

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

—●—
16 Şubat 2022 Çarşamba
—●—

KONU

-Memur Sendikaları Konfederasyonlarının temsilcilerinin dinlenilmesi

16 Şubat 2022 Çarşamba
BİRİNCİ OTURUM
Açılma Saati: 14.46
BAŞKAN: BELGİN UYGUR (Balıkesir)

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Komisyonumuzun çok kıymetli üyeleri, memur sendikaları konfederasyonlarının kıymetli temsilcileri, sayın basın mensupları; hepiniz hoş geldiniz. Hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Toplantı yeter sayımız vardır.

Komisyonumuzun 27'nci Yasama Dönemi Beşinci Yasama Yılı'nın 8'inci Toplantısı'nı açıyorum.

(*)

Değerli üyelerimiz, kıymetli katılımcılar; kadınların iş ve aile yaşamlarının uyumlaştırılması alanında son olarak uluslararası kuruluşları dinlemiştik, bugünkü toplantımızda farklı bir kulvara geçerek bizzat işin içinde uygulamada yer alan memur sendikaları konfederasyonlarının değerli temsilcilerini dinleyeceğiz. Davetimizi kabul edip bugün burada bizimle birlikte oldukları için kendilerine Komisyonumuz adına teşekkürlerimi sunuyorum.

Komisyonumuzun çok kıymetli üyeleri, şimdi gündemimize geçiyoruz. Kıymetli üyelerimiz, sendika temsilcilerimizi ayrı ayrı dinleyeceğiz. Hepsinin görüşleri ve katkıları bizler için, Komisyonumuzun çalışmaları için çok önemli. Dilerseniz Resmî Gazete'de yayımlanan üye sayılarına göre bir sıralamayla değerli sendika temsilcilerimizi dinlemeye başlayalım.

Memur Sendikaları Konfederasyonuyla başlıyoruz. MEMUR-SEN ve EĞİTİM BİR SEN Kadınlar Komisyonu Başkanı Sayın Sıdika Aydın, MEMUR-SEN VE EĞİTİM BİR SEN Kadınlar Komisyonu Başkan Yardımcısı Sayın Necla Doğan, Kadınlar Komisyonu Asistanı Sayın Sümeyye Harman; Komisyonumuza hoş geldiniz.

Şimdi sunuma geçebiliriz.

Buyurun lütfen.

MEMUR-SEN VE EĞİTİM BİR SEN KADINLAR KOMİSYONU BAŞKANI SIDIKA AYDIN – Evet, çok kıymetli Komisyon Başkanlarımız, KEFEK Başkanımız, Komisyon Başkanımız ve Komisyonumuzun çok kıymetli üyeleri; sendikaların temsilcileri, hepinizi saygıyla, muhabbetle selamlıyorum.

Ben, Sıdika Aydın, MEMUR-SEN VE EĞİTİM BİR SEN Genel Merkez Kadınlar Komisyonu Başkanı. 1 milyon 50 bin üyesi olan bir konfederasyonun temsilcisi olarak Başkan Yardımcılarımızla birlikte Komisyona katıldık, buraya geldik. Kıymetli bir toplantı olacağına inanıyorum çünkü çalışma hayatındaki kadınların, özellikle başta kadınların olmak üzere aile merkezli, iş performansı merkezli sahadan gelen izlenimleri dinlemek ve ondan sonra da onlara politika üretmek açısından bir mutfak görevi yapabilecek bu Komisyonun sosyal taraflarla bir araya gelmiş olması hakikaten kıymetli, bu minvalde de size teşekkür ediyorum. Biz şuna inanıyoruz: Sosyal paydaşlarla birlikte yapılan bütün çalışmalar mutlaka verimli olacaktır ve gerçekten de sahadaki vatandaşlarımız başta olmak üzere memnuniyet üretecektir. MEMUR-SEN VE EĞİTİM BİR SEN sendikaları olarak, konfederasyonu olarak, hizmet kollarımızda -şöyle, ben sunuma başladım, hemen orada karşıda da izleyebilir Komisyon üyelerimiz- 1 milyon 50 bin üyenin 608 bini erkek, 441 bin civarında da kadın üyemiz var bizim. Hizmet kolları nezdinde 11 tane hizmet kolumuz var. 11 hizmet kolumuzun içinde özellikle SAĞLIK-SEN ve

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

EĞİTİM-BİR-SEN kadın üye konusunda başı çekmekte, hatta SAĞLIK-SEN'in kadın üye sayısı erkek üye sayısından çok daha fazla; EĞİTİM-BİR-SEN'de yine 200 bine yakın kadın üye, 250 bin civarında da erkek üye var. Oranlamaya baktığımız zaman, yine hizmet kollarımızdan BÜRO MEMUR-SEN, BAYINDIR MEMUR-SEN, KÜLTÜR MEMUR-SEN'de kadın oranının fazla olduğunu görüyoruz. Biz, çalışma hayatındaki kadın kamu görevlileriyle ilgili özelde onların sorunları, genelde çalışma hayatının sorunlarıyla ilgili birçok çalışma üretiyoruz.

İş-aile hayatındaki uyumun sağlanması için yaptığımız çalışmalardan birkaç tane saymak istersek orada toplu sözleşme, KİK, KPDK gibi sosyal diyalog mekanizmalarımız var, onları çalıştırıyoruz. Raporlarımız, odak analizlerimiz, araştırmalarımız -hatta Komisyon Başkanımıza birkaç tanesini takdim etmek üzere getirdik, Sümeyye Hanım takdim edersiniz flaş belleğimizle birlikte yaptığımız çalışmaları- çalıştaylarımız oluyor yine iş ve aile hayatı uyumuyla ilgili. Konuyu disiplinler arası analiz etmeye dönük akademik çalışmalarımız oluyor. Yakın zamanda -az önce KEFEK Başkanımız Fatma Başkanımıza da ilettik biz- 37 akademisyenin katıldığı bir aile kongremiz oldu; yine iş ve aile hayatına uyum sağlanmasıyla ilgili yaptığımız akademik çalışmalardan biri. Sendikal faaliyetlerde sahadan alınan veriler, toplanan talepler, bunlar yine bizim oluşturduğumuz iş ve aile uyumuyla ilgili yaptığımız çalışmalardan birkaç tanesi.

Öne çıkan konular nelerdir iş ve aile uyumuyla ilgili? İzin düzenlemeleri bizim için olmazsa olmaz. Kadınların, kadın kamu görevlilerinin çalışma hayatıyla ilgili izin düzenlemeleri iş-aile uyumunun performansını mutlaka sağlayacaktır çünkü ailede uyumlu olmayan, ailedeki düzeni sağlayamayan çalışma hayatındaki bir kadının işteki performansı da olmuyor. Bakım hizmetlerindeki düzenlemeler yine elzem gördüğümüz konulardan biridir. Özellikle engelli çocuğu olan, yaşlı bakımı olan çalışma hayatındaki kadınlar için mutlaka bakım hizmetleriyle ilgili yasal politika düzenlemelerinin yapılması gerekiyor, onların yükünün azaltılması gerekiyor ki işteki performansı ve istihdamdaki verimi artırsın. Yine -ben az önce Başkanımıza da iletmıştim- esnek çalışma düzenlemeleri, bu da olmazsa olmazlarımızdan biri çünkü biz karar mekanizmalarındaki kadın sayılarının, yönetici kadın sayılarının artmasını istiyoruz, talebimiz o yönde. Öğretmen camiasına baktığımızda -hani eğitim ve sağlıkla ilgili dikkate aldığımızda- diyelim ki öğretmenler sahada aktif olarak çalışıyor ama okul müdürü kadın sayısı az veya yönetici kadın sayısına baktığımız zaman, müdürlüklerden tutun sağlık hizmet sektörüne kadar, işte il millî eğitim müdürlerine kadar kadın sayısı az. Neden karar mekanizmalarındaki kadın sayısı az? Çünkü iş ve aile uyumunu sağlayacak pozisyonda rahatlıklar sunulmuyor karar mekanizmalarındaki yönetici kadınlara. Bu minvaldeki kadın memurların “Evet, ben, işte, ebe olayım, hemşire olayım veya tapuda memur olayım, vergi dairesinde memur olayım ama müdür olabilmem için benim bakım hizmetlerimin de evdeki sorumluluklarımın da mutlaka rahatlatılması lazım.” diyor. Bu yüzden de toplu sözleşme başta olmak üzere, KPDK, KİK'te bizim taleplerimizden biri de orada yasal düzenlemelerin bu minvalde yapılması ve eksik kalan alanların boşluk olarak doldurulması. Çalışmalarımızı yine biz sizlere takdim ettik.

Mesela, bizim toplu sözleşme kazanımlarımızın bazılarından söz etmek istiyorum; neler yaptık, neler talep ettik? 6'ncı Dönem Toplu Sözleşme; en son yaptığımız toplu sözleşme taleplerimizden, kazanımlarımızdan biri 3600 ek gösterge ve sözleşmelilik mevzuusu... Bugün hatta 3600 ek göstergeyle ilgili MEMUR-SEN Genel Başkanımızla birlikte Bakanımız Vedat Bey bir araya geldiler, çalışma ürettiler. 3600 neden aileyi ilgilendiriyor? Çünkü ekonomik hayatta rahatlayabilecek memurun aile huzuru da sağlanabiliyor ve emeklilik bekleyen ortalama 1 milyona yakın memur kitlesi var, onlar emekli olursa istihdam da gelişecek, yeni arkadaşlar ilave olacak. Memurun şu an gerçekten de yaşam standartları zor, bu da iş-aile uyumunu zorluyor. Bu minvalde 3600'ü önemsiyoruz, iş-aile uyumu kapsamına da aslında onu alabiliyoruz. Sözleşmelilik mevzuusu, aile bütünlüğünü parçalayan çok önemli bir mevzu. Özellikle biz şunu diyoruz: “Doğu ve güneydoğuda eğer istihdamı artıracaksanız

dayatmayla değil, teşvikle insanları, öğretmenleri veya işte diyelim ki memurları oraya gönderin. Bu minvalde daha faydalı olacaktır.” Sözleşmeli yaptığımız binbir çeşit... Bakın, 39 çeşit mevzuatta sözleşme çeşidi var; sağıkta, eğitimde, diğer hizmet sektörlerinde, işte yerelde, belediyecilikte ve hepsi, aile parçalanıyor... Üniversitelere baktığınız zaman, idari kadrodaki bir arkadaş kendi ailesinin yanına gidemiyor çünkü gittiği zaman oradaki kadro görevi düşüyor. Diyelim ki öğretmen doğuda görev yapıyor; birçok ziyaretler yaptığımızda, sahayı dolaştığımız zaman boşanan ailelere rastladık çünkü diyor ki: “Ben eşimden, ailemden uzak olduğum için arada iletişim kopukluğu oluyor ve birbirimizi göremediğimiz için aile parçalanıyor.” Bu minvalde de biz iş-aile uyumu açısından mutlaka sözleşmelilik gibi fecaat bir düzenlemenin kaldırılması taraftarıyız ve o da inşallah gündeme gelecek, bu yıl içinde karşılıklı görüşülecek.

Memurların anne, baba, eş, çocuk ve kardeşlerinden birisinin hastalık durumunda refakatçi olabilmeleri için izin sürelerinin iyileştirilmesiyle ilgili bir kazanımımız oldu. Sağlık çalışanlarında dokuz saat olan çalışma sürelerinin sekiz saate indirilmesi yine kazanımlarımızdan biri. Kadın kamu görevlilerine gebeliğin 24’üncü haftasından itibaren doğumdan sonra bir yıl süreyle gece nöbeti verilmemesi yine kazanımlarımızdan biridir. Erkek memurlara üç gün süreyle verilen babalık izninin on güne çıkarılması; bu da yine iş-aile kapsamındadır çünkü sadece kadın memurların aile uyumu değil, aynı zamanda “ebeveyn” dediğimiz erkeklerin de mutlaka izin sürelerinin düzenlenmesi gerekiyordu. Mazeret izinlerine “kayın hısımları” dediğimiz yani kaynana, kayınbaba gibi hısımlarına yer verilmesi, beş günlük izin yedi güne çıkarılması yine toplu sözleşme kazanımlarımızdan biridir. Engelli aile ferdi bulunan kamu görevlisine günlük bakım için izin kullanımında kolaylık sağlanması, doğum yapan kadınlara istekleri üzerine verilecek ücretsiz izin yirmi dört aya çıkarılması yine bizim kazanımlarımızdan biridir. Ama biz bunu yeterli görüyor muyuz? Değil. OECD şartlarında özellikle on altı haftalık doğum öncesi ve doğum sonrası izinlerin yirmi dört hafta olduğunu görüyoruz; ücretsiz izinlerin ücretliye çevrilmesi gerektiğini düşünüyoruz, aynı zamanda yirmi dört ay olan ücretsiz izin hakkının üç yıla çıkarılması gerektiğini de sürekli savunuyoruz. Engelli çocuğu olan kamu görevlisine çocuk yardımının artırılması, ödenmesi bizim kazanımlarımızdan biridir. Süt izninin ilk altı ay için üç saate çıkarılması, 2’nci altı ay için bir buçuk saat kullanılması; yine ücretli doğum izninin on altı haftaya çıkarılması; kurumlarda kreş hizmeti verilmesine ihtimam gösterilmesi kazanımlarımızdan bazılarıdır diye söyleyebiliriz.

Çalışmalarımızdan birkaç tane örnek verebilirsek... Az önce söylediğim gibi, en fazla kadının bulunduğu, kadın hizmet kolunun olduğu sendikalarımız SAĞLIK-SEN ve EĞİTİM-BİR-SEN’dir. Bu minvalde iki sendikada biz birçok akademik çalışma yaptık. O raporlarımızdan bir kısmını “SASAM” dediğimiz, bizim AR-GE birimimiz olarak düşünürseniz... SASAM ve EBSAM’da yaptığımız çalışmalardan birkaç tane örnek vermek istiyorum. 2018 itibarıyla son üç yıllık çalışmalardan yani büyük çalışmalardan söz etmek gerekirse, SASAM’ın 2018’de Kadın Sağlık Çalışanlarının İş ve Aile Hayatı Uyumu Araştırmamız -yine Komisyona takdim ettik, orada görürsünüz- 2019’da Sağlık Çalışanları Sosyo-Demografik Durum Belirleme Araştırmamız var; yine 2019’da Mevcut Durum Belirleme Araştırması, bu da yine iş ve aile hayatı uyumlaştırmasına dair çalışmalarımızdan biri; EBSAM’ın “Kadın Öğretmenlerin Çalışma Hayatı: Tespit ve Öneriler” bizim yine araştırmalarımızdan biri; en son, Covid-19’da da Covid-19 salgını bağlamında MEMUR-SEN akademinin düzenlediği, yaptığı İş ve Aile Hayatı Uyumu Raporu’muzu örnek olarak vermek isterim.

Bunlardan birkaç tane alıntı yapmak istersek şöyle: Özellikle SASAM’ın hazırladığı 1.761 kadının katılımıyla gerçekleştirdiğimiz araştırmada dikkat çeken birkaç şeyi sadece söyleyeyim. Çok fazla da süreyi uzatmak istemiyorum, benim de -az önce Başkanımızın ifade ettiği gibi- saat dörtte Mecliste bir başka toplantım olacak. Bakın, orada onlara dikkat ederseniz, Zorlanmaya Dayalı Yaşam Uyumsuzluk Araştırması’nda “İşten eve geldiğimde ev işlerini yapmak için kendimi çok yorgun hissettim.” diyenler

yüzde 82,5; 1.761'in yüzde 82,5'u "Ben yorgun hissediyorum." diyor. Yine, "İş yerinde harcadığım zaman yüzünden ailevi sorumluluklarımı yerine getirmek bana zor geldi." diyen yüzde 51 oranında kadın var. Yan tarafa baktığımız zaman, hani "1-hiç önemli değil, 10-çok önemli" dediğimiz araştırmada da esnek çalışma saatleri uygulamasını yüzde 8,29'la birçok kadın istiyor ve talep ediyor; çocuk bakım hizmetlerine yönelik yasal düzenlemelerin yapılmasını elzem gören yüzde 8,99; doğum ve ebeveyn izinleriyle ilgili iyileştirici düzenlemeler yapılmasını talep eden yüzde 8,91.

Devletin nakdi yardım desteği çok önemli. Biz şunu diyoruz: her kurumda mutlaka bir kreş olmalı. Bir öğretmen olarak baktığım zaman, ben küçük çocuğumdan ayrılmak istemiyorum, öğrencilerimden ayrılmak istemiyorum ama okulunda benim çocuğuma bakabileceğim, dokunabileceğim, temas edebileceğim bir kreş olmazsa eğer veya diyelim ki öğretmenler için ayrıca bir etüt çalışması olmazsa ben çocuğumdan uzak kalıyorum. Ya mahallesinde, bölgesel bir yerde bir kreş yapılsın ya da devlet bir nakdi yardım versin diyoruz ki bizim toplu sözleşme kazanımlarımızda taleplerimizden biriydi, ortalama 950 liralık bir yardım yapılsın, özel kreşlere verebilme imkânı olsun; o da iş-aile uyumuyla ilgili elzem dediğimiz konulardan biri.

Yine, çalışmanın devamına baktığımız zaman, 2019'da 18 yaş üstü 1.819 kişinin katılımıyla gerçekleştirdiğimiz bir çalışma; orada da kadın ve erkek birlikte yaptık bu çalışmayı, sadece kadınlara yönelik değil. Bakın, kadınların yüzde 49'u "Meslekten dolayı psikolojik sorun yaşama durumum var." diyor; erkeklerin ise yüzde 39'u "Meslekten dolayı psikolojik sorun yaşıyorum." diyor. Hakeza, aile içi yeterince vakit geçirebilme durumunda kadın yüzde 74,5 oranında "Ben ailemle yeterince vakit geçiremiyorum." diyor; erkekler ise yüzde 65 oranında "ben ailemle vakit geçiremiyorum." diyor. Böyle kısa kısa geçiyorum, özellikle "zip"lenmiş olarak; diğer arkadaşlarımızın da vaktini çalmamak adına.

Yine, araştırmanın devamında, sonuca baktığımız zaman şöyle diyor: Ankete katılan sağlık çalışanlarının yüzde 35,6'sı mesleğinin boşanma sebebi olduğunu görüyor. Bakın, yapılan araştırma sonucunda "Meslek benim boşanma sebebim." diyor. Boşananların yüzde 44'ü de boşanmalarının tuttukları nöbetten dolayı olduğunu söylüyor. Boşanmalar kadınlar daha fazla oranda gözüküyor. Sağlık çalışanları için çocuk bakımıyla ilgili en çok yaşadıkları sıkıntı bakıcı ve kreş sorunu diyebiliyoruz.

Yine, 3.718 kişinin katıldığı, sağlık çalışanlarının Covid bağlamındaki 2021 tarihli araştırmasında dikkat çeken noktalar da şöyle: Yorgunluk düzeyinde "Çok yorgunum." diyen kadın oranı yüzde 63; "Çok yorgunum." diyen erkek oranı yüzde 51. "Çocuk bakımında kısmen veya tamamen sorun yaşıyorum." diyen kadın oranı yüzde 85; erkek de yüzde 70 oranında "Sorun yaşıyorum." diyor.

Sağlık çalışanları nezdinde öne çıkan sorunlara şöyle ufakça biraz değinirsek de şunu görüyoruz: İş yükü arttıkça iş ve aile hayatı uyumsuzluğu artıyor. Yine, iş yükü ve özellikle nöbetler aile yaşantısını tehdit ediyor. Kurum içi kreşler yetersizdir, 7/24 hizmet veren kreş büyük bir ihtiyaçtır. Personel sayısı, istihdam eksikliği de iş yükünü artırmaktadır diyoruz.

Öğretmenlerle ilgili çalışmaya bakarsak, bakın, orada da 2.717 kadın öğretmenle çalışma hayatı, iş-aile uyumuyla ilgili bir araştırma yaptık ve sonuç şu çıktı: 0-6 yaş aralığında çocuk sahibi olan anneler, iş-aile hayatı uyumunda problem yaşıyor; eş ve aile desteği uyumu artırırken, destekten yoksun olan anneler ücretsiz izinle iş gücü piyasasından çekiliyor maalesef. Çocuk sahibi olmak kadınların yönetici pozisyonlarına olan ilgilerini azaltıyor. Mevcut politikalar eve iş getirmeye engel olamıyor çünkü bir de maalesef ekstra, ikinci mesaimiz başlıyor; saat beş mesaisiyle bitmiyor, eve iş getiriyoruz. Bir de şimdi pandemiden dolayı on-line toplantılar başladı, akşam saat dokuz, ona -biz sendikacılar da dâhil; dün gece de ben on-line toplantı yaptım- on bire kadar on-line toplantılar yapıyoruz. Kadının özel hayatı da bitti.

Öğretmen arkadaşlarımız bize şunu söyledi: “Evet, sağlıklı arkadaşlar evi hastaneye taşdılar, doğru, ev hayatından uzak kaldılar ama biz öğretmenler de kamu hizmetini eve vermeye başladık, bilgisayarın başında sekiz saat zaman geçiriyoruz; bazen çocuğumuzu emziriyoruz, bazen çocuğumuza yemek yapıyoruz, biberondaki sütü ısıtırken çocuğun ders programını ayarlıyoruz. İş-aile uyumu diye bir uyum kalmadı, özel hayat diye bir şey kalmadı.” Hatırlarsanız, bir yıl önce bir kadın ve bir erkek öğretmen karı-koca ders verirken evde, çocuklarını üst kat komşuya bıraktı, orada da onların balkonundan aşağıya düştü. Karıştı, bu Covid-19’da her şey birbirine girmiş durumda. Zaten öncesinden vardı, şimdi daha da arttı.

Yine, raporlarımızdan birinde -bakın, orada da kısa kısa değiniyorum- “Hem ev hem de iş sorumluluklarını üstlenmek beni yıpratıyor.” diyen yüzde 37,2 oranında bir kadın sayısı var. Yine “Aile bakım sorumluluklarının kadınların üzerinde olması yönetici olmalarını zorlaştırıyor.” diyenler ortalama yüzde 38 oranında. Hatta yüzde 25 de “kesinlikle katılmıyorum” diyelim. Yüzde 70 oranında bir sıkıntı var gördüğünüz üzere.

Kreşlerin yaygınlaştırılmasını, Millî Eğitim Bakanlığının bünyesinde kurum kreşlerinin açılmasını, daha büyük yaştaki çocuklara -öğretmen çocukları için özellikle- okullarda etüt imkânının sağlanmasını, devletin nakdi destek sağlamasını -bakıcı ve kreş desteği- ücretli doğum izni sürelerinin artırılmasını ve ders programlarında da esnekliğe gidilmesini istiyor öğretmenler ve eğitimci arkadaşlar çıkan raporlara göre.

Yine, biz, aynı zamanda “Covid öncesi ve Covid sonrasında öğretmen arkadaşların çalışma hayatı nasıl değişti, kadın öğretmenlerin çalışma hayatı nasıl değişti?” diye araştırma yaptığımızda genelde şunu görüyoruz: “Covid-19 öncesi, evinizde ev işlerine günde ortalama ne kadar zaman ayırırsınız?” diye soru sorduğumuzda, 2 çocuklu olan yüzde 51 oranında “Zaman ayıramıyorum.” diyor, 3 çocuklu olan ise yüzde 54 oranında “Zaman ayıramıyorum.” diyor. “Sizin tercihinize bırakılırsa evden mi çalışmak istersiniz, işten mi?” diye soruyoruz, yüzde 50’si “Haftanın birkaç günü evden çalışayım, esnek mesai olsun.” diyor.

Bunlar çok önemli tespitler. Bizim MEMUR-SEN Konfederasyonu olarak, kadın çalışmaları olarak, bu yaptığımız araştırmalar sonucunda sizlerden taleplerimize ve raporumuzun sonucunda “Neler yapılabilir?” diye önerilerimize gelirse: İş-aile uyumunun sağlanmasında engelli çocuk sahibi, yaşlı bakımı yapan kadın kamu görevlileri yasal düzenlemelerle ekstra desteklenmeli. Mevcut süt izni, doğum izni, babalık izni yetersiz, ücretli izinler mutlaka ve mutlaka artırılmalı. Kamuda kreş ihtiyacı hizmet ya da mali destek olarak karşılanmalı. Aile dostu vergilendirme politikaları mutlaka uygulanmalı. Uzaktan çalışmaya uygun işler için tercihe bağlı olarak herhangi bir hak kaybı yaşanmaksızın evden çalışma imkânı tanınmalıdır; bazı işler “home-office”e uygun işlerdir, evden çalışma imkânı tanınabilir. İşin uygunluğuna ve tercihe bağlı olarak esnek mesai sistemi uygulanabilmektedir; bakın, işin uygunluğuna göre ve tercihe bağlı, isteğe bağlı. Yalnız, esnek mesai ya da geliştirilecek diğer modellerin hiçbirinde kamu görevlilerinin hak kaybı olmamalı “Yarı zamanlı ben geleyim, çalışayım ama benim ücretim de yarı zamanlı olsun.” diye bir talep üzerinde hiçbir şekilde düşünülmemeli. Kadın kamu görevlilerinin iş ve aile hayatı uyumunu olumsuz etkileyen, eve iş götürmesini engelleyecek tedbirlerin alınması gerekmektedir. Yetersiz olan kamu görevlisi sayısı artırılmalı, istihdam artırılmalı, aşırı iş yükü azaltılmalıdır. Aile birliğini bozan sözleşmelilik tamamen ortadan kaldırılmalıdır. Şu an kanun olarak var olan, doğum sonrası yarı zamanlı çalışma imkânından istifade için gerekli düzenlemeler usul ve yönetmelik şeklinde yapılmalıdır. İş yerinde mobbing ve şiddet de iş-aile uyumuna zarar veriyor, onu da ortadan kaldıracak düzenlemeler yapılmalıdır diyorum.

Beni dinlediğiniz için teşekkür ediyorum.

Komisyon Başkanımıza ve Komisyon üyelerimize, arkadaşlarımıza saygılarımı sunuyorum.

Çok teşekkürler.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Biz de çok teşekkür ediyoruz sunumunuz için.

Sunumla ilgili söz almak isteyen ya da görüş beyan etmek isteyen sayın vekillerimize söz verebiliriz.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Sonunda ben görüş beyan edeceğim.

MEMUR-SEN VE EĞİTİM-BİR-SEN KADINLAR KOMİSYONU BAŞKANI SIDIKA AYDIN – Peki, Sayın Başkanım, birazdan müsaadeniz olursa eğer ayrılma talebimiz olacaktı; soruları...

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Hepsinden sonra ben görüş beyan edeceğim.

MEMUR-SEN VE EĞİTİM-BİR-SEN KADINLAR KOMİSYONU BAŞKANI SIDIKA AYDIN – Bir de soru varsa eğer... Mecliste toplantımız var.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Sayın Vekilim, yazılı da cevap verebilir Başkanımız.

MEMUR-SEN VE EĞİTİM-BİR-SEN KADINLAR KOMİSYONU BAŞKANI SIDIKA AYDIN – Evet.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – O zaman ben konuşayım.

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

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Sunumlar için teşekkürler.

Şimdi, biz aslında bu toplantılarda hep benzer şeyleri konuşuyoruz. Az önce de sizin belirttiğiniz sorunları, ben, 4 temel başlıkta inceleyebileceğimizi düşünüyorum: Birincisi, ekonomik ve sosyal güvence eksikliği; ikincisi, mobbing ve şiddet; üçüncüsü, ev işi, çocuk ve yaşlı bakımı konusundaki görev dağılımlarındaki adaletsizlik; son olarak dördüncüsü de tüm bunlara eklenen pandemi koşulları. Ama tüm bunların temelinde aslında tek bir şey var; o da toplumsal cinsiyet eşitsizliği yani toplumun kadın ve erkeğe biçtiği geleneksel rol ve görevler arasındaki farklar. Ne yazık ki bazı kesimler bunu anlamamakta ısrarla inat ediyor.

Bakın, toplumsal cinsiyet eşitsizliği yapısal bir sorun. Peki, biz bunu nasıl çözeriz? Mesela, bir kadının da iş yerinde patron olabileceğini, bir babanın çocuğun ana bakım sorumluluğunu alabileceğini; namus, iffet gibi kavramların kadın bedeni üzerinden değil, bireyin ahlaki tercihleri üzerinden değerlendirilmesi gerektiğini önce devlet olarak benimsersek, buna göre politikalar üretirsek ancak bu şekilde bunu çözebiliriz. Yani ya soruna karşı pozitif yükümlülüklerinizi yerine getirirsiniz ya da kadınların vebali pahasına sorunlardan beslenip ne yazık ki seçmene yaranma yoluna gidersiniz. Yaklaşık yirmi yıldır ne yazık ki Hükûmetin bizzat toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin temeline kurduğu politika ve söylemleriyle yaptığı da aslında bu. Bana göre, Hükûmet sorumluluktan kaçıp kadınları mücadelesinde yalnız bırakıyor ve ne yazık ki siyasi menfaat elde etmeye çalışıyor bazen ve bu çok açık bir yanlış.

Ekonomik ve sosyal güvence eksikliğine bakıyoruz, kamu görevlilerinin neredeyse hepsi geçim sıkıntısı ve gelecek kaygısı yaşıyor. Bu insanlar pandemide tabiri caizse bütün ülkeyi sırtlarında taşıdılar ama buna rağmen enflasyonun çok çok altında aldıkları zamlara -tırnak içinde söylüyorum- “Şükredin.” diyen bir Hükûmet var. Bu sırada kadın emekçilerin durumuysa çok daha zorlaştı aslında, pandemiden dolayı birçoğunun sorumluluğu azalmadı, aksine arttı. KESK’teki arkadaşların bir araştırması sanırım, “Covid sonrası özellikle kadın emekçilerde tükenmişlik sendromu var.” diyor. Pandemide kreşler ve bakımevleri kapandı biliyorsunuz, evde iş yükü arttı, siz de söylediniz. Bu sırada, TÜİK’in sadeleştirdiği hâliyle bile, devlet, aynı işi yapan kadın memuruna yüzde 5 ila 7 arası daha az maaş ödedi; bunu Aile Bakanlığının daha önce yaptığı bir sunumdan çıkardım. Bu, aslında devlet eliyle yapılan bir ayrımcılık ve yanlış.

Bakın, bir de bu gündüz bakımevi ve kreş meselesi var -siz de değindiniz- çok önemli bir konu. Bu konuda eksik var çünkü normal koşullarda bile sağlanan hizmetler yetmiyor. Pandemide eksik olan bu hizmetler de kapatıldı ve çalışan emekçilere hiçbir alternatif de sağlanmadı, ailenin bütün yükünü yine kadınlara yükledi. Kreş, sosyal bakım hizmetleri bir bir kapanırken kadın emekçiden aynı iş yükü istenmeye devam edildi. Bunun yerine ebeveynlere bir alternatif sunulabilirdi mesela.

Yine, emzirme odası ve kreş açma yükümlülüğü olan kamu kuruluşları denetlenmeli. Ama ne oldu? Ne yazık ki sarayda yaşayanlar tasarruf kemerini yine kadınlara bağladılar. 2021’de yayınlanan bir Cumhurbaşkanlığı Tasarruf Tedbirleri Genelgesi’yle kamu kuruluşlarının kreş ve bakım hizmetleri için arazi kiralaması ve inşaat yapması yasaklandı. İşte, bu, Hükûmetin her şart ve koşulda ilk feda ettiği konunun aslında kadınlar olduğunun en temel göstergesi ne yazık ki .

Diğer bir mesele, doğum izinleri. Anne için ücretli doğum izni on altı, ücretsiz yirmi dört hafta; babalık izniyse on günden ibaret. Yine, “Anne çocuk bakacak, baba çalışacak.” diyen bir anlayış. Hâlbuki izinlere bir kümülatif seçenek koyarak anne ve babanın ebeveynlik izninin paylaşılmasını özendirebiliriz. Bu uygulama Avrupa’da var, örneklerden faydalanarak biz de uygulayabiliriz ama iş kadın hakkı, kadın menfaati olunca ne yazık ki Hükûmetin zamanı da parası da imkânı da yok oluyor anladığım kadarıyla.

Başka bir konu, şiddet. Son zamanlarda kadın kamu emekçilerinin birçoğu baskının, mobbingin, şiddetin her türlüünü yaşıyor. Hamileyken dövülen hemşiremizin uğradığı vahşeti kamuoyunda hepimiz izledik. Tabip Odası açıklama yaptı, davalar açıldı, araştırmalar yapıldı ama Hükûmet ne doğru düzgün bir açıklama yaptı ne de gerekli önlemleri aldı; onun yerine, uzun nöbet saatleri uygulamasına devam edildi. İktidar, yorgunluktan kaza yapan kadın hekime “Yok canım, yorgunluktan değil.” demekle yetindi. Gerçekten içler acısı!

Sonra, tayin meselesi var; eş durumunu mazeret tayini sebebi sayan Hükûmet boşanma durumunda aynı özeni göstermiyor mesela. Hâlbuki, nasıl eş durumu bir mazeret tayini sebebiyse boşanmanın da olması gerek. Sağlık sektöründe öyle mesela, kamu sektörünün de her alanında bunun olması gerektiğini düşünüyoruz.

Demem o ki, sorunları çözebilmek için önce sorunların temelinde toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin olduğunu anlamamız lazım. Maalesef bu konuda sadece siyasilerin değil, sizin sendikanızın da çok talihsiz, yetki ve yetkinlik sınırını aşan, temsil ettikleri insanların menfaatleriyle doğrudan çelişen açıklamaları bulunuyor. Bu da, üzüntüyle söylemem gerekirse yaptığınız sunumun -şahsınıza söylemiyorum- samimiyetine gölge düşürüyor bence.

MEMUR-SEN VE EĞİTİM-BİR-SEN KADINLAR KOMİSYONU BAŞKANI SIDIKA AYDIN
– Açıklamalarımıza yer verebilir misiniz? Ben şaşırdım şu an.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Tabii.

Temsil ettiğiniz binlerce kadın emekçinin...

MEMUR-SEN VE EĞİTİM-BİR-SEN KADINLAR KOMİSYONU BAŞKANI SIDIKA AYDIN
– Evet, 440 bin.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – ...iş yükü artarken Hükûmetle yapılan maaş pazarlıklarında kadın kamu emekçilerini ve karşılaştıkları sorunları bir cümleyle geçiştirmişsiniz -eksiksem düzeltin- 2022 Toplu İş Sözleşmesi taleplerinizin...

MEMUR-SEN VE EĞİTİM-BİR-SEN KADINLAR KOMİSYONU BAŞKANI SIDIKA AYDIN
– Toplu sözleşme, toplu iş değil.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – ...17’nci maddesinde “Kadın kamu görevlileri desteklenmeli, beklentileri önemslenmeli ve hayata geçirilmeli.” cümlesi var; başka bir şey göremedim. Ne kamuda cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinden ne kadınların evlerdeki iş yükünün artmasından ne kapanan kreş ve bakım hizmetlerinin yarattığı sorunlardan ne de bu sorunların iş yükü ve maaş zamları konusunda göz önünde bulundurulması gerektiğinden bahsedilmemiş. Ancak asli görevi, emekçinin menfaatini korumak olan bu arkadaşlarımızın sözcüsü olduğu binlerce kadın emekçinin hakkını savunurken cılızlaşan sesi ne hikmetse şiddet mağdurunu koruyan uluslararası sözleşmelere karşıtlıkta aile ve toplum güzellemesiyle gürleşmiş. Toplumsal cinsiyet eşitliğini modernizmin rol karmaşası ve söylemsel despotizm olarak değerlendiren bu arkadaşlara sormak isterim: Aynı işi yapan erkeklerin kendilerinden daha fazla maaş almasından memnun musunuz? Bugün, Türkiye’de neden sosyal güvencesi olmayan insanların büyük bir çoğunluğu kadın? Neden şiddet ve mobbinge uğrayan memurların çoğunluğu kadın? Bugüne kadar kaç erkeğe işe alım sırasında “Çocuk sahibi olmayı düşünüyor musunuz?” diye sorulmuş?

Sevgili MEMUR-SEN, kadının emeğine ilişkin aileden öte kadın demeye cesaret edemezken İstanbul Sözleşmesi’ne karşıtlıkta fazlasıyla cesursunuz. Sunumunuz güzel ama ama kadına şiddeti kültürel ahenk kaybına bağlayan, kadın katliamına göz yuman zihniyetinizle çoktan gölgelenmiştir, çok üzgünüm.

Son olarak, Hükümet toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik görünür bir adımı kadın kamu emekçilerine yönelik politikalarla ancak atabilir, bu yolda da örgütlü sendikaların rolü oldukça belirleyici. Aynı amaçla yola çıkarsak, sorunların temelinde toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin olduğunu anlarsak kadınlar için çok daha olumlu sonuçlar alabiliriz diye düşünüyorum.

Teşekkür ederim.

Aslında yorumlarımı sonda paylaşacaktım ama ayrılacakları için bu şekilde.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Teşekkür ederim.

MEMUR-SEN VE EĞİTİM-BİR-SEN KADINLAR KOMİSYONU BAŞKANI SIDIKA AYDIN – Teşekkür ederim.

Cevap hakkımız var değil mi şu anda?

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Tabii.

MEMUR-SEN VE EĞİTİM-BİR-SEN KADINLAR KOMİSYONU BAŞKANI SIDIKA AYDIN – Sayın Vekilim, teşekkür ediyoruz hazırlanmışsınız ama maalesef eksik hazırlanmışsınız. Biz MEMUR-SEN Konfederasyonu olarak -1 milyon kitlenin 441 bini kadın ama bizim yaptığımız bütün çalışmalar kadın ve erkek, hepimizin aynı anda- bütün sendikalar için çalışıyoruz, hatta bütün kamu görevlileri için çalışıyoruz, 6 milyon için, aynı zamanda 2,5 milyon memur için de biz çalışıyoruz. Yaptığımız bütün çalışmaları, bakın, az önce saydığımız çalışmaları biz zaten toplu sözleşmede dile getiriyoruz. Siz orada üst başlığı söylemişsiniz, toplu sözleşmede “Kadın beklentileri karşılık görmeli.” dediğiniz üst başlıktır; onun içinde az önce benim saydığım yüzlercesini, kreş yardımından, bakım hizmetinden, engelli yardımından hepsini zaten toplu sözleşmede detaylandırıyoruz. Bugüne kadar ki bütün kazanımları, az önce saydığınız on altı haftadan yirmi dört aya kadar olan kazanımlar MEMUR-SEN’in 2011’den beri... Bilginiz olsun diye söylüyorum, toplu iş görüşmesi değildir, bizimki toplu sözleşmedir. Toplu iş görüşmeleri işçilerle yapılır. Memur sendikalarının toplu sözleşmeleri 2011’den sonra bizim kazanımımızdır ve 2011’den bugüne kadar gelmiş bütün memurlar için, kadın kamu görevlileri başta olmak üzere memurlar için bütün kazanımlar, memur sendikalarının Hükümet tarafıyla oturup, toplu masada pazarlık sonucu olmuştur.

Siz, İstanbul Sözleşmesi üzerine değindiniz. Aslında, bugün iş-aile uyumu gündem ama madem onu da dile getirdiniz, ben ona da cevap veriyorum. Biz, 2017’den beri İstanbul Sözleşmesi’nin ithal bir sözleşme olduğunu, arka planda ideolojik taşeronculuğunu yaptığını, bizim kendi millî ve manevî değerlerimizden referans alarak sadece kadına karşı şiddete değil, insana şiddete merkezli, hayvana şiddete merkezli, yaşlıya şiddete merkezli bütün şiddetle mücadele etmesi gerektiğini, bu minvalde de yasal düzenlemelerin yapılması gerektiğini zaten söylemişiz.

Bizim dışarıdan bir sözleşmeye ihtiyacımız yok, zaten CEDAW var, zaten Pekin Deklarasyonu var. Uluslararası anlaşmalarımıza bir bakarsanız, bizim Birleşmiş Milletlerle bir çok anlaşmamız var. Ayrıca, ekstra, İstanbul adı altında yapılan sözleşme olmayınca da kadın ölmüyor, olunca da kadın yaşamıyor. Biz diyoruz ki: Bizim kendi içimizde Meclisin getirdiği, yasal düzenlemelerin getirdiği dinamikle kadın merkezli değil, insan merkezli şiddete karşı olalım, hep birlikte toplu mücadele edelim.

Biz, MEMUR-SEN olarak sadece kamu görevlileri için değil, evet, doğru söylüyorsunuz, toplumu ilgilendiren, kadını ilgilendiren her sorunda çalışıyoruz. Hemşire arkadaşımızın yanında biz olduk, sahaya biz gittik. Kadın cinayeti olduğu zaman da ilk biz gittik, davalarda da yer aldık. Biz, toplum nezdinde ailenin merkezinin kadın olduğunu, kadının da dinî ve manevî referanslardan mutlaka feyzalarak aileyi ayakta tutacağını, eğer aile uyumlu olursa da toplumun dinamiğinin ayakta olacağına inanıyoruz. MEMUR-SEN sendikaları ve konfederasyon olarak da bu konuda çalışmaya devam edeceğiz.

Bir öğretmen -kadın ya da erkek- sorunu aynıdır; onu size anlatayım. Siz, hani, “Sadece kadınlar için.” diyorsunuz ya. Bir öğretmenin ders programı kadınıyla erkeğiyle aynı, bir sağlığının kadınıyla erkeğiyle sorunu aynı. Biz, ortak sorunlara çözüm bulalım diyoruz ama özellikle başta kadını ilgilendiren kreş yardımı, bakım hizmeti, engelli çocuğu için de mutlaka hassasiyetle toplu sözleşme masalarında mücadele edelim. Son iki toplu sözleşme masasında ben yer aldım. Sizin az önce başlık olarak söylediğiniz her şeyin altını doldurarak taleplerimizi ilettik. Az önce, size, yine, bakın, bu sayfada gördünüz gibi saydığımız bütün maddeler yine MEMUR-SEN’in toplu sözleşme masasındaki kazanımlarıdır.

Ben de teşekkür ediyorum, saygılarımı sunuyorum bütün Komisyona.

Bir de suçlayıcı bir tavır içinde olmasak, genel konuşursak çok sevinirim.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Teşekkürler, teşekkürler.

MEMUR-SEN VE EĞİTİM-BİR-SEN KADINLAR KOMİSYONU BAŞKANI SIDIKA AYDIN

- Çünkü cevap hakkı doğuyor o zaman.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – MEMUR-SEN adına konuştum zaten sizin şahsınıza yönelik değil.

MEMUR-SEN VE EĞİTİM-BİR-SEN KADINLAR KOMİSYONU BAŞKANI SIDIKA AYDIN

– Bizim açıklamalarımızı “mesnetsiz” bulmuşsunuz, o minvalde hoş olmuyor.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – “Mesnetsiz” demedim, “yetki ve yetkinlik sınırlarını aşan” dedim.

MEMUR-SEN VE EĞİTİM-BİR-SEN KADINLAR KOMİSYONU BAŞKANI SIDIKA AYDIN

– Yetki bizde biliyorsunuz, yetkili konfederasyonuz biz.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – MEMUR-SEN’in İstanbul Sözleşmesi’yle ilgili açıklama yapmaya cüret etmesini doğru bulmamak... 6284 icra edilmeli...

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

MEMUR-SEN VE EĞİTİM-BİR-SEN KADINLAR KOMİSYONU BAŞKANI SIDIKA AYDIN

– Başkanım, çok özür dilerim.

Sayın Vekilim, bizim, Memur Sendikaları Konfederasyonu olarak her konuda söz söylemeye, sesimizi çıkarmaya hakkımız var. Öyle bir şey yok yani!

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Ben size diyorum ki niye sesinizi çıkarıyorsunuz demiyorum ben diyorum ki...

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Ben şöyle bir giriş yapabiliri miyim?

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Ben bir cümle söyleyeceğim, zaten ayrılacak.

MEMUR-SEN VE EĞİTİM-BİR-SEN KADINLAR KOMİSYONU BAŞKANI SIDIKA AYDIN – İş yerinde şiddet bizim için önemli.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Ben sizi hiç bölmedim ki güzelce anlayayım, sizi dinleyeyim diye.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Ama şimdi o söylediğiniz cümle olayı...

MEMUR-SEN VE EĞİTİM-BİR-SEN KADINLAR KOMİSYONU BAŞKANI SIDIKA AYDIN – İş yerinde şiddet bizim için önemli.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Ben cümlemi bitireyim, siz cevap verebilirsiniz.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Bir saniye Sayın Vekilim, Kıymetli Başkanım, bir cümle, bir cümle ben...

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Ben bir cümle söyleyip bitireceğim Sayın Başkanım. Ben, müsaade ederseniz...

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Bakın, Sayın MEMUR-SEN temsilcimiz başlamadan önce, sizin tabii ki burada bir Komisyon üyesi olarak her ne kadar Komisyonumuzun çalışma alanının dışında kalan konularda dahi burada olsa görüşünüzü, fikrinizi beyan etme hakkınız var. Ama İstanbul Sözleşmesi meselesini siz direkt MEMUR-SEN temsilcisi arkadaşımıza yönelttiniz.

MEMUR-SEN VE EĞİTİM-BİR-SEN KADINLAR KOMİSYONU BAŞKANI SIDIKA AYDIN – Sayın Vekilim “Bu ne cüret?” diyorsunuz.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Şimdi, bakın, böyle bir soruyu yöneltme hakkı da yok. Ben o kısımda müdahale edecektim ama Başkanım cevap verdi çünkü Komisyonumuzun çalışma alanı değil İstanbul Sözleşmesi. Ben bu kısmı çoktan aştığımı düşünüyorum.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Ben sadece kayıtlara geçmesi açısından...

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Bir de konunun muhatabı bizim MEMUR-SEN temsilcimiz değil.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – MEMUR-SEN buraya geldiyse, ben de o konuyla ilgili açıklamalarına ilişkin fikrimi söyleme hakkına sahibim.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Ama şimdi bakın, siz, o noktada soru sorup, muhatap alarak soru sorup...

MEMUR-SEN VE EĞİTİM-BİR-SEN KADINLAR KOMİSYONU BAŞKANI SIDIKA AYDIN – Sayın Başkanım, cevap hakkımı istiyorum lütfen.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Hanımefendi, bir müsaade ederseniz...

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Bir saniye Başkanım, bir saniye...

MEMUR-SEN VE EĞİTİM-BİR-SEN KADINLAR KOMİSYONU BAŞKANI SIDIKA AYDIN – “Ne cüret?” ne demek? Ben, bir vatandaş olarak da konuşabilirim.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Sizin şahsınıza söylemiyorum.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Kıymetli temsilci Başkanım...

Bir kere o sorunun muhatabı MEMUR-SEN olmadığı hâlde hem soruyorsunuz, cevap bekliyorsunuz...

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Ben sormuyorum, ben yorum yaptım, kendisi cevap verdi.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Sordunuz Başkanım, hem de verdiği cevaba “Niye cevap verdiniz?” diyorsunuz. Bu hakkaniyetli bir şey değil ama yani.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Ben soru sormadım onunla ilgili.

Ben niye cevap verdin demiyorum.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Hem soruyorsunuz cevap bekliyorsunuz hem de cevap verince “hayır” diyorsunuz, “Sizin konunuz değil.” diyorsunuz; olmaz!

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – İsterseniz ben bir cümlemi söyleyeyim ondan sonra tek tek konuşalım.

MEMUR-SEN VE EĞİTİM-BİR-SEN KADINLAR KOMİSYONU BAŞKANI SIDIKA AYDIN – Ben bir vatandaş olarak bile söz söylemeye hakkım varken MEMUR-SEN Konfederasyonu olarak İstanbul Sözleşmesi’yle ilgili cümle kurmaya hakkım var benim.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – İstedığınızı söyleyebilirsiniz, hiç sorun yok, istediğinizi düşünebilirsiniz, istediğinizi söyleyebilirsiniz.

MEMUR-SEN VE EĞİTİM-BİR-SEN KADINLAR KOMİSYONU BAŞKANI SIDIKA AYDIN – Bana “Bu ne cürettir?” diyemezsiniz Sayın Vekilim.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Ben sizin şahsınıza demedim, ben ne cüretle de demedim. Ben dedim ki: MEMUR-SEN...

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Nezakete davet ediyorum.

MEMUR-SEN VE EĞİTİM-BİR-SEN KADINLAR KOMİSYONU BAŞKANI SIDIKA AYDIN – “Bu ne cürettir?” diyemezsiniz

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Hanımefendi, dinlemeyecekseniz konuşmayalım, ben nezaketle sizi dinledim. Müsaade ederseniz iki cümle söyleyeceğim, siz de istiyorsanız cevap verirsiniz.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Buyurun, biz meramımızı ifade ettik, devam edin siz.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Buraya MEMUR-SEN geldiği için yaptıkları faaliyetler, açıklamalarıyla ilgili yorumumu paylaştım, tekrar etmeyeceğim. İçeriğine, açıklamalarının metnine de girmedim. Açıp bakmak isterseniz bakın, “6284’te ilga edilmelidir.” diye bir cümle var orada. Bunlara girmiyorum ama ben MEMUR-SEN temsilcisi ya da açıklamayı yapan temsilci kişi buradayken bunları söyleme hakkına sahibim, kendisi de cevap verme hakkına sahiptir. Biz, MEMUR-SEN’in bu açıklamasını katiiyen doğru buluyoruz, kabul etmiyoruz.

MEMUR-SEN VE EĞİTİM-BİR-SEN KADINLAR KOMİSYONU BAŞKANI SIDIKA AYDIN – Olabilir, olabilir.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Olabilir tabii ki. Siz MEMUR-SEN’i temsilen yapılan...

MEMUR-SEN VE EĞİTİM-BİR-SEN KADINLAR KOMİSYONU BAŞKANI SIDIKA AYDIN – “Bu ne cüret?” diyemezsiniz.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Ne deyip diyemeyeceğime ben karar veririm hanımefendi.

MEMUR-SEN VE EĞİTİM-BİR-SEN KADINLAR KOMİSYONU BAŞKANI SIDIKA AYDIN – Cevap hakkı doğuyor.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Siz de bana şu şekilde konuşun, şöyle yapmışsınız, böyle... Biz siyasiyiz, siz kamu görevlisisiniz, az önce söylediniz.

MEMUR-SEN VE EĞİTİM-BİR-SEN KADINLAR KOMİSYONU BAŞKANI SIDIKA AYDIN – Hakaret hakkı vermez size bu.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Ben size hakaret etmedim hanımefendi. Dinlemediğiniz için...

MEMUR-SEN VE EĞİTİM-BİR-SEN KADINLAR KOMİSYONU BAŞKANI SIDIKA AYDIN – Cüret ne demek?

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Lütfen, lütfen bağlamından koparmayalım.

Sayın Bankoğlu, siz tamamlayın.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Bağlamından koparmayalım. İstanbul Sözleşmesi'yle ilgili MEMUR-SEN'in yaptığı açıklamalar talihsizdir, asla kabul edilemezdir. Buraya MEMUR-SEN temsilcileri geldiyse bunu eleştirmek, bununla ilgili fikir söyleme hakkımız da özgürlüğümüz de vardır. Nasıl konuşacağımı ya da konuşacağımızı burada bize hiç kimse söyleyemez. Biz de aynı şekilde...

MEMUR-SEN VE EĞİTİM-BİR-SEN KADINLAR KOMİSYONU BAŞKANI SIDIKA AYDIN – Feshedilen bir sözleşme niye gündeme geliyor, onu anlamıyorum. Feshedilmiş canım artık, bitmiş.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Dinleyin lütfen.

Biz de aynı şekilde diğer arkadaşlarımızın sözlerine müdahale etmeyiz, etmemeliyiz. Açıklamalarınızı savundunuz, talihsiz buluyoruz, içler acısı buluyoruz. Birçok kadını temsil eden, kamu emekçisini temsil eden bir kuruluşun kadına yönelik şiddeti engellemeye yönelik olan ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle ilgili “Kadınlar ve erkekler arasında toplumun dayattığı roller ve görev davranışları arasında farklılıklar vardır ve kadınlar o yüzden şiddet görmektedir.” diyen bir sözleşmeyi bağlamından kopararak yaptığınız açıklamaları talihsiz ve üzücü buluyoruz; bunu söylemek istedim.

MEMUR-SEN VE EĞİTİM-BİR-SEN KADINLAR KOMİSYONU BAŞKANI SIDIKA AYDIN – Cevap hakkı istiyorum Sayın Başkanım,

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Siz buraya gelmişken de tabii ki bunu söyleyeceğim, tabii ki bunu söyleyeceğim. Nasıl söyleyeceğimi, ne söyleyeceğimi kimseye sormayacağım.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Bir saniye... Ben şöyle bir toparlayayım.

MEMUR-SEN KADINLAR KOMİSYONU BAŞKANI SIDIKA AYDIN – Cevap hakkı istiyorum Sayın Başkanım, müsaadeniz olursa.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Tabii ki, tabii ki size de söz vereceğim.

Şunu belirtmek istiyorum: Şimdi, konuyu ben biraz önce de ifade ettim. Tabii ki burada tekrar ifade ediyorum, bütün Komisyon üyelerimizin görüşlerini beyan etme hakkı var, kendilerine sorulan soruya da katılımcıların, sunum yapacak olan misafirlerimizin de cevap verme hakkı var. Komisyonumuzun amacı, kuruluş amacı da zaten bu,

MEMUR-SEN VE EĞİTİM-BİR-SEN KADINLAR KOMİSYONU BAŞKANI SIDIKA AYDIN – Olmalı zaten.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Çalışma alanı da -tekrar hatırlıyorum- kadınların iş ve aile hayatının uyumlaştırılması, bu noktada ortaya çıkan sorunlar ve bunların tespit edilmesi ve çözüm önerilerini konuşmak. Sayın Aysu Bankoğlu Vekilimiz tabii ki görüşlerini ifade edecek. Hepimiz siyasetçiyiz bu noktada komisyonlarda da hepimizin kendi politikalarını ifade etme hakkı var ama şunu tekrar ifade ediyorum: Şimdi, MEMUR-SEN temsilcisini ya da diğer sendika

temsilcilerimizi -hiç fark etmiyor- direkt muhatap alarak Komisyonumuzun da çalışma alanı olmayan İstanbul Sözleşmesi meselesini çoktan geçtiğimizi düşünüyorum cevap bekler tarzda soru sorarsanız ve karşı tarafta da buna cevap verirse hiçbirimizin “Siz niye cevap veriyorsunuz?” deme hakkımız yok.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Ben öyle bir şey demedim, ben öyle bir şey demedim.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Kullandınız Sayın Vekilim, tutanaklarda çıkar.

MEMUR-SEN VE EĞİTİM-BİR-SEN KADINLAR KOMİSYONU BAŞKANI SIDIKA AYDIN – “Cüret, cüret.” dediniz.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – O yüzden, MEMUR-SEN temsilcimize...

MEMUR-SEN VE EĞİTİM-BİR-SEN KADINLAR KOMİSYONU BAŞKANI SIDIKA AYDIN – Müsaadeniz olursa Başkanım...

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Tekrar, yeni bir... Çünkü zaman kıymetli, diğer sendika temsilcilerimiz de sunum yapacak.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Ben size sataşmadım ama. Sataşma yok...

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Şimdi, yeni bir tartışmaya mahal vermeden lütfen toparlarsanız...

MEMUR-SEN VE EĞİTİM-BİR-SEN KADINLAR KOMİSYONU BAŞKANI SIDIKA AYDIN – Yok, emin olun.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Buyurun.

MEMUR-SEN VE EĞİTİM-BİR-SEN KADINLAR KOMİSYONU BAŞKANI SIDIKA AYDIN – Sayın Başkanım, çok teşekkür ederim.

Zaten tartışmaya zemin açmak değil de tartışılan bir mevzuya cevap vermektir benim niyetim orada. Sizin de az önce bahsettiğiniz gibi olmuş bitmiş bir olay, farklı bir konu; iş-aile uyumuna getirilmesi MEMUR-SEN’in ne kadar kitleyi yönetme ve yönlendirme yetkisini de gösteriyor.

Teşekkür ediyorum.

İstanbul Sözleşmesi sahanın getirdiği sıkıntılardı, biz onu dile getirdik zamanında; Hükümet tarafından da Cumhurbaşkanımızın da takdiriyle karşılık buldu ve feshedildi. Tekrar gündeme gelmesi onların takdirdir, onlar bilir, konuşur; önemli değil. Burada MEMUR-SEN’le ilgili herhangi bir şekilde “cüret” ifadesi bizi üzmüştür. Tutanak eğer yazmışsa onu da dikkate almanızı isterim. Vekilimizin geriye kalan bütün sorularına cevap verdiğimi düşünüyorum, toplu sözleşme kazanımlarımızdan da bahsettik. İş-aile uyumu bizim için önemli. Kadının istihdamını, tercihe bağlı istihdamını eğer verimini artırmak istiyorsak kadın başta olmak üzere, erkeği iş-aile uyumunun dengesini sağlayacak politikaların üretilmesi gerekir. Biz de yasal düzenlemelerin yapılmasının elzem olduğunu düşünüyoruz ve bunu da Komisyona sunuyoruz.

Ben izinizle ayrılacağım, bütün Komisyon üyelerimizden müsaade isteyerek.

Çok teşekkürler.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Biz de sunum için çok teşekkür ediyoruz.

Kıymetli sendika temsilcimiz, Kıymetli Başkanımız başka bir toplantısı olduğunu beyan etti.

Diğer kıymetli sayın vekillerimizden sorusu olan varsa ya da yazılı olarak...

MEMUR-SEN VE EĞİTİM-BİR-SEN KADINLAR KOMİSYONU BAŞKANI SIDIKA AYDIN – Mazeretimi ben daha önce iletmiştim Başkanıma.

Çok teşekkürler, iyi çalışmalar diliyorum, sağ olun.

HÜLYA NERGİS (Kayseri) – Sayın Başkan...

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Buyurun Sayın Nergis.

HÜLYA NERGİS (Kayseri) – Aslında MEMUR-SEN Başkanımız cevap verdi ama ben de...

Biz buradaki Komisyonumuzda aile ve iş yaşamının uyumlaştırılması diyoruz, aileden bahsediyoruz. Aileyi oluşturan bireyler kadın, erkek ve çocuklar. Kadını ve erkeği karşı karşıya getiren söylem içerisinde olmanın çok sakıncalı olduğu düşüncesindeyim. Nitekim, MEMUR-SEN Başkanı da aynı minvalde aslında cevap verdi, konuştu. “Toplumsal cinsiyet eşitliği” kavramı sadece Türkiye’de değil, dünyanın muhtelif yerlerinde, Avrupa’da dahi kabul edilmedi; nitekim direnç gelişti, bazı Avrupa ülkeleri de biliyorsunuz, sözleşmeyi imzalamadı ve çıktı. Yani bu nas değil, İstanbul Sözleşmesi kapsamında literatürümüze girmiş olan “toplumsal cinsiyet eşitliği” kavramı nas değil ve ciddi sakıncaları var ve toplumda da ciddi anlamda biliyorsunuz, İstanbul Sözleşmesi’ne karşı bir duruş gelişti ve neticede de bundan çıkıldı; olgunlaştı, belli bir noktaya ulaşıldı ve çıkıldı. Yani bu noktada, bu mevzuya -geri geri- tekrar dönerek bu mevzuları konuşmanın da çok da doğru olmadığı kanaatindeyim.

Ben teşekkür ediyorum.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Biz teşekkür ederiz.

Şimdi, TÜRKİYE KAMU-SEN’in, Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonunun kıymetli temsilcilerinin sunumuna geçiyoruz.

KAMU-SEN ve TÜRK SAĞLIK-SEN Kadın Komisyonu Başkanı Sayın Leyla Polat, KAMU-SEN Kadın Komisyonu Başkan Yardımcısı ve TÜRK YEREL HİZMET-SEN Kadın Komisyonu Başkanı Sayın Malike Demir; Komisyonumuza hoş geldiniz.

Buyurunuz.

TÜRKİYE KAMU-SEN VE TÜRK SAĞLIK-SEN KADIN KOMİSYONU BAŞKANI LEYLA POLAT – Teşekkür ediyorum Sayın Başkan.

Öncelikle ben şunu belirtmek istiyorum: Bu toplantıya hepimiz kadınlarımızın daha iyi şartlarda olması dileğiyle katılıyoruz. Karşılıklı restleşmenin ben hiçbir getirisi olduğunu düşünmüyorum açıkçası. Karınca misali, kim ne kadar katkı verirse diye düşünüyorum, en ufak bir katkı olsa, benim için ve tüm kadınlarımız için çok değerli olduğunu düşünüyorum.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Çok teşekkür ederiz, aynı şekilde.

TÜRKİYE KAMU-SEN VE TÜRK SAĞLIK-SEN KADIN KOMİSYONU BAŞKANI LEYLA POLAT – İnşallah, en güzel şekilde de buradan sonuçlar çıkacağına inanıyorum.

Sayın Başkan, değerli katılımcılar; öncelikle bizleri bu toplantıya davet ettiğiniz için de çok teşekkür ediyorum. Sizlere -dağıttığımız- TÜRK SAĞLIK SEN’in yarışma olarak düzenlediği “Zor Anlar” kitabını sunduk ve bir de pandemi dönemindeki sıkıntılarla ilgili bir anketimiz oldu, onları sizlerle paylaştık. Kitabımızda da yine göreceğiniz gibi 25 kişi bu sıralamaya girdi, bunların yine 18’i kadın; en çok sıkıntıyı yaşayan yine kadınlarımız. Yine de bu kitabımızı güzel bir şekilde okuyacağımızı düşünüyoruz.

Ülkenin kalkınmasının kadınların erkeklerle eşit şartlarda her alanda sunacağı katkıyla olacağına inanan konfederasyonumuz çalışma hayatının bir unsuru olan kadınların yaşadığı sorunları her platformda dile getirmekte ve çözüm önerileri sunmakta.

Bir emek örgütü olan TÜRKİYE KAMU-SEN olarak, insanlığın yaklaşık yarısını temsil eden kadınların aile refahına ve toplumun kalkınmasına yaptıkları büyük katkılarının henüz tam olarak anlaşılamadığı ülkemizde, kadınların sorunlarının çözülebilmesi için kadın ve erkeğin toplumdaki geleneksel rolleri de dâhil birçok şeyin değişmesi gerektiğinin farkındayız. Bu amaçla Konfederasyonumuz ve bağlı sendikalarımız çeşitli kadın çalıştayları yapmıştır. Bu çalıştaylarımızı

kitapçık hâline getirdik, ilgili yerlere ulaştırdık. Pandemi nedeniyle bu süreçte çok fazla bir araya gelemedik ancak Zoom üzerinden çalışmalarımız oldu. Bunlardan birinde de yine, Çalışma Bakanımızla bir araya geldik.

Değerli katılımcılar, “cinsiyet” kişinin kadın ya da erkek olarak gösterdiği biyolojik ve fizyolojik özellikleri, “toplumsal cinsiyet” ise toplumun bu kişiye verdiği rolleri, görevleri ve beklentileri tanımlar. Dolayısıyla “cinsiyet” kişinin biyolojik ve fizyolojik değişmelerini ortaya koyarken “toplumsal cinsiyet” toplumun o kişiye biçtiği rolü göstermektedir. Buna göre “cinsiyet” doğuştandır, “toplumsal cinsiyet” ise kültürün ürünüdür. “Cennet anaların ayakları altındadır.” diyen bir peygamberin ümmeti olarak arzumuz her ne kadar erkek ve kadın olarak farklı yaratılmış olsak da kişilere yüklenen görev ve rol olarak mümkün olduğunca eşitlikçi bir toplum olarak kültür oluşturabilmektir. Bu da ancak cinsiyet eşitliğinin eğitim ve öğretimin her kademesinde verilerek mümkün olacaktır.

Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’nin ilk maddesi siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel, kişisel veya diğer alanlardaki kadın ve erkek eşitliğine dayanan insan haklarının ve temel özelliklerinin, medeni durumları ne olursa olsun kadınlara tanınmasını öngörmektedir. Kadınların bu haklardan yararlanmalarını ya da kısıtlanmalarını doğuracak her türlü ayırım dışlama anlamına gelecektir. Bu nedenle kadın karar verme, seçme, fırsatları kullanma, kaynaklardan faydalanma ve hizmetleri elde etme konularında eşit şartlara sahip olmalıdır. Toplumsal kültür, kadına da erkeğe de farklı roller biçmekte, farklı beklentiler oluşturmaktadır diyoruz. Bu beklenti aslında, kadın adına ortaya çıkan eşitsizliklerin de temel nedenidir. Kadın ve erkek arasındaki ayrımcılığa sebep olan geleneksel yaklaşım, kadının erkeğe göre daha değersiz görülmesine, eğitim imkânından daha kısıtlı faydalanmasına, ekonomik faaliyet, mülk yönetme, iş kurma ve işi yönetme gibi alanlarda eşitsizliklere neden olmaktadır. Bu nedenle, kadınlar, daha çok kayıt dışı sektörlerde, geçici, kısmi zamanlı, sosyal güvenceden yoksun, düşük ücretli işlerde çalışmak zorunda kalmakta, pazarlık gücü zayıf olduğu için iş koşulları ve yükselmede ayrımcılığa tabi tutulmaktadır. Eğitimsizlik, kadınlar arasında işsizliği körükleyor, üst düzey yönetim kademelerindeki kadın sayısının az olmasına neden oluyor.

Kadının en büyük sorunlarından bir tanesi de özellikle medyada kadının ve cinselliğin istismar edilmesi, kadının bir meta olarak tanıtılması. Bugün basın-yayın organlarında kadınlı ilgili her haber kadını sömürme amacı taşımakta, onu toplumun bir parçası olmaktan çıkarıp ticari bir değer hâline getirmektedir. Toplumda kadının hak ettiği yere gelmesi, ancak ve ancak kadını bir meta olmaktan çıkarıp birey hâline getirdiğimiz zaman mümkün olacaktır. Mustafa Kemal Atatürk, kadınları toplum içinde birer birey hâline getirecek hukuki düzenlemeleri dünyadaki pek çok çağdaş ülkeden önce ülkemizde gerçekleştirmiştir.

TÜRKİYE KAMU-SEN olarak, ülkemizde kadınların iş ve aile hayatlarında uyumlaştırılması için şu çözüm önerilerinin hayata geçmesi gerektiğine inanıyoruz: Ülkemizde kadına yönelik şiddetin önlenmesi için gerekli olan tedbirlerin ivedilikle alınması. Tüm çalışanların iş güvencesinin devlet teminatı altına alınması. Biz bu maddeyi inanın çok önemsiyoruz, güvencesiz çalışma kadınlarımızı daha çok yaralayacaktır. Anneliğin sosyal bir görev olarak kabul edilmesi, istihdamda evlilik ve analık sebebiyle kadınlara karşı yapılan ayırımın önlenmesi, kadınlara etkin çalışma haklarının sağlanması. Tüm kamu kurumlarında personele uyum yani oryantasyon eğitimlerinde zorunlu olarak cinsiyet eşitliği eğitimlerinin verilmesi. Zorunlu hizmet durumları da dâhil olmak üzere eşlerin farklı şehirlerde yaşamasından doğan sorunların ortadan kaldırılması, aile bütünlüğünün korunması. Kadın ve erkeğin toplum içindeki rolleriyle ilgili kalıplaşmış kavramların eğitimin her şeklinden ve kademesinden kaldırılması. Hamilelik süresinde zararlı olduğu kanıtlanan işlerde kadınlara özel koruma sağlanması, böylelikle sağlığını ve doğurganlığının korunması. Doğum nedeniyle ebeveynlere talepleri hâlinde bir yıl ücretli izin, ikinci yıl yüzde 25 oranında ücret ödenerek izin verilmesi, çocuk yardımının günün ihtiyaçları doğrultusunda tespit edilmesi. Kreş, hasta, engelli ve yaşlı bakım hizmetlerinin profesyonelle

sunulacağı bakım ve rehabilitasyon merkezlerinin yaygınlaştırılması. Açılacak kreş ve bakımevlerinde bu konularda uzman olan nitelikli personelin istihdam edilmesi, kreş ve bakımevi hizmetlerinden yararlanamayan personele bu hizmetleri dışarıdan karşılayabilmesi için günün şartlarına uygun ekonomik desteğin sağlanması. Eğitimin her kademesinde kadınların okullaşma oranının artırılması için tüm ülke çapında ailelere ekonomik ve sosyal destek sağlanması. “İşin cinsiyeti olmaz, işin niteliği olur.” ilkesiyle hareket edilmesi. Kadınların devletin her kademesinde, özellikle karar alma mekanizmaları içinde görev almasının sağlanması. Kadınların iş yerlerinde maruz kaldığı psikolojik ve fiziki tacizin, mobbingin önlenmesi için gerekli tedbirlerin alınması. Kurumlarda psikolojik rehberlik biriminin kurulması. Bunu da çok önemsiyoruz, iş yerlerinde birçok kadınımaruz tacize maruz kalmakta ama bunu hiç kimseyle paylaşamamaktadır. Kurumlarda tarafsız bir psikolojik rehberlik biriminin kurularak tacize uğrayan kişilerin deşifre edilmeden, sorunlarının orada çözülmesini istiyoruz.

TÜRKİYE KAMU-SEN’in 2019 yılında geniş bir katılımıla gerçekleştirdiği “Gelenekten Geleceğe Çalışma Hayatı Endüstri 4.0” panelinde dijitalleşmenin çalışma hayatına etkisi ilk kez gündeme getirildi. Bu bağlamda, Kadın Komisyonu olarak, dijitalleşmenin kadınlar üzerindeki etkisi konusunu tartışmak üzere, 23 Şubat 2022 tarihinde bir yuvarlak masa toplantısı düzenliyoruz. Üniversitelerimizin değerli hocalarının katılımıyla gerçekleşecek toplantımız bir kitapçık hâline getirilecek ve sonuç bildirgesi kamuoyuyla paylaşılacaktır.

Konuşmamı yine Mustafa Kemal Atatürk’ün bir sözüyle bitirmek istiyorum. “Bizim sosyal toplumumuzun başarısızlığının sebebi kadınlarımıza karşı gösterdiğimiz ilgisizlikten ileri gelmektedir. Yaşamak demek faaliyet demektir. Bundan dolayı bir sosyal toplumun bir organı faaliyette bulunurken diğer bir organı işlemezse o sosyal toplum felçlidir.” diyerek kadının toplum içindeki önemini ortaya koymuştur.

Sendikacı kadın olarak, Cumhurbaşkanımızın kadınlara önem verdiğini biliyoruz. Ben de Sayın Cumhurbaşkanımızdan, kamu sendikalarındaki kadın komisyon üyelerimizin daha iyi çalışabilmesi için, işçi sendikalarında olduğu gibi sendika izin hakkının verilmesini talep ediyorum.

Sayın vekillerim, Sayın Cumhurbaşkanımıza da iletirseniz... Sayın Hanımefendiye de bunu iletmiştim ama bir türlü gerçekleşmedi. İnşallah, sizlerin vasıtasıyla yine bir kez daha iletilir diye düşünüyorum. Bu talebimiz yine toplu sözleşme metninde de var fakat uzun zamandır bir türlü görüşülmedi. Bu izin hakkımız olsa bizler de daha uyumlu çalışacağız.

Saygılarımla.

Teşekkür ediyorum.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Çok teşekkür ediyoruz Kıymetli Başkanım.

Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonunun değerli temsilcilerine çok teşekkür ediyoruz.

Şimdi Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonunun kıymetli temsilcilerinin sunumuyla devam edelim.

KESK Kadın Sekreteri Sayın Döne Gevher Koyun, Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası Genel Kadın Sekreteri Sayın Gönül Adıbelli, EĞİTİM SEN Genel Kadın Sekreteri Sayın Simge Yardım Dağ, EĞİTİM SEN Kadın Uzmanı Sayın Aysun Önal; Komisyonumuza hoş geldiniz.

Buyurunuz lütfen.

KESK KADIN SEKRETERİ DÖNE GEVHER KOYUN – Sayın Başkan, sayın Komisyon üyeleri, saygıdeğer katılımcılar; Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu Yürütme Kurulu ve KESK Kadın Meclisi adına hepinizi saygıyla selamlıyorum.

“Kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlar ve çözüm önerileri” başlığıyla gerçekleştirdiğiniz bir toplantıya davetinizden dolayı da teşekkür ediyorum. Yalnız, toplantının başlığından başlayarak bizim sunumumuz biraz daha eleştirel olacak, biraz daha tartışmaya açık hâle gelebilir çünkü biz, iş yaşamının belki bütün olarak değerlendirilmesi, sadece kadınlar üzerinden, ailenin tanımlaması üzerinden geliştirilen her türlü algı ve politikanın aslında kadınların iş yaşamında daha fazla sorunla karşılaşmasının bir sebebi olduğunu düşünüyoruz. Bundan kaynaklı da başlıktan başlayarak eleştiriyile başlayalım dedik.

Kadın kamu emekçilerinin çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlar dediğimizde, bir kere, bizlerin çalışma yaşamında yaşadığımız temel sorunlar kapitalist ekonomik sistemin ataerkil yapısının bütününden bağımsız olarak düşünülemez, var olan güç eşitsizlikleri iş yaşamında da devam ediyor. Kadınlar, neoliberal politikaların yarattığı rekabetçi, esnek, güvencesiz, kayıt dışı istihdam koşullarında çalışmaya mecbur bırakılıyor. Sadece çalışan oldukları için değil, kadın olmalarından dolayı da çalışma hayatında çeşitli ayrımcılık türleriyle karşı karşıya kalıyorlar. İş yerleri, kadınların kendilerini özgürce ifade edebildikleri alanlar olmaktan uzak. Yapılan araştırmalarda, toplumsal cinsiyet eşitsizlikleriyle ilişkili bir şekilde, kadın emekçilerin, iş yerlerinde kısıtlamaların yaşandığı, kendilerinin idare tarafından kontrol edildiği, işe girmede, ücretlerde, terfi ve yükselmelerde, sosyal haklarda mobbinge ve ayrımcılığa uğradıkları ve cam tavana maruz kaldıkları yönünde bilgiler mevcut. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığını az önce TÜRK KAMU-SEN’den, konfederasyondan arkadaşlar da tanımladı ama onların tanımlamaları ile bizim toplumsal cinsiyet ayrımcılığı tanımlamamız herhâlde birbirinden tamamen bağımsız. Biz, toplumsal cinsiyet ayrımcılığının temelinde, diğer ayrımcılık türlerinde olduğu gibi eril iktidar odakları tarafından örgütlenmiş toplumsal yargıların yatmakta olduğunu düşünüyoruz. Söz konusu yargılar, toplumda hangi rol ve görevleri kimin üstleneceği “erkeksi” ve “kadınsı” diye tanımlanan rollerle işlerin kategorize edilmesiyle karşımıza çıkıyor. Bu yaklaşımlar, çalışma yaşamında erkeklerin daha çok yönetim kademelerinde yer almasını sağlıyor, kadınlarınsa daha alt kademelerde görev almalarıyla karşı karşıya kalıyoruz. Peki, biz bunu çalışma yaşamında nerede görüyoruz? Eğitim ve sağlık iş kolu, kadın emekçilerin en yoğun olduğu iş kolları. Aynı zamanda hizmet işkolu olarak tanımladığımız büro işkolu da kadın emekçilerin yoğunlukta olduğu iş kolları ama yönetim kademelerine baktığımızda aşağıdan başlayarak yukarıya doğru kadın yönetici sayısının azaldığını görüyoruz. Okullarda okul müdür yardımcısı kadın varken ilçelere gittiğimizde bu sayı daha da azalıyor, bakanlığa kadar gittiğimizde de neredeyse yok denecek kadar az bir sayıya ulaşıyor.

Kadınlar, çalışma yaşamında kamu ya da özel sektör fark etmeksizin daha çok emeğin yoğun olduğu işlerde istihdam ediliyor. Hizmet ve bakım emeğinin devamı olan işlerde yani evde ürettiğimiz işlerin devamı işlerde çalışıyoruz. Özel sektörde daha çok hizmet sektöründe, kamuda baktığımızda daha çok bakım emeğini takip eden işlerde görev aldığımız görünüyor. Hemşirelik, işte öğretmenlik gibi bakımın devamı olan işlerde, okullardan başlayarak tanımlanan “kadın işi” “erkek işi” algısı üzerinden de iş yerlerimiz ve iş tanımımız da belirlenmiş oluyor.

İş gücü piyasasının cinsiyet temelinde bölünmüşlüğü kadınların erkeklerle aynı beceri ve deneyim sahibi olduğu işlerde de erkeklere göre daha düşük ücret almalarına neden oluyor. Yapılan birçok araştırmaya göre ise erkeklere göre daha düşük ücret almalarına neden oluyor. Buna dönük düzenlemeler yapılması gerekirken buna dönük düzenlemeler aslında tam da negatif yönde gerçekleştiriliyor. Geçen haftalarda, Meclis kapanmadan önce Öğretmenlik Meslek Kanunu çıkarıldı, Öğretmenlik Meslek Kanunu’nda kademeli bir tanımlama yapıldı. Bunlara da baktığımızda “uzman öğretmen” “başöğretmen” tanımlamalarında kadın ve erkek oranlarına ileriki süreçlerde baktığımızda yine kadın ve erkek üzerinden ücret ayrımının yeniden, bir daha bir daha artarak devam etmesine tanık olacağız. Biraz önce MEMUR-SEN’den kadın arkadaşımız şöyle bir şey söyledi: “Bir öğretmenin kadını, erkeği yok, sorunu aynı.” dedi. Aslında ben yirmi altı yıllık bir eğitim emekçisiyim, öğretmenim. Bir erkek

öğretmen emekçisiyle sorunlarımız aynı mı? Burada, çalışma hayatını bilenler, çocukları okula gidenler, çalışma hayatında değilse bile öğretmen değilse bile çocukları okula giden her bir arkadaşımız bilir ki aslında bizim sorunlarımız aynı değil çünkü biz sabah kalktığımız andan itibaren ikili mesaiyle başlıyoruz, Bu ikili mesai çocuklarımız varsa daha da artan bir mesaiye dönüşüyor. Bu mesai üzerinden baktığımızda bir erkek arkadaşımızla sorunumuz hiçbir şekilde aynı olmuyor çünkü iş yerinde cinsiyetçi söylemlere tanık oluyoruz iş yerinde toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklı ayrımcılığa maruz kalıyoruz ve yine, ikili iş tanımından kaynaklı daha yorgun, daha fazla emek harcamak ve mesleği daha iyi yapmak için daha yoğun bir mesai harcamak zorunda kalıyoruz. Yani 2 öğretmenin ya da 2 sağlık çalışanının da erkek ve kadın olduğunda işleri, görev tanımlamaları aynı olmuyor; birbirinden farklı bir boyuta geçiyor. Yapılan birçok araştırmaya göre de kadınların harcadığı emek gücünün yüzde 80'ini, karşılıksız ev içi yeniden üretim emeği dediğimiz çocuk bakımı, hasta bakımı, evin her türlü işi, engelli bakımı gibi işlere ayırdığını, yüzde 83'ünü kadınların bu işlere ayırdığını görüyoruz. Kadınlar harcadığı emeğin yüzde 80'ini bu işleri ayırırken, erkeklerin ise harcadığı emeğin yüzde 83'ünü ücretli emek oluşturuyor yani karşılığında ücret alarak çalıştıkları bir emek oluşturuyor. Bu da aslında, evde ekonomik anlamda güçlü olan erkeğin kadın üzerinden tahakkümünü de yeniden yeniden şekillendiriyor ve aile içerisinde aslında toplumsal cinsiyet eşitsizliğini bir kez daha katmerleştiriyor. Çalışma hayatında uyumu düşünüyorsak buna dönük çalışmaları da mutlaka yürütmemiz gerekiyor.

Patriyarkal kapitalist ekonominin bir gereği olarak aileyi koruma, güçlendirme politikaları, ataerkil sistemin yarattığı toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık ve eşitsizlikler emekçileri daha fazla sömürmek için kullanılıyor. Bu durum, kadın istihdamının esnek, güvencesiz, kayıt dışı ve yarı zamanlı işlerde yoğunlaşmasına sebep oluyor. Kadınlara ilişkin sosyal politika düzenlemeleri hep ailenin korunması, kadının, annelik eşliklerinin yarattığı toplumsal fayda açısından kabul edilebilir nitelikte devam etmesini garantiye alma şeklinde karşımıza çıkıyor. Özellikle, biliyorsunuz yoksulluğun çok fazla arttığı çoklu krizlerle birlikte ekonomik krizin de fazlasıyla arttığı koşullarda tek maaşlı aile modelleri artık tam da yoksulluğa çözüm olarak karşımıza çıkmıyor. Bundan kaynaklı önümüzdeki dönem, aslında neoliberal politikaların getirdiği ve bizim de uzun süredir, 2015'ten itibaren tartışmaya konulan yarı zamanlı esnek çalışma modelleri bir buçuk çalışanlı aile modeli üzerinden tanımlanıyor. Bu da erkek tam zamanlı güvenceli bir işte çalışırken kadının da yarı zamanlı, yarı güvenceli ve aslında daha az ücretli bir işte çalışmasının önünü açıyor. Biz, bunun yerine daha farklı çözümlerin, erkeğin ve kadının eşit şekilde çalışma yaşamında olacağı düzenlemelerin getirilmesi gerektiğini düşünüyoruz.

Yine, bakım yükünün sadece kadınların sırtında olduğu esnek ve yarı zamanlı çalışma biçimi, kadınların istihdam alanında maruz kaldığı eşitsizlikleri her geçen gün daha da derinleştiriyor. Çalışan kadınlar, ev işleri başta olmak üzere bakım hizmetlerini de üstlendiklerinden çifte yük altındalar. Aile ve toplumun ihtiyaç duyduğu bakım hizmetlerinin; evin her türlü işi, çocuk ve yaşlı bakımı, hasta bakımı, engelli bakımının hemen hemen tümünü kadınlar üstleniyor. Özellikle pandemi dönemlerinde emekçilerin özlük hakları gözetilmeden uygulanan esnek ve yarı zamanlı çalışma biçimi, emekçilerin iş yükünü daha da artırdı; kadınlarda ciddi bedensel ve ruhsal yıpranmalara sebep oldu. Az önce MEMUR-SEN'den kadın arkadaşımız da, Kadın Komisyonu Başkanımız da burada sunum yaparken bir örnek verdi, benzer örnekler birçok yerde daha farklı boyutlarda yaşandı. Bir öğretmen arkadaşımız “Çocuğum ocağı yakmış ve ben mutfığa gittiğimde ‘Anne bak ateş yaktım, hadi etrafında dans edelim.’ diyordu.” şeklinde bir şey söylemişti. Buna benzer birçok şey yaşandı pandemi döneminde. Pandemi döneminde aynı şekilde bizler de sabah kalktığımız andan itibaren aslında daha fazla iş yaptık çünkü her şeyimiz evin içinde oldu. Sadece bizimle ilgili değil, ailedeki diğer bireylerin de evde olması daha fazla bulaşık çıkmasına, daha fazla yemek yapılmasına, daha fazla çay yapılmasına, kahve yapılmasına,

kek yapılmasına sebep oldu. Bunların da büyük bir çoğunluğu kadınlar üzerinden gelişti. Ayaklarını uzatarak oturan erkeklerse çay, kahve servislerinin ayaklarına kadar gitmesini beklediler. Tam da buradan baktığımızda aslında biraz önceki...

MUSTAFA LEVENT KARAHOCAGİL (Amasya) – Bizim evde tam tersi.

KESK KADIN SEKRETERİ DÖNE GEVHER KOYUN - Onlar genellikle algı oluşturmaya dönük şeyler, onu söyleyenlerin evinde daha fazla bu yaşıyor aksine.

MUSTAFA LEVENT KARAHOCAGİL (Amasya) – Yemin ederim, hayatım boyunca sabah kahvaltılarını hep ben hazırlamışım, hanımı da çağırılmışım kahvaltı yapmışızdır, yemin ederim çocuğumun çocuğumun üstüne.

KESK KADIN SEKRETERİ DÖNE GEVHER KOYUN – Emeğinize sağlık diyelim ama bu...

MUSTAFA LEVENT KARAHOCAGİL (Amasya) – Kendiniz gibi sanmayın herkesi lütfen, lütfen ya.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Kaç yıl oldu Sayın Vekilim?

MUSTAFA LEVENT KARAHOCAGİL (Amasya) – Kırk yıldır ya.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Maşallah, maşallah.

MUSTAFA LEVENT KARAHOCAGİL (Amasya) – Yani biraz erkeklere fazla vuruyorsunuz, kusura bakmayın öyle değil, bildiğiniz gibi değil. Yani ben, burada, şimdi der miyim ki “Ben bu kadınlardan üstünüm.” Diyemem ya, burada eşitiz hepimiz, tamam ama “50 kilo çimentoyu hadi aşağı indirelim dersek.” yani ben nasıl diyeyim ki “Vekilim, al da seni indir.” Tabii ki ben güçlüyüm, ben indireceğim.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Biz sizin şahsınıza demiyoruz zaten, biz başka erkeklerden bahsediyoruz.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Buyurun Döne Hanım, devam edelim.

KESK KADIN SEKRETERİ DÖNE GEVHER KOYUN – Şöyle söyleyelim biz: Çalışma yaşamı sanki çocuklar, yaşlılar ve hastalar hiç yokmuşçasına, bakım işleri yalnızca kadınların sorumluluğundaymış gibi örgütleniyor, yarım gün çalışıp geri kalan zamanlarında da ev içi yeniden üretimi üstlenebilecekleri şekilde örgütleniyor. Üstelik bu çalışma biçiminin özellikle de kadın çalışanlar lehine olduğu üzerinden söylemlerle rıza inşa edilmeye çalışılıyor. Kadınların doğal sorumlulukları gibi görülen ev işleri ve bakım, hep kadınların ücretsiz emeği üzerinden idame ettirilmeye çalışılırken kısmi zamanlı çalışma biçimleri kadınlara bir fırsatmış gibi sunuluyor.

Toplumdaki cinsiyetçi iş bölümü sorgulanmadığı için kadınların daha düşük gelirli, yükselme şansı olmayan işlerde çalışmaları ve esas görevlerinin aile içi sorumlulukları olduğu düşüncesi meşrulaştırılıyor. Yarı zamanlı çalışma biçimi kadınlara genellikle “aile yaşamı ile meslek yaşamının uyumlulaştırılması” adı altında öneriliyor. Böylelikle kadınların ücretlerinin genellikle ek gelir olarak sunulmasıyla algıda ücretler arasında fark da meşrulaştırılıyor çünkü “Evi erkek geçindirir, bakım hizmeti de kadındır.” algısı üzerinden gelişen toplumsal cinsiyet yargıları bu durumu ortaya çıkarıyor. Ayrıca, söz konusu çalışma biçimi, kadınların iş yerinde daha fazla mobbinge ve ayrımcılığa uğramasına neden oluyor, mobbing ve ayrımcılığa karşı uluslararası sözleşmelere taraf olunmaması hak arama mekanizmalarının da işlevsizleşmesine neden oluyor.

Çalışma yaşamındaki eşitsizliklerden performans yarışı da ev ve bakım yükümlülüğünü taşıyan kadınlar açısından çok daha fazla çabayı gerektirirken yine baskıyı artıran bir uygulama olarak da karşımıza çıkıyor. Biliyorsunuz, birçok iş kolumuzda görevde yükselme sınavlar, arkasından da mülakat sistemiyle yapılıyor. Hem sınav sisteminin hem de mülakat sisteminin kendisi sıkıntılı bir sistem. Eşit şartlarda çalışma ve eşit yaşam ilişkilerimiz oluyormuş gibi bir sınav sistemine tabii oluyoruz,

mülakatlarda ise genellikle siyasal kayırmacılık ve üzerinden kadrolaşmaya dönük planlamalar çıktığı için mülakat süreçleri de kadınlar için ayrıca bir sıkıntıya dönüşüyor. Çünkü mülakat süreçlerinde siyasal aidiyetler üzerinden gelişen, sendikal ayrımcılığın da içinde olduğu bir kadrolaşma olduğu gibi, aynı zamanda kadın emekçilere dönük ayrı bir ayrımcılık türüyle de karşı karşıya kalıyoruz. Bu ayrımcılık da görevde yükselmede kadın emekçilerin daha az görevde yükselmesi sonucunu ortaya çıkarıyor.

İş yeri gezilerimizden bir tanesinde -İğdır'daydı sanırsam- İğdır Devlet Hastanesinde kadın emekçilerle sohbet ederken buradaki idari kadroların kimlerden oluştuğunu, hastanedeki idari kadroların kimlerden oluştuğunu sorduk. Bize şöyle bir şey söylediler: “Bir tek başhemşire idari kadro içerisinde var, onun dışındaki tüm kadro erkek idarecilerden oluşuyor.” Oysa her birimiz biliriz ki hastanelerde kadın emekçi sayısı erkek emekçi sayısından çok daha fazladır. Başhemşirelikle de ilgili kadın arkadaşımız şeyi söyledi, dedi ki: “Şimdi hemşiriler var, erkek hemşireler var, bu erkek hemşirelerle birlikte başhemşirelik de artık bizim için hayal olmaya başlayacak, bu da bizden yavaş yavaş kayacak.” İdari anlamda kadrolaşma da cinsiyet eşitsizliğinin en belirgin ve aslında en çarpıcı örneklerinden biri.

Öte yandan, istihdamda bulunan engelli kamu emekçilerinin çok büyük bölümünün diğer hizmetler sınıflarına göre pek çok haktan mahrum bırakılan yardımcı hizmetler sınıfında istihdam edildiğini biliyoruz her birimiz. Engelli kamu emekçilerinin cinsiyet dağılımına baktığımızda ise kadın engelli kamu emekçilerinin sayısının erkeklerle göre çok daha az olduğu görülüyor. Engelli kadın kamu emekçileri açısından yaşanan bu eşitsizliğin arka planında hem toplumsal cinsiyet eşitsizliği hem de engelli kız çocuklarının eğitime ulaşımında karşılaştıkları zorlukların payı var. Bu gerçekliğin, kadın ve erkek arasında ev içi sorumlulukların dağılımında eşitlikçi bir dönüşümü sağlayacak politikaları geliştirmesi gerekiyor. Bu Komisyonun da daha çok bunun üzerinden tartışmalarını yürütmesi gerekiyor.

Kadınlara yarı zamanlı, esnek, güvencesiz çalışma koşulları, evde daha çok bakım üzerinden kendini tanımlayacağı çalışma koşulları oluşturulmasındansa eşitlikçi bir dönüşümü sağlayacak politikaları nereden, nasıl geliştireceğiz hem biz sosyal paydaşlarla hem buradaki Komisyon üyeleriyle hep birlikte bu tartışmaları yürütmeliyiz. Bu gerçeklikten hareketle kamu emekçisi kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sorunların başında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan yapısal sorunlar olduğunu ısrarla ısrarla yeniden vurgulamamız gerekiyor. Yine, Türkiye’de buna dair de sosyal devlet politikalarının eksik ve yetersiz olduğunu da yeniden vurgulamakta fayda var, buna dair de çözüm önerilerini tartışmak zorundayız.

Türkiye’de 0-6 yaş grubundaki çocuklara yönelik kamusal bakım hizmetleri yok denecek kadar az. 10 Ocak 2019 tarihli Resmî Gazete’deki Kamu Sosyal Tesislerine İlişkin Tebliğ nedeniyle kreşlere kamu bütçesinden harcama yapılması yasaklanmıştı. Bu tebliğ çerçevesinde birçok kamu kurumundaki kreş kapatıldı. Aynı şekilde biraz önce Aysu Hanım da söyledi, 2021’de de aslında hizmet alımını, arsa alımını ya da bina alımını, belki yerel yönetimler üzerinden geliştirilecek çözümün önünü kapatacak bir Cumhurbaşkanlığı genelgesi de bu konuda çıkarıldı. Millî Eğitim Bakanlığının istatistiklerine göre 2008 yılında 497 olan kamu kreşi sayısı 2016 yılında 56’ya düştü. Şu anda kamu kurumlarındaki kreş sayısına ilişkin güncel bilgi alamıyoruz. Aslında güncel bilgi alamamamızın şöyle bir şeyi de var: Uzun süredir tüm bilgiler Cumhurbaşkanlığı üzerinden tanımlanıyor ve bu bilgileri talep ettiğimizde ulaşmakta zorlanıyoruz. Bizim buna dönük de aslında Bilgi Edinme Hakkı Yasası üzerinden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına dair gönderdiğimiz bir yazımız vardı, bunu da belki sonrasında buraya verebiliriz. Hem Türkiye’de var olan kamu hizmetinden yararlanma koşullarının nasıl olduğuna dair hem de kadın ve erkek kamu emekçi sayısına, yine idari kadrolarda kamu emekçilerinin sayısına ulaşabilmek adına bilgi edinmek üzerinden taleplerimiz vardı.

Kamu kreşlerinin kapatılmasıyla birlikte bakım hizmeti özelleştirildi. Burada çocuğu olanlar daha çok bilir, bizler de bir sendikacı olarak biliyoruz, şu anda herhâlde tek çalışanlı bir kamu emekçisi bir kreşten yararlanamaz çünkü kreş ücretleri gerçekten çok pahalı, en ucuz kreş ücreti 2.500 lira. Biraz önce TİS'e çok vurgu yapıldı ve TİS üzerinden birçok kazanımımızdan bahsedildi, aslında son dönemlerdeki tüm TİS'ler bizim açımızdan ciddi anlamda, hem ekonomik anlamda hem özlük anlamında kayıplar içeriyor. Kazanımdan çok kayıpları içeren bir TİS süreci geçiriyoruz ve bu aynı zamanda da ücret artışlarımıza da yansıyor. Bu ücret artışlarıyla da şu anki yüksek olan özel sektörden kreş hizmetini alma koşulu kamu emekçileri açısından yok, bunu rahatlıkla söyleyebiliriz.

Kamu emekçilerinin özel kreşlerden yararlanamaması, kamu kreşi sayısının da az olması kamu emekçisi kadınların iş gücüne eşit koşullarda katılımını da engelliyor doğal olarak. Biz geçen yıl Türkiye'de kadına yönelik ayrımcılık, şiddet ve mobbingin kamu emekçisi kadınlara yönelik boyutlarını tespit etmek için, kamu emekçisi kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı temel sorunları ve talepleri açığa çıkarmak amacıyla 62 ilden 84 farklı meslek grubundan 1.792 kamu çalışanı arkadaşla bir anket gerçekleştirdik. Ankete katılanların yüzde 94'ü iş yerinde kreş açılmasını talep ediyor. Aynı araştırmaya göre kamu çalışanı kadınların yarısından fazlası iş yerinde, cinsiyetçi iş yaşamından kaynaklı mobbinge uğradığını düşünüyor; mobbingle; izin, örgütlenme ve yasal haklarını kullanırken engelleme olarak karşılaşılıyorlar, kariyer ve yükselmeye ayrımcılık diyenler yüzde 34, yine, sözlü ve fiziksel tacize uğradığını söyleyenler ise yüzde 28 oranında. Araştırmamıza katılan kadınların yüzde 51'i ücretli doğum izninin 32 hafta ile 44 hafta, yüzde 28'i 16 hafta ile 31 hafta, yüzde 21'iyse 45 haftadan fazla olması gerektiğini ifade ediyor. Çocuk bakım hizmetlerinin yetersizliğiyle birlikte düşünüldüğünde mevcut doğum öncesi 8 hafta ve doğum sonrası 8 hafta olan yasal doğum izni yeni doğum yapmış çalışan kadınlar için yeterli değil. Birçok kamu emekçisi kadın için zorlu bir dönem olan doğum sonrasında bebek ve anne bakımı için ücretli doğum izni süresinin uzatılması gerekiyor; kadınlar, genellikle bu tür durumlarda izinlerini raporlarla ya da ücretsiz izinlerle tamamlamaya çalışıyor.

Araştırmamıza katılan her 3 kadından 1'i yasal olan süt izni kullanımında sorun ve engellemelerle karşılaştığını söylüyor. Ücretli doğum izni sonrasında işe dönen annelerin bebeklerini emzirmesi için ilk altı ayda günlük üç saat, ikinci altı ayda günlük bir buçuk saat olmak üzere kullanabileceği süt hakkı birçok iş yerinde yasaya uygun kullanılmıyor. Yasanın doğum yapan kadınlara tanıdığı bu hak birçok iş yerinde ya hiç kullanılmıyor veya kullanılması durumunda çalışana yönelik dışlayıcı tutumlar sergileniyor. Kadrolu kamu emekçilerinde bu durum görece daha iyi olmasına rağmen, güvencesiz olanların bu haklardan yararlanması çok mümkün değil.

Burada yine belki şeyden bahsetmek gerekiyor: Kadın emekçiler açısından da, genel emekçiler açısından da güvenceli çalışma mutlaka bir hak olarak kamuda yaygın bir şekilde yürütülmeli çünkü şu anda aynı işi, eşit işi yaptığı hâlde eşit ücret almayan birçok kamu emekçisi var. Yine, belki bir eğitimci olmamdan, öğretmen olmamdan kaynaklı, öğretmenlerden örnek vereceğim: 83 bin ücretli öğretmen var, 83 bin ücretli öğretmenin -bu bilgiyi de sorduk Çalışma Bakanlığına, cevap alabilirsek eğer- büyük bir çoğunluğunun kadın emekçi olduğunu görüyoruz. Kadınlar ücretli çalıştıkları yerlerde gebelik gibi durumlarda izin kullanamıyorlar çünkü iş akitleri sonlanıyor; ücretli çalışma koşullarında süt izni zaten hiçbir şekilde kullanılmıyor. O yüzden ataması yapılmayan bu kadar öğretmen varken ücretli öğretmen çalıştırma şeklindeki bir düzenlemenin çalışma hayatında, özelden de kadını... Çünkü büyük bir çoğunluğu daha az gelir getirdiği için kadın emekçilerin yürüttüğü emek yoğun istihdamlar bunlar. Özellikle kadınlar açısından, ücretli öğretmenlik gibi güvencesiz çalışma koşullarına son verilerek güvenceli çalışma koşullarının oluşturulması gerekiyor.

Yine, şunu da belirtmeden geçemeyeceğiz: Yine, biliyorsunuz, 2015 sonrası, ciddi anlamda, OHAL'le birlikte kanun hükmünde kararnameler yayınlandı. Bu kanun hükmünde kararnamelerle birçok emekçi işlerinden edildi bir gece yarısı. Bu kanun hükmünde kararnamelerle işlerinden ihraç

edilenlerden yine kadın arkadaşlarımız da var. Toplumsal cinsiyet boyutuyla değerlendirdiğimizde bu kadın arkadaşlarımızın birçoğu sonrasında yine kadının geleneksel cinsiyetçi rollerine bağımlı bir şekilde evlerine dönmek zorunda kaldı, yaşlı ve çocuk bakımı gibi bakım hizmetlerini sürdürmek zorunda kaldılar, tek başlarına veya eşleriyle çocuklarının ihtiyaçlarını karşılayamaz duruma gelmenin yükünü taşıyabilmek için büyük aile evlerine dönmek zorunda kaldılar. OHAL bitmesine rağmen,, geçici 35'inci madde üzerinden tanımlanan bir maddeyle bu ihraç politikası hâlâ devam ediyor. Güvencesizlik bir tarafta varken yeni yeni güvencesizlik modelleriyle de aslında tüm çalışanlar açısından bu sıkıntı, antidemokratik uygulama olan OHAL uygulaması bir şekilde devam ediyor. OHAL Komisyonunun mutlaka lağvedilerek hâlihazırda ihraç olan tüm kamu emekçisi arkadaşlarımızın işlerine iade edilmesinin de önemli olduğunu düşünüyoruz.

Peki, bu karşılaştığımız sorunlara dair çözüm önerilerimiz neler? İş ve aile yaşamına uyumlulaştırma politikaları kapsamında ev ve bakım yükümlülüklerini kadına yükleyen bir anlayışla, kadınlar için kurgulanan ve tek seçenek olarak sunulan esnek, yarı zamanlı, uzaktan (tele) çalışma gibi çalışma biçimleri terk edilmeli.

Yine, grevli gerçek bir toplu sözleşme yasası yapılmalı. Kadınların görüşmelerde temsiliyeti sağlanmalı. TİS görüşmelerinde kadın talepleri ayrı bir başlıkta ve gündemle ele alınmalı. Mutabakat metninde de aynı şekilde tek başlık altında toplanmalı. Çalışma Bakanlığı temmuz ayında bir TİS masası kurdu; şöyle, bundan daha büyük bir masa düşünün, bundan daha büyük bir masada tek bir kadın vardı, Çalışma Bakanlığı Genel Müdürlüğünden Nurcan Hanım. Az önce Sıdika Hanım “masada olduğunu” söyledi ama masada değildi, ben de masada değildim.

MUSTAFA LEVENT KARAHOCAGİL (Amasya) – Bu masada da benim bir tane erkek.

KESK KADIN SEKRETERİ DÖNE GEVHER KOYUN - Biz masanın çevresindeydik, arka taraflardaydık yani heyet olarak katılmıştık. Heyetin bütünü olarak da düşündüğümüzde KESK dışında heyeti temsilen kadın sayısı zaten çok azdı, sadece KESK heyeti kendi yürüttüğü politikalarından kaynaklı eş temsiliyet düzeyinde katılımı orada yer aldı, eş temsiliyet üzerinden kadın ve erkek temsiliyeti eşit düzeyde yer aldı. Onun dışında kadın temsiliyeti var mıydı diyorsanız, yok. Şimdi, mesela buradaki tartışmamızı aslında tam da TİS döneminde yürütmemiz gerekiyor. TİS döneminde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı masasında, tartışmaları içerisinde kadınlarla ilgili gündem olmalı, bu gündemde kadın emekçiler... Yani TÜRK KAMU-SEN'den, KESK'ten, MEMUR-SEN'den, aynı şekilde Birleşik KAMU-İŞ'ten ve tüm sendikalardan -4688'in var olan hâli, kendisi antidemokratik zaten- kaç olursa üye sayısı, her bir konfederasyon, sendika kendi üyesini temsil edebilmeli yani “şu sayıyla” “1 milyon” diye tanımlanan sayılarla girmek yerine ben üyem kadar bir temsiliyetle masada olmalıyım ve bu tür tartışmaları üyemiz adına da yürütebilmemiz gerekiyor. Bu anlamda da bizim en önemli taleplerimizden biriydi. Şuradaki tartışmalarımızı da büyük oranda orada yürütmeliydik diye düşünüyorum ben. Bu anlamda, belki burada yeniden dile getirmek gerekiyor; TİS sürecinde kadınların görüşmelerde temsiliyeti sağlanmalı, TİS görüşmelerinde kadın talepleri ayrı başlık altında olmalı ve mutabakat metninde de bu talepler ayrı bir başlık altında toplanmalı diyoruz.

Yine, güvenceli ve tam zamanlı, hak kayıpları yaratmayan çalışma hayatı esas alınmalı. Burada çalıştığımız gibi esnek, yarı zamanlı, kadınların evden çalışacağı, kadınların hem çocuk bakıp hem temizlik yapıp hem yaşlı bakıp hem engelli bakımını yürütüp hem de işi de evden yürütebilecekleri ya da yarı zamanlı yürütebilecekleri çalışma modelleri yerine güvenceli ve tam zamanlı, hak kayıpları yaratmayan çalışma esas alınmalı. Ev ve bakım sorumluluklarını yalnızca kadına yükleyen anlayıştan uzaklaşılmalı, bu anlayışı uygulamada ve zihniyette ortadan kaldıracak politikalar geliştirilmeli. Bunun için de kamu kreşleri yeniden açılmalı, kadın-erkek fark etmeksizin, istihdam biçimine bakılmaksızın, iş yerlerinde tüm çalışanların yararlanacağı, ücretsiz, nitelikli, ana dilinde ve özellikle vardiyalı ve gece nöbetine kalınarak çalışılan sağlık sektöründe faaliyet yürütenler için de gerektiğinde 7/24 hizmet

verecek şekilde kreşler açılmalı. Doğum öncesi ve sonrasında izinler ebeveyn ve çocukların lehine düzenlenmeli. Bu kapsamda, hamileliğin tespit edildiği andan itibaren süt izinlerinin bitimine dek kadınlara nöbet, saha, arazi ve benzeri görevler verilmemeli, hiçbir fazla çalışma dayatılmamalı.

Yükseköğrenimde Erken Çocukluk Bakım ve Eğitim bölümlerinde 0-3 yaş grubu için özel eğitim programları oluşturularak bu gruba hizmet veren kurumlarda istihdam edilecek öğretmenlerin ve çocuk gelişim uzmanlarının yetiştirilmesi gerekiyor. İlköğretim çağındaki çocuklar için okul saatleri dışında çocukların gelişimini sağlayacak etüt saatleri uygulamaları, emek piyasasının mesai saatleriyle uyumlu olarak tasarlanmalı ve yaygınlaştırılmalı.

Doğum öncesi ve sonrasında kadının ihtiyacına göre kullanabileceği en az otuz iki hafta ücretli doğum izni, analık izni uygulanmalı. Bunu şundan söylemek gerekiyor: İlk altı ay sadece anne sütü diyoruz. İlk altı ay anne sütünün verilmesi demek... Mesela, burada bunu erkeklerle tartıştığımızda bunu çok fazla anlamlandıramayacak ama kadınların çok olduğu bir yerde aslında ilk altı ayın özellikle ilk iki ayında bebeklerin hiç emmeyi bırakmadığını görürüz, bu emzirme süresinin ne kadar uzun olduğunu görürüz, bu emzirme süresiyle birlikte aynı zamanda mesai yürütmenin de zor olacağını her birimiz biliriz. En azından anne olan kadınlar ya da annelik deneyimini gözlemleyen kadınlar bilirler. O emzirme süreçleri uzundur, emzirme izinleriyle tamamlanacak bir süreç değildir. O yüzden de otuz iki hafta ücretli doğum, analık izni mutlaka olmalı. Süt izinlerinin kullanımının önündeki her türlü yasal ve fiili engel kaldırılmalı. Süt izni kullanan kadınlar hiçbir hak kaybına uğratılmamalı. İş yerlerinde süt sağma odası ve sütün saklanması için buzdolapları temin edilmeli. Emziren anneler için kolaylık olacak teknolojik donanım da mutlaka iş yerlerinde olmalı.

Bazı iş kollarında değilse bile mesela, eğitim iş kolunda süt izni, genellikle sorun olan bir izne dönüşüyor. Çünkü okul idareleri “Genellikle yarım gün çalışıyorsunuz, bu süre içerisinde süt izni kullanmanıza gerek yok.” diyor. Verdiğimiz dilekçe süreci bitene kadar, cevap alana kadar da maalesef ki süt izni kullanım süresi de bitiyor. O yüzden bu anlamda da süt izninin kullanımına dair düzenleme, Millî Eğitim Bakanlığı da dâhil tartışmaya açık olmaksızın kullanılmalı. Bu konuda idarelerden gelebilecek mobbing ve şiddetin de önüne geçilecektir diye düşünüyorum.

Analık izni bitiminden çocuğun ilköğretim yaşına kadar anneye ve babaya ayrı ayrı ücretli ve devredilemez en az altışar aylık ebeveyn izni kullanılmalı. Bu konuda da “İsteyen kullansın.” şeklinde değil, ebeveyn izninin “devredilemez” olarak tanımlanması gerekiyor. Aysu Hanım’ın biraz önce söylediği gibi, çocukla ilgili bakım süreçlerini, her türlü bakım işini erkek de kadın kadar güçlü gerçekleştirebilir.

MUSTAFA LEVENT KARAHOCAGİL (Amasya) – Yalnız burada “bir yıllık” demişsiniz.

KESK KADIN SEKRETERİ DÖNE GEVHER KOYUN – Efendim?

MUSTAFA LEVENT KARAHOCAGİL (Amasya) – Burada bir yıllık yazılı. Siz “Altı ay.” dediniz.

KESK KADIN SEKRETERİ DÖNE GEVHER KOYUN – Düzeltme yaptık. Kadınlar olarak “Bir yıl uzak kalmayalım işten.” dedik. “Erkekler de bir yıl işten uzak kalıp çocuk bakarsa çok bunalırlar. En iyisi altı ayda sınırlandıralım.” dedik. Bir yılı altı ayı kadın, altı ayı erkek olduğunda anne ve baba üzerinden bir yıla tamamlanıyor.

Eş değer işe eş değer ücret politikası esas alınmalı. Parçalı istihdam politikalarından vazgeçilmeli. Güvenceli çalışma esas alınmalı, ILO’nun 190 sayılı Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Sözleşmesi imzalanmalı. Kadınlara, LGBTİ+’lara uygulanan ayrımcılık, şiddet, taciz, mobbing son bulmalı, cinsiyet eşitliğinin sağlandığı bir çalışma yaşamı ve ortamı sağlanmalı.

Mobbinge, şiddete, tacize ve istismara uğrayan kadın emekçilerin tayin ve yer değişikliği talepleri herhangi bir belge ibrazı istenmeksizin kabul edilmeli. Yalnız burada şöyle bir şeyi söylemekte fayda var: Eğer kadın kamu emekçisi iş yerinde kalmak istiyorsa mobbingi, şiddeti, tacizi gerçekleştiren kişi o

iş yerinden mutlaka gönderilmeli. Ama bunun başka bir boyutu da var. Özellikle boşanma süreçlerinde, bu sadece boşanmayla ilgili olmak zorunda da değil, evlilik akdi olmayan birlikteliklerde de, flört ilişkilerinde de ayrılma süreçleri erkeğin kadın üzerinde tahakküm kurmasını kendine hak görmesinden dolayı ısrarlı takip, şiddet ve tacize çok fazla alan açıyor. Bu tür durumlarda kadınların can güvenliği düşünülerek herhangi bir belge ibrazı istenmeksizin tayin hakkı tanınmalı.

Yaz sürecinde bir kadın arkadaşımız, beş yıl önce boşandığı eşi tarafından ısrarlı takibin devam etmesinden dolayı can güvenliğinin olmadığını düşünerek ailesinin yanına tayin talebinde bulundu. Ailesinin yanına tayin talebine “Orası olmasın, şurası da olabilir mi?” diye bir seçenek sunuldu. Can güvenliğinden kaynaklı yapılan bu başvuru dikkate alınmalı ve ailenin yanına güvenliğinden kaynaklı yapılan bu başvuru dikkate alınmalı ve ailenin yanına talep ettiği sürece, sadece evlilik şartı olmaksızın talep ettiği sürece güvenli hissedebileceği yere tayin hakkı tanınmalı kadınlara.

Kamu kurumlarının tümünde toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini ortadan kaldırmak ve kadınların yönetim düzeylerinde yer almalarını sağlamak için cinsiyet eşitliğini sağlayan mekanizmalar uygulanmalı. Tüm kamu kurumlarında yüzde 3 engelli kotası hayata geçirilmeli. Engelli kamu emekçileri içindeki kadın istihdamı artırılmalı. Bunun bir adımı olarak engelli kız çocuklarının eğitime ulaşımındaki zorluklar başta olmak üzere, toplumsal cinsiyetin önündeki tüm sorunlar da çözülmeli.

Eğitim alanında müfredat, toplumsal cinsiyet eşitliği esas alınarak yeniden düzenlenmeli. Cinsiyet ve cinsel yönelim ayrımcılığının ortadan kalkması için okul öncesinden itibaren tüm kademelerde toplumsal cinsiyet eşitliği zorunlu ders olarak okutulmalı. Öğretmenlere bu konuda eğitim verilmeli.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Komisyonumuzun çalışma alanıyla ilgili olarak toparlayabilirsek.

KESK KADIN SEKRETERİ DÖNE GEVHER KOYUN – Tam da sunumumuzun alanıyla ilgili bunların hepsi.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Yok, Kadın ve aileden...

KESK KADIN SEKRETERİ DÖNE GEVHER KOYUN – Hayır, tamamen alanla ilgili.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – İş hayatı, kadının aile ve iş hayatı...

KESK KADIN SEKRETERİ DÖNE GEVHER KOYUN – Aile ve iş hayatını uyumlulaştırmak için toplumsal cinsiyet eşitliğini inşa etmemiz gerekiyor.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Eğitimden başlıyor ya. Eğitimden başlıyor.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Burada LGBTİ+ falan...

KESK KADIN SEKRETERİ DÖNE GEVHER KOYUN – Kamuda çalışan erkek emekçilerin kadınlara ve çocuklara dönük uyguladığı şiddet durumunda uygulanan şiddetin iş yerinde yapıp yapılmadığına bakılmaksızın adli soruşturmanın yanında etkin idari soruşturma da yürütülmeli. Yürüyen adli soruşturmalar tek başına yürüyor, şiddeti gerçekleştiren erkek, okulda hiçbir şey yokmuş gibi ya da iş yerinde hiçbir şey yokmuş gibi çalışma hayatına devam ediyor ve bu dil, vücutla da aynı şekilde iş yerindeki diğer kadın arkadaşına dönük bir şiddete dönüşüyor.

İşe alımlarda her türlü atama, terfi ve görevde yükselmede kadın sayısının erkek sayısından az olmaması sağlanmalı. Cinsiyet eşitsizliğiyle mücadele amaçlı kota, eşit temsiliyet gibi uygulamalar esas alınmalı.

Kamuda üst düzey yöneticilerin yüzde 90’ından fazlası erkeklerden oluşuyor. Bu uçurumun giderilmesi, kadınların yönetim ve karar mekanizmalarında temsiline sağlanması için eşit temsiliyet ilkesi temel alınmalı ve bu kapsamda gerekli düzenlemeler yapılmalı. Genelde ülke bütçesi, özelde kamu kurumların bütçeleri, cinsiyet eşitsizliği dikkate alınarak hizmet veren ve alan tüm kadınlar açısından bu eşitsizliği giderme temelinde oluşturulmalı.

Tekrar söylüyoruz: Eğer bir toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dair genelde bir önlem almazsak, toplumsal yaşamın kendisi eril ataerki üzerinden konumlandırılırsa çalışma yaşamının demokratikleşmesini de sağlamamız mümkün değil. Bu yüzden, her şeyden önce toplumsal cinsiyet eşitliğini inşa edecek çalışmaları hep birlikte yürütmek zorundayız, bu tanımlamalar üzerinden gitmek zorundayız diyorum.

Teşekkür ediyorum.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Evet, biz teşekkür ediyoruz.

Şimdi, çok kıymetli Komisyon üyelerimiz, değerli katılımcılar; saat 16.00 itibarıyla bakanlıkta çok önemli bir randevum vardı, bir yarım saat öteledik. Ben şimdi müsaadenizle Hülya Hanım’a, Başkan Vekilimize devredip müsaadenizi istemek zorundayım.

Çok teşekkür ediyorum sunumlarınız için, katkılarınız için.

ARZU ERDEM (İstanbul) – Teşekkür ederiz.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Kıymetli vekillerim, sizin de affınıza sığınarak müsaade isteyeceğim.

ARZU ERDEM (İstanbul) – Estağfurullah.

Hülya Vekilim, benim çıkmak gerekiyor. Çok kısa benimki.

ALT KOMİSYON OTURUM BAŞKANI HÜLYA NERGİS – Tamam, buyurun.

ARZU ERDEM (İstanbul) – Müsaade alabilirsem, çok kısa.

ALT KOMİSYON OTURUM BAŞKANI HÜLYA NERGİS – Sayın Vekilim, buyurun, size önce söz vereyim.

ARZU ERDEM (İstanbul) – Çok teşekkür ederim.

Öncelikle her 3 sendikaya da teşekkür ediyorum. Her biri çok detaylı çalışmalar yapmış. O açıdan her birine ayrı ayrı teşekkür ediyorum.

Teşekkürden sonra da, özellikle yapılmış olan çalışmalarla ilgili dikkate alınması gereken hususlardan bir tanesi -dikkate alınıyor mu, alınmıyor mu bilmiyorum ama- Anayasa’nın eşitlik ilkesine göre erkeklerde nasıl ki askerlik borçlanması varsa, SGK girişinden önce kadınlarda da doğum borçlanması hakkının getirilmesi gerekiyor. Bu konuda çalışmalar yaptık. Bu konuyla ilgili özellikle kadın ve erkek arasında o cinsiyet eşitsizliği ya da konuştuğumuz kavramların tamamı bireysel, toplumsal ve devlet noktasından baktığımızda da aslında somut olarak ortadan kaldıracak önemli adımlardan bir tanesi.

Ben, değerli milletvekillerimize, Kıymetli Başkanımıza ve sendika temsilcilerimize de özellikle çalışmaların arasına alınması gerektiğini düşündüğüm için naçizane iletmek istiyorum, bir.

İkincisi, iş yerlerine, özellikle işe alımlarda işverenlerin ön yargılı davranışları söz konusu; biz bunu özellikle İstanbul’da çok fazla yaşıyoruz. İş müracaatında bulunan kişi eğer kadınsa kadınla ilgili sorulan soruların başında evli olup olmadığı, çocuğunun olup olmadığı ve -en başta sizin de söylediğiniz gibi- çocuk düşünüp düşünmediği soruluyor. Diziler, televizyon programları da dikkate alındığı zaman, televizyon programlarında özellikle iş ve özel hayatını birbirine karıştıran kişinin kadınlar olduğu ya da cinsiyetinin kadın olduğu üzerine hep göndermeler olduğu için -aslında, özellikle TÜRK KAMU-SEN’in, bizim sendikamızın yapmış olduğu sunumda onun üzerinde duruldu- o dizilerde kadınların farklı konumlarda gösterilmesi, farklı durumlarda gösterilmesi, iş hayatını özel hayatından ayıramayan varlıklar gibi gösterilmesi noktasının da bence, özellikle dikkate alınması ve düzenleme getirilmesi gerektiğini düşünüyorum.

Ben tüm çalışmaların hayırlı olmasını temenni ediyorum.

Hepinize tekrar çok teşekkür ediyorum.

ALT KOMİSYON OTURUM BAŞKANI HÜLYA NERGİS – Biz de teşekkür ediyoruz katılımınız için.

MUSTAFA LEVENT KARAHOCAGİL (Amasya) – Başkanım, benim de kalkmam lazım, ben de bir teşekkür edeyim.

ALT KOMİSYON OTURUM BAŞKANI HÜLYA NERGİS – Siz de buyurun Sayın Vekilim.

MUSTAFA LEVENT KARAHOCAGİL (Amasya) – Evet, ben de sendika yetkililerine teşekkür ediyorum.

Sendika yetkililerimizin eleştirilerine elbette katıldıklarım da var, katılmadıklarım da var ama KESK’li yetkilinin herhâlde çoğunluğuna katılmıyorum.

Şimdi, biz, burada bir KEFEK olarak kadın haklarını koruma adına konuşuyoruz; tacizi önleyelim, mobbingi önleyelim. Düşüncemiz bu, tamam bu ama “Bu konuda ne yapalım?”a gelince, bence tam bir öneri getiremiyoruz. Bakın, benim bir düşüncem, bir projem var, ben bu projemi Cumhurbaşkanım da paylaştım, eğer bunu başarabilirsek... Ki özellikle Başkanım da bu konuda ricam, bunun bütçeye yükü ne olur, bu konuda bir araştırma yapılması lazım.

Ev hanımlarına maaş bağlanması meselesi. Yani gerçekten de işinin yoğunluğuna, ağırlığına bakarsan, hakikaten de ev hanımları en ağır işleri yapıyor. O zaman, buna bence bir maaş bağlanması gerekir. Bunu bağladığımız zaman, o taciz maciz, mobbing; hepsi, çoğunluğu... Hepsi tamamen silinmez elbette ama bence çoğunluğu halledilmiş olur. Sonra, anne evinde olduğu zaman çocuğuna daha iyi terbiye verir, daha iyi eğitim verir, çocuğunu her türlü kötülükten daha iyi sakındırır. Ben sonuçta böyle bir şeye geçileceğine inanıyorum ama hiç değilse bu konuyu tartışsak daha doğru bir projeyi tartışmış oluruz, ona inanıyorum.

Hepinize teşekkür ediyorum.

Başkanım, müsaadenizle. Hayırlı akşamlar.

ALT KOMİSYON OTURUM BAŞKANI HÜLYA NERGİS – Vekilim, ben de teşekkür ediyorum.

Evet, buyurun Vekilim.

NESLİHAN HANCIOĞLU (Samsun) - Teşekkür ediyorum.

Kadınların iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması sorununa her konfederasyonumuz farklı bir perspektiften yaklaşmış, sunumlardan bunu anlıyorum. MEMUR-SEN ve KAMU-SEN’in kadına yönelik daha korumacı politikaları savunduğunu, KESK’in ise eşitlikçi politikaları savunarak eşitsizliği yaratan koşulları yok etmeyi asli görev olarak tanımladığını fark ettim.

Yine, MEMUR-SEN personel yetersizliğinden söz ediyor, doğrudur fakat çalışmaya hazır yüz binlerce gencimiz var; öğretmen adaylarımız, sağlık alanından mezun olan gençlerimiz yıllardır atama bekliyorlar. Yeterli kadro açılmıyor, atama yapılmıyor. Tabii, o da bugün iktidarımızın politikasıdır, bu sebepledir.

Kadınların iş ve aile yaşamlarının uyumlaştırılması noktasında en temel sorunun, biz kadınların korunmaya muhtaç bireyler olarak algılanmasından kaynaklandığını düşünüyorum. Konuya aile merkezli ve aile içi görevler tanımlı odaklı yaklaştığımızda karşımıza şöyle bir olgu çıkıyor: Çocuk bakımı başta olmak üzere aile içi bakım görevi salt kadına ait bir görevdir. Bu yaklaşım üzerine inşa edilen her şey bence sorundur. Mesela “Kadın aile hayatı dışında rol ya da roller üstlenecekse onu koruyacak düzenlemeler yapılır.” Bu, toplumun genelinde kadının korunmaya muhtaç birey olarak algılanmasına da sebep olur. Yani görünürde kadını koruyan kimi yasal düzenlemeler aslında kadını istihdamdan dışlamaya hizmet ediyor. Örneğin, doğum izinlerinin yalnız kadın çalışanına verilmesi ve

sürelerinin artırılması, işverenleri kadın çalışan tercih etmemeye yönleltebilecektir ya da kadının fiziken güçsüz ve korunmaya muhtaç olduğu düşüncesinden yola çıkarak bazı sektörleri kadın istihdamına bütünüyle kapalı tutmak -yani bunu örnekleri var, bildiğiniz gibi- mesela, yer altı, su altı çalışmaları yasağı örneğinde olduğu gibi, kadın istihdamını sınırlayıcı etki yaratabiliyor. Bu bakımdan, konuya ilişkin sergilenecek yaklaşımın, başta çocuk bakımı olmak üzere hasta, engelli, yaşlı bakımı gibi görevlere bağlı çalışma izinlerinin erkek ve kadın çalışanlar için eşit olarak düzenlenmesi gerektiğini düşünüyorum. Konuya bu perspektifle yaklaştığımızda, sorunun bir uyumlaştırma sorunu olmaktan öte istihdamda eşitsizlik sorunu olduğunu görüyoruz. Örneğin, ayrımcılık yasağı ve eşit davranma ilkesini düzenleyen İş Kanunu’nun 5’inci maddesinin ve bu maddede yer alan ayrımcılık tazminatı yaptırımının işe alınmayı da kapsayacak şekilde değiştirilmesi gerektiğini düşünüyorum. Yine, mesela, kadınlara yer ve su altı işlerinde çalışmayı yasaklayan İş Kanunu’nun 72’nci maddesi kaldırılmalıdır. İş Kanunu’nda düzenlenen, doğum sonrası yarım çalışma izni hakkı yalnız kadınlar için değil, her iki cins çalışana da tanınmalı. İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması gereken cinsin sadece kadınlar olduğunu öngörerek soruna yaklaşırsak, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini gidermek için politikalar oluşturmazsak, kadın ve erkeğin rollerini eşitleyemezsek sorunu çözemeyiz. Başta çocuk bakımı olmak üzere, hasta, engelli, yaşlı bakımı ile ev içi temel işlerin kadının doğal görevi olmadığını içselleştirirsek... Bir bakış açısı değişikliğine ihtiyaç var, bunu yapamadığımız müddetçe de görünürde kadını koruyan ancak sonuçları itibarıyla kadınların dışlanmasına, ikincilleşmesine sebep olan bir zemin yaratılmış olacaktır.

Çok teşekkür ediyorum.

Sunumlarınız için de sizlere teşekkür ediyorum, sağ olun.

TÜRKİYE KAMU-SEN VE TÜRK SAĞLIK-SEN KADIN KOMİSYONU BAŞKANI LEYLA POLAT – Söz alabilir miyiz efendim, cevap olarak...

ALT KOMİSYON OTURUM BAŞKANI HÜLYA NERGİS – Cevap niteliğinde mi?

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Ben bitirebilir miyim?

ALT KOMİSYON OTURUM BAŞKANI HÜLYA NERGİS – Kısaysa siz cevap verin.

TÜRKİYE KAMU-SEN VE TÜRK SAĞLIK-SEN KADIN KOMİSYONU BAŞKANI LEYLA POLAT – Kısa, Sayın Başkanım.

ALT KOMİSYON OTURUM BAŞKANI HÜLYA NERGİS – Tamam o zaman.

TÜRKİYE KAMU-SEN VE TÜRK SAĞLIK-SEN KADIN KOMİSYONU BAŞKANI LEYLA POLAT – Sayın Vekilim, TÜRKİYE KAMU-SEN’in eşitsizlik söylediğini...

NESLİHAN HANCIOĞLU (Samsun) – “Eşitsizlik” demedim, “daha korumacı” dedim.

TÜRKİYE KAMU-SEN VE TÜRK SAĞLIK-SEN KADIN KOMİSYONU BAŞKANI LEYLA POLAT – Daha korumacı olduğunu nereden çıkardınız, ben anlamıyorum.

NESLİHAN HANCIOĞLU (Samsun) – Yok, yok yani...

TÜRKİYE KAMU-SEN VE TÜRK SAĞLIK-SEN KADIN KOMİSYONU BAŞKANI LEYLA POLAT – Konuşmamın başından sonuna kadar biz eşitliği savunan insanlarız yani kurumsal olarak eşitliği savunan bir sendikayız ve doğum nedeniyle de zaten biz “kadına” demedik “ebeveynlere” dedik yani kimler uygunsam, kimler müsaitse onlar alsınlar bu ücretsiz izinlerini; o şekilde yazdık ama biz bunu kadın olarak ayırmadık açıklaması.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Toplumsal cinsiyet eşitsizliği...

TÜRKİYE KAMU-SEN VE TÜRK SAĞLIK-SEN KADIN KOMİSYONU BAŞKANI LEYLA POLAT – Nasıl efendim?

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Toplumsal cinsiyet eşitsizliği...

TÜRKİYE KAMU-SEN VE TÜRK SAĞLIK-SEN KADIN KOMİSYONU BAŞKANI LEYLA POLAT – Toplumsal zihniyet eşitliği...

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Teşekkür ederim.

Ben bir cümle teşekkür edebilir miyim?

ALT KOMİSYON OTURUM BAŞKANI HÜLYA NERGİS – Buyurun.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Sunumlar için KESK’e teşekkür ediyorum. 4 sayfalık bir öneri şeyiniz var, son derece geniş; bunun değerlendirilmesinin Komisyonumuz açısından kıymetli olduğunu düşünüyorum. Kapsamlı ve güzel bir sunumdu, çok teşekkürler.

Siz de şöyle bir veri var mı acaba? Engelli kamu emekçilerinin cinsiyet dağılımında engelli kadın kamu emekçilerinin sayısının erkeklerle göre daha az olduğunu söylüyorsunuz ama sayı var mı sizde? Sunumda yok ama... Varsa paylaşır mısınız?

Bir de bu yarı zamanlı çalışma biçiminin genellikle... Şöyle yazıyor sunumunuzda: “Kadınlara aile yaşamı ile meslek yaşamının uyumlaştırılması adına önerilmektedir. Böylelikle, kadınların ücretlerinin genellikle ek gelir olarak sunulmasıyla ücretler arasındaki fark da algıda meşrulaştırılmaktadır.” deniliyor. Anlattınız zaten ama belki biraz daha derinlemesine bu esnek çalışma ve yarı zamanlı çalışmaların negatif etkilerini paylaşabilirseniz sevinirim.

KESK KADIN SEKRETERİ DÖNE GEVHER KOYUN – Biz uzun süredir aslında, veri alma konusunda...

ALT KOMİSYON OTURUM BAŞKANI HÜLYA NERGİS – Mikrofona basarsanız... Kayda alınsın.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – O veriyi ben de bulamadım da...

KESK KADIN SEKRETERİ DÖNE GEVHER KOYUN – Ben de tam onu söyleyeceğim: Yani uzun süredir aslında, biz çeşitli bakanlıklardan veri almakta zorlanıyoruz. Üç hafta önce bu çalışmayla ilgili bizden bir sunum istendiğinde de Bilgi Edinme Hakkı Kanunu kapsamında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına uzunca bir soru listesi gönderdik. Bu soru listesi içerisinde de engelli kamu emekçisi sayısı, yine engelli kamu emekçisi sayısı içerisinde de kadın oranına dair bir bilgi talebimiz olmuştu ama maalesef herhangi bir cevap gelmedi. Uzun süredir bu bilgilere ulaşmakta zorlanıyoruz. Biz de hatta sizlerin aracılığıyla bu bilgilerin kamuoyuyla paylaşılmasını isteyelim. Sadece engelli kadın ve erkek kamu çalışanıyla ilgili değil, aslında tüm iş kollarında, kadın ve erkek istihdam oranlarını, idari kadrolardaki kadın ve erkek istihdam oranlarını, yine aynı şekilde, ücretli taşeron çalışan kadın ve erkek kamu çalışanlarının oranlarını, kadrolu- sözleşmeli çalışan kadın ve erkek oranlarını tüm iş kolları için aslında istiyoruz çünkü bir istihdam biçimi olarak karşımıza çıkan “geçici sözleşme” dediğimiz şey aslında yoğun bir iş durumunda çok nadir başvurulmuş bir istihdam yöntemiymişken şimdi temel istihdam yöntemlerinden biri hâline geldi ki, sözleşmeli istihdam bile -artık bir şekilde öyle bir algı oluşturuldu ki- özlük ve ekonomik olarak kabul edilebilir bir algı oluştu. Oysa biz her parçalı istihdamın tamamen ortadan kalkmasını istiyoruz. Niye sözleşmeli istihdam bir şekilde kabul edilir bir hâle geldi? Çünkü ondan daha kötü bir istihdam biçimi olan ücretli taşeron çalışma koşulları var.

ALT KOMİSYON OTURUM BAŞKANI HÜLYA NERGİS – Toparlarsanız, konumuzla çok alakalı değil çünkü.

KESK KADIN SEKRETERİ DÖNE GEVHER KOYUN – Bunlardan kaynaklı bu bilgilere çok da ulaşamıyoruz.

Yarı zamanlı esnek çalışmayla ilgili aslında biz...

ALT KOMİSYON OTURUM BAŞKANI HÜLYA NERGİS – Yani kadın ve aile yaşamının uyumlaştırılmasıyla alakalı olduğu için...

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Ben sorduğum için...

KESK KADIN SEKRETERİ DÖNE GEVHER KOYUN – Tam da bununla ilgili.

Şu anda, aslında, 2011'den itibaren başlayan bir süreç var. Bu, 2011'den itibaren aslında daha da yaygınlaşan, çok daha öncesinde başlayan neoliberal politikalarla, kamunun esnek ve güvencesizleştirilmesine dönük politikalar 2011'den itibaren hızlı bir şekilde kamusal alanın tamamına yayıldı. Bu yayılma içerisinde de özellikle kadın istihdamının özelde, tartışma başlıkları içerisinde yer alması, özellikle konfederasyonlardan MEMUR-SEN'in bu konuda sunduğu rapor ve yazılar bizde belli bir şeyin hazırlığı gibi bir kaygıyı da aslında oluşturuyor. Bunlardan biri MEMUR-SEN, yaz sürecinde İstanbul Sözleşmesi'ni aslında hedef alan şöyle bir cümle kurdu: "İstanbul Sözleşmesi yetmez, onun ruhunu oluşturan tüm yasal düzenlemeleri de ortadan kaldıracacağız." diye bir cümle. Tam da orada "Aileye yeni bir paradigma." diye bir başlık koymuştu. Aileye yeni bir paradigma, aslında, yeniden, yeniden kadınların toplumsal cinsiyet merkezli iş tanımlarının oluşturulduğu, kamusal alanın erkeğe, özel alanın kadına tanımlandığı bir süreci yeniden başlatacak.

Yine az önceki Vekilimizin -ismini bilmiyorum, şuradan bakarak göreceğim- Mustafa Levent Karahocagil Vekilimizin söylediği bir şey var: "Ev kadınlarına maaş, nakdi yardım..." Tam da buradan aslında hem Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu olarak KESK hem de kadın alanında çalışma yürüten kadın akademisyenler şunu çok net bir şekilde söylüyoruz: Ev kadınlarına maaş, nakdi yardım tartışması, toplumsal cinsiyet rollerinin yeniden, yeniden keskin bir şekilde yerleştirilmesinden başka bir anlam taşımaz. Maaş ya da nakdi yardım yerine, çalışma hayatında uyumlaştıracaksak çocuk, hasta, yaşlı, engelli bakımına dair sosyal politikaları geliştirmemiz gerekiyor. İzinler konusunda ve eğitim konusunda da erkek ile kadın üzerinden toplumsal cinsiyet eşitliğinin esas alındığı tartışmaları, çalışmaları tüm alanda yaygın bir şekilde örgütlememiz gerekiyor.

ALT KOMİSYON OTURUM BAŞKANI HÜLYA NERGİS – Diye düşünüyorsunuz.

SABAHAT ÖZGÜR SOY ÇELİK (Hatay) – Başkanım, ben bir söz alabilir miyim?

ALT KOMİSYON OTURUM BAŞKANI HÜLYA NERGİS – Buyurun Vekilim.

SABAHAT ÖZGÜR SOY ÇELİK (Hatay) – Kıymetli Başkanım, değerli milletvekillerimiz; ben, öncelikle, sunum yapan tüm temsilcilerimize teşekkür ediyorum.

Ancak KESK'in yaptığı sunumda, "Son olarak..." başlığıyla başlayan, KHK yoluyla ihraç edilen kişilerle ilgili orada bir paragraf var. Anayasal düzeni ortadan kaldırmaya yönelik örgüt kurma, örgüt üyeliği, yardım etme suçlarından yargılanan ve netice itibarıyla, "Teröristin sizce kadını-erkeği olur mu?" diye sormak istiyorum. Bu noktada görüşlerinizi almak isterim.

KESK KADIN SEKRETERİ DÖNE GEVHER KOYUN – Cevap veriyor muyum?

ALT KOMİSYON OTURUM BAŞKANI HÜLYA NERGİS – Buyurun, cevap verin.

KESK KADIN SEKRETERİ DÖNE GEVHER KOYUN – Ben yöntemi bilmiyorum, ilk defa Meclis yüzü görmüşüz.

Şimdi, şöyle bir şey: Yani anayasal düzenin bir hukuk sistemi olur, bu hukuk sistemi üzerinde de yürüten işleyiş gelişir. İhraç edilen arkadaşlarımızın büyük bir çoğunluğuyla ilgili tek bir mahkeme bile yok.

SABAHAT ÖZGÜR SOY ÇELİK (Hatay) – İdari süreci sordum ama.

KESK KADIN SEKRETERİ DÖNE GEVHER KOYUN – İhraç edilen arkadaşlarımızın...

Adli süreçten bahsediyorum.

SABAHAT ÖZGÜR SOY ÇELİK (Hatay) – Hem adli hem idari süreç birlikte yürüyor. Avukat olduğum için...

KESK KADIN SEKRETERİ DÖNE GEVHER KOYUN – “Kamu görüşü” diye tanımlanan bir idari süreç olamaz. Şimdi siz ve ben karşılıklı oturuyoruz, aramızda gelişecek herhangi bir sorun karşısında, ben, sizin idari amiriniz olarak bir şekilde gerekli yerlere bilgi verebilirim.

SABAHAT ÖZGÜR SOY ÇELİK (Hatay) – Ben şunu sordum: “Teröristin kadını, erkeği olur mu?”

KESK KADIN SEKRETERİ DÖNE GEVHER KOYUN – Bu şekilde tanımlayabiliriz. Siz tartışmayı farklı yerden yürütüyorsunuz.

SABAHAT ÖZGÜR SOY ÇELİK (Hatay) – Yazdığınıza bakıyorum.

KESK KADIN SEKRETERİ DÖNE GEVHER KOYUN – Kamu Emekçileri Sendikalar Konfederasyonundan ihraç edilen her bir arkadaşımızla ilgili her şeyin arkasındayız, bu konuda hiçbir sıkıntımız yok. Yaptığı her eylemin, her etkinliğin, her basın açıklamasının, söylediği her sözün arkasındayız, bu konuyla ilgili bir sıkıntımız yok. İhraç edilen her bir arkadaşımızla ilgili...

ALT KOMİSYON OTURUM BAŞKANI HÜLYA NERGİS – Evet, anlaşılmıştır, toparlarsak, bir taraftan...

SABAHAT ÖZGÜR SOY ÇELİK (Hatay) – Ben bir şey anlayamadım, ben sorunun cevabını alamadım.

KESK KADIN SEKRETERİ DÖNE GEVHER KOYUN – ...bizim tarafımızdan gönderilen basın açıklamaları, bir suç delili olarak isnat edilmiş, sizin söylediğiniz kavramlar üzerinden tanımlanıyor. Burada da bu tartışmanın kendisi sıkıntılıdır. Adli sürecin işletilmediği arkadaşlarımızla ilgili hiçbir cezanın olmadığı bir yerde, ihraç süreçlerinde kadın ile erkek arasındaki fark şuradan ortaya çıkıyor: Kadın arkadaşlarımız, yeniden toplumsal cinsiyet rollerine geri dönüyor, eşitsiz rollerine geri dönüyorlar.

SABAHAT ÖZGÜR SOY ÇELİK (Hatay) – Ben sorunun cevabını alamadım.

KESK KADIN SEKRETERİ DÖNE GEVHER KOYUN – Evlerine gidiyorlar, erkek daha çok yaşam içerisinde, iç-güç kurma, başka bir şeyle meşgale ararken kadınlar daha fazla...

SABAHAT ÖZGÜR SOY ÇELİK (Hatay) – Bambaşka bir şey anlatıyorsunuz.

ALT KOMİSYON OTURUM BAŞKANI HÜLYA NERGİS – Bu konudaki ifadeniz yeterli.

KESK KADIN SEKRETERİ DÖNE GEVHER KOYUN - ...emeği, ev içi emeği yönetiyorlar, ondan kaynaklı fark var.

SABAHAT ÖZGÜR SOY ÇELİK (Hatay) – “Teröristin kadını, erkeği olur mu?” Ben cevabını alamadım.

ALT KOMİSYON OTURUM BAŞKANI HÜLYA NERGİS – Aynı minvalde, sürekli aynı şeyleri konuşmanın bir faydası olmaz.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – KESK’in işi değil o.

SABAHAT ÖZGÜR SOY ÇELİK (Hatay) – Ama onu yazmış raporuna.

KESK KADIN SEKRETERİ DÖNE GEVHER KOYUN – Ben KHK’li kamu emekçilerinden bahsediyorum ve “Arkasındayız.” diyoruz zaten. Bununla bir sorunumuz yok.

ALT KOMİSYON OTURUM BAŞKANI HÜLYA NERGİS – Ama lütfen aramızda konuşmayalım karşılıklı.

KESK KADIN SEKRETERİ DÖNE GEVHER KOYUN – Söyledikleri her şeyin erkek ya da kadın arkasındayız, lağvedilmeli ve hepsi iade edilmeli.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Genel Kurula gidebilir miyiz müsaadenizle?

ALT KOMİSYON OTURUM BAŞKANI HÜLYA NERGİS – Ben de bir konuya vurgu yapmak istiyorum. Kadın hareketi 1700’lü yılların sonuna doğru, özellikle hızla sanayileşen İngiltere’de biliyorsunuz, kadınların çok düşük ücret almaları, çocuk işçilerin çalıştırılmaları, nitekim kadın ve erkek arasında ciddi farkların var olması sebebiyle ilk olarak İngiltere’de başladı, sonra tüm Avrupa’da, kadın hareketi buradan doğdu. Yani “eşit işe eşit ücret” söylemiyle o zaman bu hareket doğdu, nitekim feminist hareketler de buradan doğdu. Nitekim, kadının ezilmemesi, iş hayatında erkeklerle aynı koşullara sahip olması noktasından yola çıkıldı. Kadınların madenlerde çalıştırılmaması, kadınlara kendi bünyelerine uygun işlerin verilmesiyle alakalı talepler o zaman doğdu ama bugün geldiğimiz noktada vekillerimiz diyor ki: “Kadınlar da yer altına inebilsin, madende de çalışabilsin.” Yani bunu ben yanlış ve sakıncalı buluyorum.

Tabii ki kadın farklıdır, erkek farklıdır, aile iki bireyden oluşur, toplumu inşa eden kadın ve erkektir, aileyi de inşa eden kadın ve erkektir. Hâliyle siz fitraten Allah’ın size verdiği bazı özellikleri de taşıyarak yaşamak durumundasınız. İşe giderken de, iş talep ederken de, iş hayatına katılırken de bu özelliklerinizi gözetenerek talepte bulunursunuz, nitekim devlet de buna göre çözümler üretir. Eşitlik bütün sorunları çözmez velhasıl demek istediğim.

Toplumsal cinsiyet eşitliği kavramıyla alakalı da toplumda oluşmuş genel bir kanaat var. Yani nitekim Batı’da toplumsal cinsiyet eşitliğine karşı da başlamış bir karşı duruş var. Bu sadece Türkiye’ye has da değil hem İstanbul Sözleşmesi’ne karşı hem de toplumsal cinsiyet eşitliği kavramına karşı bütün dünyada -nedir- bunun sakıncalı olduğu, aileye zarar verdiği, toplumda kadını ve erkeği karşı karşıya getirdiği, nitekim cinsiyetlerin birbirine benzeşmesinden kaynaklı da sorunların geliştiğiyle alakalı tespitler var. Bütün bunları görmeden “Her aşamada toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak zorundadır devlet ve bütün çözüm buradadır.” diye bir yaklaşım sergilemenizi ben yanlış buluyorum.

Ben teşekkür ediyorum.

Toplantı bitmiştir.

Kapanma Saati: 16.51

