. Aslında bu gruplar belirlenirken mevcut istihdama katılım, ortalama istihdama katılım ve ortalama istihdamın altında işsizliğin üstünde rakamlara sahip olan gruplar önceliklendiriliyor.

Yine, 2021 ve 2023 yıllarını kapsayan Ulusal Genç İstihdamı Stratejimiz de 12 Mart 2021'de, geçtiğimiz ay yayınlandı yani beş altı ay oldu da kısa gibi geldi, geçtiğimiz ay değil. Burada ekonomik reformlar kapsamında Hazine ve Maliye Bakanlığının koordinasyonunda Ekonomi Reformları Eylem Planı yürütülüyor bildiğiniz gibi Cumhurbaşkanlığı tarafından. Burada da bize, Bakanlığımıza, Genç İstihdamını Arttırmak ve Genç İstihdam Ulusal Strateji Belgesi'ni hazırlamak, hayata geçirmek

şeklinde bir sorumluluk verilmişti. Biz bu sorumluluk kapsamında, çalışma hayatının tüm paydaşlarının katılımıyla Ulusal Genç İstihdam Stratejisi Belgesi ve Eylem Planını hazırladık. Bahsettiğim gibi Reform Eylem Planı Martta yayınlanmıştı, biz strateji belgesini 2 Ekimde yayınladık, 2 Ekim 2021’de Cumhurbaşkanlığı genelgesini yayınladık, sonrasında da Bakanlığımız sayfasında paylaştık. Ama bunu hazırlarken biraz önce de söylediğim gibi çalışma hayatının tüm paydaşlarının önerilerini almaya özen gösterdik.

Burada genel olarak, aslında, hedeflenen gençler olmakla beraber gençlerin içinde de özellikle genç kadınlara ilişkin spesifik hedefler yer alıyor. Stratejimiz üç temel politika eksenini ve sektörlerden oluşuyor. Temel politika eksenlerimiz: Eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin istihdamının artırılması ve geleceğin işleri.

Burada Ulusal Genç Strateji Belgemizin 2023’e ilişkin rakamsal hedefleri de şöyle: Genç işsizlik oranının yüzde 17,8’e düşürülmesi, gençlerin istihdama katılma oranının yüzde 46’ya yükseltilmesi ve NEET yani ne işte ne istihdamda olan gençlerimizin oranının 2023 yılında yüzde 20’ye düşürülmesi hedefleniyor.

Strateji belgesi ve eylem planlarında temel hedeflerin yanında somut hedef ve tedbirler var. Bunların içinde de genç kadınların istihdama kazandırılması ve becerilerinin geliştirilmesi adına oluşturulan tedbir maddeleri ve görevlendirilen kamu kurum ve kuruluşları ile sivil toplum kuruluşları yer alıyor.

Bu strateji belgeleri dışında, Kadın İstihdam Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulumuz var. Bu, 2010 yılında yayınlanan bir Başbakanlık genelgesiyle kurulan bir kurul. Kurulda da yıllık toplantılar yapılarak o yılki kadın istihdamına ilişkin veriler ve yapılan çalışmalar değerlendiriliyor.

Yine, çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğinde farkındalık sağlanmasına ilişkin bir çalışmamız da Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ödülü’nün verilmesiydi. 2010 yılında yaptığımız bir Avrupa Birliği projesi sonrasında karar alınan bir durumdu. Bu ödülle genelde Türkiye’de çalışma hayatı içinde toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili konulara daha fazla dikkat çekmeyi amaçlıyoruz.

Onun dışında, tamamlanan birkaç tane projemizden bahsetmek istiyorum: Bunlardan bir tanesi Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Projesi’ydi. Onun dışında, Çalışma Yaşamında Risk Grupları-Mesleki Beceri Kazandırma ve Duyarlılık Artırma Projemiz vardı. Bir de Dezavantajlı Kişilerin Sosyal Entegrasyonu ile İstihdam Edilebilirliklerinin Geliştirilmesi Projesi’ni yaptık. İlk projeyi 2010-2012 döneminde yürüttük. Burada yine cinsiyet eşitliği konusunda Türk mevzuatının AB mevzuatıyla uyumlulaştırılmasını hedefledik. Aslında 2016’da yaptığımız yasal değişikliklerde bu projede yaptığımız çalışmaların yansımaları var. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ödülü de bu proje kapsamında verilmeye başlanan bir ödül. Yine, Çalışma Yaşamında Risk Grupları-Mesleki Beceri Kazandırma ve Duyarlılık Artırma Projemiz de 2011 yılında uygulandı. Burada, Sokakta Çalışan Çocuklar Merkezinde çocukların abla ve annelerine yaşlı bakımı eğitimi verildi. Sonrasında bu kişilerin istihdamı ve staj yapmaları sağlandı.

Daha önce yaptığımız projelerden birkaç tane örnek verdikten sonra son dönemde tamamladığımız birkaç projeden de bahsetmek istiyorum. Dezavantajlı Kişilerin Sosyal Entegrasyonu ile İstihdam Edilebilirliklerinin Geliştirilmesi Projesi bir Avrupa Birliği projesiydi. Burada aslında sadece kadınlar yoktu, bütün dezavantajlı kesimler vardı. Bu proje kapsamında biz 137 sivil toplum kuruluşuna, belediyeye okula ve kapsamdaki diğer kuruluşlara 23 milyon tutarında bir hibe dağıttık. Bu hibelerin içinde 30 tane de sadece kadınların yaptığı proje vardı, bunların tutarı da 5 milyon liraydı. Mevcut durumda da yürüttüğümüz, yeni başladığımız 3 tane projemiz var. Bir tanesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı İstihdam Politikalarının Desteklenmesi Projesi. Bunu biz Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO’yla beraber yürütüyoruz ve İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı da iş birliği

yapıyor bizimle. Burada yine bu anlaşma gereği çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliği portföyü kapsamında program ve projeleri gerçekleştiriyoruz. Burada logomuz da var “İşte, evde, her yerde eşitiz, beraberiz.” logosuyla Uluslararası Çalışma Örgütüyle Türkiye çapında bazı projeler yapıyoruz.

Yine, cinsiyet eşitliği odağında Geleceğin İnsana Yakışır İşleri Yaklaşımının Desteklenmesi Projemiz var. Bu projemize yeni başladık, bu yıl başladık. Bu projemizin bir özelliği var, bu projemizde geleceğin işleri yaklaşımı kapsamında kadın istihdamını desteklemeyi hedefliyoruz. Bu projemiz 8,8 milyon euroluk bir proje, 7 milyon eurosunu hibe olarak dağıtacağız. Hibe başvurularımızı aldık, değerlendirdik; son değerlendirmeyi yapmak üzere Avrupa Birliği delegasyonuna gönderdik. Bu projenin bizim için anlamı şu: İlk defa kadınlar ve geleceğin işlerini bir arada bu projede yürütüyoruz. Genelde hani kadın projelerinde daha geleneksel işler; kooperatifçilik, çocuk bakımı, hasta bakımı gibi konular oluyor. Biz onlara karşı değiliz, zaten daha önce yaptığımız projeler de onlarla ilgiliydi ama “Geleceğin İnsana Yakışır İşleri” kapsamında kadın istihdamının desteklenmesi bizi biraz da heyecanlandıran, gelecek nesillere de örnek olabilecek bir proje. Proje hibelerimiz sonuçlandığı zaman bunu tanıtacağız. Kadınlarımızdan geleceğin işlerine ilişkin ne tür bir projeler gelmiş? Biz de bunu heyecanla bekliyoruz. Yakın bir zamanda sonuçlandıracağız. Ben Komisyon üyelerimizi de şimdiden oraya davet etmek isterim.

Son olarak, son birkaç ayda yapmaya başladığımız bir projemiz var yine, bu da “NEET” dediğimiz ne eğitimde ne istihdamda yer alan kadınların istihdamına ilişkin bir proje. Bunu da Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) ve Sabancı Vakfı iş birliğiyle yapıyoruz. Burada yine bizim için önemli olan iki tane konu var: Birincisi, taraflardan birinin uluslararası bir kuruluş olması. İkincisi de ülkemizdeki köklü sanayi kuruluşlarından birinin de kadınların istihdamını desteklemesi ki finansörlüğünün yüzde 70’ini de Sabancı Vakfı yapıyor. Yine bu proje kapsamında da hibelerimiz olacak, araştırmalarımız olacak, farkındalık faaliyetlerimiz olacak. Burada da yine ne istihdamda ne de eğitimde olan kadınların istihdama katılımını hedefliyoruz. Bu proje kapsamında 18-29 yaş aralığındaki kadınların güçlendirilmesi, beceri ve istihdam olanaklarının geliştirilmesi adına pek çok faaliyetle birlikte uygulanacak bir de hibe programımız var. Bu hibe programında kadın girişimcileri destekleyeceğiz.

Benim anlatacaklarım şimdilik bu kadar. Sorularınız varsa cevaplayabilirim. Çok teşekkür ederim dinlediğiniz için.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Sunumunuz için çok teşekkür ederiz Genel Müdürüm.

Sorusu olan Komisyon üyesi sayın milletvekillerimiz varsa kendilerine söz verebiliriz.

NESLİHAN HANCIOĞLU (Samsun) – Genç şeyi 18-29 değil mi?

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ NURCAN ÖNDER – Evet.

NESLİHAN HANCIOĞLU (Samsun) – Gençlerde 15-24 müydü?

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ NURCAN ÖNDER – Şöyle: O konuda biraz değişik değişik... Yani 15-24 genelde genç kapsamında alınıyor. EUROSTAT da bazı zamanlarda 15-24 alıyor, bazı verilerde de 29 olarak almaya başladı artık gençlerin eğitim yaşları biraz daha büyüdüğü için. Biz NEET Projesi’ni... Biz yaptığımız projelerde Türkiye’de üniversitedeyken gençlerin çok fazla çalışma alışkanlığı olmadığı için Genç İstihdam Ulusal Strateji Belgesi’ne de hep 29 alıyoruz.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Buyurun Sayın Bankoğlu.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) - Bu projelerle ilgili 2012’de Almanya-Avusturya konsorsiyumuyla birlikte yürüttüğünüz bu projenin sonuç raporu varsa bizimle paylaşabilir misiniz?

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ NURCAN ÖNDER – Tabii, tabii; paylaşırsınız. Not alalım onu, paylaşalım.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) - Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Projesi bitti herhâlde değil mi?

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ NURCAN ÖNDER – Evet, o bitti.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Onun şeylerini de rica edeceğim.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ NURCAN ÖNDER – Bunlar AB projeleri olduğu için çok ayrıntılı raporlarımız var.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Evet, biliyorum; onları paylaşırsanız bizim için de iyi olur.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ NURCAN ÖNDER – Tabii ki.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) - Bir de mevcut olan hem bu NEET Projenizde bir de yine, 2019-2022 Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı İstihdam Politikalarının Desteklenmesi Projesi var, bu devam ediyor sanırım, SIDA'yla birlikte...

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ NURCAN ÖNDER – Evet, bu Uluslararası Çalışma Örgütüyle yaptığımız; evet, devam ediyor.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – ILO ve İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı, SIDA'yla birlikte. Buna ilişkin de böyle bilgileri -konusu yazıyor da belge, bilgi- paylaşırsanız memnun oluruz.

Bir de bu kanuni süresinde doğum iznine ayrılan ama kanuni süre içinde geri dönemeyen ya da doğumdan sonra işinden ayrılmak zorunda olan kadınlar için, o kadınların yeniden işe geri dönmelerine imkân verecek bir düzenleme öneriniz var mı? Bu konuyla ilgili...

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ NURCAN ÖNDER – Askerden gelenler gibi.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Evet, mesela Sayın Genel Başkanımızın bu konuyla ilgili bir önerisi var, iktidara geldiğimizde ilk aylarda yapacağı bir şey. Özellikle iş hayatında kadın istihdam eden kurumları, kadınları iş hayatına dönmeleri konusunda destekleyecek, vergi teşviki yapacağını söyledi. Sizin de bu konuda bir çalışmanız var mı? Pozitif ayrımcılık uygulayabilirsiniz kadınlara bu anlamda Çalışma Bakanlığı olarak. Onu önerip hem de fikrinizi sormak istedim.

Teşekkürler.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ NURCAN ÖNDER – Teşekkür ederim Sayın Vekilim.

Bu 2016'da yaptığımız değişikliklerin çoğu aslında kadınların bir şekilde istihdamdan kopmamalarına yönelikti ama kopulabiliyor ne kadar değişiklik yapılsa yapılsın. Bir de benim de 2 çocuğum var, her zaman yasalar önemli olmuyor, biraz da hani biyoloji devreye giriyor, bırakmak istemeyebiliyorsunuz çocuğunuzu. Buna ilişkin aslında bizim direkt olarak bir çalışmamız yok ama İŞKUR'un kadın istihdamına ilişkin, istihdamdan uzak kalan kadınlara ilişkin destek programı var. Doğuma yönelik yok aslında, doğum yapmamış olsa bile bir süre ya da doğum yapmış olsa bile belli bir süre istihdamda değilse, mesela son bir yıl istihdamda değilse ve istihdama girerse minimum bir yıl prim ve vergilerini İŞKUR fonundan karşılıyor İŞKUR aracılığıyla alınıyorsa; sonrasında da yüzde 50'ye iniyor, sonra yüzde 25'e iniyor ve üç yıllık destekleme programı var İŞKUR'un, ayrıntılarını yanlış söylemiş olabilirim ama burada hani özellikle doğum nedeniyle ayrılmış değil de istihdamdan uzak kalmaya ilişkin, hani üç ay uzak kalmışsa işbaşı eğitim programlarından faydalanabiliyor ama bir yıl istihdamda değilse işe girdiği zaman ilk bir yıl prim ve vergisini İŞKUR karşılıyor, sonrasında yarısını karşılıyor, ondan sonrasında da aşamalı olarak düşüyor. Bu süre mesleki yeterlilik belgesi varsa bir yıl uzuyor. Bu tür şeyler var ama “Otomatik olarak, direkt doğumdan sonra, şu yaptığımız projeler gibi spesifik bir şey var mı?” diye soruyorsanız, ben ufak tefek projeler olduğu için onu söylemedim.

Biz bazı vakıflarla, Türkiye içindeki derneklerle ya da uluslararası kuruluşlarla böyle küçük küçük projeler de yapmıştık belli kurumlarda. Doğumdan sonra ayrılıp da işe dönenler için de özel sektör bazı avantajlar sağlıyordu, biz de bazı desteklerde bulunuyorduk ama ana destek, istihdam dışında kalanların... Zaten istihdama girdiğinde, kadın olduğunuz zaman biraz avantajlı oluyorsunuz ama biraz şeyimiz şu galiba: Çok fazla, herhâlde, duyuramıyoruz, öyle de bir durumumuz var.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Bu bahsettiğim, ekstra bir öneri; Komisyon da değerlendirilmesi açısından öneri olarak söyledim.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ NURCAN ÖNDER – Doğuma özel değil de istihdamdan uzak kalıp tekrar döndüğünüzde...

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Bizim dediğimiz, doğuma özel; kanuni, yasal süresinde istihdama dönememiş ya da annelik sebebiyle ayrılmak zorunda kalan kadınların pozitif ayrımcılığa uğrayarak ekstra verilen vergi teşvikleriyle işe geri dönmelerinin sağlanmasıyla ilgili. Komisyon da değerlendirilmesini rapor açısından dile getirmek istedim.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ NURCAN ÖNDER – Mesela mevcut durumda, eğer son bir yıldır istihdama girmemiş bir kadını bir işveren işe alırsa belli avantajları var, ilave istihdam olarak alırsa çok daha uzun süre avantajları var; bu kişi İŞKUR ya da MYK aracılığıyla bir mesleki eğitim görmüş, ondan sonra alırsa beş yıla kadar uzayan avantajları olabiliyor.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Teşekkür ederiz.

Buyurun Kıymetli Vekilim.

NESLİHAN HANCIOĞLU (Samsun) – Ben de şeyi sormak isterim: Bu çalışmak isteyen kadınlara -KOBİ'lere mesela- yarı zamanlı, yarım gün çalışmak isteyen kadınlara yönelik bir çalışma yapılamaz mı?

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ NURCAN ÖNDER – Şöyle: Zaten Türkiye'de herkesin yarım gün çalışması ya da part-time çalışmasının önünde hiçbir engel yok. Dünyada 8 tane esneklik türü var, bizim İş Kanunu'muzda 7 tanesi düzenlenmiş. Biri, iş paylaşımı; bir tek o düzenlenmemiş. Yani yarım zamanlı çalışmaların önünde hiçbir engel yok, hatta çocukları doğduktan sonra yarım zamanlı çalışmak isterse anne ya da baba, işveren o kişiye izin vermek zorunda.

NESLİHAN HANCIOĞLU (Samsun) – Ama genelde uygulanamıyor, insanların çekincesi...

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ NURCAN ÖNDER – O zaman tazminat hakkı var.

NESLİHAN HANCIOĞLU (Samsun) – Yani çekiniyorlar, onu talep etmeye bile çekiniyorlar.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ NURCAN ÖNDER – Öyle, doğru söylüyorsunuz.

NESLİHAN HANCIOĞLU (Samsun) – Çünkü işveren sıcak bakmıyor o konuda.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ NURCAN ÖNDER – Yani burada, kanunda zorunluluk olduğu için, işveren buna sıcak bakmazsa, vermemesi durumunda karşı tarafın tazminat hakkı var. Özel sektöre ancak o kadar müdahale edebiliyoruz.

NESLİHAN HANCIOĞLU (Samsun) – Teşekkür ederim.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ NURCAN ÖNDER – O da 2016'daki paketle getirildi.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Sayın Vekilim, buyurun.

ARZU ERDEM (İstanbul) – Teşekkür ederim.

Kıymetli Başkanım, değerli milletvekili arkadaşlarım; ben sunum için çok teşekkür ediyorum.

Şimdi, özellikle, kadınların işe girişten önce, SGK girişi yapılmadan önce... Çalışan kadınlarla ilgili genel anlamda böyle bir talep var, senelerden beri bunu da biz gündeme taşıyoruz. Doğum borçlanması konusunda bir motivasyon oluşturuyor yani kadın mesela çalışmaya devam ediyor ama SGK girişi geç yapılmıştır... SGK girişinden önce -bunu Avrupa ve diğer ülkeler yaptı- 1 doğum ya da 2 doğum, belli bir sayıda sınırlı tutmak suretiyle, emekli olmasına katkı sağlayacak ve çalışmasını devam ettirmek, sürdürme noktasında gayretini de ortaya koyacak... Çünkü şunu diyor: “Ben çalışsam da bir şekilde emekli olamayacağım nasıl olsa.” Ama bu doğum borçlanması, en azından 1 çocuk için gelebilirse... Bununla ilgili biz tabii çok da şey yaptık.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ NURCAN ÖNDER – Askerlik gibi.

ARZU ERDEM (İstanbul) – Yani askerlik borçlanması erkeklerde var aslında, cinsiyet eşitliği noktasında kadınlarda da...

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ NURCAN ÖNDER – Başlangıç sayılıyor, kadınlarda sayılmıyor.

ARZU ERDEM (İstanbul) – Yani o konu, özellikle... Bana çok talep geliyordu senelerden beri, Türkiye Büyük Millet Meclisinde de önergesi olan vekillerden biriyim ben. Psikolojik olarak da motivasyonu çok artırıyor çalışmaya yönelik. Yani sigorta girişinden önce bir doğumu var, o süre sayıldığında bile önemli bir süre olduğu için diyor ki: “Tamam, çalışmaya devam edeyim.” Ama öbür türlü, umudu kırılıyor; zaten doğru dürüst, hani, çalışma ortamında da çok mutlu değilse bırakıveriyor ve çalışma hayatından kopuyor. Yani kadınların ev-iş hayatı uyumlaştırması belki ama bu önemli bir etken. Bu konuyla ilgili acaba çalışma takviminde var mı bir şey, bununla ilgili yapılacak bir şey olur mu; ben bunu merak ediyorum.

Teşekkür ederim, sağ olun.

SGK SİGORTA PRİMLERİ GENEL MÜDÜRÜ SAVAŞ ALIÇ – Şimdi açıklayayım mı?

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Aslında kopmadan, hani, biraz sonra da sizin sunumunuza geçeceğiz ama...

ARZU ERDEM (İstanbul) – Müjdeyse açıklayın.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Buyurun Genel Müdürüm.

SGK SİGORTA PRİMLERİ GENEL MÜDÜRÜ SAVAŞ ALIÇ – Başkanım, sunumunda da ben değinecektim doğum borçlanmasına. Biliyorsunuz, tüm sigortalılık statüsünde olan kadınlara 3 çocuk için doğum borçlanması imkânı getirildi. Sayın vekilimin bahsettiği, erkeklerdeki askerlik borçlanmasında olduğu gibi, ilk defa uzun vadeli sigorta kollarında tescili yapıldığı tarihten önce askerliğini yapmışsa sigorta başlangıcı, borçlanılan süre kadar geriye gidebiliyor. Burada da “En azından 1 çocuk için doğum borçlanmasında sigorta başlangıcı geriye çekilebilir mi?” diye ben anladım.

ARZU ERDEM (İstanbul) – Evet.

SGK SİGORTA PRİMLERİ GENEL MÜDÜRÜ SAVAŞ ALIÇ – Şöyle: Ben bu göreve 2017’de geldim.

ARZU ERDEM (İstanbul) – Tespiti noktasında da borçlanmaya sayılabilir mi yani belki sigorta başlangıcı, borçlanmaya sayılabilir mi?

SGK SİGORTA PRİMLERİ GENEL MÜDÜRÜ SAVAŞ ALIÇ – Tabii, şöyle: 2017’den bu yana bu tür çalışmaları yaptık 1 çocuk için, kanun taslaklarını da hazırladık ama konjonktür uymadı herhâlde yani onu söyleyeyim ama bir çalışma yaptık biz, yapmadık değil.

ARZU ERDEM (İstanbul) – O zaman tekrar gündemde olmasını diliyorum.

SGK SİGORTA PRİMLERİ GENEL MÜDÜRÜ SAVAŞ ALIÇ – Olabilir. Bir istisna var, onu söyleyeyim: Çok bilinmiyor yani kanundaki hüküm şu: “Sigortalı kadının” dediği için kısa veya uzun vadeli sigorta kollarından tescil edilmiş olmasının bir ehemmiyeti yok. Diyelim ki stajyer olarak bir yerde görev aldı, staj sebebiyle sigortalılık başlangıcı oldu; aradan beş yıl geçti, bu arada evlendi, çocuğu oldu; beş yıl sonra ilk defa uzun vadeli sigorta kollarından tescil kaydı yapıldı; biz o beş yıl sonraki tarihi değil, staj başlangıcı sebebiyle ki sigortalılığı da esas alarak aradaki o süre için doğum borçlanması imkânı verebiliyoruz. Bu, kamuoyunda çok bilinmiyor ama...

ARZU ERDEM (İstanbul) – Ama o mahiyette çalışmışsa.

SGK SİGORTA PRİMLERİ GENEL MÜDÜRÜ SAVAŞ ALIÇ – Çalışmışsa.

ARZU ERDEM (İstanbul) – Onu zaten bence biliyorlardır yani stajyer olarak çalışıp, bunu saydırabilip saydıramayacağını.

SGK SİGORTA PRİMLERİ GENEL MÜDÜRÜ SAVAŞ ALIÇ – Yok, yok, çok bilinmiyor.

ARZU ERDEM (İstanbul) – Gerçi o staj mağdurları da sürekli geliyor ya; dediğim gibi, bilmiyor olabilirler.

Teşekkür ederim. İnşallah çalışma olur bu konuda.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Evet, başka soru yok galiba.

Şimdi de Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü temsilcilerimizin sunumuna geçebiliriz.

Buyurunuz lütfen.

SGK SİGORTA PRİMLERİ GENEL MÜDÜRÜ SAVAŞ ALIÇ – Başkanım, tekrar teşekkür ediyorum.

Konuşmama başlamadan evvel, sunumuma başlamadan evvel sizleri ve Komisyon üyelerini saygıyla selamlıyorum.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Çok teşekkürler.

SGK SİGORTA PRİMLERİ GENEL MÜDÜRÜ SAVAŞ ALIÇ – Ben de kısaca kendimi tanıtayım. Ben de 1998 yılında Sosyal Sigortalar Kurumunda sigorta müfettiş yardımcısı olarak göreve başladım. Bir süre böyle müfettiş olarak görev aldıktan sonra, 2008’den itibaren idari görevlerde bulundum. En son 2017’den beri de Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü görevini yürütüyorum. Genel Müdürlük olarak Sosyal Güvenlik Kurumunun gelir tarafına bakan birimiz. Prim ve prime ilişkin alacakların takibi, tahakkuku, tahsilatı, sigortalılık bilincinin artırılmasına yönelik faaliyetler ve kayıt dışı istihdamla mücadeleyle ilgili faaliyetleri biz yürütüyoruz birim olarak. Bu kadar bilgiden sonra sunumuma geçmek istiyorum müsaade ederseniz.

Sayın Başkanım, değerli vekiller; sosyal güvenlik reformlarıyla sosyal güvenlik sistemimizin kolay, erişilebilir, adil, sürdürülebilir olması amaçlanmış, herkese eşit şartlarda eşit hizmet sunan bir yapıya kavuşturulması hedeflenmiştir. Vatandaşlara, tabii, eşit hizmet sunmak amacıyla yapılan çalışmalarda kadınlar, engelliler, gençler gibi çalışma hayatında dezavantajlı gruplar diyebileceğimiz kesimlerin de hakları gözetilerek buna göre çalışmalar yürütülmüş ve birtakım ayrıcalıklı haklar sağlanmış. Kadınlara yönelik de sosyal güvenlik uygulamalarında birtakım ayrıcalıklı uygulamalarımız var. Bunlardan biri, geçici iş göremezlik ödeneği. Geçici iş göremezlik ödeneği, analık hâli sebebiyle yaptığımız ödemelerden biri. Analık hâli sebebiyle çalışamayan, dolayısıyla gelir kaybına uğrayan kadınlarımıza gelir kaybını telafi etmek amacıyla geçici iş göremezlik ödeneği veriyoruz. 2021 yılında toplamda 181.181 kadın sigortalıya bu anlamda çalışmadığı süreler için 807 milyon 662 bin lira geçici iş göremezlik ödeneği ödemesinde bulunmuşuz.

Yine, emzirme ödeneği de analık hâli sebebiyle yaptığımız yardımlardan biri. Doğum yapan kadın sigortalıya ya da kurumdan gelir, aylık almakta olan kadına ya da eşi çalışıyor, sigortalı; kendisi çalışmıyor veya eşi kurumdan gelir, aylık alıyor; yine kendisi gelir, aylık almayan kadının doğum yapması hâlinde 2021 yılı için emzirme ödeneği ödüyoruz. Bu, 232 TL. 2021 yılında toplam 397.042 sigortalı kadına 93 milyon 589 bin lira emzirme ödeneği yardımında bulunmuşuz.

Biraz evvel bahsettim: Doğum borçlanması. Sigortalı kadınlar 3 defaya mahsus olmak üzere her bir çocuk için doğum tarihinden sonraki iki yıllık süreyi geçmemek üzere toplamda altı yıl hizmet kazanabilecek şekilde doğum borçlanması yapabiliyor. 2008 yılından bu yana, kurum olarak 295.351 kişinin doğum borçlanması işlemini gerçekleştirdik. Ben doğum borçlanması tutarına ilişkin tutarlardan bahsetmek istiyorum. Normalde, en düşük borçlanma tutarı, yürürlükteki brüt asgari ücret tutarına göre belirleniyor. Onun yüzde 32 oranında günlük tutarı 38,16 kuruş; en düşük borçlanma tutarı. 1 çocuk için toplamda 2 yıl, 720 gün gün borçlanma yapılması hâlinde borçlanma tutarı 27.475 liraya tekabül ediyor; bu, 3 çocuk olursa azami 2.160 gün hizmet kazanacak şekilde 82.425 lirayla doğum borçlanma işlemini gerçekleştirebiliyoruz. Kadın sigortalımızın ay içerisinde kısmi çalışması varsa doğum borçlanması, GSS primini ödediği dönemlerde yüzde 32 oranında değil, yüzde 20 malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası prim oranı üzerinden borçlanma işlemi gerçekleştiriliyor. Böyle bir durumda, en düşük tutar da 23 lira 85 kuruşa düşebiliyor.

Yine, 2008'de 5510 sayılı Kanun'la sosyal güvenlik sistemine giren bir uygulamamız; malul çocuğu bulunan kadın sigortalıya 1/10/2008'den sonraki çalışma gün sayısına ilave gün kazandırılması ve bu kazandırılan günlerin de yaş haddinden, emeklilikle ilgili yaş haddinden düşülmesi uygulaması. Buna şöyle örnek vereyim: 1/10/2008'den sonra bakıma muhtaç malul çocuğu bulunan bir kadın sigortalımız, bir yıl içerisinde 360 gün çalışması varsa bunun dörtte 1'i oranında, doksan gün ekstra hizmet kazanabiliyor yani o yılki çalışma gün sayısı üç yüz altmış günden dört yüz elli güne çıkıyor. Bu şekilde kazandığı hizmet süreleri, emeklilikle ilgili yaş haddi neyse o yaş haddinden indirim yapılmak suretiyle emeklilikle ilgili daha avantajlı bir duruma getirilebiliyor. 2021 yılı Ağustos ayı itibarıyla, 2.400 aktif sigortalımız bu imkândan yararlandırılmış, 2.316 pasif sigortalımız da yine bu imkândan yararlandırılmak suretiyle emekli edilmiştir.

Bir başka uygulamamız; kız çocukları evlenene kadar veya sigortalı olarak çalışmaya başlayana kadar ölüm aylığından yararlanabilmektedir yani yetim aylıkları devam ettirilmektedir erkek çocuklarından farklı olarak.

Bir diğer avantajlı uygulamamız; kız çocuklarının evlenmeleri nedeniyle gelir veya aylıklarının kesilmesi durumu oluyor. Biz, kız çocuklarına, evlenme durumunda, almakta oldukları aylıkların ve gelirlerin 24 katı tutarında evlenme ikramiyesi, evlenme ödeneği verebiliyoruz. 2021 yılında toplam 18.282 kadına, evlenmeleri sebebiyle 255 milyon 457 bin lira evlilik ödeneği, evlenme ödeneği verilmek suretiyle bu imkândan yararlandırılmışlardır.

Bir diğer imkânımız, isteğe bağlı sigortalılık. Kısmi süreli çalışma gerçekleştiren, yapan kadınlarımız eksik kalan günlerine ilişkin süreleri isteğe bağlı sigortalı olarak veya borçlanmak suretiyle tamamlayabiliyorlar, hizmet kazanabiliyorlar.

Bir diğer farklı uygulamamız; yurt dışında bulunan kadınlarımız için, çalışmasalar dahi, ev kadınlığında geçen süreleri borçlanabiliyorlar. Kadınlar, 18 yaşını doldurduktan sonra yurt dışında geçen -ev hanımlığı da dâhil- bütün süreleri yurt dışı borçlanma kapsamında borçlanabiliyorlar. Şu an için en düşük tutar günlük 53 lira 66 kuruştur.

Bir diğer uygulamamız; bakmakla yükümlü sayılan kişiler yönüyle kız çocuklarına, erkeklerle nispetle daha avantajlı bir konum verilmiş 5510 sayılı Kanun'un uygulamasında. Kız çocukları çalışmaya başlarlar veya evlenirlerse normalde yeni bir statüye geçiyorlar. Çalışmaya başlamaları üzerine, kendi

alışmaları sebebiyle genel sağlık sigortalısı oluyorlar veya evlenmeleri hâlinde, alışmazlarsa eşleri üzerinden yine “bakmakla yükümlü olunan kişi” durumuna gelebiliyorlar. Bu tersine dönerse yani boşanırsa veya çalışma hayatından uzaklaşıp çalışmaz hâle gelirse, eski durumları neyse “bakmakla yükümlü olunan kişi” sıfatıyla, aynı o duruma dönebiliyor.

Yine, burada, genel sağlık sigortası uygulamasında, eşler arasında hangisinin bakmakla yükümlü olunan kişi tespitinde, eşlerin tercihine bırakan bir sistemimiz var yani kadın, eşinin bakmakla yükümlü olduğu kişi olabilir; erkek, kadının bakmakla yükümlü olduğu kişi olabilir. Burada, “cinsiyet eşitliği” kavramından hareketle eşlerin tercihine bıraktık. Sosyal Güvenlik Kurumu uygulamamızda burada işte “Eř, ailenin reisidir.” deyip kadını ona tabi bir hâle getirir bir uygulamamız yok, eşlerin tercihine bağlı olarak “bakmakla yükümlü olunan kişi” statüsünü belirliyoruz.

Yine, kadın sığınma evlerinde kalan kadınların veya hakkında koruyucu tedbir alınan kadınların, eğer primini ödeme durumu yoksa genel sağlık sigortası primleri devlet tarafından karşılanmakta. Bu tür durumda olanların eğer prim ödeme durumu yoksa aylık 143 lira 10 kuruş olarak devlet tarafından genel sağlık sigortası primi karşılanmaktadır.

Biz, alışma hayatında da daha çok kadınlara yönelik olduğunu düşündüğümüz, ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik bir sistem geliştirdik. 6552 sayılı Yasa’yla 2014 yılında 5510 sayılı Kanun’a ek 9’uncu madde eklendi; bu maddeyle, ev hizmetlerinde on günden az çalışanlar ile on gün ve daha fazla çalışanlar açısından kolay sigortalılık ve bunları alıştıranlar açısından da kolay işverenlik uygulaması getirildi. Getirdiğimiz uygulamayla, işverenlerin kurum nezdinde, kanundan kaynaklı birtakım yükümlülükleri var. Bir muhasebeci desteğiyle ancak yerine getirebilecekleri bu tür yükümlülükleri, biz, ev hizmetlerinde işçi çalıştıran veya çalışacaklar açısından kolaylaştırdık. Yani bunlardan en basiti; bir iş yeri tescili gerekiyor, biz iş yeri tescilinde iş yeri bildirgesi arıyoruz, en geç sigortalı çalıştırmaya başladığı gün iş yeri bildirgesinin verilmesi gerekir, sigortalı çalıştırmaya başlamadan evvel sigortalı işe giriş bildirgesi verilmesi gerekir; ayrıldığında, on gün içerisinde işten ayrılış bildirgesi verilmesi gerekir; her ay, priminin tahakkuk edip ödenebilir hâle gelmesi için aylık prim hizmet belgesiyle bunların bildirimi gerekir. 2014’te getirdiğimiz bu uygulamayla, bütün bunları, ev hizmetlerinde işçi alıştıranlar için kurum olarak üstlendik; arka planda, bu veriliyormuş gibi bir muameleyle, en baştan yapılan bir başvuru ve bildirgenin verilmesiyle otomatik yapılır hâle getirdik. Bu şekilde, ev hizmetinde birisini çalıştıracak olan vatandaşımız, kuruma bir defaya mahsus verdiği bildirgeyle, eğer kişiye ay içerisinde on günden fazla çalıştırıyorsa -bu kadın olabilir, erkek olabilir- en baştan verdiği bildirgedeki beyanı üzerine biz, başka herhangi bir beyanına ihtiyaç olmaksızın primlerini otomatik tahakkuk ettiriyoruz, banka kanalıyla veya internette ödenebilir hâle getiriyoruz.

Ay içerisinde on günden az çalışması olanlarla ilgili de gene uygulama kolaylığımız var; uluslararası alanda, Uluslararası Sosyal Güvenlik Teşkilatı tarafından da ödüle layık görülen bir uygulamamız var. Cep telefonuyla, mobil uygulamayla SMS göndermek suretiyle, on günden az çalışanların hem sigortalılık tescili hem de o bir güne has veya on günden az olarak kaç gün çalıştırılmışsa o srelere ait iş kazası, meslek hastalığı priminin denebilme imkânını sağladı; bir mesaj göndermeyle. Bu mesaj neticesinde sigorta primi faturasına yansıyor; o, kurumuna ödüyor, hangi GSM operatörüyle anlaşmışsa, onlardan da bize aktarılmış oluyor.

Daha sonraki gelişme de biz konut kapıcılığı iş yerlerinde çalışanları da bu kolay işverenlik, kolay sigortalılık kapsamına aldık, kapsamı genişletmiş olduk.

Ev işlerinde on günden fazla çalışanlar tüm sigorta kollarına tabi olarak çalışıyorlar, on günden az çalışması olanlar ise sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primine tabi olmak suretiyle sigortalılıkları sağlanıyor. Bu kapsamda, biz kayıtlarımıza baktığımızda, ev hizmetlerinde on günden az çalışan sayısı 2021 yılı Ağustos ayı itibarıyla 4.905 kişi, bu şekilde bildirim yapılmış; on gün ve daha fazla çalışması olanlar için de 57.473 sigortalının bildirimi yapılmış ağustos ayı itibarıyla.

Kurum olarak biz sadece bu tedbirler, ayrıcalıklı uygulamalarla beraber 19 ayrı sigorta primi indirimi, teşvik ve destek uygulamasını da yürütüyoruz, gerçekleştiriyoruz. 2021 yılı Ağustos ayında yaklaşık 1,9 milyon iş yerinde toplam 12,6 milyon sigortalı içerisinde toplamda 3 milyon 862 bin 737 kadın çalışan için iş yerlerine ve sigortalılara sigorta primi indirimi teşvik ve desteklerden yararlanma imkânı sağladık. Hususi olarak kadın istihdamına yönelik teşvik uygulamalarımız da var. Bunlardan birincisi, 2011 yılında 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenen geçici 10'uncu madde kapsamında genç, kadın ve mesleki yeterliliğe sahip kişilerin istihdamının teşviki uygulaması. Bu teşvik uygulamasıyla, işe alındığı tarihten önceki altı aylık sürede ortalama sigortalı sayısına ilave olarak alınan... 18-29 yaş aralığında gençtir veya 18 yaşın üstündeki, yaşı ne olursa olsun kadındır veya mesleki yeterliliğe sahip olanlardır; ilave olarak altı aylık ortalamaya alınmaları durumunda bu teşvikten yararlanma imkânı sağlanıyor. Asgari ücret üzerinden değil; ödenen gerçek ücret üzerinden, prime esas kazançlar üzerinden işverene düşen sigorta prim hissesi İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanmakta. Bu teşvikin uygulama süresi, aslında geçen sene sonunda sona erecekken Cumhurbaşkanlığı kararıyla, yasanın verdiği yetkiyle 31 Aralık 2022 tarihine kadar uzatılmıştır. 2021 yılı Ağustos ayında toplamda 182.619 kadın çalışan için bu teşvikten yararlanma imkânı işverenlere sağlanmıştır. Uygulama başlangıcından günümüze kadar da yine, bu teşvik kapsamında 1 milyar 323 milyon liralık bir teşvik sağlanmıştır.

Bir başka teşvik uygulaması ise yine, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na 2018 yılında eklenen geçici 19'uncu madde kapsamındaki ilave istihdam desteği. Burada da cinsiyete bağlı olmaksızın bu teşvik uygulaması gerçekleştiriliyor olmakla beraber engellilere ve kadınlara yönelik farklı uygulamalarla, ilave sürelerle kadınlara daha fazla, kadınların istihdamı hâlinde bu teşviklerden daha fazla süreyle yararlandırma imkânı getirildi. İmalat ve bilişim sektörlerinde teşvik tutarı: Daha fazla asgari ücret tutarına kadar, brüt asgari ücret tutarına kadar sigorta primi desteği sağlanabiliyor. İmalat, bilişim sektörü dışındaki diğer sektörlerde ise asgari ücret üzerinden işverenin kuruma ödeyeceği işçi ve işveren hissesi sigorta primi tutarı İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanmakta. Sadece sigorta primi desteği de verilmiyor; yine, asgari ücret üzerinden, vergisi de damga vergisi de hazine tarafından karşılanıyor. Dolayısıyla sigorta primi ve vergi yönüyle, devlet tarafından ilave istihdam olarak sağlanan kişiler açısından bir destek söz konusu. Bu destek bir önceki yıldaki ortalama sigortalı sayısına ilave olarak alınan her işçi için verilebiliyor. Kadınlarda on sekiz ay, diğer çalışanlar için on iki ay süreyle bu destekten yararlanma imkânı var. Kadın çalışanlar açısından altı ay ilaveli bir farklı durum var, uygulamamız var. 2021 yılı Temmuz ayında 530.341 kadın sigortalı bu teşvikten yararlandırılmış. 2018 yılından -uygulamanın başlangıcından- bu zamana kadar da toplamda 9 milyar 744 milyon liralık bir destek sağlanmıştır.

Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine baktığımızda bize, Kurumumuza bildirilen kayıtlı çalışanlar arasında 4/A kapsamında olanlardan toplamda 18 milyon 555 bin 719 sigortalı içinde 5 milyon 677 bin 571 kadın sigortalı var, bu da 4/A kapsamında bildirilen sigortalılarının yaklaşık yüzde 31'ine tekabül etmekte. Yine, kendi nam ve adına bağımsız çalışma yürüten eski adıyla BAĞ-KUR kapsamındaki sigortalılardan toplamda 3 milyon 119 bin 221 sigortalı içerisinde 729.328 kadın sigortalımızın BAĞ-KUR kapsamında sigortalılıkları sağlanmakta, yaklaşık yüzde 23'e tekabül ediyor. 4/C yani memur statüsünde görev alan, kamuda görev alanlar arasında baktığımızda, 3 milyon 133 bin 933 sigortalı

içerisinde 1 milyon 110 bin 287 yani yaklaşık yüzde 35'i kadın sigortalımız var. 4/A kapsamında çalışanlar yönüyle baktığımızda, 2002 yılında 1 milyon 46 bin olan kadın sigortalı sayısının 2021 yılı Temmuz ayına geldiğimizde, baktığımızda 4 milyon 937 bine ulaştığını görüyoruz.

Tabii, kadınların istihdam içerisinde yer alması, iş gücü piyasasında yer alması önem arz etmekle beraber nitelikli işlerde çalıştırılması, özelde, kamu sektöründe olsun, yöneticilik kadrolarında yer alması veya girişimci olarak yer alması da önem arz ediyor. Biz Kurum olarak hâlihazırda Avrupa Birliği destekli kadın istihdamına yönelik, kayıtlı kadın istihdamına yönelik 3 ayrı proje yürütüyoruz. Bunlardan biri de bizim Genel Müdürlüğümüzce yürütülen Kayıtlı Kadın İstihdamın Desteklenmesi Projesi; kısa adıyla Woman-Up. Kısaca bundan da bahsetmek istiyorum. Bu, 7 ilde yürüteceğimiz bir proje. Projenin bütçesi 29,5 milyon avro; yüzde 85'i Avrupa Birliği destekli, yüzde 15'i devlet katkısından oluşuyor. Temel amacı; genç, yeni kurulmuş ve kadınlara ait işletmelerde önceki yıldaki sigortalı sayısına ilave olarak alınan kadınlar için işçilik maliyetinin yüzde 65'ine kadar bir ücret desteğini hibe olarak sağlayacağız. Bu şuna sebep olacak: Her ay ortalama 4 bin kadın girişimcinin ilave olarak işe alacağı 4 bin kadın için aylık 320 euro veya işçilik maliyetinin yüzde 65'i oranında işçilik maliyetlerini azaltacak bir destek sağlamış olacağız. Destek, hibe desteği olmakla beraber tabii, farkındalık çalışmaları; yurt dışı, yurt içi fuarlara katılım, saha çalışmaları, kadın istihdamına yönelik, artırımına yönelik akademik çalışmalarla bu proje otuz iki ay süreyle uygulanacak. Destek süresi yirmi ay, yirmi ay süreyle bu şekilde ilave istihdam sağlayan kadın girişimcilerimize ücret desteğini sağlamış olacağız.

Tabii, kadınların istihdama katılımı önemli olduğu kadar istihdam sağlanırken kayıtlı çalışmaları da önem arz ediyor. Ülke olarak karşımıza çıkan önemli sorunlardan biri de kayıt dışı istihdam. Ülke olarak kayıt dışı istihdam konusunda önemli mesafeler katettik. 2002 yılında yüzde 52'ler seviyesinde olan kayıt dışı istihdam oranı, bugün baktığımızda, 2021 yılı Eylül ayı itibarıyla yüzde 30,5 seviyesine indirilmiş durumda. Kadınların kayıt dışı istihdam oranı erkeklere nispetle daha fazla. Ama şunu söyleyebiliriz ki bu süre içerisinde kadınlardaki kayıt dışı istihdam oranı erkeklere nispetle 2 kattan daha fazla oranda azaldı. Yüzde 71,30 seviyesinde olan kadınlardaki kayıt dışı istihdam oranının bugün baktığımızda yüzde 38,40 seviyesine indiğini görebiliyoruz. Erkeklerde bu oran 2002 yılında yüzde 43,95'ten 2021 yılı Eylül ayına geldiğimizde yüzde 26,90 seviyesine inmiş durumda. 2023 hedefimiz, tarım dışı olarak kayıt dışı istihdam oranının yüzde 15'e indirilmesidir.

Benim sunumda bahsedeceklerim bunlar. Dinlediğiniz için teşekkür ederim.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Çok teşekkür ederiz Kıymetli Genel Müdürüm.

Komisyon üyesi milletvekillerimizden söz almak isteyen varsa söz verebiliriz.

NESLİHAN HANCIOĞLU (Samsun) – Sayın Başkan...

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Buyurun, buyurun Kıymetli Vekilim.

NESLİHAN HANCIOĞLU (Samsun) – Teşekkür ederim.

Çok teşekkür ediyorum sunumunuz için. Sadece şeyi merak ettim. Bu pilot bölgeler içinde, kendi bölgem Samsun var. Burada nasıl bir çalışma yapılıyor?

SGK SİGORTA PRİMLERİ GENEL MÜDÜRÜ SAVAŞ ALIÇ – Sayın Vekilim, başvuruya göre belirlediğimiz 4 bin... Bunu, şöyle düşünün: Biz önümüzdeki günlerde başvuruları açacağız. Bu başvuru öncelik sıralamasına göre 4 bini bir belirleyeceğiz. Belirlenen şartlara göre 4 bin girişimciyi, kadın girişimciyi belirleyeceğiz. Tabii, bunların yedeklerini de belirleyeceğiz. Mesela, İstanbul için bin kişilik bir kontenjanımız var, Ankara için 900, Samsun için 500. Diyelim ki Samsun için belirlediğimiz 500 kadın girişimci, bir önceki yıldaki sigortalı sayısına, çalışan sayısına ilave olarak 1 kadını dâhil etmesi durumunda, biz işçilik maliyetinin yüzde 65'i oranında doğrudan hibe vereceğiz Avrupa Birliği bütçesinden ve devlet katkısı olarak.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ NURCAN ÖNDER – Asgari ücret tavanı yok, değil mi? İsteddiği kadar ücret verirse onun yüzde 65’i.

SGK SİGORTA PRİMLERİ GENEL MÜDÜRÜ SAVAŞ ALIÇ – Yok. Normalde tavanımız o dönemde 320 avroyu geçmeyecek şekilde yani o ayda, 1 kişi için. Bir başka bakış açısıyla da işçilik maliyetlerinin de yüzde 65’ine tekabül eden yani yüzde 65, 320 avro hesabına göre yürürlükteki asgari ücrete göre hesaplanmış bir tutar. Bütçe de ona göre belirlenmiş. Bu, şu anlama gelecek Sayın Vekilim: Biraz evvel bahsettiğim, teşvik uygulamalarından da yararlanan bir işletme için, bir işveren için ilave istihdam şartı taşıdığından dolayı, kadınlardan dolayı on sekiz ay primi devlet tarafından ödenecek, vergisi hazinece karşılanacak, ücretini de bu kapsamda projeden sağlarsak ilave istihdam olarak işe aldığı bir kadının tüm işçilik maliyetini neredeyse devlet ve proje kapsamında biz karşılamış olacağız hemen hemen. Öyle güzel bir avantajı var.

NESLİHAN HANCIOĞLU (Samsun) - Teşekkür ederim.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Buyurunuz.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Ben birkaç yorumda bulunacağım.

Çok rica edeceğim, bu sunumları bize biraz önce verirsiniz, burada böyle hem çalışıp hem dinlemeye çalışırken biraz gerçekten zorlanıyoruz.

Babalık izinleriyle ilgili, onun arttırılması gerekiyor diye düşünüyorum -yani sizin sunumunuz geçti ama yorum olarak söyleyeyim- çünkü her ne kadar doğumdan sadece anneler sorumlu gibi davranılsa da babalar da ebeveyn ve on gün... Yani memurlar için on, özel sektörde beş gün, değil mi? Doğru biliyorum. Bunun arttırılması lazım. Anne, çocuk bakımında tek sorumlu kişi olarak görülmemeli. Avrupa’da birçok ülkede ebeveynler bu işi, bu izni paylaşıyorlar, paylaşma hakları var. Bizde de Avrupa’daki gibi bu doğum izninin babalarla birlikte paylaşım hakkının tanınması gerektiğinin altını çiziyorum.

Yine, doğum sonrası ücretli iznin de arttırılması gerektiğini düşünüyoruz. Buna kaynak yoksa buna göre bir çözüm... Belki tam ücret yerine yüzde 80’i karşılanabilir, buna ilişkin bir çalışma yapılabilir. Bununla ilgili bir çalışma var mı bilmiyorum ama sunumda yoktu sanırım.

Bir de bu çalışan işçi anneler yeni doğan bebeğe sadece dört ay ücretli bakabiliyor bu mevcut yasaya göre ve ücretsiz çocuk bakım hizmetlerinin hiçbiri de -bildiğim kadarıyla- iki yaş altı bebekleri, çocukları kabul etmiyor. Öyle olduğunda bu anneler çalışmak zorundaysa ne yapacak, yani çocuğunu nereye bırakacak? Bizim geleneklerimize göre anneanne, babaanne yoksa, tek başınaysa bu kadın, çocuğu ne yapacak? Bunun üzerine de yoğunlaşmak gerekiyor diye düşünüyorum. Çalışmak zorunda olan anneler için ücretsiz bakım hizmetlerini yaygınlaştırmak gerekiyor.

Sunumda kreşlerle ilgili pek bir şey yoktu.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ NURCAN ÖNDER – Bizim alanımıza girmiyor.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Sizin alanınıza girmiyor ama...

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Bir önceki sunumda onlara...

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Biliyorum, biliyorum, onu da vurgulamak istedim. Sizinle ilgili değil, biliyorum.

Ulaşılabilir yerlere konumlandırmamız lazım bu ücretsiz çocuk bakım hizmetlerini ve kontenjanlarını arttırmamız lazım.

Yorum olarak söyleyeceğim, On Birinci Kalkınma Planı’nda kadın istihdam oranını yüzde 34’e, iş gücüne katılım oranını yüzde 38,5’e yükseltme hedefi yer alıyor. Hedefimiz yüzde 50 olmalı arkadaşlar, bunun için çabalamak gerekiyor.

İş görüşmelerinde kadınlara “Evli misin, çocuk düşünüyor musun?” gibi sorular soruluyor. Bunun sorulmasının yasaklanması bir yana, bu sorulara maruz kalan kadınlar mobbinge de uğramış oluyor. Bu anlamda cezai yaptırımlara da ihtiyaç oluyor, bunu vurgulamak istedim.

Son olarak, bu verdiğiniz toplumsal cinsiyet ödülünü vermeye devam etmenizi ve bu çalışmaya devam etmenizi öneriyorum. Yorumlarım bu şekilde.

Teşekkürler.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ NURCAN ÖNDER – Başkanım, kısa bir söz alabilir miyim? Cevap gibi değil de yorum...

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Tabii, tabii.

Buyurun.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ NURCAN ÖNDER – Öncelikle, babalık izniyle ilgili şunu söylemek istiyorum: Babalık izni -çok enteresan ama- bizim İş Kanunu’muzda yoktu, hiç yoktu 2016’ya kadar. İş Kanunu’muzda sadece “Çalışılmış gibi sayılan süreler” diye bir başlığımız vardı, burada da “Eşi doğum yapan işçinin üç gün işe gelmemesi” diye bir şey vardı. Bunu aslında özel sektörde çoğu firma doğum izni olarak algılamıyordu, ertesi gün işe çağırıyorlardı. 2016’da bir beş günlük doğum izni getirildi. Kamuda on gün, hani özel sektörde beş gün ama özel sektörde bizim en büyük sıkıntımız, özel sektörün kimi istihdam edeceğine devletin çok fazla karışabilmesi mümkün değil. Yani ayrımcılığa ilişkin de istediğimiz kadar kural koyalım, hani 2 kişinin birlikte karar verdiği bir konuda da yine çok fazla müdahale edebilmek mümkün değil. Mevcut durumda beş gün ama doğum sonrası kısmi çalışma hakkı hem erkeklerde hem kadınlarda var.

Sayın vekilime ben de katılıyorum. Ben de hani iş müfettişi bir anne olarak 2 çocuk büyüttüm, çok kolay şeyler değil bunlar. İş Kanunu’muzda aslında kreşe ilişkin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’muzda bir maddemiz var. Burada diyor ki: “150 kadın çalıştırılan iş yerleri kreş açar.” diyor ama tüm dünyada aslında uluslararası sözleşmelerde de bu konular yavaş yavaş değiştirilmeye başlanıyor çünkü kadınların olduğu iş yerlerine ne kadar çok zorunluluk koyarsanız işverenler kadın çalıştırmamaya başlıyor; zorla çalıştıramazsınız, kontenjan koyamazsınız. Buna ilişkin şöyle bir fikir var, deniyor ki: “150 kadın olmasın, 150 çalışan olsun.” O da aslında çok anlamlı değil. Örneğin, bir baraj inşaatında 5 bin kişi çalışıyor. Buraya kreş açsan, baraja çocukları kim götürecektir? Bir de bizim iş yerlerimiz daha çok üretim, imalat sektöründe ve hizmetler sektörü ağırlıklı olduğu için çok fazla yaşam alanlarına yakın iş yerleri değil. Yani bir çocuğun sabah 6.00’da kalkıp da organize sanayi bölgesinin servisine konulup da fabrikadaki kreşe götürülmesi hiç sağlıklı bir şey değil ve ne olursa olsun işverenin o kadın istihdamının önünde de bir engel çünkü kimse kreş açmak istemiyor. Kreşin maddi dışında diğer zorlukları da var, sorumlulukları da var. Burada, aslında, hani, daha önce 2016’da yapılan paket düzenlemede yerel yönetimlerin de kreş açabilmesine ilişkin bir düzenleme yapılmıştı; zorunluluk değildi ama eskiden hiç yapamıyorlarmış. Yani burada dünyayı tekrar keşfetmemize gerek yok. Hani, kadın istihdamının yüksek olduğu, daha insana yakışır işlerin olduğu Avrupa ülkelerine de baktığımızda, kreş yükümlülüğü daha çok yerel yönetimlerce sağlanıyor. Yani çocuğunuzun elinden tutup, kreşe bırakıp ondan sonra fabrikaya gitmeniz gerekiyor. Burada hani Bakanlık olarak da biz her şeyi yapmaya hazırız ama önemli olan kreşte iş yerlerini zorlamaktansa bunu toplumsal bir maliyet hâline getirmek diye düşünüyorum.

İş görüşmesine ilişkin de Sayın Vekilim şöyle bir şey var: İş görüşmesinde dahi “Sen evli misin, çocuk yapmayı düşünüyor musun?” diye sorarsa ve işçi buna dava açıp belgelerse İş Kanunu’muzda dört aylık muhtemelen ücretine ilişkin tazminat maddesi, cezai yaptırım var. Tabii, bu dava açmak falan çok kolay olmayabilir ama böyle bir düzenlememiz var. Hani, sonuçta 2 kişinin konuşmasını ne kadar

davaya dönüştürebilirsiniz? Onun yerine, hani, bu yükümlülükleri toplumsal yükümlülük hâline getirip işverenlere kadın, erkek ya da çocuğundan kaynaklı çok fazla yükümlülük vermemek lazım çünkü iş gücü piyasasına çok fazla müdahale mümkün değil.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Evet, çok teşekkür ediyoruz Kıymetli Genel Müdüşüm, kıymetli vekillerim.

Tabii, hem geçen hafta Aile Bakanlığımızın sunumundan hem bu hafta Çalışma Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü ve SGK Genel Müdürlüğümüzün sunumlarından anladığımız kadarıyla biz son dönemde -hem bir avukat olarak ve 3 evlat sahibi bir anne olarak da antrparantez ifade etmek isterim- bayağı hızlı bir şekilde ve güzel yol katettiğimizi düşünüyorum. Tabii, bu komisyon çalışmalarımızın, bu tür çalışmalarımızın da amacı, biraz önce de söylediğimiz gibi, daha iyiye, daha güzele ve daha ideal olana ulaşabilmek. Bunun için de bu konunun ilgisi olabilecek, paydaşı olabilecek her kurumun, her sektörün görüşünü, önerisini tabii ki dinleyip burada bir sonuca varmaya çalışacağız. Biraz önce Kıymetli Genel Müdüşümün de dediğı gibi “Her şeyin sonu, aslında sonuç olarak o toplumsal bilinci yerleştirmeye kalıyor.” Bunun için de işte, toplumun, hani milletin vekili olarak, temsil kabiliyetinde olan kişiler olarak ya da temsil noktalarında olan kişiler olarak bizlere de yükümlülükler düşüyor.

Ben, çok kıymetli misafirlerimize, Bakanlık yetkililerimize, çok kıymetli milletvekillerimize, komisyon üyelerimize çok teşekkür ediyorum.

İnşallah, bir dahaki toplantımızı da planladığımızda yine gündemle birlikte sizlere bildireceğiz. Şöyle: Bütçede -biliyorsunuz- toplantı yapabilmekle ilgili bir şeyimiz çok mümkün olmayacak. Bütçeye kadar bir toplantı daha...

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Haftaya toplantı yapacak mıyız?

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Haftaya...

YASAMA UZMANI İSMAİL DOĞANAY – Efendim, bakanlıklarımızla bir konuşalım.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Evet, onu... Çünkü sadece bizle ilgili değil, bakanlıklarımızın buraya gelebilme durumuyla da alakalı.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – O yüzden iki gün önce haberimiz olmasın ya.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Nasıl?

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Mesela, ben bugün şehir dışına gidecektim.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Ama geçen haftadan bildirdik diye biliyorum ben.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Biraz daha erken haber alalım.

YASAMA UZMANI İSMAİL DOĞANAY – Efendim, şöyle: Biz hani Komisyon içi iletişimi hızlandırmak, çabuklaştırmak, biraz daha interaktif bir iletişim olsun diye sizin danışmanlarınızın numaralarının olduğu bir WhatsApp grubu kurduk. Ben, 5 Kasım'da hem toplantı tarihini hem çağıracağımız kurumu WhatsApp grubuna bildirdim. Bakanlıklar sunumları sonradan gönderiyorlar, hani çalışıyorlar, sonradan gönderiyorlar.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – İsterseniz öyle...

YASAMA UZMANI İSMAİL DOĞANAY – Tabii, hemen gelir gelmez sunumları bundan sonra göndeririz.

NESLİHAN HANCIOĞLU (Samsun) – Biz de ona göre...

YASAMA UZMANI İSMAİL DOĞANAY – Tamam efendim.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Sanayi, tarım; bu sıralamayla mı gideceğiz.

YASAMA UZMANI İSMAİL DOĞANAY – Şöyle efendim: Bakanlıkların müsaitlik durumu önemli.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Tabii, önce konunun direkt ilgilileriyle ana hattı, ana çerçeveyi çizersek sonrasında yol almamız daha kolay olur diye düşünüyorum. Yani konunun ana paydaşları zaten orada belirttiğimiz bakanlıklarımız.

Çok teşekkür ediyoruz.

Bir sonraki toplantıda görüşmek üzere inşallah.

Kapanma Saati: 15.32

