

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



21 Aralık 2021 Salı



KONU

-Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) temsilcilerinin “İş-yaşam dengesi” konulu sunumu

21 ARALIK 2021 Salı

BİRİNCİ OTURUM

Açılma Saati: 14.39

BAŞKAN: BELGİN UYGUR (Balıkesir)

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Komisyonumuzun çok kıymetli üyeleri, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programının kıymetli temsilcileri, sayın basın mensupları; hepiniz hoş geldiniz, hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Toplantı yeter sayımız vardır.(*)

Komisyonumuzun 27'inci Yasama Dönemi Beşinci Yasama Yılı'nın 6'ncı Toplantısını açıyorum.

Değerli üyelerimiz, kıymetli katılımcılar; kadınların iş ve aile yaşamlarının uyumlaştırılması alanında şimdiye kadar dinlediğimiz kamu kurumları bizlere temel düzeyde genel bir çerçeve sundular.

Bugünkü toplantımızda çalışma alanımıza farklı bir perspektiften bakmayla çalışacağız. Konuya ilgili uluslararası kuruluşlar, bu alanda yaptıkları çalışmalara ilişkin bizleri bilgilendirecekler. Davetimizi kabul edip buraya geldikleri için ben kendilerine bir kez daha Komisyonumuz adına teşekkürlerimi sunuyorum.

Komisyonumuzun çok değerli üyeleri, gündemimize geçiyoruz.

Komisyonumuzun çalışma alanıyla doğrudan ilgili olmaları nedeniyle öncelikle ILO temsilcilerini dinleyeceğiz.

Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye Ofisi Kadın İstihdamı Programı Kıdemli Program Yöneticisi Sayın Ebru Özberk, Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye Toplumsal Cinsiyet ve Sosyal Diyalog Yöneticisi Sayın Ayşe Emel Akalın; Komisyonumuza hoş geldiniz.

Sunuma geçebiliriz.

Buyurun, sizi dinliyoruz.

ILO TÜRKİYE TOPLUMSAL CİNSİYET VE SOSYAL DİYALOG YÖNETİCİSİ AYŞE EMEL AKALIN - Sayın Başkanım, sayın vekillerim; çok teşekkür ediyorum bizi davet ettiğiniz için.

Hızlıca sunumuma geçmek istiyorum: Bildiğiniz gibi, Uluslararası Çalışma Örgütü, yüzyılı aşkın bir süredir çalışma hayatında norm ve standartların geliştirilmesi için üye hükümetler ama aynı zamanda işçi ve işveren örgütleriyle birlikte hareket ederek uluslararası çalışma standartlarını geliştirmektedir, bu anlamda sözleşmeler ve tavsiye kararları hazırlamaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü, bir Birleşmiş Milletler kuruluşu ama diğer Birleşmiş Milletler kuruluşlarından en önemli farkı, bütün kararlarını işçi ve işveren taraflarıyla birlikte alması. Bu anlamda da kararlarını aldığı Uluslararası Çalışma Konferansı'nda hükümetler ile diğer sosyal tarafların eşit temsili gerçekleştirilmektedir. 1932 yılından beri Türkiye de Uluslararası Çalışma Örgütüne üye ve aktif olarak bütün çalışmalarda yer almaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün genel merkezi Cenevre'de olup 40 ülkeden fazla yerde çeşitli faaliyetler yürütmektedir.

ILO'nun temel amacı, biraz önce söylediğim gibi, çalışma hayatına dair temel ilkeleri, standartları geliştirmek, bu anlamda kadınlar ve erkeklerin insana yakışır iş olanaklarına erişmesi, sosyal koruma programının genişletilmesi ve uygulanması ve bütün bunlar yapılırken üçlü yapı, sosyal diyalogun güçlendirilmesi temel misyonumuz. “Sosyal diyalog” derken tüm kararların işçi, işveren ve hükümet temsilcileriyle birlikte alınmasını kastediyoruz.

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

Türkiye’de yürüttüğümüz çalışmalara baktığımız zaman, iş sağlığı ve güvenliği alanında, çocuk işçiliğiyle mücadele, mültecilerin insana yakışır işlere erişimi konusunda, Türkiye’de sosyal diyalog mekanizmalarının güçlendirilmesi konusunda, kadın istihdamının geliştirilmesi, sosyal korumanın etkinliğinin artırılması, güvenceli işlere erişim konusunda bu alanlarda çalışmalarımız bulunuyor.

Kadın istihdamı konusunda 2013’ten itibaren yürüttüğümüz bir program var, bu program kapsamında bu Komisyonun, alt komisyonun konusu olan iş-yaşam dengesini de belli boyutlarıyla ele alıyoruz. Şu anda slaytta bu programın tanıtım broşürünü görüyorsunuz. Gördüğünüz gibi, temel tematik alanlardan bir tanesi iş-yaşam dengesi. Proje ortaklarımız İŞKUR, özellikle kadınların insana yakışır iş olanaklarına erişimi konusunda İŞKUR’la çok temel bir ortaklık yürütüyoruz. Onun yanı sıra, kadınların, işe erişmiş istihdamdaki kadınların daha iyi koşullarda işlerde çalışması ve çalışma koşullarının geliştirilmesi için de Çalışma Genel Müdürlüğüyle, işçi konfederasyonları, işveren konfederasyonları, belli belirlenmiş pilot sektörlerdeki sendikalarla, işçi ve işveren sendikalarıyla ortak çalışmalar yürütüyoruz. Bunları toplu olarak bu slaytımızda da görmemiz mümkün. 7 pilot ilde çalışıyoruz, bu pilot illeri, özellikle İŞKUR’la yaptığımız iş birliği çerçevesinde edindiğimiz deneyimle belirledik. Pilot sektörler de görebileceğiniz gibi, bazı sektörler, özellikle kadınların yoğun olarak çalıştığı tekstil, gıda gibi sektörler seçildi ama öte yandan kadınların geleneksel olarak çok fazla yer alamadığı metal sektörü gibi alanlarda seçildi ki buralarda ki uygulama modelleri geliştirilsin.

Bu programdaki temel olan şey, bütün çalışmalarımızda çok taraflı iş birliklerini kurabilmeyi amaçlıyoruz ve bütün çalışmaları çok taraflı iş birliğiyle yürütüyoruz. Burada bütün ilgili kamu kuruluşlarını, işçi ve işveren tarafının yanı sıra özel sektörü de işin içine katıyoruz. Özellikle iş-yaşam dengesi konusunda, biliyorsunuz, yasal olarak şirketlerin de özel sektörün de sorumlulukları var, bu anlamda bu sorumluluklarını yerine getirmeleri konusunda ve kadın istihdamını geliştirmeleri, iş yerinde güvenli, kapsayıcı çalışma ortamlarının geliştirilmesi konusunda özel işletmelerle de iş birliği çalışmalarımız var.

Uluslararası Çalışma Örgütünün, çalışma hayatında kadınların daha iyi işlere erişimi konusunda belli başlı sözleşmeleri var. Bu belli başlı sözleşmelerin aslında en çok bilineni, Eşit İşe Eşit Ücret Sözleşmesi. Bu hemen hemen bütün üye ülkeler tarafından kabul edilmiş bir sözleşme, ülkemizin de onayladığı ve yürürlükte olan bir sözleşme.

Çalışanlar arasında ücret açığının önlenmesi konusunda bir diğer sözleşme yine çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi anlamında çok önemsedığımız, İstihdamda ve Mesleklerde Herhangi Bir Ayrımcılık Yapılmamasına Dair Sözleşme. Bu, cinsiyet temelli ayrımcılığı da kapsamaktadır yine Türkiye, bu sözleşmeyi de onaylayarak yürürlüğe koymuştur, şu anda geçerli.

Diğer 4 sözleşme henüz Türkiye tarafından onaylanmadı. İş-yaşam dengesine dair doğrudan bu konuyla ilgili olan 156 sayılı Sözleşme, Aile Sorumluluğu Olan İşçiler Sözleşmesi. Bugün biraz bunu açıklamaya çalışacağım.

Onun dışında, Anneliğin Korunması Sözleşmesi var, 183 sayılı Sözleşme.

Ev İşçileri Sözleşmesi var, bizim ILO Türkiye Ofisi olarak üzerinde çok durduğumuz bir sözleşme. Ev işçilerinin yani evde gündelikçi ya da aylıkçi olarak çalışan kadınların çalışma koşullarının geliştirilmesi ve insana yakışır iş koşullarında çalışmaları için yürüttüğümüz çalışmalar var.

En son, ILO’nun kuruluşunun 100’üncü yılında, 2019 yılında, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin ortadan kaldırılması konusunda bir sözleşme daha onaylandı “C190” şeklinde. Bugün artık kamuoyunda özellikle bu 25 Kasım dolayısıyla çok fazla gündeme getirildi; sendikalar, konfederasyonlar, sivil toplum kuruluşları tarafından çok fazla dile getirildi bu sözleşme de.

Biz Türkiye’de yaptığımız bütün çalışmaları kadın istihdamı konusunda bu sözleşmelere dayandırıyoruz, bu sözleşmenin ortaya koyduğu normlar, standartlar ölçüsünde geliştirmeye ve uygulamaya çalışıyoruz.

Bu 100 sayılı Sözleşme kapsamında geçen sene TÜİK’le iş birliği içerisinde Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü Raporu’nu hazırladık. Aslında TÜİK dört yılda bir ücret açığını açıklıyor fakat yapılan hesaplama Türkiye’deki iş gücü piyasasının niteliklerine uygun olan verilerin kullanılmasıyla birlikte yapıldı, gelir yaşam koşulları anketinin verileri kullanıldı TÜİK tarafından ve yine daha önce hiç yayınlanmamış, daha önce hiç hesaplanmamış veriler hesaplandı, annelik ücret farkı; bu, aslında iş-yaşam dengesi politikalarında belki de savunuculuk anlamında çok güçlü, elimizi güçlendirecek bir veri, TÜİK’in temel verileri kullanılarak yapıldığı için sizlerle paylaşmayı istedik. TÜİK’le birlikte yaptığımız hesaplamalara göre, çocuğu olan ve olmayan kadınlar arasındaki ücret farkı, çocuğu olmayanlarda yüzde 11’ken çocuğu olan kadınlar ile erkekler arasındaki ücret farkı yüzde 19’a yükseliyor. Anne ile baba arasındaki, ebeveynler arasındaki ücret farkı da ücret açığı da “yüzde 19 erkeklerin lehine” şeklinde hesaplandı. Bu, Türkiye’de bu anlamda yapılmış ilk hesaplamalar.

190 sayılı Sözleşme, özellikle geçtiğimiz ay kamuoyunun çok fazla gündemindeydi. Bu da aslında iş-yaşam dengesinin çalışan bireyler üzerinde yarattığı gerilimi de kapsayacak şekilde konuyu ele alıyor. Hem iş yerinde şiddet ve tacizin ortadan kaldırılması hem de ev içerisindeki şiddet olaylarının önlenmesi konusunda çalışma yaşamının temel aktörlerine sorumluluk veriyor. Sadece hükümetlere değil, aynı zamanda işverene, işçi tarafına da sorumluluklar veren, dünyadaki çalışma hayatında şiddet konusunu doğrudan ele alan ilk ve tek sözleşme olduğunu söyleyebiliriz.

Uluslararası Çalışma Örgütünün perspektifinden iş-yaşam dengesi nasıl ele alınıyor diye baktığımızda, aslında birkaç boyutta ele alındığını söyleyebiliriz. Bunlardan bir tanesi çalışma süreleri. Çalışma sürelerinin ülkenin koşullarına göre azaltılması burada temel alınacak, temel alınması önerilen politikalardan bir tanesi. Bildiğiniz gibi, Türkiye’de yasal çalışma süresi İş Kanunu’na göre kırk beş saat; bu, birçok OECD ülkesindeki çalışma sürelerinden daha yüksek. Bu çalışma süresinin azaltılması bir eksen yani iş-yaşam dengesini sağlamak için ILO tarafından önerilen eksenlerden bir tanesi. Bu konuda yapılmış çalışmalar var; örneğin, Finlandiya’da haftanın dört günü çalışma -beş günlük işin dört günde yapılması- konusunda... Bu konuda öncü olan şirketlerde verimlilik konusunda yapılan çalışmalar, verimlilik ve kârda hiçbir azalma olmadığını; tam tersine, çalışanların motivasyonunda, işe bağlılığında daha artış olduğunu gösteriyor. Buna benzer -hani bu çok yaygın olmamakla birlikte- araştırmalar bize çalışma süresinin azaltılmasının kârlılık ve verimlilik açısından bir zarar vermediğini; tam tersine, çalışanların verimini artırarak kârlılığı ve verimliliği olumlu yönde etkilediğini gösteriyor.

ILO açısından bir diğer eksen, ücretli izinler. “Ücretli izinler” dediğimiz zaman tabii ki analık izni, babalık izni, ebeveyn izni, aynı zamanda doğum öncesinde gebelik kontrolüyle ilgili izinler, bakım izinleri bu kapsamda ele alınıyor.

Bir diğer konu, bizim Türkiye ofisi olarak da üzerinde en fazla çalıştığımız eksen, erişilebilir kaliteli bakım hizmetleri. Buna biraz sonra daha detaylı olarak değineceğim. Bakım hizmetlerinin yaygın olması ve tüm çalışanlar açısından erişilebilir olması bu iş-yaşam dengesinin en önemli eksen. Burada, sadece çocuk bakımını ele almıyor, yaşlı ve bakıma ihtiyacı olan tüm bireylerin bakımı göz önünde tutuluyor.

Anneliğin korunması yine bu iş-yaşam dengesindeki temel unsurlardan bir tanesi ve adil ücret olması da yine ILO’nun çok çok üzerinde durduğu konulardan bir tanesi çünkü eğer adil bir ücretiniz, yeterli ücretiniz varsa bir çalışan olarak kaliteli bakım hizmetlerine erişim şansınız daha fazla arttığı için bakım hizmetlerine katkıda bulunabilirsiniz. Biraz önce bahsetmiştim, Uluslararası Çalışma Örgütünün 156 sayılı Sözleşmesi ve 165 sayılı Tavsiye Kararı doğrudan bu konunun üzerine eğilmektedir.

Aile Sorumluluğu Taşıyan İşçiler Sözleşmesi: Sözleşme bu sorumluluğu tarif ederken en fazla altı çizilen konu “kadınlar ile erkekler” değil, “aile sorumluluğu olan işçiler, aile sorumluluğu olan çalışanlar” olarak bahsetmesi çünkü -biraz sonra risklerde göreceğiz- bu politikalar kadın istihdamını desteklemeyi amaçlarken bazen tam tersi de etki yapıyor. Bu deneyimler göz önüne alınarak bu sözleşmede özellikle bu vurguya önem verilmektedir. Aile sorumluluğu olan çalışanlar ile aile sorumluluğu olmayan çalışanlar arasında işe alınma, meslekte yükselme gibi konularda herhangi bir ayrımcılığa uğramamaları için düzenlenmiş bir uluslararası standarttır.

Ayrıca, bu sözleşme, tabii ki hâlihazırda var olan, toplumlarda var olan bütün bakım hizmetlerinin geleneksel olarak kadınlardan beklenmesi konusunu da göz önüne almaktadır. Bu anlamda da kadınlar ile erkekler arasında bu sorumluluk nedeniyle herhangi bir ayrımcılığın yapılmamasının da altı çizilmektedir.

Sözleşmede sadece çocuk bakımı değil -bunun en önemli bakım hizmeti olduğu vurgulanmakla birlikte- engelli, yaşlı gibi diğer bakıma ihtiyacı olanların da ihtiyaçlarının gözetilmesi dile getirilmektedir.

İş-yaşam dengesinde yine önemle üzerinde durulan konulardan bir tanesi, kişilerin bir ara verdikten sonra işe dönüşleri. İşe dönüşlerinin eğitim, danışmanlık gibi yollarla desteklenmesi; iş yeri uyum programlarıyla eski işine ya da benzer nitelikteki bir işine tekrar geri dönmelerinin sağlanması da yine bu sözleşmenin önemle üzerinde durduğu konulardan bir tanesidir.

Çalışma süreleri... Yine, çalışma sürelerinin azaltılmasına, çalışanın ihtiyacını ve iş yerinin koşullarını dikkate alarak bu çalışma sürelerinde değişiklik yapabilme hakkının tanınmasına da olanak vermektedir. Ne demek istiyorum? Aslında, pandemi sürecinde çalışanlar olarak hepimizin deneyimlediği farklı bir yerde çalışma gibi ya da sıkıştırılmış çalışma günleri gibi uygulamalara da olanak tanınması; bunun, iş-yaşam dengesinin sağlanmasında çalışanların üzerindeki gerilimi azaltacağı ifade edilmektedir.

Yine sözleşmenin en fazla vurguladığı konulardan bir tanesi, kamu ve özel sektör tarafından sağlanan ulaşılabilir hizmetlerin, desteklerin ve bakım hizmetlerinin sağlanmasının altı çizilmektedir.

İş-yaşam dengesiyle ilgili geliştirilen standartlarda, politikalarda, uygulamalarda bazı risklerin olduğu, uluslararası yapılmış pek çok araştırma ve çalışmada vurgulanmaktadır. Bunlardan birincisi, bu politikaların sadece kadınları hedef alması. Tabii ki kadının istihdamını artırmak için kadınlara özel önlemler alınması gibi gözükse bile, bu amaçla yapılsa bile; eğer bu politikalar sadece kadınları hedef alırsa sonucunda kadın istihdamı olumsuz yönde etkilenebilmektedir. Aslında, bunun en bilinen örneği, Türkiye’de 150 kadın çalışanı olan iş yerlerinin kreş açma zorunluluğu; işveren bu sorumluluktan kaçmak için kadın çalışan sayısını bunun altında tutuyor. Dolayısıyla, bu anlamda geliştirilecek mevzuat ve politikaların hem kadınları hem erkekleri kapsamaması son derece önemli. Zaten artık babalık hakkı, annelik hakkı kadar savunulan ve bunun için tedbirler alınması öngörülen bir hak olarak görülüyor.

Bir diğer konu, kadınlar için yine esnek çalışma. Bu, iş-yaşam dengesinde en sık olarak uygulanan uygulamalardan bir tanesi. Bunun yine dünyada en fazla bilineni yarı zamanlı çalışma, part-time çalışma olarak karşımıza çıkıyor. ILO’nun yaptığı araştırmaya göre, dünya genelinde çalışan kadınların, istihdamdaki kadınların yüzde 25’i part-time çalışıyor. Bunun en yüksek olduğu Avrupa Birliği ülkesi ise Hollanda; çalışan kadınların yüzde 59’u part-time çalışıyor. Bu part-time çalışma, tabii ki işte yükselmeden, sosyal haklardan, emeklilik hakkı gibi bir sürü haktan daha az yararlanmalarına ve ücret açığının oluşması gibi çalışma hayatında pek çok olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına neden oluyor. Dolayısıyla, iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik mevzuat ve politika geliştirirken sadece kadınların istihdama katılması değil; aynı zamanda, çalışma hayatında eşit koşullarda ve insana yakışır koşullarda çalışmasının da dikkate alınması önemle vurgulanan konulardan bir tanesi. Eğer kadınlar sadece esnek

çalışmaya sıkıştırılırsa, bu konudaki politikalar sadece o anlamda geliştirilirse kadınların eğitim, terfi olanaklarından yararlanması da sınırlanıyor. Dolayısıyla, güvencesiz işlere; sigortasız, kayıtsız işlere yönelmesi söz konusu oluyor. Dolayısıyla, dünyadaki bütün uygulamalardan bakıldığında, bu risklerin göz önüne alınması son derece önemli.

Düşük gelirli ülkelerde, devlet sübvansiyonu gündüz bakımının kadın istihdamına olumlu etkiler sağladığını kanıtıyor. Bununla ilgili pek çok çalışma var; biz, burada sadece birkaç tanesinden bahsetmek istiyoruz. Mesela Latin Amerika’da, Peru’da ve Fransa’da uygulanan bir bakım hizmeti Latin Amerika’da 0-4 yaş arasında, Fransa’da 0-3 yaş arasında uygulanıyor ve bu, daha az sayıda çocuğun evlerde bakılmasını öngören bir uygulama. Burada birkaç nokta son derece önemli. O açıdan, mesela Fransa deneyimi Peru’daki deneyimden daha iyi çünkü evde bakan kişinin –aslında o da çalışıyor-sigortasız, güvencesiz olma ihtimali var ve gelir güvencesinin de olmama ihtimali var; bu nedenle o güvenceyi sağlayacak devlet sübvansiyonları son derece önemli. İkincisi, uygulanan programın çocuk gelişimine, bebek gelişimine uygun program olması da son derece önemli. Bu açıdan genellikle yerel yönetimlerin hem bu çocuklara bakan kişilere, bakıcılara yönelik eğitimler sağlaması hem de orada uygulanacak programları geliştirmesi ve denetlemesi Fransa’da yapılan uygulamalardan bir tanesi. Bakım işçisinin de sigortasının sağlanması ebeveyne veriliyor. Devlet sübvansiyonu bu hizmetin verilmesini sağlarken ebeveyn bakım işini yapan bakıcının sigortasını ödüyor, dolayısıyla bakıcı da aslında güvencesiz bir koşulda çalışmamış oluyor; bu anlamda desteklenen bir uygulama. Yine, Kenya’da, Meksika’da yapılan analizler var. Mesela Kenya’da gündüz bakım sübvansiyonu verilen sektörlerde kadın istihdamının verilmeyen sektörlerle kıyasla yüzde 8 oranında arttığını gösteriyor yani bu destekler kadın istihdamını, insana yakışır koşullardaki çalışmalarını destekleyici etki yapıyor.

Bir diğer eksen izinler demiştik; ebeveyn izni, analık izni, babalık izni, hastalık ve bakım izinleri. Bu izinler, bakım sorumluluğunun ebeveynler arasında paylaşılmasını destekliyor. Bildiğiniz gibi, aslında, 2000’li yıllarda daha çok ebeveyn izinlerinden bahsediliyordu, bunların Türkiye’de de düzenlemeleri var fakat ebeveyn izinlerini uygulayan ülkeler de var. Dünyadaki ebeveyn izinleri uygulamalarında, bir noktadan sonra aslında erkeklerin bu ebeveyn izniyi çok fazla almadıklarını, sınırlı olarak aldıklarını görüyoruz. Ancak bu, babalık izni olarak düzenlendiğinde yani babalığın bir hak olarak kabul edilmesi, çocuğun gelişimine katılma, belirleyici olma hakkı olarak görüldüğü ülkelerde babalık izni bağımsız, devredilemez bir izin hakkı olarak tarif ediliyor ve bunun teşvik edildiği ülkelerde de kadınların ve erkeklerin çocuk bakım hizmetlerine katılımında daha dengeli bir dağılım olduğunu görüyoruz. Örneğin İsveç’te, bu anlamda eğer ebeveyn izinleri hem anne hem baba tarafından eşit olarak alınırsa hem süre olarak bu şekilde eşit katılan ebeveynlere ilave süre tanınıyor, uzatılıyor izni hem de ücretli bir izin olduğu için ücret olarak ödenen katkı artırılıyor. Bu şekilde teşvik örnekleri de var, babaların da çocuk bakımına katılma süreçlerini destekleyen örnekler var.

Yine, dünyada bir başka boyut olarak şunu söylemiştik: İzne ayrılan artık ebeveynler diyebiliriz, analık izninden sonra ama bakım izninde hem anne hem babanın işe geri dönüşünde eğitim olanaklarının sunulmasının, ücretsiz danışmanlık süreçlerinin sunulmasının ve bu anlamda iş yerlerinde uyum programlarının geliştirilmesinin bu ülkelerde çok olumlu etkisi olduğu görülmektedir. Dünyadaki eğilime paralel olarak ülkemizde de kadın ve erkek istihdamı arasındaki uçurumun en fazla açıldığı yıllar, aslında 30-39 yaş aralığı, en fazla kadın istihdamının düştüğü, erkek istihdamının arttığı ve açığın en yükseldiği dönem bu. Bundan sonra tekrar işe dönen kadınlara yönelik iş yeri uyum programları kadın istihdamını bu anlamda çok destekleyecektir.

Şimdi, sunumumun son bölümünde ben Türkiye’de yaptığımız çalışmalara değinmek istiyorum. Aslında bizim bu konudaki çalışmalarımız 2017 yılında ILO’nun uluslararası, dünya çapında yaptığı bir araştırmaya dayanıyor. Tüm ülkeleri kapsayan ve dünya nüfusunu temsil eden sayıda kişiyle yapılan bir çalışma var. Burada soruluyor insanlara yani kadınlara ve erkeklere “Sizce kadınlar çalışmalı mı?”

“Siz kadınlar olarak ne diyorsunuz?” “Erkekler olarak ne diyorsunuz?” şeklinde. Dünyada ücretli bir işte çalışmak isteyen kadınların oranı yüzde 70. Bu araştırmaya katılan kadınların yüzde 70’i diyor ki: “Evet, ücretli bir işte çalışmak istiyorum.” Bu araştırmaya katılan erkeklerin yüzde 66’sı “Evet, kadınlar ücretli bir işte çalışmalı.” diyor. Türkiye de bu araştırma kapsamı içerisinde ve Türkiye’de kadınlar dünyadaki hemcinslerinden daha yüksek oranda, yüzde 87 oranında “Kadınlar çalışmalı.” diyor yani bu, aslında nüfusumuzun bu anlamda ne kadar büyük bir potansiyele sahip olduğunu bize açıkça gösteriyor. Türkiye’den bu araştırmaya katılan erkeklerin de yüzde 62’si “Evet, kadınlar çalışmalı.” diyor. Ama hem dünyada hem Türkiye’de iş gücüne katılım oranlarına baktığımız zaman yüzde 30 civarında, Türkiye’de çok ciddi bir açık var. Yani bir talep var ama bu talep hayattaki karşılığını, ekonomideki karşılığını, kalkınmadaki karşılığını ne yazık ki bulamıyor. Bu araştırma aynı zamanda şunu soruyor: “Peki, katılamamanın önündeki en önemli engel ne?” dendiği zaman çocuk bakım hizmetlerinin yetersiz olması dile getiriliyor.

Daha sonra, 2018 yılında ILO yine küresel bir rapor hazırlıyor. Bu rapor da –şurada raporun dış kapağını görüyorsunuz “Care work and care jobs” diye- 2019 yılında yayınlandı, çok kapsamlı bir çalışma. Şunu söyleyeyim, hani en son söyleyeceğimi en başta söyleyeyim: “Bakım işleri geleceğin işleri.” diyor rapor, bu anlamda aslında bütün ezberlerimizi şaşırtıyor ama “Bakım işleri geleceğin işleri.” diyor. Şimdi, buna birkaç açıdan bakıyor. Birincisi, burada mavi kısım ücretsiz bakım hizmetlerini, çubuğun kırmızı kısmı ücretli bakım hizmetlerini gösteriyor. Bütün dünyada kadınlar erkeklerden daha fazla ücretsiz bakım işi yapıyor. Bu ücretsiz bakım işini yapmanın kadınların hem istihdama girişinde hem de istihdamdaki durumunda olumsuz etkileri var. Şimdi, burada asıl vurgu, bu grafiğin asıl vurgusu ücretsiz bakım işinin kadınlar ile erkekler arasında eşit olmayan, dengesiz bir şekilde dağılıyor olması. Erkeklerin 4-5 katı oranında kadınlar ücretsiz bakım işini yapıyorlar. Bu açığın kapanması için, yapılan hesaplamalara göre iki yüz on yıl beklememiz gerekiyor. İki yüz on yıl sonra biz şimdi olduğu gibi bıraksak da bu açık kapanacak, aslında bir iyiye gidiş var. Ama iki yüz on yıl gerçekten kaybetmeli miyiz?

ILO bakım işlerine şöyle bakıyor: Aslında bu bakım hizmetlerinin kadın istihdamını etkileyen üç boyutu var. Bu analitik bir bakış, analitik çerçeveyi ortaya koyuyor. Birincisi, ücretsiz bakım işleri var ve bu ücretsiz bakım işleri kadınlar tarafından orantısız derecede fazla üstleniliyor. Kadınların ücretsiz bakım işini çok fazla üstlenmeleri, onların ücretli işlere nasıl girdiğini belirliyor yani ücret açığı, iş gücündeki cinsiyet uçurumu yani istihdamda ve iş gücündeki kadınların oranının erkeklerin oranından çok daha düşük olması, cinsiyete bağlı mesleki ayrışma gibi bütün bu sorunlar aslında ücretsiz bakım işlerinin yoğun olarak kadınlar tarafından yapılmasıyla ilişkili. Ama bu ücretsiz bakım işinin kadınlar tarafından yapılmasının bir başka sonucu daha var, o da ücretli bakım işinin... Ücretli bakım işi dediğimiz zaman hemşirelerin, sağlık görevlilerinin, eğitim sektöründeki çalışanların ve tabii ki ev hizmetlerinde çalışan kişilerin de ücretleri ve çalışma koşulları diğer çalışanlara göre daha düşük ama öte taraftan –bunu da burada söyleyecektim- 2015 yılında yapılan bir araştırma var; 2,1 milyar insanın bakıma ihtiyacı var ve projeksiyon diyor ki “Her yıl 200 milyon kişi ekleniyor.” Tabii, bunda çocuk ölüm oranlarının düşmesi, nüfus, ölüm yaş beklentilerinin artması, nüfusun yaşlanmasına bağlı olarak her geçen yıl dünya genelinde 200 milyon kişinin daha işe ihtiyacı, bakıma ihtiyacı oluyor. Yani bir yanda çok ciddi anlamda, dünyada bugüne kadar olmadığı kadar hızlı şekilde bakım hizmetine ihtiyaç artıyor ve bakım hizmetlerinde çalışanların, sektördekilerin, bu sektörde çalışanların çalışma koşulları kötü, güvenli değil, güvencesiz çalışıyorlar, sigortasız, kayıt dışı çalışıyorlar. İş yerinde şiddet ve taciz riski altında en fazla olan gruplar, bakım hizmetlerinde çalışan gruplar. Öteki tarafta, hani ücretsiz bakım işi kadın istihdamını etkiliyor. ILO diyor ki eğer bakım hizmetlerine yeterli kamu yatırımı yapılırsa bu

hem günden güne artan bakım ihtiyacını karşılayacak hem de aynı zamanda 475 milyon, 2030 yılına kadar 475 milyon yeni işin yaratılmasını sağlayacak ve bunu yaparken, 475 milyon yeni iş yaratırken hani kayıt dışı değil, insana yakışır koşullar dediğimiz koşullarda yeni istihdam olanakları yaratacak.

Evet geleceğin işleri konuşuluyor, evet işte en çok konuşulan IT, teknoloji bazlı meslekler, bütün mesleklerin bu bazlı geliştirilmesi ama bakım işlerinin, bakım hizmetlerinin teknolojik olarak yararlanılabilecek kısmı son derece sınırlı çünkü bakım hizmetlerinin niteliği, özü gereği insanın insana dokunması, temas etmesi gereken bir alan. Dolayısıyla, böyle büyük bir potansiyel var, 475 milyon yeni iş yaratılması gibi bir potansiyel var. Dolayısıyla eğer biz buraya, bu alana yatırım yaparsak, kamu yatırımları yaparsak hem istihdama önemli bir katkıda bulunmuş olacağız hem de günden güne bakım ihtiyacı olan insanların bu ihtiyacının karşılanması mümkün olacak.

Aslında Birleşmiş Milletler küresel olarak iş yaşam dengesi için “3R” diyor, biz “5R” diyoruz ILO olarak. 3R, ücretsiz bakım işinin ekonomiye katkısının tanınması yani bu işlerin aslında ücretsiz yapılıyor olmasının ekonomiye ciddi bir katkısı var. Bunun görünür olması, ekonomiye, ülkenin kalkınmasına yaptığı katkının görünür olması, bununla ilgili hesaplamaların yapılması... İkincisi, kadınların üzerindeki bakım işlerinin azaltılması; bu yöndeki politikalar öneriliyor. Bu bakım işlerinin, bakım alanındaki çalışmaların kadınlar ile erkekler arasında ortaklaşa üstlenilmesi ve aynı zamanda bu yükün yeniden dağıtılması, aile ile kamu arasında yeniden dağıtılması... Bu aslında genel olarak Birleşmiş Milletler tarafından benimsenen iş yaşam dengesine yönelik politikalar. ILO buna ilave olarak diyor ki bakım sektöründe çalışan, ücretli çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi; dördüncü “R”dir. Beşincisi, bu kişilerin bakım sektöründe çalışan kişilerin sosyal diyalog mekanizmalarında, işçi-işveren örgütlerinde temsillerinin sağlanması da bu süreçte göz önüne alınması gereken noktalardan bir tanesi. Bu sayede kadınlar için daha çok ve daha iyi işler mümkün olacaktır. Biz bu kapsamda, bakım hizmetlerinin geliştirilmesi konusunda IBRD, Avrupa İmar ve Kalkınma Bankasıyla ortak bir rapor hazırladık. Bu rapordaki amacımız, Türkiye’de verilen bakım hizmetlerinin bir nevi haritasına çıkartıp burada özellikle desteklenebilecek, iş birliği içerisinde yürütülen ve desteklenebilecek bakım hizmeti modellerinin göz önüne alınmasıydı. Bu çalışma, öncelikle masabaşı literatür taraması, daha sonra alanda bu konuda hizmet veren farklı taraflarla yapılan mülakatlar, görüşmelerle yaklaşık bir buçuk yıl süren bir çalışmanın sonucunda hazırlandı. 4 tane toplantı yapıldı, bu toplantılarda tüm taraflarla -işçi, işveren ve kamu tarafları- birlikte rapor gözden geçirildi ve onların katkılarıyla son hâline getirildi.

Bu raporda 3 tane model üzerinde durduk biz. Bu 3 model Türkiye’de potansiyeli olan, iş birliği içerisinde yürütülebilecek 3 tane model. Bir tanesi organize sanayi bölgelerinde uygulanan bakım kreşleri; ikincisi, belediyelerin yürüttüğü gündüz bakımevleri; üçüncüsü, sendikaların katkısıyla ya da sendikalar tarafından açılıp uygulanan modeller. Türkiye Belediyeler Birliği bu çalışmalarımızda çok etkin bir şekilde yer aldı ve belediyelerin uyguladığı modelleri sahiplenerek bir adım öteye taşıdı. Biz bu sene haziran ayında IBRD ve biz, Belediyeler Birliğiyle bir protokol yaptık. Bildiğiniz gibi, Belediyeler Kanunu’nda yani mevzuatta bazı kısıtlılıkları var belediyelerin, kreş ve gündüz bakım hizmetlerini vermede. Şu anda buna dair mevzuat önerileri geliştiriyoruz. Önümüzdeki yıl içerisinde bunlar politika ve mevzuat önerileri olarak kamuoyuna duyurulacak.

Dedik ki bizim için iş yaşam dengesinin sağlanmasında, bakım hizmetlerinde olmazsa olmaz bakım sektöründe çalışanların koşullarının iyileştirilmesi. Bu anlamda ev işçilerinin insana yakışır işlerde çalışabilmeleri için bir kampanya düzenliyoruz, bu sene haziran ayından önümüzdeki yıl haziran ayına kadar. Bu konuda bir rapor hazırladık, hem küresel bir rapor hem de Türkiye’de ev işçilerinin durumlarını ortaya koyan, saha çalışmasının da olduğu bir rapor. Ne tür sorunlarla karşılaşıyorlar? Örneğin, ev işçilerinin sayısını Türkiye’de bilmiyoruz, on günden az çalışan ev işçilerinin sosyal güvenlik haklarından yararlanmaları sınırlı. Bu tip sorunları ortaya koyduk ve şimdi hem kamuoyunu bilgilendirme çalışmaları yapıyoruz, işçi ve işverene bilgilendirme broşürleriyle haklarını ve

sorumluluklarını anlatıyoruz, aynı zamanda kamu kurumları işçi ve işveren taraflarıyla birlikte her bir sorun alanına ilişkin çözüm önerileri geliştirmek için sektörel toplantılar yapıyoruz. 2022'nin Haziranında bu toplantılardan çıkan sonuçları da öneriler olarak, ev işçilerinin insana yakışır koşullarda çalışması için öneriler şeklinde kamuoyuyla paylaşacağız.

Dedik ki bizim için en son çıkan sözleşme “İş Yerinde Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi.” Bu kapsamda 3 işçi konfederasyonu ve ev işçilerini örgütleyen sendikalarla birlikte ev işçilerinin şiddetten ve tacizden uzak, insana yakışır işlerde çalışması için sosyal medya üzerinden de çağrılar yaptık.

Benim sunumum burada sona erdi. Sorularınız olursa büyük bir zevkle cevaplamaya çalışırım.

Saygılar sunarım.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Çok teşekkür ediyoruz sunum için.

Evet, sunumla ilgili Komisyon üyelerimizden sorusu olan ya da katkıda bulunmak isteyen sayın vekilimiz var mı?

Buyurun Sayın Vekilim.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Teşekkürler sunumunuz için, ağızınıza sağlık.

Sonda dedğiniz 156 no.lu Sözleşme için mi sosyal medya kampanyası yaptınız?

ILO TÜRKİYE TOPLUMSAL CİNSİYET VE SOSYAL DİYALOG YÖNETİCİSİ TEMSİLCİSİ
AYŞE EMEL AKALIN – 190, C-190.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – He, sonuncusu. 4 tanesini imzalamadık. Yani bir profesyonel olarak sizin öneriniz, Türkiye’de kadınların iş ve aile yaşamı denetim mekanizmaları açısından değerlendirildiğinde ILO karnesi nasıl, onu sorayım. Bir de herhâlde en büyük tavsiyeniz, bu sözleşmelerinde, en başta 156’nın imzalanması mı?

ILO TÜRKİYE TOPLUMSAL CİNSİYET VE SOSYAL DİYALOG YÖNETİCİSİ TEMSİLCİSİ
AYŞE EMEL AKALIN – 156’nın, 190’nın, 189’un, ev işçileriyle ilgili olan sözleşmenin...

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – 3’ünü mü imzalamadık 4’ünü mü?

ILO TÜRKİYE TOPLUMSAL CİNSİYET VE SOSYAL DİYALOG YÖNETİCİSİ TEMSİLCİSİ
AYŞE EMEL AKALIN – 4’ünü imzalamadık Sayın Başkanım. İmzaladıklarımız, ücret...

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – İmzaladıklarımızla ilgili ihlallerimiz var mıdır ya da uygulama denetimleri nasıl yapılıyor, onu sorayım.

Bir de bu iyi örnekleri anlattınız ya birazcık, onlarla ilgili biraz daha detaylı not rica edebilir miyim sizden daha sonra.

Çok teşekkürler.

ILO TÜRKİYE TOPLUMSAL CİNSİYET VE SOSYAL DİYALOG YÖNETİCİSİ TEMSİLCİSİ
AYŞE EMEL AKALIN – Tabii ki.

Çok teşekkür ederim.

Evet, 4 tanesi imzalanmadı. Bunların Türkiye tarafından onaylanması ve yürürlüğe konulması Türkiye’de iş yaşam dengesi değil, çalışma hayatında eşitliğin sağlanması anlamında çok büyük katkı sağlayacaktır ama eğer iş-yaşam dengesi özelinde bakıyorsak, 156 sayılı Aile Sorumluluğu Olan İşçiler Sözleşmesi bu anlamda öncelikli ve kritik bir sözleşme, son derece önemli. Çünkü, aslında dünyadaki farklı örnekler ve hem işverenin hem işçinin hem de hükûmetin bütün o farklı perspektifleri göz önüne alınarak hazırlanmış bir sözleşme, bu nedenle çok çok önemli.

“Türkiye’nin onayladığı sözleşmeler açısından durum ne?” diye baktığımızda, ücret açığı ve ayrımcılık konusunda bazı başvurular oluyor ILO uzmanlar komitesine. Buna ilişkin raporlar Çalışma Bakanlığıyla paylaşıyor, gerekli önlemlerin alınmasına dair. Tabii, son yıllarda özellikle İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun kurulması, bu anlamda çalışma hayatında karşılaşılan ayrımcılık konusunda yeni bir mekanizma olarak oranın da devreye girmesi takdirle karşılanıyor. Ayrıca, politika belgelerinde, ayrımcılığın önlenmesi ve kadın istihdamının güçlendirilmesi konusundaki politikalar, bunlar da önemli olarak bulunuyor. Fakat ücret açığı var, ücret açığının giderilmesi için evet, bir yasal düzenlememiz var ama ücret açıklığı konusunda, o alanda spesifik düzenlemelere de ihtiyacımız var. Yani sadece, işte “Cinsiyetinden dolayı farklı muamele yapılmaz.” bir ilke olarak çok yerinde ve önemli bir ilke ama bunun nasıl daha somutlanacağı konusunda düzenlemelere ihtiyacımız var. Örneğin, birçok ülkede özel sektöre kurumsal olarak işte 100 kişinin, 150 kişinin çalıştığı -daha yukarıda, yani KOBİ’ler değil- büyük işletmelerde yıllık ya da iki yıllık ücret açığını ilan etme sorumluluğu getiriyor. “Ücret açığım yok.” demesi kabul edilmiyor çünkü çalışmalar, araştırmalar şunu ortaya koyuyor: Ücret açığı olmayan bir sektör, bir ülke ya da bir iş yeri yok. Bunun farklı sebepleri var -hani burada zamanınız, zamanımız kısıtlı- ama bunun olmadığı bir yer yok. Dolayısıyla, iki yılda bir şirketler ücret açığını açıklıyorlar ve Çalışma Bakanlığı bu konuda hangi tedbirleri alacağını soruyor ve bir sonraki rapor döneminde “Hangilerini aldınız, ücret açığını ne kadar azalttınız?” şeklinde izleme yapıyor ve bu yasal olarak düzenleniyor. Dolayısıyla, özel sektörün de bundan kaçma şansı yok.

Son söz olarak şunu söyleyeyim: Türkiye’de özel sektörde ücret açığı kamu sektöründen çok daha yüksek. Bunun da en önemli sebebi kadınlar arasında kayıtsız çalışmanın çok fazla olması. Dolayısıyla, bu alanda yapılacak çalışmalara aslında kayıtsızlığın da önlenmesi anlamında katkı sağlayacaktır.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR - Teşekkür ediyoruz.

Başka bir şey ekleyeceği olan var mı? Yok.

Çok teşekkür ediyoruz.

ILO TÜRKİYE TOPLUMSAL CİNSİYET VE SOSYAL DİYALOG YÖNETİCİSİ AYŞE EMEL AKALIN - Ben çok teşekkür ederim.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR - Şimdi de Birleşmiş Milletler Kalkınma Programının kıymetli temsilcilerinin sunumlarına geçebiliriz. Sunumdan sonra yine soru-cevap şeklinde devam edebiliriz.

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER KALKINMA PROGRAMI TÜRKİYE TEMSİLCİLİĞİ TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ UZMANI ASLI ÇOBAN - Çok teşekkür ederim Sayın Başkan, değerli milletvekilleri. Ben de sizleri kendim ve Kurumum adına saygıyla selamlamak isterim. Teşekkür ediyorum bizi ağırladığınız, davet ettiğiniz için.

Ben de UNDP adına, iş-yaşam dengesi konusunda kurumsal penceremizden nasıl bakıyoruz ve neler yapıyoruz, bunu birazcık anlatmaya çalışacağım. Şimdi, çok kısaca UNDP’den söz etmek gerekirse Birleşmiş Milletlerin Kalkınma Programı. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı ne yapar? Aslında 2030 gündemi dediğimiz, 17 tane sürdürülebilir kalkınma amacıyla özetlenmiş olan hedefin hayata geçirilebilmesi için bütünsel ve stratejik çözümler geliştirmeye çalışır. Belirli bir yere odaklanmanın ötesinde aslında geniş bakar -hani, biraz ILO’yla tezatlarımızı ortaya koyarak ifade etmek gerekirse- ve bu çalışmalarını yaparken de ortaklıklar geliştirir. Temel stratejisi ortaklıklardır yani kamuyla, ulusal taraflarla, sivil toplumla, özel sektörle ortaklıklar geliştirir, tarafları bir araya getirir, kaynaklar yaratır onların çalışmaları için; daha çok bu şekilde çalışmalarını sürdürür.

Aslen Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı diye baktığınız zaman asli misyonu aslında yoksullukla mücadele etmek, büyümeyi desteklemek, demokratik ve kapsayıcı yönetim sistemleri ve yönetim sistemleri oluşturmaktır. Birazcık bugüne geldiğimizde artık sürdürülebilir kalkınma

hedefleri diyoruz, o 17 tane amacın da ortaya koyulmasından hareketle daha genişlemiş bir çalışma alanıyla karşılaşyoruz. “Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı’nın Türkiye Ofisi hangi alanlarda çalışmayı yürütür?” diye baktığımız zaman, çekirdek ana alanları olan “Demokratik kapsayıcı yönetim ve kapsayıcı büyüme” dediğimiz başlıklar yine gündemimizde. İklim eylemi, bunlara eklenen en önemli başlıklardan bir tanesi. Afet, kriz ve göç yönetiminde çözümler, risk yönetimi, bu gibi alanlarda ve özel sektörle ortaklıklar gibi başka çalışma alanlarının da o çekirdek çalışma konusuna eklendiğini söylemek gerekiyor.

Peki, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadının güçlenmesine yönelik gündemi nedir UNDP’nin? Böyle baktığımızda çok merkezî bir yerde durduğunu görüyoruz. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı için toplumsal cinsiyet eşitliği bir hedeftir her şeyden önce, kendi içerisinde ve bu hedefe dayalı çalışmalar yürütmek gerekir. Ama aynı zamanda ve belki bizim çalışmalarımız içerisinde daha da fazla yer kapladığı hâliyle, bütün sürdürülebilir kalkınma gündeminin gerçekleştirilmesinde hızlandırıcı ve kolaylaştırıcı bir faktördür. Biz bunlara ana anahtar çözümler diyoruz. 6 tane anahtar çözümü vardır UNDP’nin belirlemiş olduğu, bunlardan bir tanesi de toplumsal cinsiyet eşitliği. Gördüğünüz gibi diğerleri, yoksulluk ve eşitsizliklerin ortadan kaldırılması; yönetim sistemlerinin etkin ve demokratik hâle getirilmesi; dayanıklılık yani her türlü riske karşı afetlere karşı, göçlere karşı, krizlere karşı kişilerde, sistemlerde, şirketlerde, yönetimde dayanıklılığın inşa edilmesi; çevre, yeşil dönüşüm, temiz enerjiye geçiş, bunlar da aynı zamanda hızlandırıcı anahtar çözümler arasında sayılabilir, toplumsal cinsiyet eşitliğiyle beraber.

“UNDP Türkiye’nin kadınların güçlendirilmesine odaklı olan çalışmaları nelerdir?” diye baksak ben tamamen, bütün çalışmaları burada sıralayamadım, çok büyük bir portföyü var UNDP’nin ve dediğim gibi, hani bazı programları doğrudan toplumsal cinsiyet eşitliği ama bazısı da bu konuyu da gündemine alıp başka ana hedefler de belirleyen projeler ya da programlardan oluşuyor. Ama bazı önemli programlara değinmek gerekirse özellikle adli yardım ve adalete erişim konusunda yani UNDP hani bizim “flagship programme” dediğimiz, bölgesel düzeyde tanınmış iyi uygulama niteliğinde bir program yürüttüğünden bahsetmek gerekebilir. Özellikle kadın ama onlarda kısıtlı olmamak üzere, kadın şiddet mağdurlarına yönelik özelleştirilmiş, uzmanlaşmış adli yardım programlarının oluşturulması ve barolar bünyesinde adli yardım destek merkezlerinin kurulması yönünde çalışmalar yürütüyor. Buna paralel, kadına yönelik şiddetle mücadele konusunda farklı sektörlerden bu alanda çalışan kesimler arasında koordinasyonun sağlanması ve kapasitenin artırılması yönünde çalışmalar yürütüyor.

Büyük olasılıkla hepinizin bildiği, Türkiye’nin Mühendis Kızları Projesi’ni yürütüyor. Bu, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığıyla beraber ve Limak Vakfıyla beraber yürütülen bir proje ve kadınların mühendislik alanında, lise eğitiminden başlayıp iş yerlerine kadar değişik düzeylerde desteklenip güçlendirilmesine odaklanıyor. Yine, yeni başlamak üzere olan bir programımız, ne eğitimde ne istihdamda olan genç kadınların güçlendirilmesi konusunu gündemine alıyor.

Hızlı hızlı geçmek istiyorum, zamanınızı çok fazla almamak için. Yine, yenilikçilikte kadınlar ve kadın örgütlerinin desteklenmesi konusunda bizim bir hızlandırma laboratuvarımız var, özel destek programları geliştiriyor. Bir yarışma düzenledik hatta yakın zamanda ve kazanan tarafları ufak fonlarla destekledik. Dijital finansal okuryazarlık, yetkinlik gelişimi, yine KOBİ’lerin dijital dönüşüm süreçlerinde cinsiyete duyarlı hizmet geliştirilmesi, bakım ekonomisi -bunun üzerinde zaten bir miktar duracağımız için çok detaylandırmıyorum- göçmen bakım işçilerine, ev işçilerine yönelik durum analizi çalışması -bu, tamamlamak üzere olduğumuz bir çalışma, şimdiden haber vermiş olabilirim, ufak bir alan çalışması yaptık durum analizi yapmak üzere- mülteci kadınlara yaşam becerileri kazandırması yani Türkçe becerileri kazandırılması, psikososyal destek programlarıyla sosyal güçlendirme yapılması, yine kadın kooperatiflerinin kapasite ve dayanıklılıklarının artırılması alanlarında çalışılıyor.

Şimdi, iş-yaşam dengesi konusuna geçerken ben yine UNDP'nin penceresinden göstermek istiyorum; bu konu UNDP açısından nerede duruyor? Aslında ILO'nun yapmış olduğu, sevgili Ebru'nun yapmış olduğu sunuma da belki tamamlayıcı olacaktır. Çok güzel, uluslararası normatif çerçeve ve haklar temelinde konu nasıl ele alınmalı, bunu dinlemiş olduk. Şimdi, UNDP'nin bakış açısı, iş-yaşam dengesinin sağlanmasının bir bakım emeği ve ekonomisi meselesi olduğu yani bakım, hayatın yeniden üretilmesi, bakıma ihtiyacı olanların ihtiyaçlarının giderilmesi anlamında nasıl örgütlenebilir ekonomi içerisinde ve sürdürülebilir kalkınma gündeminin neresinde durur, daha çok buna odaklanıyor. Bu çerçevede baktığımız zaman, özellikle çocuklara yönelik bakım ve okul öncesi eğitim hizmetlerinin beşerî sermaye gelişimi ve sosyal adalet açısından çok temel olduğunu görüyoruz. Neden böyle? Sadece hani kadınlara zaman bırakmakla ve onların beşerî sermaye gelişimlerine imkân vermekle kalmıyor bu hizmetler, aynı zamanda çocuklar arasında bir sosyal adalet mekanizması da sunuyor çünkü erken dönemde bakım ve eğitim hizmetlerine ulaşan çocukların eğitim hayatlarında daha başarılı oldukları araştırmalar tarafından aslında kanıtlanmış durumda. Yine, hepimizin malumu olduğu üzere, kadınların iş gücü piyasasına girmesini ve bu piyasada kalmasını kolaylaştırıyor çünkü bunu dönüştürmeye çalışsak da ev içerisinde ücretsiz alanda bakım işlerinin işçisi kadınlar ve onlara ücretli çalışma alanında zaman bırakmayabiliyor bu yükümlülükleri. Dolayısıyla bu yükümlülükleri hafiflettiğimiz zaman, etkin bir bakım ekonomisi ortaya çıkardığımız zaman bu durumu tersine çevirebiliriz.

Bakım ihtiyacı olanlar için hak temelli hizmetler ve refah artışı, bakım ekonomisi yaklaşımının bir ögesi aslında; ev içerisinde, enformel alanda verilen hizmetlerin profesyonelleştirilmesi, standartlara kavuşturulması, dolayısıyla hizmet alanların faydalarının maksimize edilmesine dayanıyor. Böyle olduğu için, bakıma ihtiyacı olanlar açısından da bir refah artışı, dolayısıyla mesela, sürdürülebilir kalkınma amaçlarından 10'uncusu olan eşitsizliklerin azaltılması gündemine değdiğini söyleyebiliriz burada. Son dönemde daha da önem kazanan, aslında yeni olmayan bir tez de şöyle özetlenebilir: Sürdürülebilir, kapsayıcı bir büyüme ve krizden çıkış stratejisi.

UNDP'nin son dönemde yaptığı çalışmaların önemli bir kısmı şuna yoğunlaşıyor: Biz sosyal altyapıya yani bakım hizmetlerine, sosyal refah hizmetlerine yatırım yaparsak ekonomik büyüme açısından bu bizi nereye taşır? Ekonomik büyümeden de kastımız, gerçekten efektif bir talep yoluyla ekonominin büyümesi, bir taraftan işler yaratılması, diğer taraftan yaratılan işler yoluyla yapılan kamu yatırımlarının geri dönüşünün sağlanması, bir taraftan da yoksullukların ve gelir adaletsizliklerinin azaltılması çünkü biz biliyoruz ki hani bakıma ihtiyacı olanlar ve bakıma ihtiyacı olanların bulunduğu hanelerin yoksulluk riskleri çok daha büyük. Kadınlar başta olmak üzere, insana yakışır işlerde yeni istihdam yaratılması ve dediğim gibi, yoksullukla mücadele için de önemli bir strateji.

Son dönemde özellikle tekrarlanan ve daha büyük ölçeklerde tekrarlanan bazı projeksiyon çalışmaları var. Bunlar, karşılaştırmalı olarak “Bakım hizmetlerine yapılan kamu yatırımlarının etkileri ne olur?” sorusu üzerine yoğunlaşıyor ve burada ne kadar istihdam yaratılır, ne kadar ekonomik büyüme yaratılır, bütün bu sonuçlardan kamuya gelir dönüşleri ne zaman ve ne oranda olur ve yoksulluk üzerinde bütün bu gelişmelerin etkisi ne olur, bunlara bakıyor ve çok olumlu sonuçlar elde ediyor. Böyle olduğu için de bakım ekonomisinin, bakım hizmetlerinin ekonomiler için bir stratejik büyüme alanı olduğu tezini öne sürüyor.

Peki, “sosyal bakım” dediğimizde aslında neden bahsediyoruz? Hem çocuk bakımı, eğitimi; uzun dönemli bakım kapsamında da yaşlı bakımı, engelli ve hasta bakımından bahsedebiliyoruz. Bu bakıma ilişkin düzenlemeler, kurumsal bakım hizmetleri, erken çocukluk eğitimi hizmetleri, yine ailede ücretli bakım ve ailenin kendisinin bakımı gibi başlıklar altında karşımıza çıkabiliyor; böyle düzenlemelerle karşılaşabiliyoruz, genellikle bunların bir karmasıyla karşılaşılıyor bütün hanelerde.

Peki, iş-yaşam dengesinin geliştirilmesi ve bakım ekonomisinde en ideal çözümlere ulaşmak açısından hangi politika alanlarında bizim ilerleme kaydetmemiz gerekir diye baktığımız zaman, tabii ki öncelikle normlarla karşılaşıyoruz. Ev içerisinde kadınlar ve erkekler arasında bakıma ilişkin yükümlülüklerin paylaşılması noktasında biraz daha ileriye gitmemiz gerekiyor bütün dünyada çünkü Covid krizinin bize gösterdiği şu oldu: Kadınların ev içerisindeki bakım yükümlülüklerinin, yeniden üretim yükümlülüklerinin çok büyük bir artışı, eğer aile içerisinde başka bireylerden de destek görmezse, sonunda kadınların psikolojik çöküşüyle ve hanelerin iyi olma hallerinin de aynı şekilde olumsuz etkilenmesiyle sonuçlanıyor. Dolayısıyla sorumluluk paylaşımı, hanede bakım işlerinin sorumluluk paylaşımı ve buna yönelik normatif dönüşümün, değerler, davranışlar dönüşümünün sağlanması mutlaka gündemimizde olması gereken bir konu diyebiliriz.

Kurumsal bakım hizmetleri, çok temel bakım hizmetleri. Buna da şöyle bir standart temelinde yaklaşmak mümkün: Öncelikle veriye dayalı olarak ihtiyaçlarımızın neler olduğunu belirlediğimiz, daha yerelde, daha karma finansman esasında bir iş modeline dayandırabileceğimiz bakım hizmetlerine ihtiyacımız var.

Evde profesyonel olmayan bakım hizmetleri... Bağımsız çalışan bakım işçilerini hepimiz biliyoruz. Kendi hesabına çalışan bakım işçileri çocukların bakımı, yaşlıların bakımı, hastaların bakımında önemli roller üstleniyorlar ama profesyonel gelişimde, sağladıkları hizmetlerin standartları açısından ve kayıtlı çalışma açısından birtakım sorunlar olduğunu görebiliriz hani bu sahaya baktığımız zaman.

Bakım destekleri ve hizmet sübvansiyonları yine bu hizmet karmaşasının önemli bileşenlerinden bir tanesi olarak değerlendirilebilir. Yine, Türkiye’de de zaten birtakım tematik destekler, çalışan annelere belirli koşullarda sağlanan kayıtlı bakıcıların -örneğin, SGK’nin programında olduğu gibi- ücretlerinin bir kısmının ödenmesi şeklinde destekler var. Bunların yaygınlaştırılması, genelleşmesi olumlu olacaktır diyebiliriz.

Yine, ailede bakım, ailede aile üyesinin bakımına dayalı bizim bir sosyal destek sistemimiz var. Burada yarım milyondan fazla kişinin desteklendiğini görüyoruz ve bütün haneler ölçeğinde düşündüğümüzde yani 1,5-2 milyon civarında insana ulaşan bir destek sistemi. Bu destek sistemi içerisinde bulunan aile bakıcılarının daha istihdam edilir bir statüye yaklaştırılması, kayıt altına alınması ve pratik becerilerinin, yeterliliklerinin desteklenmesi -çünkü evlerde çok izole koşullar altında ki bakım işi çok ağır bir iştir, sizler de bilirsiniz, özellikle de yakınınız olan bir insana bakıyorsanız ve yaşlılık ve hastalık gibi koşullarla karşılaşıyorsanız- psikolojik iyi olma durumlarını destekleyecek programların geliştirilmesi gereğinden bahsetmek mümkün.

Yine, sevgili Ebru da bahsetti bundan; ücretli annelik, babalık, ebeveyn izni uygulamaları, yine bakım izinleri başka başka formlar altında karşımıza çıkabiliyor ama çok önemli. Türkiye’de ebeveyn izni uygulaması, yine devredilemeyen babalık izni uygulamaları çok önemli. Burada her zaman ilk akla gelen şey bu oluyor -Ebru da biraz bahsetti- “Babalara izin versek de babalar bu izinleri kullanmayacaklar.” fikri. Gerçekten bu olabiliyor başlangıçta ama bu alanda dünyada artık öyle bir deneyim birikimi var ki birkaçından zaten Ebru bahsetti ama ben de Polonya’daki uygulamadan belki bahsedebilirim. Polonya’da da ilk çıktığı zaman babalar verilen izinleri kullanmıyorlar, hatta bir yıl içerisinde 150 baba gibi bir babanın izin kullanmasını görüyoruz ama bundan sonra, bu ilk baştaki o küçük babalık izninin kullanımından sonra bir miktar ücretli izin daha babaya sağlanmasına yönelik bir düzenleme yapılıyor, bundan sonra inanılmaz bir artışla karşılaşıyoruz bu sistemin kullanılması konusunda.

Yine, uzun dönemli bakım sigortası... Yaşlılık, hastalık, engellilik halleri gibi hayatta insanların başına gelebilecek risklere dayalı olarak geliştirilmiş bu sigorta sistemleri de aslında bakım hizmetleri piyasasının kurulmasında çok destekçi mekanizmalar. Özellikle kayıtlı istihdamın güçlü olduğu

ülkelerde, Almanya’da karşımıza çıkan bir model; kamunun da destek verdiği bir sigorta sisteminin kurulması, dolayısıyla yaşlılık, hastalık ve engellilik durumlarında hizmet alması gereken kişiye bir miktar alım gücü sağlanması. Bu, aynı zamanda, piyasanın oluşmasına şöyle bir fayda da sağlıyor: Bu fonu alanlar kendi içlerinde örgütlenebiliyorlar zaten bir sigorta sistemi içerisinde bulundukları için. Örneğin, Almanya’da kooperatifler içerisinde örgütlenmiş durumdadır. Bu hizmeti sağlayanlar da yine kurumsal olarak örgütlenebiliyorlar, sosyal bakım kooperatifleri olabiliyorlar ve bunlar karşılıklı olarak alacakları hizmetleri değerlendiriyorlar. Böylece hizmetlerin standartlarına ilişkin de bir denetim mekanizması oluşturulmuş oluyor.

Aile bakımı, ilgili ve sorumlu babalık çalışmaları aslında giderek daha çok önem kazanıyor ve daha çok karşımıza çıkan programlar arasında. Burada belki şundan bahsetmek iyi olabilir: Biz ne kadar bakım işini profesyonel hizmetler alanına doğru hareketlendirsek ve profesyonel hizmetler yoluyla karşılamak istesek de her zaman bir bakım açığı, bir bakiyesi kalıyor ailelerde. Bu da ne demek? Çocuğunuzu kreşe de gönderseniz, yaşınızı bir gündüz bakımevine de bıraksanız onunla ilgilenmeniz gereken bir zamana ihtiyacınız var, bir enerjiye ihtiyacınız var ve bunu yapabilmek için de işte, çalışma zamanınızın uyumlu olması gerekiyor falan. Yani dolayısıyla sadece bakım hizmetleri sunumuyla bakım açıklarını kapatamıyoruz.

Bunun ilginç örneklerinden bir tanesi aslında Güney Kore. Güney Kore’de hemen hemen bakım hizmetleri alanında hiçbir açık yok, her türlü hizmet sunuluyor kamusal planda. Ancak yine de mesela son dönemde kadınların ailelerindeki bakım ihtiyaçları dolayısıyla iş yaşamını terk edebildikleri hâllerin sıkça görülmesi dolayısıyla bir araştırma çalışması yapılıyor ve burada, yapılan çalışmada -yine, Ebru seni de desteklemiş olayım- çalışma sürelerinin çok uzun olduğu sonucuyla karşılaşıyor ve bir projeksiyon bu sefer bunun için yapılıyor: Çalışma süreleri o kadar değil de bu kadar olsaydı. Ki Güney Kore’de gerçekten çok uzun çalışma süreleri söz konusu, insanlar sadece yiyip uyuyup çalışıyorlar aslında; bunun biraz düzeltilmesine çalışılıyor ama hani bizlerin “bakım vermek” dediğimiz şey sadece işlemsel bir şey değil, bizim sosyal ilişkilerimizi de aile ilişkilerimizi de tanımlıyor. Hem bakım veren hem alan için bir ihtiyaç ve her zaman burada ailelerin bir miktar zamana ve enerjiye ihtiyaçları olacaktır. İşte, oradaki, aile içerisindeki emeğin de kadınlar ve erkekler arasında eşit şekilde paylaşılması, kadınların ekonomik hayatta güçlenmesi açısından çok temel.

Burada merkezî yönetime, yerel yönetimlere roller düşüyor ama şirketlere de aynı oranda roller düşüyor. Şirket politikaları çok önemli bir taraftan, her açıdan; esneklik uygulamaları, izin uygulamaları, çalışma sürelerinin uyumlaştırılması, bakım hizmetlerinin sunumu ya da destek politikalarının geliştirilmesi... Salgın döneminde, Covid-19 salgını döneminde şirketler epey bir tecrübe biriktirdiler aslında bu alanda çünkü ister istemez birtakım esneklik uygulamalarına gittiler, ister istemez ailelerdeki bakım ihtiyaçları arttı ve çalışanları hani bunlara cevap vermek durumunda kaldı, onlar da buraya çözümler geliştirmek durumunda kaldılar.

Bizim de Covid döneminde, salgın döneminde geçen sene yaptığımız bir zaman kullanımı anketi çalışması vardı, Profesör İpek İlkaracan ve Emel Memiş’in desteğiyle yaptığımız bir çalışma. Bu çalışma da şunu gösterdi: Aslında salgınlar -tabii, çok talihsiz dönemler ancak- bize bazı şeyleri tersinden düşünmek için de fırsatlar veriyor. Onlar da şunu buldular: Kadınların, evet, ev içerisindeki çalışma yükleri çok arttı ama ilginç bir şekilde erkeklerin de destekleri arttı ev içerisindeki çalışmayı paylaşmak anlamında. Buradan da şöyle bir sonuca vardılar: Eğer çalışma süreleri ve çalışma koşulları açısından daha rahat hissederse kişiler -özellikle erkekler- ev içerisindeki çalışmaya verdikleri destek de artacaktır. O zaman iş gücü piyasası politikası ve şirketlerin çalışma politikaları gibi iki alanı işaret etti çalışma; bu alanda esnekliklerin artırılması, çalışma sürelerinin kısaltılması ve yine destekleyici başka çalışmaların yapılmasının önemine işaret etti.

Yine, bu slayt içerisinde yapılmış başka çalışmaları da görebilirsiniz. 2015 yılında, bizim ILO ve UN Women’la beraber yapmış olduğumuz “Bakım ekonomisine yatırımlar bize ne getirir?” makro ekonomik projeksiyon çalışması; dediğim, zaman kullanımı anket çalışması burada; aynı zamanda bu zaman kullanımı anketine dayalı olarak bize destek veren akademisyen hocalarımızın, bilimsel bir yayında çıkan makalelerinin linkini de ekledim. Son olarak da ILO ve UN Women’ın beraber geliştirdikleri bir politika aracı var. Bu politika aracının hedefi... Hani “‘Bakım ekonomisiyle nasıl kalkınırız?’ sorusu etrafında UNDP bu soruyu soruyor, ‘Bu iş-yaşam dengesi politikaları ne olmalı?’ sorusunu soruyor.” demiştim ya; bakım ekonomisi nasıl geliştirilir; bakım ekonomisi alanındaki açıklar, bakım ihtiyaçları nedir; bunların maliyetleri nedir, hangi kanallarla buraya yatırım yapılırsa ne şekilde bu açıklar kapatılabilir ve istihdam açısından, büyüme açısından, kamu gelirleri açısından ve yoksulluğun azaltılması açısından getirileri neler olacaktır; bunları adım adım nasıl hesaplayabiliriz; bunu anlatan bir politika aracı.

Şimdi -sona çok yaklaşmışım- son olarak şöyle bir hatırlatma yapayım: Dediğim gibi, UNDP hem kadının güçlenmesine odaklı çalışmalar yapıyor hem de var olan çalışmaları içerisinde kadının güçlenmesi perspektifinden çeşitli bileşenlere sahip başka başka çalışmalarında da. Burada gördükleriniz, bizim, iş-yaşam dengesi ve bakım ekonomisi sahasında en güncel, en ilgili çalışmalarımız diyebiliriz. Göçmen ev işçilerinin durumlarına yönelik çalışma kısa zamanda tamamlanacak ve yıl bitmeden kamuyla paylaşıyor olacağız.

Yine, yaşlı bakımına, yaşlıların gündüzlü bakımına yönelik olarak Kilis’te bir aktif yaşam merkezi modeli geliştirildi. Bu model Kilis Belediyesiyle beraber geliştirildi. Bunun üzerine, bu hizmetin belediyeler eliyle hangi maliyetlerle ve hangi hizmet karmalarıyla sunulabileceğine ilişkin çalışmalar yürütülüyor, kısa sürede sonuçlarını paylaşacağız.

Yine, belediyeler için yaşlılara yönelik evde bakım hizmet standartlarının geliştirilmesi, bu da Yerel Yönetim Reformu Projesi 3’üncü fazının bir bileşeni. Burada, büyükşehir belediyelerinde yaşayan, temsil edici geniş bir kesime arkadaşlarımız sordu: “Hangi hizmetleri sorunlu buluyorsunuz ya da hangi hizmetler hakkında çok az bilgi sahibisiniz?” Burada ortaya çıkanlardan bir tanesi, yaşlılara yönelik evde bakım hizmetleriydi. Biz de bu alanda standartlar geliştirmeye yönelik bir çalışma yaptık.

Yine, bütün bu çalışmaların üzerine yeni bir proje geliştirmekteyiz. Belediyelerce yaşlı bakım hizmetleri sunumunun geliştirilmesine entegre bir çalışma olacak. Bir ihtiyaç analiziyle başlayacak “Hangi hanenin bakım ihtiyacı nedir? Bunu karşılamak için çözümleri ve kabul edebileceği yollar hangileridir?” Sonra evde bakım, gündüzlü bakım modelleriyle entegre bir şekilde geliştirilecek ve ailede bakım verenlerin güçlendirilmesine yönelik bir program uygulanacak.

Özel sektörde -dediğim gibi- salgın döneminde geliştirilmiş iyi uygulamalar yani çalışanların iş-yaşam dengesini zor koşullarda sağlamasına yönelik olarak o birikim bir gözden geçirilecek ve paylaşılma konu edilecek. Yine, ebeveyn izni ve uzun dönemli bakım sigortası gibi enstrümanlar üzerinde bir fizibilite çalışması gerçekleştirilecek yani hangi maliyetle, hangi modelle hayata geçirilebilir, buna bakılacak.

Bunlar, tabii, doğrudan bakım hizmetleri ve bakım ekonomisi alanında yaptığımız çalışmalar ama bunun dışında şirketler içerisinde, biz, toplumsal cinsiyete duyarlı firma dönüşüm, şirket dönüşüm programları uyguluyoruz. Bunlar içerisinde de iş-yaşam dengesi bir temel bileşen. Burada, şirketler de baştan itibaren yani durum analizinden başlayarak iş yaşam dengesinin geliştirilmesine ilişkin atılacak adımlar nelerdir, bunlara bakıyoruz. Bu alanda 2 tane programımız var: Bir tanesi, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Mührü Programı, uluslararası bir program, Türkiye’de pilotladık; bir diğeri, daha küçük şirketlere uygun olan Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Şirket Dönüşüm Programı.

Bunun dışında, özel sektörde hedefler için yani 2030 hedefleri için “İş Dünyası Platformu” diye bir platformda faaliyet gösteriyoruz ve burası da önümüzdeki dönem için iş-yaşam dengesine odaklı çalışmalar yapacaklar. Yine, yaptığımız her türlü çalışmada, eğer kadınlara yönelik programlarımız varsa -bunlar mesleki gelişim ya da psikososyal gelişim programları olabilir- muhakkak onlara yerinde bakım desteği sağlamaya çalışıyoruz.

Çok teşekkür ederim dinlediğiniz için, nazik davetiniz için; benim sunumum bu kadar.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Biz teşekkür ederiz.

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı Toplumsal Cinsiyet Analisti Sayın Aslı Çoban’ın sunumunu dinledik.

Şimdi, sunumla ilgili sorusu olan ya da katkıda bulunmak isteyen kıymetli Komisyon üyelerimize söz verebiliriz.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Teşekkür ederiz, ağzınıza sağlık.

MUSTAFA LEVENT KARAHOCAGİL (Amasya) – Teşekkür ederiz.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Çok teşekkür ederiz.

Soru yok galiba.

Kıymetli Komisyon üyelerimiz, hepinize ve çok kıymetli konuklarımıza teşekkür ediyoruz.

Bir sonraki toplantıyı planladıktan sonra yine sizlere duyuracağız.

Gündemimizde şu an başka görüşülecek bir konu olmadığından toplantıyı kapatıyorum.

Bir sonraki toplantıda görüşmek üzere.

Kapanma Saati: 15.51

