

# 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



23 Şubat 2022 Çarşamba



KONU:

-TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve DİSK/GENEL-İŞ Sendikaları Konfederasyonları  
temsilcilerinin sunumu



**23 Şubat 2022 Çarşamba**  
**BİRİNCİ OTURUM**  
**Açılma Saati: 14.45**  
**BAŞKAN: BELGİN UYGUR (Balıkesir)**

---

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

Toplantı yeter sayımız vardır. Komisyonumuzun 27’nci Yasama Dönemi Beşinci Yasama Yılıının 9’uncu Toplantısını açıyorum.(\*)

Değerli üyelerimiz, değerli katılımcılar; toplantıya geçmeden önce iki husus hakkında sizleri bilgilendirmek istiyorum. Öncelikle, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonumuza ve Alt Komisyonumuza Eskişehir Milletvekilimiz Sayın Emine Nur Günay seçildi, ben kendisinin gıyabında hayırlı olsun diyorum, bunun bilgisini vermek istedim.

İkinci bir husus, İstanbul ve Balıkesir çalışma ziyaretlerimize ilişkin. Alt Komisyon olarak önümüzdeki mart ayında İstanbul’da Marmara Üniversitesi ortaklığında, Balıkesir’de Balıkesir Üniversitesi ortaklığında hem sektör temsilcilerinin hem de STK temsilcilerinin katılacağı “kadın istihdamında aile-iş dengesi” konulu paneller düzenlemeyi planlıyoruz. Aynı zamanda, alandaki örnek uygulamaları da incelemeye planlıyoruz. Bu paneller vesilesiyle konunun bütün yönleriyle ve taraflarıyla; siyaset, akademi, özel sektör ve STK temsilcilerinin katılımıyla masaya yatırılacağını düşünüyoruz. Bu panellerden elde edilen çıktılar Komisyon çalışmalarımız için son derece değerli olacaktır. Söz konusu planlamalara ilişkin taslak program ve davet yazılarımız netleştğinde sizlere ulaştırılacaktır. Bu konuyla ilgili, Sayın Vekilim, görüş ifade etmek isterseniz ya da...

ARZU ERDEM (İstanbul) – Çok teşekkür ederim Kıymetli Başkanım.

Tabii programlar çok yoğun devam ediyor, Allah razı olsun, inşallah verimli bir sonuç da elde edeceğiz.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – İnşallah.

ARZU ERDEM (İstanbul) – Yine, sendika temsilcilerimiz burada, hepsine hoş geldiniz diyorum. Sunumları aldım, çok teşekkür ediyorum. Ben başka bir toplantıya geçeceğim için affınıza sığınarak ayrılacağım buradan, kolaylıklar diliyorum.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Çok teşekkür ederiz Sayın Vekilim, kolay gelsin diyoruz biz de.

ARZU ERDEM (İstanbul) – Kolay gelsin, Allah’a emanet olun.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Evet, kadınların iş ve aile yaşamlarının uyumlaştırılması alanında son olarak memur sendikaları konfederasyonlarını dinlemiştik; bugünkü toplantımızda yine sendikalardan devam edeceğiz, bizzat işin içinde, uygulamada yer alan işçi sendikaları konfederasyonlarının değerli temsilcilerini dinleyeceğiz. Davetimizi kabul edip Komisyonumuza geldiğiniz için ben bir kez daha bütün katılımcılara Komisyonumuz adına teşekkürlerimi sunuyorum.

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

Komisyonumuzun kıymetli üyeleri, şimdi gündemimize geçiyoruz. Sendika temsilcilerimizi ayrı ayrı dinleyeceğiz, hepsinin görüşleri ve katkıları bizler için, Komisyonumuzun çalışmaları için çok çok önemli. Dilerseniz üye sayılarına göre -yine geçen hafta olduğu gibi- bir sıralamayla değerli sendika temsilcilerimizi dinlemeye başlayalım.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Efendim, toplantı yeter sayısı yok.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Hoş geldiniz efendim, buyurunuz.

Toplantı yeter sayısı varken başladık.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Öyle mi, imzaya mı gittiler?

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Evet, evet; başka programları olduğu için...

TÜRK-İŞ Kadın İşçiler Bürosu Müdürü Sayın Güldane Karşlıoğlu Yeni, Komisyonumuza hoş geldiniz, buyurun lütfen.

TÜRK-İŞ KADIN İŞÇİLER BÜROSU MÜDÜRÜ GÜLDANE KARŞLIOĞLU YENİ – Hoş bulduk. Öncelikle davetiniz için çok teşekkür ediyorum, böyle önemli bir konuda bize de söz hakkı vermeniz çok anlamlı.

Öncelikle kendimi tanıtayım, ben 2009 yılından itibaren TÜRK-İŞ'te uzman yardımcısı olarak araştırma departmanında çalışmaya başladım, iki yıldır da eğitim departmanında görev alıyorum. Biz, Kadın İşçiler Bürosu olarak eğitim faaliyetleriyle birlikte kadın çalışmalarını yürütüyoruz TÜRK-İŞ'te.

Ben kısaca TÜRK-İŞ'ten de bahsetmek isterim. TÜRK-İŞ, Ankara'da 31 Temmuz 1952 tarihinde kuruldu. İlk Genel Kurul İzmir'de gerçekleşti. Şu an merkezimiz Ankara Kızılay'da.

Türkiye'nin ilk ve en büyük işçi sendikası konfederasyonu TÜRK-İŞ, sizin de söylediğiniz gibi. 20 iş kolunda, 33 sendikayla örgütlüyüz, bu 33 sendikamıza üye olan 1 milyon 213 bin 439 işçi var. Sendika üyelerinin yüzde 55'i TÜRK-İŞ üyesi. İdari yapımız bu şekilde; Yönetim Kurulu, Denetim ve Disiplin Kurulundan oluşuyor. Dört yılda bir Genel Kurullarımız oluyor. Burada, son Genel Kurulumuzdan Sayın Genel Başkanımız Ergün Atalay'ın açılış konuşmasının fotoğrafını paylaştım. Bölge temsilcilikleri, il temsilcilikleri ve irtibat merkezleriyle de Türkiye genelinde bir örgütlenmemiz mevcut. Çok görünmüyor slayttan ama ben kısaca okuyayım. TÜRK-İŞ bünyesinde de hukuk birimi, araştırma birimi, eğitim birimi, sosyal güvenlik, dış ilişkiler, örgütlenme, basın ve halkla ilişkiler birimimiz mevcut. Yönetim Kurulu, burada, fotoğraflarını görüyorsunuz, Genel Başkanımız Ergün Atalay, TÜRK-İŞ Genel Sekreteri, TÜRK-İŞ Mali Sekreteri, TÜRK-İŞ Eğitim Sekreteri ve TÜRK-İŞ Teşkilatlandırma Sekreterlerimizin bilgileri mevcut.

TÜRK-İŞ olarak biz, sadece ulusal düzeyde çalışmıyoruz. Üye olduğumuz uluslararası kuruluşlar var, burada gördüğünüz kuruluşlar: ETUC, ITUC ve TUAC bunlardan 3'ü. ETUC Genel Kurulundan bir kare görüyorsunuz fotoğrafta. Bunlar da yine TÜRK-İŞ'in uluslararası düzeyde birlikte çalıştığı örgütler, ben tek tek okumuyorum zamandan kazanmak için ama yavaşça geçmeye çalışacağım, sunumlar da elinizde olduğu için. Burada, yine ILO Genel Kurulundan bir kare görülüyor. Biz, Uluslararası Çalışma Örgütüyle birlikte birçok çalışmaya imza atıyoruz.

Yine, temsil edildiğimiz diğer kuruluşlar var. Meclisteki ilgili komisyonlar, yine bu Komisyonunda da olduğu gibi, bizim TÜRK-İŞ olarak temsil edildiğimiz kuruluşlar. Yine, Asgari Ücret Tespit Komisyonu gibi, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi gibi çok çeşitli komisyonlarda çalışmalarımızı yürütüyoruz.

TÜRK-İŞ, evrensel hukuk ilkelerini esas alarak insan onuruna yakışır iş ortamlarının yaratılması başta olmak üzere; insan hakları, çoğulcu ve özgürlükçü demokrasi kuralları, Atatürk ilkeleri, millî, demokratik, laik ve sosyal hukuk devleti anlayışı çerçevesinde hak ve menfaatlerin korunması ve

geliştirilmesi ile devletin, ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünün zedelenmesini hedef alan faaliyetlerle mücadele amacını taşır. Çalışma şeklimiz de bu doğrultuda şekilleniyor. Çalışanların hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi esas amaçlarımızdan.

Yine, faaliyet alanlarımızda burada da tartıştığımız konu olan iş ve yaşam dengesinin uyumlaştırılmasını da ilgilendiren toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmek var. Faaliyet alanlarımız çok çeşitli yani ülke sorunlarını ilgilendiren her konu, çalışma hayatını ilgilendiren bütün konular aynı zamanda kadın çalışmaları da burada bahsedeceğimiz konular da bizim çalışma ve faaliyet alanlarımız arasında yer almakta.

Burada da Asgari Ücret Tespit Komisyonundan bir kare görüyoruz. TÜRK-İŞ faaliyetleri arasında her yıl düzenlediğimiz eğitimler ve aralıklarla gündeme göre değişen eğitim konularımız var. Bu konular arasında yine kadın çalışmaları da yer almakta. Yine, toplum sağlığını ilgilendiren, örneğin uyuşturucu bağımlılığı gibi bir konu da bizim ilgi alanlarımız arasında yer almakta.

Burada yine eğitimlerimizden 2 kare görüyorsunuz, genellikle karma eğitimlerimiz var ama onun dışında, gerekli durumlarda erkeklere ve kadınlara ayrı ayrı düzenlediğimiz eğitimler de var. Örneğin, kadın sağlığı konusu işleniyorsa kadınların, kadın kadına olması daha faydalı olacağı için, daha rahat soru-cevap yapabilecekleri için böyle ayrı eğitimler de düzenliyoruz.

Yer aldığımız güncel projeleri de ben slaytta hazırladım. Bunlar arasında yine bakanlıklarla ortak yürüttüğümüz projeler ve çalışmalar olduğu gibi aynı zamanda sosyal taraflarla birlikte yürüttüğümüz çalışmalar da var. HAK-İŞ, DİSK ve TÜRK-İŞ olarak TİSK olarak yürüttüğümüz bir kadın komisyonu var. Yine bu çalıştığımız konu, burada bahsettiğimiz konu üzerinde de çalışmalarımızı yürütüyoruz. Yine TÜRK-İŞ'teki Kadın Çalışmaları Komitesinde de biz bu sorunları ayrıca işliyoruz.

Şimdi burada işleyeceğimiz asıl konuya gelecek olursak, iş ve aile yaşamlarının uyandırılması, uyumlaştırılması sorunundan bahsetmek için iş gücü piyasasında hem dünyada hem özellikle Türkiye'de bir dengeleme sağlanabilirse çok öncü bir adım atılmış olacaktır diye düşünüyoruz. Çünkü hem dünyadaki istatistiklere hem de Türkiye'deki istatistiklere baktığımız zaman kadınların iş gücünde yer alma oranları ve istihdam edilme oranları erkeklerden çok az; yarısından az son istatistiklere bakıldığında. Bu iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması sorununda karşımıza çıkan en temel sorunlardan bir tanesinin bakım sorunu olduğunu düşünüyoruz. Ülkemizde bakım emeğiyle ilgili sıkıntılar yaşıyoruz hem de şöyle bir sorun yaşıyoruz: Bakım sorunu, hem çocuk bakımı hem de yaşlı bakımı ağırlıklı olarak kadınların üzerine kalmış bir sorumluluk. Bununla ilgili bir farkındalık yaratılması gerektiği gibi, aynı zamanda mevzuatta da bununla ilgili birtakım değişiklikler yapılması gerektiğini düşünüyoruz. Mevzuatımızın toplumsal cinsiyet eşitliği göz önünde bulundurularak tekrar gözden geçirilmesi faydalı olacaktır diye düşünüyoruz. Örneğin, kreşlerin açılmasıyla ilgili bir kanun maddesinde sadece kadın sayısı baz alınmıyor. Bu ve bu tarz maddelerde ebeveyn sayısı baz alınmırsa daha faydalı bir sonuç elde edilir diye düşünüyoruz.

Bu yaşadığımız, bir türlü bitmeyen pandemi döneminde şöyle sorunlar yaşadık: Kreşler ve ilköğretim düzeylerindeki okulların kapanması sonucunda yine bir bakım sıkıntısı doğdu. Okullar kapandığı zaman, özellikle ilköğretim çağına kadar olan çocuklarda, işte 10 yaşa kadar okula giden çocuklarda şöyle bir sıkıntı doğuyor, bu çocuklar evde tek başına kalamıyorlar; eğer anneleri ve babaları da iş hayatındaysa, çalışıyorsa bu çocuklara birinin bakması gerekiyor. Tabii, anneanne, babaanne desteği alanlar şanslı aileler ama anneanne, babaanne farklı şehirlerde oturanlar var, maddi anlamda çocuklarına bakıcı tutup bakım sağlayamayanlar var. Böyle durumlarda yine son araştırmalara, çalışmalara baktığımız zaman şöyle bir şey ortaya çıkmış, ILO'nun da bu konuda raporları var, kadınlar ağırlıklı olarak bu dönemde işten ayrılmak zorunda kalmışlar. Yine erkeklere nazaran kadınların pandemi sürecinde daha kırılgan bir yapıya sahip olduğunu görmüş olduk. Bu süreç devam ediyor.

Yine okullarda dersler on-line olarak işlenmeye devam ediyor. Yani şöyle, son uygulamada bir fark yoksa bir sınıfta 2 pozitif çocuk çıkarsa dersler evden yapılıyor ve on-line eğitime geçiliyor. On-line eğitimde 10 yaşına kadar olan bir çocuğu düşünün, bilgisayarı tek başına açıp kapatması bile sıkıntı oluyor ve evde yalnız kalamıyorlar bu çocuklar. Doğal olarak anne-baba çalışıyorsa yine karşınıza bir problem çıkmış oluyor. Geçen yıl idari bir genelge çıkmıştı, 10 yaşına kadar çocuğu olanlar idari izinli sayılacaklardı ama bu idari izin uygulaması sadece kamu sektöründe gerçekleştirildi çünkü özel sektörde böyle bir ortam maalesef yok Türkiye şartlarında. Yine böyle kamu ve özel sektörde bir farklılaşma olduğunu görmüş olduk, bunu tecrübe ettik. Onun dışında, yine kadınlar bu ve benzeri problemler, bakım sorunu gibi problemler nedeniyle pandemi sürecinde işten ayrılmak zorunda kaldılar ya da işten ilk çıkarılan gruplar arasında yer aldılar ve ekonomik şiddete maruz kaldılar bu süreçte.. Pandemi bize örnek olursa eğer, bundan sonraki süreçlerde mevzuatımızda buna uygun değişiklikler yaparsak kadınların uğradığı bu mağduriyetleri de gidermiş oluruz diye düşünüyoruz. Tabii, bu konuyla ilgili toplumsal bir farkındalık da sağlamak gerekiyor. İşte dediğim gibi, sadece bakım değil, ev işleri de kadınların üzerinde ağırlıklı bir sorumluluk olarak kaldığı için, bakış açısı da böyle olduğu için, bu bakış açısını değiştirmek de çok zor oluyor. Biz -ben az önce TÜRK-İŞ'i tanıtırken bahsettim-yaptığımız eğitimlerde hem erkeklere hem de kadınlara toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri veriyoruz ve bu eğitimlerde kadın ve erkeğin -bir evde yaşıyorsa eğer- sorumlulukları eşit olarak paylaşması gerektiğini altını çize çize anlatıyoruz yani üye sayımız ve üye sayımızla birlikte onların ailelerini de kapsadığımızda geniş bir kitleye ulaştığımızı düşünüyoruz, 5-10 milyon sayıda insana ulaşabiliyorsak bu eğitimler aracılığıyla biz toplumsal farkındalık yaratmaya da hizmet ettiğimizi düşünüyoruz.

Yine, sosyal medyanın, kamu spotlarının, güncel TV programlarının, belki dizilerin de kullanılarak bu konuya dikkat çekilebileceğini de düşünüyoruz. Çok popüler birkaç diziyile şiddete karşı mücadelede başarılı olduğunu söyleyebiliriz diye düşünüyorum. Ben bu dizilerin isimlerini zikretmiyorum ama bu popüler diziler aracılığıyla da birtakım sorunlara parmak basılabildiğini görmüş olduk diye düşünüyorum. Yine, bu konuda da bunlardan faydalanabiliriz.

Onun dışında, eğitim çok önemli, anaokulundan başlayarak eğitim materyallerinin gözden geçirilmesi iş-yaşam dengesinin uyumlaştırılması açısından faydalı olacaktır. Ben hatırlıyorum, ilkokuldayken kitaplarımda anne figürü ve baba figürü olarak resimleri böyle gözümde bir canlandırdığımda, anne genelde ütü yapar, yemek yapar, mutfaktadır ama baba gazete okur, genelde öyledir hep, yani hatırlarsanız resimlerle bize bir bilinç verildi; zaten benim ailemde de öyleydi, benim yaş grubumda da öyledir sanırım ama bu bizim aile yapımız da yavaş yavaş değişmek zorunda çünkü kadınlar da iş hayatında ve hayatı paylaşıyoruz; doğal olarak çocuklarımızın da zihnindeki bu resmi değiştirmemiz gerekiyor diye düşünüyoruz ve biz de lider kuruluşlar olarak bu konuya farkındalık yaratma çalışmalarına örnek olmalıyız diye düşünüyoruz.

Az önce bahsettiğim konuyla ilgili, pandemi döneminde bakım sorunu, işte çocuklar okulda değil, evde kalmak durumunda ama işte aileler çalışıyor... Şöyle bir şey olabilir mi diye bir fikir geliştirdik, çok da faydalı olacağını düşünüyoruz. Tabii ki çok zordur sistem değişikliği ama ebeveynlerin mesai saatleri ile eğitim saatlerinin, okul saatlerinin uyumlaştırılması bakım sorununun çözümü için de iş ve yaşam dengesinin sağlanması için de faydalı olabilir. Kamuda 10.00 ve 16.00 saatleri arasında bir çalışma dönemi vardı, bu dönemde ağırlıklı olarak bize şöyle yorumlar geldi: “Çocukları okula bırakıyoruz, işe geliyoruz; işten çıkıyoruz, çocukları okuldan alıyoruz; ah çok iyi oldu, servise para vermiyoruz.” ya da “Bakıcı vardı evde, çocukları servisten karşılayıp evde bir iki saat biz dönene kadar idare eden bakıcıyla da artık çalışmak zorunda kalmıyoruz.” gibi yorumlar geldi. Faydalı olabilir, çok zor bir değişiklik olacağı konusunda hemfikiriz. Aynı zamanda, böyle bir sistem değişikliği yapılacaksa da mevcut haklardan çalışma şartlarından da feragat edilmemesi, haklarda asla bir geriye gidiş olmaması da çok önemli bir unsur olarak göz önünde bulundurulmalı.

Son olarak da “Örgütlü kadın güçlü kadındır.” sloganımız var TÜRK-İŞ olarak. Örgütlü kadınlar gerçekten iş hayatında kıyasladığımız zaman en şanslı kesim arasında yer almakta çünkü çalışma hayatında kayıt dışı çalışanları düşünün, sigortalı çalışanları düşünün; sigortalı çalışanlar kayıt dışı çalışanlara göre bir tık daha şanslı, haklarını ellerinde tutan kadınlar. Hem sigortalı kayıtlı çalışıp hem de eğer sendika üyesiye kadın, arkasında bir de sendika desteği aldığı için çalışma hayatında karşılaştığı sorunlarda bir de sendikasının gücüyle var olan kadınlar... O yüzden kadınların sendika üyesi olması için teşvik edilmesi bizim için çok önemli. Bu doğrultuda örgütlenmenin önündeki engellerin kaldırılması gerekmekte, hâlâ ülkemizde örgütlenme oranları çok yetersiz. Kadın örgütlenme oranları da yine erkeklerin örgütlenme oranına kıyasla iş gücündeki dağılıma orantılı olarak maalesef daha az olarak görülmekte.

Son olarak da biz her çalışmamızda insan onuruna yakışır iş koşulları ve insan onuruna yakışır yaşam koşullarını savunuyor ve bu doğrultuda değişiklikler yapılmasını diliyoruz.

Çok teşekkür ederim beni dinlediğiniz için. Mümkün olduğu kadar kısa tutmaya çalıştım.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Biz teşekkür ediyoruz.

Sunumla ilgili, Komisyon üyelerimizden sayın vekillerimiz söz almak isterlerse... Yok galiba şimdilik.

Çok teşekkür ediyoruz.

TÜRK-İŞ KADIN İŞÇİLER BÜROSU MÜDÜRÜ GÜLDANE KARSLIOĞLU YENİ - Rica ederim.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu değerli temsilcilerine tekrardan teşekkür ediyorum.

Dilerseniz şimdi de Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonunun kıymetli temsilcilerinin sunumlarına geçelim.

HAK-İŞ Kadın Komitesi Başkanı Sayın Fatma Zengin, HAK-İŞ Kadın Komitesi Sorumlusu Sayın Sevgi Yağmur Açıklan, HAK-İŞ Kadın Komitesi Başkan Yardımcısı Sayın Aybüke Bengü Özmutaf, HİZMET-İŞ Sendikası Hukuk Müşaviri Sayın Hacer Türk Albayrak; Komisyonumuza tekrar hoş geldiniz.

Sunuma geçebiliriz, buyurunuz.

HAK-İŞ KADIN KOMİTESİ BAŞKANI FATMA ZENGİN – Sayın Komisyon Başkanım, kıymetli Komisyon üyeleri, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve DİSK’in kıymetli temsilcileri, kıymetli basın mensupları ve değerli katılımcılar; hepimizi HAK-İŞ Konfederasyonu adına saygıyla selamlıyorum.

Özel bir konuda hep birlikte olmaktan, bu konuyu masaya yatırmaktan mutluyuz. İnşallah, bu çalışmanın sonucunda kadın ve aile konusunda ülkece çok daha ileri bir seviyeye konuyu taşıyacağımızı umuyorum.

İsmim Fatma Zengin, HAK-İŞ Konfederasyonu Kadın Komitesi Başkanımı. Yine HAK-İŞ Konfederasyonu Mali Müşavirliğini yürütüyorum ve ÖZ İLETİŞİM-İŞ Sendikası Genel Başkan Yardımcısı olarak da görev yapmaktayım. 2 evladım var. 2 çocuk yetiştiren, iş ve aile uyumunu birlikte yürütmeye çalışan bir kadın olarak karşınızdayım. Yine arkadaşlarım da aynı şekilde.

Benim sunumum Güldane Hanım’inkine göre biraz uzun olabilir. “Süre yarım saat.” denildi, o yüzden süre anlamında uzadığı zaman baştan belirtebilerseniz daha hızlı toparlamaya çalışırım.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Yok, biz dinliyoruz sizi.

Buyurun.

HAK-İŞ KADIN KOMİTESİ BAŞKANI FATMA ZENGİN – Evet, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması ihtiyacı cinsiyet, yaş, medeni hâl, meslek gözetmeksizin çalışan her bireyi ilgilendiren bir konu. Elbette, bu denge kadın çalışanların üzerindeki sorumluluklar gereği daha da önemli. HAK-İŞ olarak biz “Fıtratta farklılık, haklarda eşitlik” diyoruz. Bu çerçevede, kadınların iş gücüne ve sendikal hayata katılımında niteliği ve sayıyı artırmak için çalışmalar yürütüyoruz.

Ülkemizde kadın çalışanların iş, aile ve yaşam dengesini sağlamalarında sorunlar devam etmekte, özellikle iş gücü piyasasına dâhil olan kadınların iş ve aile yaşamı arasında dengeyi kuramadıkları takdirde aile kurmaktan çekindiklerini, doğum yapmakta isteksiz davrandıklarını yahut tek çocuk yaptıklarını gözlemlemekteyiz. Aynı zamanda, kadınların ev içi sorumlulukları ve bakım yükümlülükleri nedeniyle iş hayatından erken dönemde çekildiklerini görmekteyiz.

Kadınlar hem iş yaşamından hem de özel yaşamından feragat etmeden her iki alanı da yüksek bir tatmin düzeyiyle yaşamak istiyor; hem anneliğini ileri düzeyde yerine getirmek istiyor hem eş olarak yükümlülüklerini yerine getirmek istiyor hem de iş hayatında başarılı olmak istiyor. Zaten biz kadınların fıtrata da buna müsait; hepsini bir arada yapma becerimiz var, bunu da en güzel şekilde yapmaya çalışıyoruz. Tabii, bunu yaparken birçok şeyden, en başta kendimizden feragat ediyoruz maalesef. Bugün de tabii, kadınların kendinden feragat etmeden bütün bunları sağlıklı bir şekilde yerine getirebilmesi için hep birlikte bir çalışma ortaya koyacağız.

Yine teknolojinin gelişmesiyle birlikte, özellikle pandemi sürecinde uzaktan çalışma, evden çalışma döneminde iş hayatı aslında biraz belirsizleşti yani işin nerede ne şekilde yapılacağı, hangi saatlerde yapılacağı biraz karıştı. Normalde çalışma süreleri en fazla kırk beş saat olarak düzenlenirken evden çalışma sisteminde ve bir mesai mefhumu varken, diyelim ki sabah 9 akşam 6, o düzen bozuldu, bunda da en çok sıkıntıyı yaşayan yine kadınlarımız oldu.

Yine, çalışma temposu daha yoğun bir hâle taşındı. Bu karikatürde bir eksik görüyorum hatta 2 tane eksik, çok beğendiğim bir karikatür. Çalışma hayatında kadın ve erkek aynı noktadan başlıyor ancak kadının önünde çamaşır makinesi, bulaşık makinesi, ütü; burada eksik olanı çocuk, eş ve aile faktörü olarak görüyorum. Bizler bunların hepsini aşarak yine aynı yarışı birlikte yürütüyoruz. Aslında, bunun bir yarışı olmaktan çıkması lazım yani bu öndeki o faktörlerin kalkması lazım. Evet, kadınların iş gücünde kalma oranlarına baktığımız zaman kalma süresi TÜİK istatistiklerine göre, 2019 verileri, kadınlarda 19,1 yıl; erkeklerde de 39 yıl olarak görülüyor.

Yine, kadın, çalışmasının 1'inci vardiyasını iş yerinde ücretli olarak çalışırken 2'nci vardiyasını evde yapıyor; 2'nci vardiyasını ev işleri, 3'üncü vardiyasını da bakım yükümlülükleri oluşturuyor. Medenî Kanun'umuza göre karı-koca arasındaki ilişkiye “aile” deniyor, çocuklar da dâhil edilince geniş aile oluyor. Ancak, biz bütün kavramlarda, bütün konuşmalarımızda “kadın ve aile” olarak konuşuyoruz, bütün söylemlerimiz bu şekilde; babayı, diğer ebeveyni ya da diğer kişileri aile kavramından bir şekilde soyutluyoruz. Bu, aslında hem erkeğe de yapılan bir haksızlık hem de kadını sadece ailenin ferdi olarak göstermek kadına da bir haksızlık. İş, aile ve sosyal dengenin sağlanmasına yönelik düzenlemeler yapılırken, politikalar oluşturulurken kadın istihdamının teşvik edildiği, erkeklerin ev içi sorumlulukları kadınlarla eşit oranda paylaştığı, sosyal diyalogun temel alındığı bir yaklaşım benimsemesini istiyoruz. Bununla birlikte, ruhen ve bedenen sağlıklı kadınların aile ve topluma katacağı değer toplumsal değerlerin korunması ve güçlenmesine önemli katkı sağlayacaktır.

HAK-İŞ olarak, kadının, ailenin korunmasına yönelik çalışmaların ebeveyn ve çocuklarla birlikte bir bütün olarak ele alınması, asgari yaşam standartlarını sağlayacak şekilde ekonomik ve sosyal politikaların geliştirilmesi gerektiğine inanıyoruz. Bu anlamda, sosyal koruma sistemlerinin güçlendirilmesini önemsiyoruz. Mevzuat ve politika oluşturma sürecinde, iş yaşamında gündelik hayatta kullandığımız lisanın tekrardan gözden geçirilmesini, kadını, aileyi, babayı, diğer ebeveynleri,



çocukları kapsayacak şekilde, sadece kadın özelinde... İşte, “aile” dediğimiz zaman kadın, “ebeveyn” dediğimiz zaman anne olarak tanımlıyoruz. Bugünkü aslında Komisyonun başlığında da olduğu gibi kadının ailedeki sorumluluklarını, yükümlülüklerini konuşuyoruz. Aslında, ebeveynler olarak da bunu konuşabiliriz, sadece kadın kadına değil, erkeklerle de burada bu konuyu masaya yatırmış, babaların yükümlülüklerini de konuştuğumuz bir ortamda konuşmayı açıkçası arzu ederim. İnşallah bundan sonraki süreçte... Aile Şûrası’nda da benzer bir konu olmuştu, yine orada da “kadın ve aile” olarak geçmişti, erkekler de şuna itiraz etmişti “Ya, biz de varız, biz de babayız, bizim yükümlülüklerimizi niye elimizden alıyorsunuz? Aileyi sadece kadına niye atfediyorsunuz?” diye. Bir sonrakinde, önerimizdir, kadını...

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Yapacağız inşallah. Sürecimiz devam ediyor, Komisyonumuzun çalışma süreci içerisinde inşallah onu dâhil edeceğiz.

HAK-İŞ KADIN KOMİTESİ BAŞKANI FATMA ZENGİN – İnşallah.

Benim burada Ali Şeriatî’nin bir sorusu geliyor aklıma. Diyor ki: “Fatıma kimdir?” “Fatıma Hazreti Muhammed’in kızıdır, Fatıma Hazreti Ali’nin eşi, Fatıma Hazreti Hasan Hüseyin’in annesidir.” Bunların hepsi doğrudur fakat bunların hepsi aynı zamanda yanlıştır, Fatıma Fatıma’dır. Bizim kadınları en başta Fatıma olarak görmemiz lazım, kadınları ona göre yetiştirip ona göre kadınların varlığını sürdürmesi lazım, sonrasında diğerleri zaten toplum içinde gerçekleşen, olan olaylar.

Aynı şekilde, iş-yaşam dengesine de iş ve aile dengesi diyoruz, sosyal yaşam-yaşam dengesini burada atlamış oluyoruz. Kadının veya bireyin yaşamı sadece işte ve ailede değil, bir de sosyal hayatı var. Ailesi olmayabilir yani “aile” dediğimiz kavram -az önce açıkladık- kadın ve erkek eşlerden oluşuyor ama eşi olmayan bir anne de olabilir, kadın. İşte çocuklu ebeveyn diyelim, eşi yok; onu nereye koyuyoruz, sosyal hayattaki yaşantısını nereye koyuyoruz, onların da dengesini konuşmamız, o zemini de sağlamamız gerektiğini düşünüyoruz.

Ben buradaki fotoğrafı size anlatmak istiyorum. Burada gördüğünüz fotoğrafta sadece kadınlar var. Bu, 2014 yılındaki Konfederasyonumuzun yürütmüş olduğu bir projeden, Sendikal Hayata Kadın Katılımını Artırma Projesi. Biz 2007’de Kadın Komitesini kurduğumuz zaman kadın üye oranımız yüzde 1’di ve yaklaşık 10 bin kadın üye sayımız vardı ve sadece kadınlara eğitim veriyorduk. Sendikacılık, aslında kadınları korumak üzere kurulmuş. Sanayi Devrimi’nde kadının iş gücü piyasasına işçi olarak, ücretli çalışan olarak girmesiyle birlikte kadınlar ucuz iş gücü olarak görülmüş, kadın ve çocuklar uzun saatler çalıştırılmış, 6 yaşa kadar çalışma yaşı düşmüş ve aslında kadın ve çocukların haksız şekilde çalıştırılmasına istinaden buna tepki olarak sendikacılık doğmuş. Ancak geçmişten günümüze baktığımız zaman, sendikacılık, kadınların fiilen var olmadığı bir ortam. Bizim HAK-İŞ Konfederasyonumuzda da ve sendikalarımızda da açıkçası benzer bir durum vardı; kadınların çalışma hayatıyla da endeksli olduğu için kadın çalışma oranı düşüktü, temsil oranı da düşüktü Konfederasyonumuzda ve sendikalarımızda. Bu çalışmaları yaptık, kadınları sendikacılığa dâhil ettik. Biraz sonra istatistiki olarak da rakamları söyleyeceğim, şu an çok daha başka bir noktadayız.

Bu, yakın zamanda, birkaç yıl önce yapmış olduğumuz bir eğitimden. Kadın konusunda eğitim verirken artık kadın-erkek tüm üyelerimize veriyoruz çünkü bir hakkı sadece kadının bilmesi ya da hakka sahip olanın bilmesi yetmiyor, o hakka sahip olduğunu karşı tarafın da bilmesi lazım ki o hakkı iki tarafı olarak korunabilsin ve kullanabilsin. Şu an kadın programları yaptığımız zaman kadınlardan çok erkekler bu konuya vâkıf olmak için, eğitim almak için katılım sağlıyor, kendi istekleriyle geliyorlar. Tabii, amacımız, sadece Türkiye genelindeki 200 bin kadının hakkını korumak değil, 750 bin üyemiz var, onların ailelerindeki kadınların ve etraflarındaki kadınların da haklarını korumak, aile olarak, bütünsel olarak konuya bakmak.

On yıl önce yüzde 20 olan kadın istihdam oranı 2021’de yüzde 28,4’e yükseldi. Kadının iş gücüne katılma oranı şu an yüzde 23’ten yüzde 33’e yükseldi. Tabii, bu bize neyi getiriyor? Şu an aslında çalışma hayatı daha çok erkeklerin çalışma sistemine göre düzenlenmiştir. Biz bu çalışma hayatını kadınların iş ve aile yaşam uyumunu sağlayacak şekilde düzenlediğimiz zaman kadın istihdamı bu yüzde 33’lerden çok daha yüksek bir seviyeye gelecek. Bunun için de hem Konfederasyon olarak çalışma yapıyoruz hem de sizlerle birlikte yine çalışmalarımızı yürütüyoruz.

Sendikalaşma oranına baktığımız zaman, Türkiye’de ocak ayı istatistiklerine göre 15 milyon 294 bin işçi var, bu işçilerin sadece 2 milyon 184 bini maalesef sendikalı, sendikalaşma oranı da yüzde 14,32. Kadınlarda sendikalaşma oranı yüzde 10,55; bu rakamlar yüzde 6’lardaydı, şu an 10,55’e geldik ancak kadınlar hâlâ sendikalardan korkuyor, çekiniyor. Onları daha fazla dâhil edebilmek için biz de tüm kademelerimizde kadınların sayısını artırdık -kadın delege, kadın temsilci- sendikaların birçok kademesinde kadınlarımız var. Şunu gördük on beş yıllık çalışmanın sonucunda: “Bugün kadınların sendikalaşma oranı yüzde 10,55.” dedim. 4 milyon 180 bin civarı kadın çalışan var, işçi statüsünde çalışan; bunun 441 bini sendikalı kadın ve 200 bini yani bunun yarısı HAK-İŞ Konfederasyonunun üyesi. Artık kadınlar çalışma oranının üstünde, sendikalaşma oranının üstünde, üye sayımızın yüzde 27’si oranında ve Türkiye’deki sendikalı kadın işçi sayısının da yüzde 50’si oranında yine HAK-İŞ Konfederasyonuna üye oldular çünkü HAK-İŞ’te kendilerini görüyorlar. Bunu yaptığımız eğitimlerde de görüyoruz, diyor ki: “Beni HAK-İŞ kadın kimliğimle görüyor ve bu konuda benimle alakalı çalışma yapıyor.” Bunun da meyvesini bu şekilde almış oluyoruz. Yine, fotoğraftaki bu çalışma Haliç Kongre Merkezi’nde yapmış olduğumuz 8 Marttaki bir programımızdan.

Şu an HAK-İŞ Konfederasyonu Kadın Komitesi Genel Merkezinde ben görev yapıyorum; 19 sendikamızda kadın komitesi var, başkanı var, genel merkez yardımcıları var; sahada, şubelerde kadın komitesi başkanlarımız, yardımcılarımız var. Şu an HAK-İŞ Konfederasyonu olarak 4 bine yakın sendikacı kadın lideri yetiştirdik on beş yıllık süreçte. Artık “sendikacı kadın” kelimesini de kabul etmiyorlar, “Biz sendikacıyız.” diyorlar haklı olarak. Orada da şu an bahsediyorum ama “kadın” kelimesini artık kaldırdık.

Buraları biraz hızlı geçeceğim. Kadın Strateji Belgesi’ni hazırladık. HAK-İŞ Genişletilmiş Başkanlar Kurulunun Kadın Komitesi üyesi istişari organlarına girdi. Yine, 8 Mart Dünya Kadınlar Günü’nde 20 bin kadınla, 5 bin kadınla, binlerce kadın ve erkekle 8 Mart programlarımızı gerçekleştiriyoruz.

Türkiye’de bir ilk yaptık sendikalarda, ondan bahsetmek istiyorum. Yine, Türkiye’nin en büyük işçi sendikası HAK-İŞ Konfederasyonu çatısı altında HİZMET-İŞ Sendikası ve devamında birkaç sendikamızda -HAK-İŞ’te yarıyı geçtik şu anda- kadın üye sayısı, kadın üye oranı ile kadın delege oranının aynı olma zorunluluğu getirildi. Bu ne demek? Bir sendikanın yüzde 20 kadın üyesi varsa delegelerin de yüzde 20’si kadın olacak ve kadınlar oy hakkına sahip. İlke kararı olarak da kadınların sendikanın her kademesinde eşit oranda temsil edilmesi kararı çıktı, bu mecburi değil yani zorunluluk koymadık çünkü biz şunu biliyoruz ki önüne engel koymadığımız zaman kadın veya erkek fark etmez, yetkin olan, yeterli olan gerekli kademelere gelir.

Yine HAK-İŞ’in tüzük hükümlerini koydum, onları şu an okumak istemiyorum, sizinle paylaştık.

Yine, genel kurullarımızda kadın odaklı birçok karar aldık. Kısacası ben birkaç sayısal veri vermek istiyorum. Konfederasyonumuz bünyesinde genel sekreterimiz yine bir kadın arkadaşımız, sendikalarımızda şu an genel merkezde 11 genel başkan yardımcısı kadın arkadaşımız görev yapmakta; denetim, disiplin kurullarında 20 kadın yöneticimiz, şube başkanlıklarında 106, il başkanlıklarında yine yüzlerce kadın sendikacı arkadaşımız görev yapmakta.

Bu fotoğraftaki de yine aynı şekilde lider kadınlarımızdan bir görüntü.

Tabii, biz sendikacılıkta kadın komitesini kurduğumuz zaman Ankara’da bir eğitim düzenledik, kadınları davet ettik ama gelen cevap şu şekilde: “Eşimiz bize müsaade etmiyor. Sen buradan Ankara’ya gidebilir misin? Sendika neresi, nedir bilmiyoruz, güvenmiyoruz.” Sonra şunu yaptık, eşli olarak davet ettik kadınları -bu bahsettiğim 2007 yılı- ve eğitimleri eşli olarak verdik, sonrasında tekrar geri döndüler. Bir sonraki eğitimde biz tekrar eşli olarak davet ettik ve dediler ki: “Hayır, biz eşimiz olmadan da gelebiliriz.” Eşleri de “Ben olmadan sen de gidebilirsin.” dedi, sendikayı tanıdılar. O gün korkan kadınlarımız şu an dünyanın dört bir tarafından programlara katılmak için tek başına bütün programlara özgür bir şekilde, güvenli bir şekilde gidebiliyorlar. Bunu da yine, eş ve aile uyumunu, eşleri, çocukları da sendikal harekete dâhil ederek gerçekleştirdik.

Bugünkü asıl konumuzla alakalı da önerilerimizi ve çalışmalarını anlatmak istiyorum, birkaç analizimiz var. İlk olarak izinler konusu; yine, 2016’de yayınlanan yönetmeliğe göre, 1’inci çocukta otuz gün, 2’nci çocukta altmış gün, 3’üncü çocukta yüz seksen gün yarım çalışma hakkı tanınıyor. 1’inci çocuk ile 3’üncü çocuk arasındaki fark nedir diye düşünüyorum yani hangisinin anneye daha çok ihtiyacı var, yoksa hepsinin eşit mi olması lazım? Bu düzenlemenin hepsi için yani yüz seksen güne, mümkünse daha fazla tabii ki, değiştirilmesini talep ediyoruz.

Yine, aynı şekilde yarım çalışma... Meslek itibarıyla da yarım çalışma mali müşavir olarak birebir insanlarla muhatap oluyoruz, yarım çalışma hakkının kullanılmasıyla alakalı, konfederasyonumuzda da, yine doğum yapan arkadaşlarımız var... Yarım çalışma da şöyle bir şey var: Çalışıyor, ilgili aydaki on beş günlük ücreti işveren tarafından ödeniyor, geri kalan on beş günlük ücreti de İŞKUR tarafından ödeniyor. Yalnız ödenirken asgari ücret üzerinden, asgari ücretin brüt tutarı üzerinden ödeme yapılıyor. Bu da 5 bin liranın üzerinde gelir elde eden bir kadın işçi için diyelim ki normal şartlarda 10 bin lira ücret elde ediyor 5 binini işveren veriyor, 2.500 lirasını devlet veriyor. 2.500 lira bir ücret kaybı var, aynı zamanda prim kaybı da var, on beş günlük primi yatmıyor. Burada kadınlar bunu kullanmak istemiyor çünkü hem ücret kaybı var hem de prim kaybı var. Bunun değiştirilmesini, primin tamamlanmasını ve ücretin yine aynı şekilde çünkü bütün kesintiler de zaten prime esas kazanç üzerinden yani aldığı esas ücret üzerinden yıllarca kesiliyor, SGK’nin de bunu karşılayabileceğini, en başta bunun kadının hakkı olduğunu belirtmek istiyorum.

Yine, hamile çalışan kadınlarla alakalı günlük çalışma süresi yedi buçuk saat, haftalık çalışma süresi kanunen en fazla kırk beş saat oluyor. Yine, ücretin ödenmesinde saatlik ücret, günlük ücret ya da aylık ücret olarak ödeniyor. Saatlik ücret ödenen bir iş yerinde haftalık çalışma saati kırk beş saat ve beş gün çalışılıyorsa günlük çalışma süresi dokuz saat. Hamile kadın yedi buçuk saatten fazla mevzuat gereği -güzel bir uygulama- çalıştırılmaz. Kadın yedi buçuk saat çalışıyor ondan sonra da işveren diyor ki “Sen çalışamazsın, hamilesin.” güzel, ama çalışma saati dokuz saat. Ücreti ödenirken çalışma saati üzerinden yedi buçuk saatten ödeniyor ve kalan bir buçuk saatlik ücreti kesintiye uğruyor. Tabii, bu sendikal iş yerlerinde biz buna müdahale edip, hukuki avukatlarımız aracılığıyla itiraz edip gerekli hakları alabiliriz ama geride 13 milyon çalışan var ya da kadın olarak düşündüğümüz zaman 4 milyonluk bir kesim bunu bilmiyor. Tabii, saatlik ücret alan herkese saatlik ödenmiyor ama burada böyle bir hak kaybı var. Yine, vardiyalı çalışılıyorsa, uzakta çalışılıyorsa, taşınmalı sistemle yapılıyorsa dokuz saatin sonunda servis sağlanıyor ama kadın -yedi buçuk saat sonra “tamam çalışamazsın” deniliyor -bir kenara çekilip bir buçuk saat servisin kalkmasını bekliyor hem orada ücret kaybı oluyor hem de bekleme süresi yani eve gidip dinlenemiyor; o hakkını da reel olarak kullanamayan arkadaşlarımız var. Bu konuda da gerekli mevzuat düzenlemeleri yapılırken uygulama konusunda bunların dikkate alınmasını ve çözüme kavuşturulmasını istiyoruz.

Yine, annelikten ve doğumdan kaynaklı izin kullanımı kadınların istihdamda daha az tercih edilmesine sebep oluyor. İşveren işe alırken bazı sektörlerde zaten direkt soruyor “Evlî misin, evlenmeyi düşünüyor musun, evlîysen çocuk yapmayı düşünüyor musun?” diye. Daha işe girişte bir ayrımcılıkla

karşılaşıyor, işverene artı bir maliyet olarak görülüyor bu durum. İşveren kadınları istihdam etmek istemiyor maliyetinden kaynaklı. Bu noktada -kadın çalışan- işverenlere mevcutta teşvikler var ancak yetersiz olduğunu düşünüyoruz, teşviklerin daha fazla artırılmasını talep ediyoruz. Analık hakkına bağlı olarak kadınlara verilen izin, doğum izni, süt izni gibi haklar aslında esasen çocuğa verilmiş haklar. Yani geneline de baktığımız zaman topluma verilmiş haklar ama biz bunları hep kadın üzerinden konuştuğumuz zaman bu hakları kullanmak, kadına anneliğinden kaynaklı, fitratından kaynaklı... Çalışma hayatına baktığımız zaman da erkekler tarafından -keşke kadın olsak, biz de doğursak, şu kadar izin kullansak- kadına mobbing yapılıyor, psikolojik baskı yapılıyor. Bunu da hep birlikte, -yine, kadın-erkek bilinçlendirerek- söylemlerimizi, yaptığımız çalışmalardaki dilimizi değiştirerek bunun kadına değil çocuğa verilmiş hak olduğunu... Yine, yargı kararlarında da zaten bu şekilde geçiyor. Kadının üzerindeki bu baskıyı da kaldırmamız gerekiyor. Yine, ebeveyn izinlerinin anne ve babaya ayrı ayrı verilmesini talep ediyoruz.

Yine, başka bir husus, örneğin, ben Karamanlıyım, Karaman da sanayinin yoğun olduğu bir yer; genelde insanlar sokakta olmaz çünkü on iki saat bir grup çalışır, onlar eve geçer, diğer grup on iki saat çalışır. Burada kadın-erkek vardiyalı olarak çalışıyorsa haftalık çalışma saatleri aynı güne denk gelmeyebiliyor. Yine, örgütlü olduğumuz yerlerde biz bunu yapabiliyoruz, diyoruz ki: “Kadın ve erkeğin hafta tatili aynı güne gelecek.” Yani altı gün çalıştıracaksan, diyelim ki salı gününe ikisinin de denk gelecek şekilde ayarlanması veya işte, sabah akşam, bu kişilerin -işçilerin de tercihi biraz- hafta tatili hususu dışındaki günlük çalışmadaki tercihinin bırakılarak... İşte, küçük çocuğu var -aynı saatlerde çalışıyorlar, uzun saatler çalışıyorlar- diyor ki: “Çocukları bırakacak kimse yok.” İki ebeveynin de tercihiyle karşılıklı nöbetleşe olabilir ya da aynı saatte işe gitmek istiyorlar çünkü akşam beraber vakit geçirmeleri gerekiyor. İş ve aile uyumu noktasında mevzuatta bir düzenleme olursa özellikle sanayi bölgelerinde, bu tarz çalışan yerlerde bu konudaki uyumun da sağlanacağını düşünüyoruz; bunu da talep ediyoruz.

Yine, doğum izninde sekiz artı sekiz hafta... Kadın son üç haftaya kadar çalışabiliyor; üç haftaya kadar çalıştı, ondan sonra iznini doğumdan sonraya attı diyelim üç buçuk ay sonra işbaşı yapması gerekiyor. Tabii, yarım çalışma var ama o da zaten kısıtlı, geriye dönük 600 gün priminiz yoksa onu da kullanamıyorsunuz. Bu haftalık izin, doğum izinlerini biz toplu iş sözleşmelerinde artırıyoruz ama bunun anne-çocuk ilişkisi açısından yetersiz olduğunu, artırılması gerektiğini düşünüyoruz. Yine, toplu iş sözleşmelerimizde -tabii, pandeminin etkisiyle, olumlu etkisiyle birlikte diyelim- eğer iş ve iş yeri elveriyorsa uzaktan çalışma getirdik. Yani anne isterse doğum sonrası raporları, izinleri bittikten sonra iki yıla kadar uzaktan çalışma yapabiliyor. Yine, mevzuatta da bu tarz bir değişiklik yapılabilir, iş yerinin imkânları elveriyorsa anneye belirli bir süreye kadar uzaktan çalışma, böyle bir hak sağlanabilir diyoruz.

Diğer bir konu hasta, yaşlı, engelli, çocuk bakımı ve ev içi hizmetler. Öncelikle bakım hizmetleri ve ev işlerinin yalnızca kadının sorumluluğunda olduğuna dair algıyı değiştirmek gerekiyor. Bununla birlikte bakım hizmetlerinin kalitesinin yükseltilmesi, ulaşılabilir olması, uygun fiyata ve yirmi dört saat usulü hizmet verilmesi kadınların iş ve aile dengesini kurmalarında önem arz etmekte. Mevcut kreşlerin ve bakımevlerinin çalışma saatleri daha çok memurların çalışma saatlerine göre düzenlenmiş durumda, işçiler bunları kullanırken... Ya da kullanamıyor çünkü ben kendi çocuğumda da bunu yaşadım daha önce özel sektörde çalışırken. Diyelim ki ben altıda çıkıyorum ama kreş beş buçukta kapanıyor, servis saatiyle birlikte altıda, çoğu zaman çocuğu komşularım aldı, yetişemedim, servis şoförünün evinden teslim aldığım oldu. Ücretleri zaten çok yüksek -işçilerin yüzde 42’si asgari ücretle çalışıyor- bugün 1.500 liradan aşağı zaten kreş, bakımevi yok. Bir de birden fazla çocuğunuz olduğunu düşünürsek, ki bunu teşvik ediyoruz; kullanımına baktığımız zaman kreşlere ulaşma şansımız yok, maalesef büyük bir çoğunluk ulaşamıyor. Bununla alakalı zaten Bakanlığın da verileri var. Yine, yirmi

dört saat usulü çalışan kişiler için işte, mesela sevgievlerinde çalışan anneler yirmi dört saat usulü çalışıyor; yirmi dört saat usulü ya da saatlik olarak işte, bu dönemde özellikle sağlık sektöründe çok yaşadık- çocuklarını bırakabilecekleri güvenli, devletin kontrolünde yerlerin olmasını talep ediyoruz. Yine, iş-aile uyum dengesi açısından belirli bir ücret standardının da olmasını talep ediyoruz. Ayrıca, yine, 150 kadın işçi çalıştıran iş yerlerinde kreş açma zorunluluğu var. Ancak, işveren bunu açmadığı zaman müeyyidesi çok düşük. Yani işveren “Ben bunu açıp bununla uğraşacağıma açmayayım, cezasını ödeyeyim.” düşüncesinde.

Diğer bir taraftan, özel sektör olarak baktığımız zaman 20 tane sektör var. Bu sektörlerdeki işverenlere kendisiyle alakalı olmayan ve çok önemli olan, hani eğitim ve çocuk gibi çok özel bir konuda kreş açma zorunluluğunun getirilmesini de işverene haksızlık olarak düşünüyoruz. Zaten yaptığımız ortak toplantılarda da işveren tarafından bunların bu şekilde dile getirildiğini görüyoruz. Bu yükün belirli bir kısmının işverenin sorumluluğunda olması, ancak yerel yönetimlerin, devletin kontrolünde yapılması ya da diyelim ki, işveren kreş açmak istiyor ama kimse -Ankara gibi bir yer için düşünürsek- evden çocuğunu alıp 30 kilometre ileriye götürüp orada baktırmak istemiyor; eve yakın yerde baktırmak ister, ben de bir anne olarak en başta bunu isterim. O çocuk için de sıkıntı, her gün mesaiye gider gibi çocuğun oraya taşınmasını doğru bulmuyoruz. O anlamda işverenler tarafından o kreş açılacağına onun yerine -tabii, açılması gereken yerlerde açılabilir de- kreş bakım desteği, çocuk bakım desteği sağlanabilir. Yine, hâlihazırda anlaşma yapılabiliyor ama yine işçilerin olduğu bölgelerde belirli kreşlerle anlaşma yapılarak çözüm sunulabilir diyoruz.

Diğer bir taraftan, yaşlı, hasta, engelli bakım ücretlerinin yüksekliği... Bu yine çözülmesi gereken bir sorun. Çünkü Türkiye’de genellikle bakım ekonomisi, bakım sorumluluğu kadının üzerinde ve kıyaslama yapılırken de hep kadının ücretiyle kıyaslanıyor. Yani ikisi de çalışan, kadın da çalışıyor erkek de çalışıyor, çocuğun bakılması lazım, çocuk bakım ücreti diyelim ki 2 bin lira. Ne yapıyor? İşte, annenin ya da kadının ücreti ne kadar? 5 bin lira, 3 bin lira... Ne yapıyor? Onun bir de yol masrafı, osu busu... “Sen çalışma hayatından çekil, çocuğa bak daha iyi.” ama hiçbir zaman... Burada o 2 bin liralık çocuk ücretinin yarısı da erkeğin sorumluluğunda değil mi? Orada bin gibi düşünülüyor mesela, 2 bin lira olarak hesaplanıyor ve kadının ücretiyle kıyaslanıyor. Hem bu algıyı değiştirmek hem de buna bir çözüm üretmemiz gerekiyor düşüncesindeyiz.

Yine, bakım ekonomisinde, ev içi hizmetlerde çalışanların çocuk, engelli, dışarıdan bir hizmet aldığımız zaman da-yüzde 99’u kadınlar ve özel bir alan olduğu için evin içinde sosyal güvenlik kontrolü SGK tarafından da yapılamıyor. Kayıt dışı istihdamın en fazla olduğu ve kadınların en fazla istihdam edildiği sektörlerden biridir ev içi hizmetler. Bununla alakalı özel bir çalışma... Kadın istihdamını artırmak istiyorsak ev içi hizmetlerdeki çalışanların hem sosyal güvenlik kapsamına alınması hem de çalışma saatlerinin standartlarının belirlenmesi... Yine, orada da bir belirsizlik var. Özel sektörde çalışıyorsunuz, çalışma saatiniz ona göre, tabii, bir de işe gidiş ve geli süresini ekliyorsunuz, on saati buluyor. Çalışma saati sekiz saat diyelim, siz o eve gelen kadını sekiz saat çalıştırmak istiyorsunuz ama arada yine iki saat boşluk oluyor, kimse de sekiz saat çalıştırmıyor. Evdeki çalışan kadının çalışma süresi normal çalışma süresinin çok üstüne çıkıyor; yine, orada -mesaiydi, vesaire bir işveren-güvenceli çalışma sistemi olmadığı için herhangi bir ek hakkı da maalesef olmuyor. O konuya da özellikle değinilmesi, girilmesi gerektiğini düşünüyorum.

Özellikle partiler olarak, hani burada siyasi partilerden vekillerimiz, sizler varsınız; bizler sigortalı olmayan yere giremiyoruz, sigortalı olmayan işçiyi sendikali yapamıyoruz ve takip edemiyoruz ama sizler sahada bire bir onlarla birlikte çalışıyorsunuz, ev içlerine daha rahat girebiliyorsunuz yereldeki kadın kollarınız vesaire aracılığıyla. Burada bilinçlendirme çalışması yapılabilir, partilerimiz bunu yapabilir diye düşünüyorum. Ev içi hizmetleri çalışanları için SGK’nin çok güzel teşvikleri var; işte, sigortasının ilk üç ayını işveren ödüyor, sonra on sekiz ayını devlet karşılıyor ya da otuz ayını

işveren karşılıyor, yarısını yine devlet karşılıyor ama çoğu işveren ve kadın da -işçi olan kadın, evdeki çalışan kadın- bunu bilmiyor. Bu tarz teşviklerin artırılmasını ve ilgili kişilere ulaştırılmasını, bunun sağlanmasını hep birlikte -biz STK'ler olarak da üzerimize düşeni yaparız- sizlerden -partiler olarak da- talep ediyoruz.

Yine -evlilik nedeniyle- kadın çalışan, bir yıl içinde, evlendikten sonra işten ayrılırsa kıdem tazminatını alabiliyor. Toplu iş sözleşmeleri... Bazı aldığımız haklarda şu var: Kadın, doğum yaptıktan sonra işten ayrılmak isterse annelik teşvik ikramiyesi alıp -kıdem tazminatını alamadığı için- ayrılabilir- yani kıdem tazminatının muadili, hatta biraz daha fazlası bir şey- bu da yine mevzuat değişikliğiyle; kıdem tazminatı alabilir ya da -kendi isteğiyle ayrılana da normalde İŞKUR tarafından işsizlik ödeneği ödenmiyor- işsizlik ödeneğiyle bu kadın çalışana, doğum yapmış kadına anneliği tercih etmesi sebebiyle destek olarak, sonrasında, en azından bir altı ay, sekiz ay, on aya kadar destek sağlanabilir; önerimiz.

Diğer bir husus, yirmi dört saat usulü çalışan ve Borçlar Kanunu'na göre -İş Kanunu'na göre değil, Borçlar Kanunu'na göre- çalışanlar -bunların da çoğu ev içi hizmetlerde çalıştığı için yine kadın çalışanlardan oluşuyor- sevgievlerinde -az önce bahsettim- çalışanlar; onlar da normal İş Kanunu'na göre çalışan kadınların haklarını bile kullanamıyorlar. Yani bizim az önce bahsettiğimiz, şu ana kadar bahsettiğimiz, az dediğimiz; işte süt izni, emzirme izni, doğum izni vesaire gibi... Yirmi dört saat usulü çalışan bir kadın süt iznini maalesef kullanamıyor -örnek verirse sevgievinde çalışanlar- çünkü oradaki çocuklara da bakması lazım, kendi evine gidemiyor, en fazla varsa yakında bir sevgievi, oraya yer değişikliği olabiliyor, kısmen kullanabiliyor ama genel olarak hakları kullanımı eksik, yine yarım çalışmayı ve kısmi çalışma hakkını kullanamıyor. 4857'ye tabi olanlar kullanabilirken Borçlar Kanunu'na göre çalışan kadın bu hakları maalesef kullanamıyor.

Son birkaç konu kaldı. Güvenceli esnek çalışma... Yine -Konfederasyon olarak- kısmi çalışma süreleri uygulamalarının hukuki altyapısının güçlendirilerek SGK mevzuatlarıyla uyumlaştırılması. Kadın çalışan doğum izni, kısmi izin, kısmi çalışma, yarım çalışma hakkını kullanmak istediği zaman ya da ücretsiz izin hakkını kullanmak istediği zaman tabii, iş gücü piyasasından da bir şekilde çekilmiş oluyor, işverenin de ikame birini çalıştırması gerekiyor. Bu noktada, esnek çalışma sistemlerinin yaygınlaştırılması... Hangi ülke, şu an hatırlayamadım ama bir ülke modeli vardı. Şimdi diyelim ben mali müşavirim, altı ay ücretsiz izin alacağım ama benim yerime kim müşavirlik yapacak? Esnek çalışma sistemini geliştirip... İşveren, altı aylığına o işçiyi alıyor -yani yine müşavir, başka bir müşavir istihdam ediyor- ancak onun devam zorunluluğu yok ve ben tekrar işe başlamak istediğim zaman "Sen gelme, bunu çalıştıracağım." deme hakkı yok; ben, tekrar, işe kaldığım yerden devam edebiliyorum, o kişi de belirli süreli olarak işe almıyor ve ikame edilebiliyor. Biz esnek çalışma sistemlerini bu şekilde geliştirirsek kadını da, hem de part-time çalışmak isteyen kadını da istihdama dâhil etmiş oluruz.

Yine, burada, birkaç konu var. İş ve aile uyumu açısından düzenli asgari gelir desteği sisteminin kurulmasını Anayasa'mızda var olan sosyal devlet ilkesinin bir gereği olarak görüyoruz ve düzenli asgari gelir desteğinin gelir dağılımı adaletsizliğinin giderilmesinde ve toplumsal refah düzeyinin artırılmasına yardımcı olacağını düşünüyoruz.

En son yaptığımız bir çalışmanın özel bir çalışma olduğunu, örnek bir çalışma olduğunu düşünüyorum. Şiddet konusu hepimizin kanayan yarısı. HAK-İŞ Konfederasyonu olarak, ILO C190, çalışma hayatında şiddetin önlenmesine yönelik sözleşmenin onaylanması talebimiz var. Bununla birlikte, biz HAK-İŞ Konfederasyonu olarak bir çalışma yaptık, şiddetin önlenmesi ve izlenmesi için, toplu iş sözleşmelerimize örnek maddeler ekledik. Burada hem aileyi ilgilendiren, ev hayatını ilgilendiren hem de iş hayatını ilgilendiren birkaç konuyu dile getirmek istiyorum. Bununla alakalı da -Şiddeti İzleme Komisyonunda da dile getirmiştik- birkaç mevzuat önerisi önerimiz var. Şöyle bir şey yaptık: İki sene önce, çalışan bir kadın üyemiz tehdit altında, polis korumasında bir taraftan da

işe gidip gelmesi gerekiyor. İşe gidiyor, iş dönüşü babasının ve maalesef 7 yaşındaki kızının gözü önünde öldürülüyor. Çalışan kadın, evde bir şiddet var ya da sosyal hayatında bir şiddet -ya da erkek de olabilir, kadın erkek ayrımı yok ama şu an kadın üzerinden konuştuğumuz için bu kısmını kadın olarak anlatıyorum- hayati tehlikesi var. Hayati tehlikesi olan çalışan kadının işe de gitmesi lazım gitmediği zaman işveren işten çıkartabilir. Bu, bizim hem yasal mevzuat önerimiz hem de bizim sözleşmelerimize koyduğumuz madde. Eğer böyle bir hayati tehlikesi varsa bunu da belgeliyorsa işyerinden ücretsiz izin alabilmesi altı aya kadar ya da belirli bir süre -artık ne şekilde düzenlenir, biz altı aya kadar diye yazdık-tayin hakkı, o bölgeyi terk etmesi gerekiyor, başka bir yere geçmesi gerekiyor, tayin hakkı tanınmasını koyduk. Yine başka bir yere geçti, orada o pozisyon yok ama yine uygun bir pozisyona alınabilir. İşten ayrılması gerekiyor bazı kadınların, işte, kimliği gizleniyor, başka bölgeye, sığınma evine gidiyor, o zaman da kıdem tazminatının ödenmesi ve bu süre bitti yani işten ayrıldı, gitti diyelim, o sıkıntı geçti, tekrar işe başlamak istiyor, orada açık pozisyon varsa öncelikli olarak o kişinin tercih edilmesi talebimiz ya da işte, kısmi süreli çalışma talep edebilir, uzaktan çalışma talep edebilir işin imkânı varsa, işin bu esnekliği varsa. Bu gibi hakların verilmesini, yani bunların mevzuatta geçmesini talep ediyoruz

Burada atladığım bir şey var mı bakıyorum. Çalışma hayatı ekseninde de ev hayatındaki birçok sorunu çözebiliriz düşüncesindeyiz, şiddet de tabii ki bunlardan biri.

Son olarak, burada HAK-İŞ Konfederasyonumuzun yıllar itibarıyla kadın üye oranlarındaki artışları görüyoruz.

Beni dinlediğiniz için teşekkür ederim. Biraz yorduk, kusura bakmayın.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Komisyon üyelerimizden görüş belirtmek, katkı sağlamak isteyen sayın vekilimiz varsa söz verebiliriz.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Benim bir yorumum var.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Buyurunuz Sayın Vekilim Sayın Aysu Bankoğlu.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Teşekkürler sunumlar için.

Yorumum var benim. “Bakım sorumluluklarının başında çocuk bakımı gelmekte ve bu sorumlulukta en büyük pay kadınlara düşmektedir.” diyorsunuz, sonra zaten bunun aşılmasıyla ilgili önerilerinizi dile getiriyorsunuz. Yani neden bu sorumluluk kadınlara düşüyor? Aslında, Komisyon olarak, milletvekilleri olarak ve sizin sendika olarak bizim sorumluluğumuz, bunun değiştirilmesi yani bu “Sorumluluk kadınlara düşüyor.” cümlesini kabul etmiyoruz, sonra, zaten onu kabul etmediğinizi belirttiğiniz cümleleriniz var ama onu ifade etmek istiyorum. Bizim sorumluluğumuz, bizim yapmamız gereken -ve sizlerin de aynı şekilde- bu durumun pekiştirilmesi değil değiştirilmesi için çabalamak.

Bir de kadınların aile içerisindeki rollerinin -anne gibi, eş gibi- pekiştirilmesine yönelik söylemler... Kadınların aslında birey olarak varlığının önemszenmesi gerektiğini bir kez daha buradan vurgulamak istiyorum. Siz de sunumunuzda “Kadın her şeyden önce bireydir.” demişsiniz. Kadınlara ilişkin politikalar belirlenirken, söylemler konuşulurken, söylemlerde bulunulurken kadınların aile içerisindeki rolünü güçlendiren ifadeler ve politikalarından kaçınmak gerekiyor. Zaman zaman Hükümet tarafından bunun sıklıkla yapıldığını görüyoruz. Bunu da bu vesileyle bir kez daha vurgulamak istiyorum.

Son olarak da tabii ki kadın işçilerin hakları ve talepleri konusunda politikalar oluştururken, politikaları oluşturan yapılar olmadan sendikal kadın çalışması yapılamaz. O anlamda da siz biraz bahsettiniz, yönetici seviyesindeki kadın sayılarından ama bunun tabii totaldeki oranı nedir? Sayı olarak vermişsiniz, bilmiyorum, belki kitaplarda yazıyordur. O anlamda, siz, zannediyorum, “Tavsiye kararımız var.” dediniz. TÜRK-İŞ’te -o rakamlardan bahsetmediniz sanırım, sunumunuzda da göremedim- karar alma seviyelerindeki kadın oranları nedir, oransal olarak? Şu an elinizde yoksa



sonradan paylaşabilirsiniz. Bu anlamda, belki sendikalar içerisinde, yönetimlerde kadın kotasının olması önerilebilir. Tüzüklerinizde yok ama “Bir tavsiye kararımız var.” dediniz. Varsa bilgilendirirsiniz... Yani DİSK için, TÜRK-İŞ için, HAK-İŞ için söz almışken söyleyeyim. Bu bağlamda, kadınların yönetimde olması için bir kadın kotası önerisini nasıl değerlendiriyorsunuz, varsa nasıl uyguluyorsunuz? Onu da paylaşırsanız sevinirim.

Teşekkürler.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Evet, şu anda da paylaşabilirsiniz, daha sonra yazılı olarak da...

HAK-İŞ KADIN KOMİTESİ BAŞKANI FATMA ZENGİN – Karar alma mekanizmalarında, en üst düzeyde düşürsek sendikalarda 11 kadın Genel Başkan Yardımcımız var.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Kaçta 11?

HAK-İŞ KADIN KOMİTESİ BAŞKANI FATMA ZENGİN – Yüzde 10.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Onu merak ettim. Yani 11 güzel ama kaç içinde 11?

Teşekkürler.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Evet, teşekkür ediyoruz.

Başka söz almak isteyen vekilimiz yoksa Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonunun kıymetli temsilcilerinin sunumuna devam edebiliriz.

DİSK/GENEL-İŞ Araştırma Dairesi Müdürü Sayın Özgün Millioğulları Kaya, DİSK/GENEL-İŞ Sendikası Avukatı Sayın Ekin Sarı Akalın, DİSK Ankara Kadın Komisyonu Temsilcisi Sayın Emine Başak Eroğlu, DİSK/GENEL-İŞ Sendikası Uzmanı Sayın Derya Tüzin Bakırhan.

Tekrar hoş geldiniz.

DİSK/GENEL-İŞ ARAŞTIRMA DAİRESİ MÜDÜRÜ ÖZGÜN MİLLİOĞULLARI KAYA – Çok teşekkür ederim.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Sunuma geçebiliriz.

Buyurunuz.

DİSK/GENEL-İŞ ARAŞTIRMA DAİRESİ MÜDÜRÜ ÖZGÜN MİLLİOĞULLARI KAYA – Çok sağ olun.

Sayın Komisyon Başkanım, sayın vekillerimiz, değerli meslektaşlarım; bugün, bence kadınlar için çok önemli olan bir konuyu sizlerle tartışmak bizler için çok önemli. Ayrıca, işçi konfederasyonlarında tek kadın Genel Başkan olan Arzu Çerkezoğlu'nun sizlere selam ve sevgilerini ileterek başlamak istiyorum.

Ben sunuşu biraz Türkiye’de kadınların durumu üzerinden kuracağım ama öncesinde, şöyle kendi konfederasyonumuzun yapmış olduğu çalışmalara kısaca değinirsek... Çünkü her konfederasyon farklı çalışmalar yürütüyor. Ben de -kendimi tanıtmak gerekirse- çok uzun yıllardır kadın mücadelesinin içerisindeyim, sendikalarda kadınların temsilini, kadın üye sayısı artırmak için ciddi çaba gösteriyoruz ve kadınlarla beraber bir dayanışma içerisinde mücadele ediyoruz.

Biz, zaten, tüzüğümüzde, kadın-erkek eşitliğini “toplumsal cinsiyet eşitliği” kavramı üzerinden ele alıyoruz ve tüzüğümüzde cinsel yönelimler de dâhil her türlü eşitliğin korunmasına özen gösteriyoruz. Eğitimlerimiz zaten uzun yıllardır var, sendikalarımızda kadın komisyonlarımız var. 8 Martta teorik açıdan kadın emeği raporları hazırlıyoruz. Özellikle biz, her sene DİSK/GENEL-İŞ Sendikası olarak kadın emeği raporu hazırlıyoruz ve Türkiye’de kadın emeğinin istihdamdaki durumu ve sorunlarını tespit etmeye çalışıyoruz. Aynı zamanda, bizim çok önemli bir farkımız, komisyonlar haricinde, biz, toplu sözleşmelerde yasal düzenlemelerin ötesinde çok ciddi düzenlemeler yapan ilk konfederasyon



olduğumuzu söyleyebiliriz. Örneğin, kadınların eğitimi, özellikle kız çocuklarının eğitilmesi için toplu sözleşmelerde düzenlemeler yapıyoruz. Şiddetle ilgili, kadına yönelik şiddetle ilgili... Şiddet uygulayan işçinin ücretini kesme veya işten çıkarılmasıyla ilgili aslında toplumsal yapıyı da düzenleyen... Biz sadece işçi haklarının değil aynı zamanda toplumdaki dezavantajlı durumda olan ve eşitsiz bir konumda olan kadın haklarının da savunulmasına çaba gösteriyoruz. Doğum izin sürelerini arttırıyoruz, süt izni sürelerini arttırıyoruz, bununla beraber İstanbul Sözleşmesi'nin ve ILO 190'ın toplu sözleşmelerde geçmesini sağlıyoruz, eşitlik komisyonları kuruyoruz. Özellikle iş yerinde taciz, mobbing gibi -yani kadına yönelik şiddet sadece evde yaşanmıyor, aynı zamanda iş yerinde de farklı biçimlerde yaşanıyor- bunlara yönelik birçok düzenlememiz mevcut, bunları gerektiği takdirde tekrar sizlere sunmaktan mutluluk duyuram.

Bugün asıl konuya gelecek olursak gerçekten bizler için sıkıntılı bir konu. Kadınlar Türkiye'de sadece çalışma hayatında değil toplumun genelinde, yaşamın kendisinde ciddi bir şiddetle karşı karşıya. Her gün en az 4-5 hani sayıları vermek hiç hoş olmuyor ama biz bunu yaşıyoruz. Bunu en çok da yakınlarımızdan yaşıyoruz. En çok "aile" dediğimiz, en çok sığındığımız ve bugün siyasette "aile" kavramı üzerinden tartıştığımız bir yerde biz öldürülüyoruz. Biz öldürülüyorsak buna dönük ciddi yaptırımlar yapılması gerekiyor. Öldüren eş, çocuk, baba kim olursa olsun cezalandırma yapılması ve cezadan af uygulanmaması gerekiyor. Bu çok temel bir sorun. Çalışma hayatında iş-aile uyumunu sağlamak istiyorsak aslında toplumsal yapı içerisinde biz kadınların bir insan olarak sadece ve biyolojik farklılıklarımızdan kaynaklı bir farklılığımız olduğunu, bu işin aslında fitratından kaynaklanmadığını; cinsiyetten, biyolojik yapıdan kaynaklandığını kabul etmek gerekiyor ve bunlardan da kaçmamamız gerekiyor. Yani kadın olmak aslında bir ayıp değil bizler için ciddi bir mücadele aracı.

Şimdi size biraz kadınların çalışma hayatındaki durumundan çok az bahsetmek istiyorum. Neden bahsedeceğim? Ben bu çalışma hayatındaki durumdan bahsetmeden kadınların iş ve aile uyumunun sağlanabileceğine inanmıyorum. Şu an Türkiye'de özellikle 1980'li yıllardan itibaren Türkiye'de kadın istihdamı 80'li yılların öncesine göre düşük seyrediyor. Bunu bütün bilimsel çalışmalarda, bütün bilimsel verilerde görebilirsiniz. "Temel sebebi ne?" dersanız, Türkiye'de gerçekten istihdam yaratmayan bir ekonomi politikası var, yatırım politikaları yetersiz, göç var, kırdan kente göçle beraber kadınlar ev içi işlere yöneldi. Çok ciddi bir kayıt dışı çalışma var ve hep esnek ve güvencesiz, part-time, tele çalışma, evde çalışma, bakım işleri yapma gibi sanki daha böyle toplumsal ilişkiler içerisinde konumlandırılan -sanki bizler mühendis olamayız yani farklı mesleklerde biz olamayız gibi- daha çok kadına özgü mesleklerde yoğunlaşmak kadınların zaten çalışma hayatındaki en kırılgan yanını oluşturuyor. Bugün konuştuğumuz ev içi sorumluluklarımız, çocuk bakımı; çok ciddi ve Türkiye'de düşünülmemeyen ve bu sadece kadın sorunu gibi algılanan bir yapıdan geliyoruz. Biraz verilerle bunu... En güzel şey veridir, bunu somutlaştırır. Sizinle OECD'nin verilerini biraz paylaşmak istiyorum. İstihdamda cinsiyet açığı; biz bunu nasıl hesaplıyoruz? Kadın ve erkeklerin istihdamı; erkek istihdam sayısı eksi kadın istihdam sayısı. Cinsiyet açığı dediğimizde Türkiye birçok ülkenin çok gerisinde. Türkiye'de erkekler istihdama yüzde 66 oranında katılırken, kadınlar yüzde 26,9 ve cinsiyet açığımız yüzde 39,1. OECD ülkelerinde bu yüzde 14,5; Avrupa Birliği ülkelerinde yüzde 10. Şimdi iş ve aile uyumundan bahsederken bir kadın istihdam içerisinde görünür olmazsa sorunları da görünür olmaz ve bunu bir şekilde kadın sorunuymuş gibi arkaya atarız. İşsizliğe bakarsak, gerçekten işsizlik kadınlaşmış durumda ve işsiz sayıları her geçen yıl artıyor. Geniş tanımlı kadın işsizlik verisine bakarsanız, 36,6 yani her 10 kadından 3'ü veya 4'ü işsiz. Biraz önceki istihdam verisine bakarsanız, her 10 kadından 3'ü çalışma hayatı içerisinde. Peki, kadınlar çalışma hayatında güvenceli mi çalışıyor? Şimdi, bugün esnek ve güvencesizlik üzerinden kuruyoruz ya iş ve aile, her 10 kadından 3'ü kayıt dışı. Ve Türkiye'de şunu söyleyebilirim, kayıt dışı istihdam oranları düşüyor ama hiçbir şekilde 30'un altına düşmüyor, hiçbir veride bugün 30'un altında görmüyoruz, bu çok ciddi bir rakam.

Başka bir veri paylaşmak gerekirse şimdi ben buraya gelirken yarı zamanlı ve tam zamanlıya baktım. Hani biz kadınlar yarı zamanlı işte olalım, yarı zamanda eve gidelim, ev işlerine ve çocuğa bakalım diyoruz ya çok... Yanlış anlamayın ben de anneyim, benim de 2 erkek oğlum var, ben de zorlanıyorum ama ben esnek çalışmak istemiyorum. Dört beş saat işte çalışacağım, ondan sonra koşup eve gideceğim, ev işlerini yapacağım ve ücretsiz bir emek. Biz kadın emeğinin, ev işleri ve çocuk bakımının da bir ücretli emek olduğunu, iş hayatı gibi bir sosyal güvencenin olması veya bunun değerinin bilinmesi gerektiğine inanıyoruz çünkü çok ciddi bir emek sömürüsü var, kendim de yaşıyorum. Ve çok dinç kaldım, gerçekten çocuklarım olunca çok dinçleşmeye başladım. Daha az uyuyorum, her işe yetişiyorum, inanın işte de daha başarılıyım. Hani eskiden, o tembellik kalkıyor çünkü mecburum buna. Şimdi düşünüyorum, ben yarı zamanlı çalışmak ister miyim? Ben istemem çünkü gerçekten iş yeri benim için aslında hem bir ekonomik özgürlük hem de nefes aldığım bir alan çünkü iş arkadaşlarınız var, orada bir nefes alıyorsunuz, bu benim toplumsal hayata katılmam için tek çare. Yoksa neden? Ev, yaşlı, çocuk, engelli, bütün sorumluluklar benim üstümde. Bu anlamda baktığımızda çok da dezavantajlı bir durum değil.

Verilerle bakarsak hani öznel durumdan çıkarsak şöyle söyleyeyim: Türkiye’de tam zamanlı çalışan kadınların sadece yüzde 71’i güvenceli, sigortalı emekli olabilir diyebiliriz, yüzde 30’u hâlâ kayıt dışı. Peki, hep bize yarı zamanlı çalışmayı öneriyorlar ya -esnek çalışalım güvencesiz- şimdi Türkiye’deki duruma baktım, yaklaşık 1,5 milyon kadın yarı zamanlı, part-time çalışıyor ve bunların 1 milyon 122 bini kayıt dışı çalışıyor. Eğer bu bizim için bir çözüm olsaydı bugünkü verilerle... Benim bugün verdiğim veri 2021 dördüncü çeyrek TÜİK Aralık verileri. Bu noktada hani net konuşmakta fayda oldu. Neden bunu söylüyorum? Yapılan her düzenleme gelecek yine biz kadınları bulacak. Kadınların hayatını kurtarmayacak, geçici, politik düzenlemelerin kadınların yaşam alanlarına dokunmayacağı hepimiz biliyoruz.

Şimdi, bir de kamuda en az kadının çalıştığı ülkelerden biri Türkiye. Bu veriyi neden verdiğimi söylersek eğer bir ülkede kadın ve erkek eşitliğine yönelik ve istihdamı teşvik eden bir ülkede kadınlara yönelik politika üretiliyorsa en başta kamuda istihdamın artması gerekir. Şimdi bakıyoruz ülkelere, en düşük Yunanistan yüzde 48 yani kamuda çalışan her 2 kişiden 1’i kadın ve kadın-erkek eşitliği istihdamını teşvik eden ülkeler kamuda en önce, istatistiki verilerde bunu görürsünüz. Türkiye’de kamuda istihdam aslında nereden bakarsanız bakın özel sektörde de gerisinde, burada bir yetersizlik olduğu açıkçası görülüyor.

Peki, kadınlar neden çalışma hayatına katılamıyor? İşte bugün konuştuğumuz konu, bakım emeği sorunu yüzünden katılamıyor. İstihdamda toplam kadın sayısı 9 milyon, 9,5 milyonu buluyor. TÜİK’in yine aralık verilerine göre “Kadınlar neden çalışma hayatına katılamıyor?” diye sorulmuş. 10 milyona yakın kadın, ev işleri nedeniyle, yani ücretsiz kadın emeği aslında, bu nedenle çalışma hayatına katılamıyor. 3,5 milyonu da diyor ki: “Engelli, yaşlı, hasta ve çocuk bakımı...” Aslında, topladığımızda bu 13,5 milyona yaklaşıyor. Erkeklere bakıyoruz, erkekler sadece engelli, yaşlı ve hasta bakan 1,5 milyon ama ev işleri nedeniyle hiç yanıt veren yok. Şimdi bu veriler çok net yani 9 milyon istihdamdayız, 13,5 milyon yokuz. Yokuz, neden? Çünkü ev işleri ve bakım hizmetleri yani biz sürekli bir sigortasız, güvencesiz, çalışma sürelerimizin belirli olmadığı bir çalışma düzeninde emeğimiz aslında -tabii sendikadan geldiğim için- sömürülüyor, bu çok net yani kadınlar sömürülüyoruz ve hiçbir şekilde değer atfedilmiyor.

Yine, bu part-time çalışma üzerinden kurarsak kadınlar şu an çalışma süresi -sizin de verdiğiniz gibi Fatma Hocam- on dokuz yıl, erkeklerin otuz dokuz yıl, kadınlar erkeklerin yarısı kadar çalışma hayatında kalabiliyor çünkü muhtemelen ücretler düşük, toplumsal baskılar var, düzenlemeler yetersiz ve kadınlara istihdamı teşvik eden düzenlemeler yetersiz ve bunlar emekli olamıyorlar. Biraz kötü bir tablo sunuyorum ama gerçekten bunlar TÜİK’in verileri. TÜİK üzerinden hani, siz de ulaşabilirsiniz.

Çalışma hayatına katılıyor ama erkeklerden farklı ücret alıyor. Yüzde 27,4 erkekler bizden daha fazla ücret alıyor. Bu, çalışma biçimine göre de değişiyor. Ücretlilerde, tarımda çok ciddi bir fark olduğunu söyleyebilirim. Yani kadınlar çalışma hayatında ama aynı zamanda çalışma hayatında çok da gelir getirici, “cam tavan” dediğimiz, “iş yerinde yükselme” dediğimiz gibi sıkıntılar, sorunlar yaşıyorlar. Bu çok önemli bir veri bence, ücretli çalışan babalar ile ücretli çalışan anneler arasında ciddi bir ücret farkı var.

ILO ve TÜİK’in yapmış olduğu bir araştırma var. Bir ebeveyn baba olduğu zaman ücreti yükselirken, işte yükselirken kadınların ücretleri düşüyor ve arada yüzde 19’luk bir fark var. Türkiye’de anne olmak aslında biraz da dezavantajlı bir duruma düşürüyor bizi. Çocuğu olan ve olmayan çalışan kadınlar arasındaki ücret farkı da yüzde 11.

Kadın işi, erkek işi ayrımı var. Kadınların çalışma hayatında en çok bakım işlerinde, sağlık personeli olarak çalıştığı; işletmelerde profesyonel ama mesela, bilgi teknolojileri ve daha farklı sektörlerde daha az yer aldığını görüyoruz.

“Salgın sürecinde ne oldu?” dersiniz biz de salgın sürecinde gerçekten çok ciddi araştırmalar ve alan araştırmaları yaptık. Şunu gördük: Kadınlar daha çok istihdamdan çekildi, işsizlik arttı, kayıt dışı sektörlerde çalışan kadınlar özellikle ev işçileri, yaklaşık 1 milyona yakın ev işçisi sigortasız, güvencesiz çalışmak zorunda kaldı. Kadınlar evden çalıştı ama ev içi sorumluluklarıyla beraber nasıl çalıştı bunu sorgulamak lazım. Ben de uzaktan çalıştım, gerçekten çalışabildim mi çalışmadım mı bilmiyorum. Hani, bu çok kolay bir çalışma düzeni değil. Benim 2 yaşında çocuğum var. Yani benim, bununla bilgisayarı nasıl açabileceğimi düşünün. Artık mesai saatim kalmadı, geceleri de çalışmaya başladım, uyku düzenim hiçbir şeyim kalmadı. En kötüsü de, Türkiye’de bu Covid salgınında -konumuz dışı ama- kadınlara ve çocuklara yönelik şiddet arttı. Ev içi şiddet özellikle çocuklarda artmış. Salgında bu geçim sıkıntısı, kısmi çalışma ödeneğinin yetersizliği, ücretsiz izin uygulaması... Anne ve babalar çocuklara şiddeti artırmışlar çünkü anne ve baba artık psikolojik olarak yetinmiyor, geçinmiyor, hayat pahalılığı var, enflasyon artışları var ve gerçekten biz bu dönemin bedelini nasıl öderiz bilmiyorum. Çocuklarla ilgili çok yeterli araştırmalar yok ama bizim yaptığımız çalışmada bu çıktı. Yaptığımız çalışmada şunu gördük: Kadın işçilerin çok büyük bir kısmının çalışma biçimi değişti ve bunlar, uzaktan ve dönüşümlü çalışmaya başladı. İş yerinde çalışma süreleri azaldı ama evde çalışma süreleri arttı. Erkeklerin iş yerinde çalışma süresi aynı veya yükselirken evde çalışma süresi zaten gerçekten az. Kadınların ev içi işler ayırdığı günlük çalışma süresi de arttı. Çünkü ne oldu? Temizlik için birisini alamıyoruz, dışarıdan yemek yiyemiyoruz; bütün sorumluluğu, salgın sürecinin ceremesini biraz kadınların çektiğini söyleyebiliriz.

“Bize ne öneriyorsunuz?” dersiniz, öncelikle şunu görmek gerekiyor: Yasal düzenlemelerin aslında toplumsal cinsiyet eşitsizliğini devam ettiren bir çizgide gittiğini söyleyebiliriz. Yani toplumsal cinsiyet rollerini koruyan yasal düzenlemelerden vazgeçmemiz gerekiyor. Buna ister “aile” diyelim; ister “kadın” diyelim; ister “erkek” diyelim ama Türkiye’de bir kadın sorunu var. Her gün kadınlar öldürülüyor, her gün, kadınlardan çocuk doğurması isteniyor ama çocuğunu nereye koyacağını bilmiyorsunuz. Bugün, nafaka tartışması var çok ciddi bir tartışma, bir gün mü evli kaldım, beş gün mü... Kadınlar ekonomik açıdan çok ciddi dezavantajlı bir durumda ve kadınlar istihdamda olmazsa sadece fiziksel ve psikolojik şiddet değil, aynı zamanda ekonomik şiddete maruz kalıyor. Bir geliriniz olmazsa siz yaşadığımız şiddete cesaret gösteremezsiniz, çocuğunuz ve kendiniz için daha sağlıklı bir yaşam kuramazsınız. O yüzden istihdamda olmaları önemli. Buna yönelik toplumsal rolleri değil, toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeten yasal düzenlemelerin bir an önce getirilmesi gerekiyor.

Kadınlar için teşvikler -birçok işveren için teşvikler oluyor, sübvansiyonlar veriliyor ve bunda da İşsizlik Sigortası Fonu sonuna kadar kullanılabilir- kadın istihdamının teşviki, tam zamanlı çalışması ve güvenceli çalışma... Bizim, hayatta güvenceye ihtiyacımız var, en çok da istihdamda güvenceye

ihtiyacımız var ayaklarımızın üstünde kalabilmemiz için; kreş, yaşlı ve engelli bakımı için kamusal hizmetlere ihtiyacımız var. Birçok Avrupa ülkesi bu şekilde ilerliyor yani birçok Avrupa ülkesinde esnek çalışmanın dezavantajlı durumları artık tartışılıyor kadınlar için ve çocukların doğumundan itibaren kamusal, ücretsiz kreş, gündüz yaşlı ve engelli bakımı, kadınların hayata atılması için kullanılan yöntem. Son yıllarda maalesef ülkemizde kreş sayısı azaldı, daha çok yerel yönetimlere bırakıldı ve bu yerel yönetimlerin insiyatifi doğrultusunda kreşler açılıyor.

Bir maddeden, bir kanun düzenlemesinden birkaç örnek vermek istiyorum, Fatma Hanım da söyledi: Mesela, 6331 sayılı Kanun'a dayanılarak hazırlanmış bir yönetmeliğimiz var, gebe ve emziren kadınların çalıştırılmasıyla ilgili bir yönetmelik. Bunun 13'üncü maddesinde diyor ki: "150'den çok kadın işçinin çalıştığı yerde işveren kreş açabilir." Şimdi, sizin dikkatinizi çekiyorum, çocuğu tek başımıza mı yapıyoruz? Neden kadın işçi? Şimdi, erkek ve kadın işçi, beraber... Eğer bir yasa gerçekten toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetiyorsa o iş yerinde çalışan tüm işçileri gözetmesi gerekir. İşin başka bir tarafını da söyleyeyim: 150'den çok kadın çalıştıran iş yeri sayısı Türkiye'de yüzde 3, yüzde 4, o kadar az ki. Bu madde komple uygulanmayacak bir madde; bu, sadece bir göstermelik. Bunu uygulayan yeri oldukça az görüyoruz biz. Şunu görelim: Kadın işçinin sorunu değil çocuk sorunu. Erkeklerle beraber bu sorunun ele alınması ve bu maddenin toplumsal roller değil, toplumsal cinsiyet eşitliği üzerinden düzeltilmesi gerekiyor.

Yine, ebeveyn izni, ücretli bir hak olarak -yurt dışında böyle veriliyor- hem kadın hem erkek için devredilemez. Ne kadar hak verilirse verilsin devredilmemesi gerekiyor çünkü çocukların babaya da ihtiyacı var, sadece anneye değil. Anneliği kutsallaştırıp babalığı ötekileştiren bir anlayış, aslında aile kavramına da ters. Çocukların hem anneye hem de babaya ihtiyacı var. İkisinin ilişkisinin iyi gitmesi için baba figürü çok önemli. Bizim toplumlarımızda baba figürü hep uzakta kalan bir figür. Aslında eşitliği sağladığımızda, o baba figüründen alacağımız çok başka rol modeller var. Özellikle bir kız çocuğu için düşünün, baba figürü bence önemli bir figür, onunla beraber vakit geçirmesi gerekiyor.

İş Kanunu'nda bir düzenleme yapıldı: Kısa süreli çalışma. Bu maddede de -ben sunularım da verdim, biraz önce Fatma Hanım söyledi- sadece altmış gün, yüz seksen gün; yine kadın işçiyi dikkate alıyorlar, erkek işçiyi böyle bir hak vermiyorlar. İş yerlerinde kadınlara böyle hak veriyorsunuz, belki iyi, hoş ama inanır mısınız, hep kadın eve gönderiliyor, erkek gönderilmiyor, kadın istihdamdan çekiliyor yani bu, tersi bir düzenlemeye dönüşüyor.

Mesela kıdem tazminatı düzenlemesi var. Evlenince, evlendiği yıl kıdem tazminatı ne oluyor, biliyor musunuz? Toplumsal baskılar yüzünden eşi kadının çalışmasını istemiyor ve "Senin bu sene kıdem tazminatı hakkın var; al parayı, evde otur." diyor. Biz bununla karşılaşıyoruz yani bunlar pozitif bir ayrımcılık gibi görünüyor ama aynı zamanda bize bir dezavantaj ve bu baskıcı ortamda zaten kadın eve gitmek zorunda kalıyor.

Yine, altı aylık bir ücretsiz izin hakkı var. Burada da 74'üncü maddede, kadın tek başına çocuk yapıyor gibi yine sadece kadın işçiyi almış.

Başka bir düzenlemeden bahsederseniz, İş Kanunu'nda doğum, analık izni, süt izni gibi düzenlemelerde de farklılıklar var ve bunların iyileştirilmesi gerekiyor. Özellikle Devlet Memurları Kanunu ile İş Kanunu arasında farklılıklar var. Babalık izni Devlet Memurları Kanunu'nda on günken İş Kanunu'nda beş gün. Bence her ikisi de az çünkü bir baba çocuğuyla beş gün... Yani bu böyle bir şey değil, hem kadının ihtiyacı var hem de o çocuğun sağlıklı büyümesi için aile kavramında -tırnak içerisinde- babaya ihtiyacı var.

İkinci bir düzenleme: Süt izni konusunda Devlet Memurları Kanunu daha iyi; ilk altı ay üç saat veriyor, ikinci altı ay bir buçuk saat veriyor. İş Kanunu bir yıl içerisinde bir buçuk saat veriyor. Biz toplu sözleşmelerle bunu üç saate kadar çıkarıyoruz; babalık izni süresini de çıkarıyoruz, doğum

izni süresini de; hem babalık izni veriyoruz - şimdi, İş Kanunu'nda biz bunları yapmaya başladık Kadıköy Belediyesinde- hem de anneye ayrılan doğum izni süresini artırıyoruz. Bu konuda da tavsiye niteliğinde bazı ILO sözleşmelerini buraya koydum ben, bunlara da bakılır. Türkiye'nin onaylamadığı ILO sözleşmeleri var; 156 no.lu, 123 no.lu ve 165 no.lu Sözleşmelerin de iş, aile uyumu çerçevesinde kadın ve erkek işçilerin çalışma hayatındaki eşit şekilde konumlanılışı açısından önemli sözleşmeler olduğunu düşünüyorum.

Son olarak, şöyle bir günden bahsetmek istiyorum: Eşit Bakım Emeği Günü. Biz bunu eğitimlerde de dile getiriyoruz. Bu "Equal Care Day" Almanya'da ortaya çıktı. Kadınların bakım emeğini simgeleyen bir şey, bir manifesto imzaladı kadınlar, bu ülkeler. 29 Şubat 2020'yi Eşit Bakım Emeği Günü ilan ettiler yani hani, biz 8 Mart, 25 Kasım kutluyoruz ya. Belki bunu dile getirmek, kadının bu bakım sorununu öne almak için yani dikkate almak için önemli. Bunun da esprisi şöyle: 29 Şubatı biliyorsunuz, her dört senede bir oluyor. Bir kadının bir yılda yaptığı işi erkek dört yılda yapabiliyor yani esprili bir şekilde bunu anlatıyor ve bakım emeğinin yani ev işçisi veya ücretsiz kadın emeği olarak yaptığımız işin CV'mizde bir tecrübe olarak, bunun bir değer olarak... Bu, bir meslek, bu, bir iş; tabii ki anneliği lütfen, hani, bunu yanlış anlamayın ama bu da bir iş ve bu çok ciddi de bir emek. Bunun da iş deneyimi olarak ve yapılan bu işin önemini anlatmak için bugün birçok ülkede de kabul edilmeye başladı. Biz de bugünleri, belki kamuoyunu bilgilendirmek, kadının çalışma hayatında ve ev hayatında yaşadığı farklılığı göstermek için kullanabiliriz diye düşünüyorum.

Sözlerimi bitirirken tekrar teşekkür ediyorum ama gerçekten bu iş-aile uyumunu çok farklı perspektiflerde değerlendirmemiz ve gerçekten uygulanabilir somut adımların yasal ve uygulanabilir şekilde düzeltilmesi gerektiğini düşünüyorum.

Teşekkür ederim.

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

Katkı sağlamak isteyen ya da söz almak isteyen...

NESLİHAN HANCIOĞLU (Samsun) – Ben bir şey söylemek istiyorum.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Sayın Vekilim, buyurun.

NESLİHAN HANCIOĞLU (Samsun) – Öncelikle, konfederasyonumuzun değerli temsilcilerine sunumları için çok teşekkür ediyorum.

Geçen hafta da memur konfederasyonlarımızın temsilcileri tarafından sunumlar yapıldı, bugün işçi konfederasyonunun temsilcileri tarafından, sizler tarafından sunumlar yapıldı ve şu somut gerçek ortaya çıktı: Uyumsuzluğun kaynağını istihdam alanında yaşanan, istihdam politikalarından kaynaklanan sorunlar oluşturuyor. Esnek, güvencesiz, sizin bahsettiğiniz gibi kayıt dışı istihdam koşullarını dayatan bir sistem ve bu sistem kadınları âdeta bir değirmen misali öğütüyor. Ayrımcılığın her türlüyle, sömürünün en ağıryla, istismarın en iğrenç biçimleriyle kadın emekçiler muhatap oluyor. Dolayısıyla soruna istihdam politikaları ekseninde odaklanmamız gerektiğini düşünüyorum. Özellikle, son iki toplantımızda yapılan sunumlar da bu noktayı işaret ediyor. Kadınları iş ve aile yaşamlarına uyumlaştırılmak gibi bir sorunla karşı karşıya geldiği açık bir gerçek. Bizim önceliğimiz istihdam politikalarını sorgulamak olmalı diye düşünüyorum. Devamında ise aile içi rollerin ve sorumlulukların daha sağlıklı bir biçimde irdelenmesi, aile bireylerince içselleştirilmesini sağlayacak sosyal politikaların geliştirilmesi gibi bir hedefimiz olmalıdır.

Sizlere tekrar çok teşekkür ediyorum katıldığımız için.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Evet, çok teşekkür ediyoruz tekrar DİSK temsilcilerine.

Başka söz almak isteyen yoksa, ben çok teşekkür ediyorum hem katılımcı sendika temsilcilerimize hem de sayın milletvekillerimize, Komisyon üyelerimize.

Şu an gündemimizde başka konuşulacak bir konumuz kalmadı. Bir sonraki toplantıyı planladıktan sonra yine sizlere duyuracağız.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Çok pardon...

Araştırmanız var ya, oranları paylaşmıştınız, onun orijinali var mı internet sitesinde?

DİSK/GENEL-İŞ ARAŞTIRMA DAİRESİ MÜDÜRÜ ÖZGÜN MİLLİOĞULLARI KAYA – Şimdi, 1 Martta yayımlayacağız. Daha detaylı bir raporumuz var, mail adreslerinizi alırsam...

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Bizimle paylaşabilirseniz çok seviniriz 1 Martta.

DİSK/GENEL-İŞ ARAŞTIRMA DAİRESİ MÜDÜRÜ ÖZGÜN MİLLİOĞULLARI KAYA – Tabii, tabii.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Teşekkürler.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Bir sonraki toplantımızda tekrar görüşmek üzere diyorum ve toplantıyı kapatıyorum.

**Kapanma Saati: 16.20**

