

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



1 Haziran 2022 Çarşamba



KONU

-Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Türkiye Belediyeler Birliği ve Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası Temsilcilerinin sunumu

1 Haziran 2022 Çarşamba
BİRİNCİ OTURUM
Açılma Saati: 14.39
BAŞKAN: BELGİN UYGUR (Balıkesir)

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Komisyonumuzun değerli üyeleri, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünün, Türkiye Belediyeler Birliği Başkanlığının ve Avrupa İmar ve Kalkınma Bankasının kıymetli temsilcileri, sayın basın mensupları; hepiniz hoş geldiniz. Hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Toplantı yeter sayımız vardır.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Yok ki ya! Toplantı yeter sayısı yok. Ben imza atmadım.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Komisyonumuzun 27’nci Yasama Dönemi Beşinci Yasama Yılıının 13’üncü Toplantısını açıyorum.

Sayın Komisyon üyeleri, değerli katılımcılar; bildiğiniz üzere 13-14 Mayıs 2022 tarihlerinde Balıkesir’e bir çalışma ziyaretinde bulunduk. Gündeme geçmeden önce sizleri bu konuda kısaca bilgilendirmek istiyorum. 13 Mayıs 2022 tarihinde kadın istihdamında iş ve aile dengesi açısından önem arz eden uygulamaları hayata geçiren Balıkesir Organize Sanayi Bölgesi’ni yerinde inceledik. İlk olarak Balıkesir OSB bünyesinde yer alan ve kadın çalışan sayısının yüksek olduğu tekstil ve çivi fabrikalarını ziyaret ettik. Çivi fabrikasındaki çivi yapım alanında toplam 253 çalışanın 75’i kadındı. Kadın çalışanların başarısını ve OSB yönetiminin bu konudaki memnuniyetini yerinde gözlemledik.

Yine Balıkesir OSB bünyesinde kadın çalışanların çocuklarının öncelikli olarak yararlandığı kreşe ziyarette bulunduk. Kreşte hâlen 101 çocuğa bakım ve eğitim hizmeti verilmektedir. OSB yönetimi, kadın çalışan sayısının artışına bağlı olarak talebin de artması neticesinde önümüzdeki dönemde ek bir kreş binasının yapılacağı bilgisini de bizimle paylaştı.

Sayın Komisyon üyeleri, değerli katılımcılar; organize sanayi bölgesi ziyareti sonrasında meslek edinmek isteyen kadınlarımıza coğrafi işaretli Balıkesir pullusu, tel sarma, tel kırma, sim sarma, kanaviçe, takı, tezhip, seramik yapımı, yağcıbedir halısı dokuma gibi pek çok alanda ücretsiz eğitim imkânı sunan Büyükşehir Belediyesi meslek edindirme kurslarını ziyaret ettik ve kurum yetkililerinden bilgi aldık.

Yine BALMEK kurslarına kadınların katılımını teşvik etmek amacıyla kursiyerlerin çocukları için çocuk oyun atölyesinin hizmet verdiğini de takdirle gözlemledik.

BALMEK ziyareti akabinde Altıeylül Belediyesi bünyesinde kurulan Sultan Abdülhamid Han Gelişim Merkezini ziyarete ettik. Burada ise robotik kodlama, yazılım ve tasarım, mekatron, üç boyutlu modelleme gibi geleneksel alanların dışında ve günümüz ihtiyaçlarıyla uyumlu alanlarda eğitim veren atölyeleri inceledik. Yine burada da iş ve aile dengesi hususu dikkate alınarak kadınların etkinliklere katılımını desteklemek amacıyla kurulan çocuk bakım merkezini ziyaret ettik. Ardından bünyesinde kursiyer kadınların çocuklarının yararlanabildiği bir kreşe sahip olan Bigadiç Halk Eğitim Merkezini inceledikten sonra Sındırgı ilçesi Bereket Versin Kadın Kooperatifini ziyaret ettik. Ziyaret kapsamında, kooperatifte üretilen ürünleri inceledik, kooperatif ortağı kadınlarla görüşmeler yaptık. Kadın kooperatiflerinin, kadınların ekonomik yaşama üretken bir biçimde katılımını sağlarken hem kadını hem de aile kurumunu güçlendirdiğini bir kez daha gözlemlemiş olduk.

Sayın Komisyon üyeleri, değerli katılımcılar; Alt Komisyon olarak 14 Mayıs Cumartesi günü KEFEK Başkanımız Sayın Fatma Aksal Hanımefendi'nin de katılımıyla Balıkesir Öğretmenevinde Kadınların İş ve Aile Yaşamlarının Uyumlaştırılması Çalıştay'ını düzenledik. Çalıştay'ın ilk oturumunda Balıkesir'de faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarının yöneticileri, sektör temsilcileri, kadın girişimciler ve ilgili kamu kurumlarının temsilcileriyle bir araya geldik. Katılımcılar, kadın istihdamı, kadın girişimciliği, iş ve aile yaşam dengesinin sağlanması konularında yaptıkları çalışmaları, bilgi ve deneyimlerini Komisyonumuzla paylaştılar; sorunlar ve çözüm önerileri hakkında önemli katkılarda bulundular. Çalıştayın ikinci oturumunda ise Balıkesir Üniversitesi, Uludağ Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Koç Üniversitesi ve Manisa Celal Bayar Üniversitesinden kadın istihdamı konusunda çalışmaları bulunan değerli akademisyenlerimizle bir araya geldik. Kıymetli hocalarımız, iş gücü piyasasında kadının durumu, kadınların sosyal ve ekonomik ihtiyaçları ile iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması konularında istatistiki veriler, araştırma sonuçları, ulusal ve uluslararası yasal düzenlemeler, sorunlar ve çözüm önerileri konusunda değerli görüşlerini Komisyonumuzla paylaştılar.

Sayın Komisyon üyeleri, değerli katılımcılar; şimdi, toplantı gündemimize geçiyoruz.

Kadınların iş ve aile yaşamlarının uyumlaştırılması alanında uzman kurumlarımızı dinlemeye devam ediyoruz.

Bugünkü toplantımızda Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'nün, Belediyeler Birliği Başkanlığının ve Avrupa İmar ve Kalkınma Bankasının temsilcilerini dinleyeceğiz. Bizleri kırmayıp davetimize icabet ettikleri için Komisyonumuz adına kendilerine teşekkürlerimi sunuyorum.

Dilerseniz, şimdi Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'nün temsilcilerinin sunumuyla başlayalım. Bugün burada olan Genel Müdür Yardımcısı Sayın Samet Güneş, İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanı Mustafa Işık, İstihdam uzmanı Caner Erken; Komisyonumuza hoş geldiniz.

Sunuma geçebiliriz. Yalnız sunum yapacak arkadaş, öncelikle ismini ve soy ismini söylerse tutanaklara geçmesi açısından isabetli olur.

Buyurunuz lütfen.

İŞKUR GENEL MÜDÜR YARDIMCISI SAMET GÜNEŞ – Tamamdır Sayın Başkanım.

Samet Güneş, Türkiye İş Kurumu Genel Müdür Yardımcısıyım. Öncelikle hepinizi kurumum ve şahsım adına saygıyla selamlıyorum.

Gazi Meclisimizde yaptığımız faaliyetlerimizi anlatmak bizim için bir onurdur efendim. Aynı zamanda bunun heyecanını yaşıyoruz.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Çok teşekkür ederiz.

İŞKUR GENEL MÜDÜR YARDIMCISI SAMET GÜNEŞ – Sayın Başkanım, malumunuz ciddi bir pandemi sürecinin çıkışındayız, çok şükür sonuna gelmiş bulunmaktayız. Ben bu vesileyle pandemi döneminde başta şahsınız olmak üzere tüm vekillerimizin, bütün siyasi partilerimizin kurumumuza verdikleri katkılardan dolayı şükranlarımı sunmak isterim.

Malumunuz pandemi döneminde İşsizlik Sigortası Fonu kaynaklarıyla birlikte kısa çalışma ödeneği, nakdi ücret desteği, işsizlik sigortası, normalleşme desteği adları altında yaklaşık 8 milyon vatandaşımıza -rakamları özellikle vurgulamak istiyorum- 60 milyar TL ödeme yaptık ve bunu da Meclisimizdeki tüm vekillerimiz, tüm siyasi partilerimiz kolaylaştırdılar, oy birliğiyle kanunlarımızı çıkardılar. Çok hızlı bir şekilde, pandeminin yıkıcı etkilerine proaktif bir şekilde müdahale etme şansımız ortaya çıktı. Bu nedenle şükranlarımı sunarak başlamak isterim.

Sayın Başkanım, malumunuz kadın istihdamı ülkemizde son yıllarda artış göstermekle birlikte hâlihazırda OECD ve Avrupa Birliği ülkelerinin gerisindeyiz, kapatacağımız ciddi bir yol var. Bu kapsamda kurumumuz faaliyetlerine geçmeden önce ben vurucu olduğunu düşündüğüm için birkaç tane videomuz var, her biri iki dakikalık eğer uygun görürseniz bunları izletmek isteriz.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Buyurun.

(Video gösterimi yapıldı)

İŞKUR GENEL MÜDÜR YARDIMCISI SAMET GÜNEŞ – Sayın Başkanım, izniniz olursa bir tane daha...

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Tabii, tabii, güzel örnekler.

İŞKUR GENEL MÜDÜR YARDIMCISI SAMET GÜNEŞ – Biz bunları farklı kadın başarı örnekleri olarak hazırladık, farklı sosyal medya ortamlarında da paylaşıyoruz, YouTube kanalımızda da bunlar var. Açıkçası biraz sonra anlatacaklarımızdan çok daha vurucu olduğunu da düşünüyoruz Sayın Başkanım.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Gerçek hikâyeler bunlar.

İŞKUR GENEL MÜDÜR YARDIMCISI SAMET GÜNEŞ – Evet, bu, girişimcilik eğitimlerimizle alakalı ve sunduğumuz diğer ilave istihdam desteği gibi teşvik programlarımızla ve işbaşı eğitim programlarımızla alakalı bir şeydi. Şimdi de uygun görürseniz farklı bir ilimizden, Antep'ten bir mesleki eğitim kursundan faydalanan bir kadınının başarı hikâyesini sunmak isteriz.

(Video gösterimi yapıldı)

İŞKUR GENEL MÜDÜR YARDIMCISI SAMET GÜNEŞ – Sayın Başkanım, daha fazla videolarımız var, bunları biz flaş olarak Komisyonunuza sunduk.

Şimdi, ben izninizle hızlı bir şekilde sunuma geçeceğim.

Evet, Sayın Başkanım, sunum planımız, kadınların iş gücüne katılımını etkileyen faktörlerden kısaca bahsedeceğiz. Tabii, Komisyon bir ihtisas komisyonu olduğu için, bir ihtisas komisyonuna ait Alt Komisyon olduğu için hepiniz sürece vâkıf olduğunuzdan bunları çok kısaca geçeceğiz. İŞKUR faaliyetlerine değineceğim, son olarak da somut önerilere yer vereceğiz sunumumuzda. Bunu yaparken de sadece Kurumumuzu ilgilendiren hususlara değil, aslında daha geniş bakarak diğer kamu kurumlarıyla da etkileşim içerisinde yürütülebilecek faaliyetlere yer vereceğiz.

Malumunuz olduğu üzere, gerek literatürde gerekse yaşayarak gördüğümüz bir şey, kadınların iş gücüne katılımını etkileyen faktörlerin başında eğitim seviyesi geliyor, çok net bir şekilde Türkiye İstatistik Kurumu istatistiklerinde de bunu görüyoruz. Eğitim seviyesi yükseldikçe gerek istihdama katılım gerekse istihdam oranı kadınlarımızda artıyor. Ve diğer en temel faktör, iş ve aile yaşamındaki uyumsuzluk. Maalesef bu uyumsuzluk negatif bir şekilde yansıyor. Hepinizin malumu olduğu üzere kadınlarımızın iş yükü ağır yani evde de bir iş yükü var. Bunun uyumlaştırılmasından kaynaklı problemler var ve tabii ki kadının evde yaptığı, verdiği hizmetin parasal bir karşılığı, bir ücret karşılığı yok ve karşılıksız gözüküyor. İşte, bununla bağlantılı “zaman yoksulluğu” diye bir kavram da üretiliyor; bu da temel faktörlerden bir tanesi.

Bunun haricinde, ücret düzeyi, enformel sektörün genişliği -daha önce söylediğim diğer maddeyle bağlantılı- ücretsiz aile işçiliği, medeni durum, yaş, doğurganlık oranı, bazı yasal düzenlemeler, toplumsal cinsiyete dayalı yapılanma veya düşünce yapısı, ataerkil düşünce yapısı, iktisadi kalkınma, göç, işverenlerin tutumu, ev ile iş arasındaki mesafe ve özellikle yakın çevrede çalışan kadın varlığı gibi hususlar, kadınların iş gücüne katılımını etkiliyor.

Peki, biz ne yapıyoruz Türkiye İş Kurumu olarak kadınlarımıza yönelik? Tabii, ona geçmeden önce, bazı temel istatistik bilgileri de vermek isterim. 15 yaş ve daha yukarı nüfusumuz, 2022 Mart ayı itibarıyla 31,9 milyon kadın nüfusa sahibiz. Bunların 1,5 milyonu işsiz kadınlarımız, yüzde 13,7 de işsizlik oranı var. Genel işsizlik oranının 11,4 olduğunu kabul edecek olursak işsizlik oranı 13,7; kadınlarda biraz daha yüksek. Çalışan kadın sayımız 9,3 milyon, istihdam oranımız yüzde 28,7. İş gücü piyasasındaki kadın sayısı toplam 10,8 milyon, iş gücüne katılım oranımız da yüzde 33,3.

Efendim, konuşmanın başında da ifade etmiştim. Aslında 2007-2021 döneminde Türkiye’de kadın iş gücüne katılma oranı 7,7 baz puan artarak aslında Avrupa ülkeleri arasında Macaristan’dan sonra 2’nci sıraya taşdı bizi yani yüzde 23’ler seviyesinden yüzde 33’lere kadar yükseldik. Tabii, AB-27’de ortalama kadınların iş gücüne katılma oranı yüzde 51. Onunla kıyaslandığında düşük ancak ciddi bir artış eğilimi olduğunu da görüyoruz. İstihdam oranında da yine OECD ülkeleri arasında Macaristan, İsrail ve Slovakya’dan sonra kadın istihdam oranını en fazla artıran 4’üncü ülke olmuştur ülkemiz.

Efendim, Türkiye İş Kurumu olarak kadınlara yönelik hizmetleri sunarken öncelikle iş gücü piyasası analizlerini yapıyoruz. İş gücü piyasası analizlerimizi 2007 yılından beri yapıyoruz. 2011’den sonra da Türkiye İstatistik Kurumunun desteğini alarak bu araştırmaları yapmaya başladık. 10’dan fazla çalışanı olan tüm iş yerlerine 77 ilde gidiyoruz ve 20’den fazla çalışana sahip iş yerlerine 4 ilde bir örneklem yoluyla gidiyoruz ve işverenlerin iş gücü ihtiyaçları, kurumdan beklentileri, istihdam piyasasındaki gelişmeler konusundaki endişeleri, geleceğin mesleklerine yönelik algıları, kadın istihdamına yönelik algıları ve de temininde güçlük çekilen mesleklerin neler olduğunu yüz yüze soruyoruz ve bunu her yıl yapıp sonuçları raporluyoruz Sayın Başkanım.

Tabii, bu sorularımızdan bir tanesi de işverenlere açık iş ilanları için cinsiyet tercihinine yönelik bir beklentileri var mı yok mu, onu soruyoruz yani “Siz işe alırken kadın veya erkek diye bir ayrım yapıyor musunuz?” diye. Yüzde 49,9’u “Benim için cinsiyet önemli değil.” diyor. Yüzde 39,7’si “Ben erkekle çalışmayı tercih ederim.” diyor. Yüzde 10’u da “Kadınla çalışmayı tercih ederim.” diyor. Yıllar içerisinde baktığımızda Sayın Başkanım, “Cinsiyet önemli değil, fark etmez, yeter ki çalışan olsun.” diyen sayısında artış var; evet, yani bu da bir kazanım diye düşünüyoruz.

Bir diğer hizmetimiz, Türkiye İş Kurumu olarak iş ve meslek danışmanlarımız marifetiyle tüm iş arayanlarımıza olduğu gibi kadınlara da danışmanlık hizmeti veriyoruz. Meslek seçimi aşamasında, iş bulmada güçlük çekmesi durumunda, herhangi bir mesleğe uyum konusunda problem yaşamaması durumunda kendilerine rehberlik yapıyoruz. Hatta 2019 yılından sonra bu alanda da bir branşlaşmaya gittik. İşveren danışmanlığı, meslek danışmanlığı ve iş arayan danışmanlığı diye 3 ayrı branş yaptık ve iş ve meslek danışmanlarımızın bu alanda yoğunlaşmalarını sağladık.

İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerimiz içerisinde özellikle iş kulüplerimizi çok önemsiyoruz Sayın Başkanım. İş kulüplerimiz esasında özel politika gerektiren gruplara yönelik bizim yoğunlaştırılmış iş ve meslek danışmanlığı verdiğimiz yapılarımız. Buralarda kişilere iş arama teknikleri, mülakat teknikleri, CV doldurma yöntemleri gibi eğitimler veriyoruz. İş kulüplerimiz faaliyete geçtiğinden bu yana 103 bin kadına bu alanda hizmet verdik. Tabii, iş kulüplerimiz içerisinde yine özgülendiğimiz, kadınlara yönelik bir alan var, o da şiddet gören kadınlar. Aile Bakanlığı Kadın Statüsü Genel Müdürlüğüyle yakın iş birliği içerisinde çalışıyoruz. ŞÖNİM’lerden hizmet alan kadınlarımıza aynı zamanda iş kulübü faaliyetleri veriyoruz. İş kulübü liderlerimiz hatta bizzat gidip ŞÖNİM’lerde kadınlarımızla görüşme yaparak faaliyetlerimizi ve iş arama yöntemlerini anlatıyorlar.

Temel faaliyetlerimize baktığımızda, İŞKUR olarak en asli işimiz, tabii, kamuoyunun ilk aklına gelen; iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetleri, işe yerleştirmede aracılık hizmetleri. Bu kapsamda, 2002 yılından bu yana yaklaşık 11 milyon kişiyi İŞKUR olarak işe yerleştirmişiz. Bunların 3,6 milyonu kadın yani yüzde 31,6’sı kadınlardan oluşuyor.

Aktif iş gücü programlarımız... Burada da mesleki eğitim kurslarımız ve iş başı eğitim programlarımız yani gerek teorik eğitim gerekse pratik uygulamalı eğitimlerimizi veriyoruz. Bunlarda -sevinerek söylüyorum ki- kadın oranımız daha fazla. Mesela aktif iş gücü programlarımızdan 4,7 milyon kişi toplamda faydalanmış, bunların 2,4 milyonu kadınlardan oluşuyor yani yüzde 52'ye tekabül ediyor Sayın Başkanım. Hatta mesleki eğitim kurslarımızda bu oranın daha fazla olduğunu görüyoruz; 1,9 milyon mesleki eğitim alan kişinin 1,1 milyonu kadınlardan oluşuyor. Tabii, bu aktif iş gücü programları kadınların iş gücü piyasasına uyumunun sağlanması, ilk defa işe alıştırılması, bir meslek öğrenmesi açısından olmazsa olmaz, çok önemsiyoruz ama bunun yanında biz bazı özel alanlarda da yeni projeler geliştiriyoruz. Mesela daha önce kadın varlığına pek alışkın olmadığımız sektörlerde kadınların çalışabileceğine ilişkin projeler yürüttük Sayın Başkanım. Mesela 2018 yılından itibaren Shell ve Opetlerdeki pompa görevlileri, marketlerdeki çalışanlar hep kadınlar, dikkat etmişsinizdir onlara. Birden bir değişim oldu. Aslında o bizim bir projemizdi ve çok da başarılı olduğunu gördük.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Çok da memnunuz. Benim izlenimim bire birde de böyle diyalog ya da sohbetle bulunma imkânım oldu, sıkıntı da yok yani memnuniyet anlamında iki tarafta da hem çalışan hem de işveren anlamında memnuniyet var.

İŞKUR GENEL MÜDÜR YARDIMCISI SAMET GÜNEŞ – Kesinlikle ben de uğradığımda soruyorum falan nasıl diye, güzel bir model var orada Sayın Başkanım. Öncelikle bu arkadaşlarımıza iş ve meslek danışmanlığı hizmeti verdik, ondan sonra mesleki eğitim kursu verdik sonra da iş başı eğitim programı kapsamında bunları buralarda istihdam ettik, belli bir süre ücretlerini de karşıladık tüm giderlerinde olduğu gibi ama ondan sonra belli bir istihdam garantisıyla bu işlere devam etmelerini sağladık. Bizim açımızdan da bir model oldu. Şimdi, öneriler kısmında değineceğiz, bunu biraz daha yaygınlaştırmak istiyoruz başka sektörlerle de. Mesela Türkiye’de ilk defa Shell’le yapılan bu iş birliği kapsamında akaryakıt tankeri şoförü kadınıımız var mesela yani işte vatmanlar falan gibi böyle değişik mesleklere de bunu yaygınlaştırmak istiyoruz.

Sayın Başkanım, son yıllarda, son iki buçuk yıllık süre zarfında tabii pasif ödemelerimizle kamuoyu bizi tanıdı, kısa çalışma ödeneği, nakdi ücret desteği, normalleşme desteği. Burada da yüzde 59'u erkek, yüzde 41'i kadınlar programlardan faydalandılar. Esasında görüleceği üzere kadın istihdam oranıyla aslında yakın bir yararlanma söz konusu.

Bir diğer programımız toplum yararına programlar. Sayın vekillerimizin de çok aşına olduğu bir programdır toplum yararına programlar. Dezavantajlı kişilerin iş hayatına uyumlaştırılması konusunda sıkça kullandığımız bir program. 2007 yılından bugüne kadar yaklaşık 1 milyon 163 bin kadınıımız toplum yararına programlardan faydalandılar. TYP’lerden tabii özel ihtimam gösterilmesi gereken gruplar öncelikli olarak istifade ediyor, kadınlar da ilk sırada. Ancak geçtiğimiz hafta yayınlanan yönetmelikle TYP’nin yapısında biraz değişiklik yaptık. Bundan böyle, Sayın Başkanım -bunu da burada açıklamakta bir beis görmüyorum- toplum yararına programları sadece afet, acil durum, salgın ve diğer mücbir sebep hâllerinde kamu hizmetlerinin aksamasını engellemek maksadıyla geçici olarak kullanacağız. Böyle bir düzenleme yapıldı, bunun da bilgisini paylaşmak isterim.

Sayın Başkanım, tabii, yerel düzeydeki beklentileri karşılamak ve yerel iş gücü piyasasının da takibini yapmak açısından bizim Türkiye İş Kurumunun ana kurullarından bir tanesi il istihdam ve mesleki eğitim kurulları. Sayın valilerin başkanlığında ilgili kamu kurum temsilcileri, üniversiteler, sivil toplum kuruluşlarından oluşan bir yapı. Yılda 4 kere bu kurul toplanır, o ildeki mesleki eğitim ihtiyaçları, istihdam durumları hakkında kararlar alır. Geçtiğimiz yıllarda yaptığımız bir düzenlemeyle bu kurulların yılda yaptığı 4 toplantıdan 1 tanesinin ana gündeminin kadın istihdamı olması gerektiğini belirledik ve buna da uyup uymadıklarını kontrol ediyoruz. Bir gündem maddesi, muhakkak ana gündem maddesi kadın istihdamı olmak durumunda.

Bir diğerkonu istihdam teşvikleri. Hâlihazırda uyguladığımız istihdam teşvikleri içerisinde ilave istihdam teşviki ve kadın, genç ve mesleki yeterlilik belgesi sahibi olanlara yönelik teşviklerimiz ön plana çıkıyor Sayın Başkanım. 2011 yılından bu yana bir önceki yıl ortalama sigortalı sayısına ilave edilecek her bir sigortalı için işçi ve işveren sigorta primlerinin tamamını İşsizlik Sigortası Fonu’ndan Kurumumuz karşılıyor yani bir önceki yıl çalışan sayısına ilave olarak 1 kişi istihdam ederse işveren onun sigorta primlerinin tamamını İşsizlik Sigortası Fonu’ndan Kurumumuz karşılıyor on iki ay boyunca. Bunların kadın olması durumunda –faydalanıcıların- yararlanma süresini on sekiz aya çıkarıyoruz, on sekiz ay boyunca karşılıyoruz. Başlangıçtan bu yana ilave istihdam teşvikinden faydalanan kişilerin yüzde 48’i kadınlardan oluşuyor.

Bir diğerkonu daha geniş istihdam teşvik modelimiz de kadın, genç ve mesleki yeterlilik sahibi kişilere yönelik teşvikimiz. Burada da altı ay önceki sigortalı sayısına ilave olarak istihdam edilmesi durumunda sayılan kesimlerin altı aydan elli dört aya kadar işveren sigorta primlerini karşılıyoruz. Burada, tabii, kişinin aldığı ücrete bakılmaksızın yani kişi başı 1.000 ila 7.693 TL arasında işverene destek veriyoruz. Sayın Başkanım, çok önemsiyoruz çünkü destek süresi çok uzun, altı aydan elli dört aya kadar ve 1.025 liradan 7.693 TL’ye kadar işveren paylarını karşılıyoruz. Burada kadın oranımız daha yüksek, toplam faydalanıcıların yüzde 54’ü kadınlardan oluşuyor.

Sayın Başkanım, aktif iş gücü programları kapsamında iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması konusunda özel olarak uyguladığımız projelerimiz de oldu. Bunlardan bir tanesi çocuk bakım desteği idi. Özellikle imalat sektöründe çalışan ve 2-5 yaş grubunda çocuğu olan kadınlara 2018’den sonra bir gündüz bakımevine veya kreşe gitmesi şartıyla 400 TL bakım desteği sağladık. 2021 yılının sonunda yalnız projemiz sona erdi. Bunun şu anda devam ettirilmesi konusunda bir irade henüz yok. 2021’in sonunda sona erdi projemiz.

Bir diğerkonu yine iş ve aile yaşamı uyumlaştırılması konusundaki projemiz, Sayın Başkanım, kıymetli üyeler; İşte Anne Projesi. Son derece başarılı olan bir projeydi. Bu özellikle sosyal yardım ve sosyal ve ekonomik destekten faydalanan ve 0-15 yaş grubunda çocuğu olan kadınların istihdam garantili mesleki eğitim kurslarına ve işbaşı eğitim programlarına katılmalarını teşvik etmek maksadıyla buradaki destek tutarlarını artırdık. Mesela işbaşı eğitim programında günlük 108 TL katılım bedeli verirken bu programdan faydalanan kişilere 110 TL ödeme yapıldı. 2018’den 2021 yılının sonuna kadar 63 bin kadın bu uygulamadan faydalandı. Yine bu projede Sayın Başkanım, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğüyle ciddi iş birliğimiz oldu ve ŞÖNİM’lerden istifade eden şiddete maruz kalmış kadınlarımızı önceliklendirmek suretiyle desteklerimiz oldu. Bu da 2021 yılının sonunda sona erdi ancak Sayın Bakanımızın iradesi böyle “Tekil projeler yerine daha kapsamlı programlar yapalım.” yönünde oldu. Birazdan anlatacağım, Üretim Sürecine Katılım diye yeni bir program başlattık. Buradaki katılımcılarımızın da yüzde 60’ı kadınlardan oluşacak, dolayısıyla onunla telafi edeceğiz bunu da efendim.

Pasif programlarımız içerisinde iş ve aile yaşamını uyumlaştırmak anlamındaki önemli programlardan bir tanesi yarım çalışma ödeneği. Annelik izni sona erdikten sonra birinci çocuk için iki ay, ikinci çocuk için dört ay, üçüncü ve diğerkocuklar için de altı ay boyunca kadınların son üç yılda altı yüz gün işsizlik sigortası primi ödemek şartıyla 2.400 lira desteklenmesini sağlıyoruz yani haftanın yarısında işe gidiyor, yarısında çocuğuna bakıyor veya günün yarısında çocuğuna bakıp yarısında işe gidiyor. Burada da asgari ücretin yarısı tutarında ödeme yapıyoruz 2016 yılından 2022 mayısına kadar 36.625 kişi yarım çalışma ödeneğinden hak kazanmış durumda.

Sayın Başkanım, tabii, çocuğun engelli olması durumunda bu yararlanma sürelerini yükseltiyoruz, onu da ifade edeyim. Bir de sadece doğum değil, evlat edinme periyodunda da aynı destekleri uyguluyoruz.

Bunun haricinde yine kadınların daha iyi ve insana yakışır işlerde çalışması için uluslararası kuruluşlarla da özellikle danışmanlık hizmetlerinin güçlendirilmesi, kadınlara yönelik bütüncül sosyal politika uygulamalar geliştirilmesi anlamında çeşitli projeler yürüttük. Sayın Başkanım, bunları da raporladık, sizlere de sunduğumuz metinlerin içerisinde vardır. Kamu istihdam hizmetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği, toplumsal cinsiyete duyarlı iş ve yine meslek danışmanlığı, kamu istihdam hizmetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırılması için yetişkin eğitimi ilke ve yöntemleri ve girişimci kadın hikâyeleri. Aslında o videolar da bunun bir sonucu olarak ortaya çıkmıştı. Burada farklı alanlarda çok güzel hikâyeler var. Erken çocukluk bakım ve eğitim hizmetleri haritalandırma çalışması. Burada İstanbul, Bursa, Ankara ve Konya gibi illeri ön plana alarak çalışma yaptık. Yine, kadın girişimciliği, kadın girişimciliği eğitimi gibi yayınlarımız var. Bunları da Komisyonunuza sunduk Sayın Başkanım.

Onun haricinde yine uluslararası kaynaklarla mesela kadınlara mikro hibe sağlanması, onların işe yerleştirilmesi gibi ufak çaplı projeler de yaptık. Yine, son dönemde, SIDA desteğiyle (İsveç Kalkınma Ajansı) ve ILO iş birliğinde, özellikle bu Covid sürecinin kadınlar üzerindeki etkileri konusunda bir araştırma yürütüyoruz. Orada son aşamaya gelmiş bulunmaktayız, onu da yayınlayacağız Sayın Başkanım çünkü Covid süreci bir anlamda, aslında, bir eve dönüş anlamına da geldi. Tekrar iş gücü piyasasına dönüşlerde nasıl bir eğilim var, aynı oranda bir dönüş eğilimi var mı? Onları görmüş olacağız, bunu da kamuoyuyla paylaşacağız Sayın Başkan.

Şimdi, peki, önerilerimiz kadın istihdamı konusunda; burada, ben, yasal düzenleme gerektirecek bir uygulama var, ondan bahsedeceğim, ondan sonra sözü uzman arkadaşımıza atacağım çünkü bu alanda tez çalışması yapmış, sadece kurumumuzu değil, aslında diğer kurumları da ilgilendiren önerileri olacak.

Sayın Başkanım, öncelikle yakın zamanda sonuçlandırdığımız ve bir torba kanunda sunmayı düşündüğümüz, önümüzdeki torba kanunda sunmayı düşündüğümüz bir kanun değişikliğine ihtiyacımız var, onu da Komisyonunuza sunmak isteriz. Özellikle iş arama sürecinde, ilanlarda karşılaştığımız problemlerden bir tanesi şudur: İnsan onuruna, ahlaki değerlere uymayan bazı ilanlarla karşılaşıyoruz. Biz kendimiz kurumsal anlamda İŞKUR ilanlarında buna engel oluyoruz çünkü bir iş ilanı, iş ve meslek danışmanı kontrolünden geçmeden bizde yayınlanamaz ancak özel sektör şeyleri var biliyorsunuz yani birçok iş arama platformu var. Buralarda insan vicdanını rahatsız eden, burada da söylemekten imtina ettiğim ilanlarla karşılaşıyoruz, gerek ahlaki anlamında gerekse kölelik anlamında, öyle söyleyeyim. Bunu engelleyecek bir yaptırım uygulamamız gerektiğini düşünüyoruz. Bu konuda 4904 sayılı Kanunu'na bir bent eklenmesi için çalışma yaptık. "İş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti kapsamında toplumun millî ve manevî değerlerine, insanlık onuruna, genel ahlaka, ailenin korunması ilkesine ve ayrımcılık yasağına aykırı ilanların yayımlandığının veya yukarıda sayılan değerlere aykırı faaliyetlerde bulunulduğunun tespit edilmesi..." diye bir madde giriyoruz. Efendim, bu, özel istihdam bürolarına ceza uyguladığımız maddedir, oraya giriyoruz. Bunun için de bu ilanları veren veya bunları yayınlayan kişilere her bir fiil için 55 bin Türk lirası ceza öngörüyoruz burada ve bu fiilin de 3 kere işlenmesi durumunda özel istihdam bürosunun kapatılması cezasıyla tecziyesini önereceğiz. Bunun hazırlıklarını tamamladık, Sayın Bakanımıza arz edeceğiz, ondan sonra da Meclis gündemine sunmayı düşünüyoruz Sayın Başkanım.

Bir diğer konu, Shell ve Opet'le yapılan iş birliğinden bahsetmiştim, her meslekte kadın eli, bunu yaygınlaştırmayı planlıyoruz. İŞKUR, SGK kayıtlarında hiç kadın sigortalı olmayan sektörleri tespit ediyoruz, buralarda acaba bir destek mekanizması öngörebilir miyiz, onun çalışmalarını yapıyoruz. Bir de mesleki tanıtım günleri suretiyle kadınlara yönelik daha fazla farkındalık yaratma ve iş gücü piyasasına, istihdama katma çalışmalarımız olacak.

Ben bundan sonraki aşamada -dediğim gibi- uzman arkadaşımıza izinizle sözü vereceğim, diğer dünya uygulamalarından da bahsedecek.

İŞKUR İSTİHDAM UZMANI CÄNER ERKEN - Sayın Başkanım, sayın vekillerim; hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Yapılan araştırmalarda tabii ki de, Genel Müdürümüz başta söyledi, kadınların iş gücü piyasasına girişlerini etkileyen en büyük faktörler eğitim eksikliği, bakım hizmetinin ve ev işleri sorumluluğunun kadınların omuzlarına yüklenmesinden kaynaklanıyor. Yapılan araştırmalarda yabancı ülkelerde bu bakım sorumluluğunu ve ev işleri sorumluluğunun kadınların üzerinden alıp biraz daha erkeklerin üzerine yüklemek amacıyla bazı politikalar var. İzlanda, Norveç, Finlandiya, Almanya, İtalya, Danimarka, Avustralya gibi kadın iş gücüne katılımının ve kadın istihdamının fazla olduğu ülkelerde babalık izni ve ödeneği altında uygulama yürütülüyor. Bu da aynı ülkemizde uygulandığı gibi kadınların analık izni, doğumdan sonra ücretsiz izin ve yine yarım çalışma izni ve yarım çalışma ödeneği altında ülkemizde verilen hakların benzerlerinin erkeklere de verilmesi tarzında bir politika. Biz de bunu uyarlayarak ülkemizde böyle bir politika uygulayabiliriz diye düşündük. Şöyle ki: Zaten bakım hizmetlerinin, ev işleri sorumluluğunun kadınlar üzerinde olmasına yönelik toplumsal bir algı var. Bu algının değiştirilmesi, erkeklerin de bu hizmetlerden sorumlu olması amacıyla yine aynı şekilde kadınlara verilen yarım çalışma izni ve ödeneği tarzında bir ödeneğin erkeklere de verilmesi amacıyla bir politika yürütülebilir. Böylece, dediğim gibi toplumsal algı da değiştirilir ve bakım hizmetlerinden erkekler de sorumlu olabilir yani çocuklarla aralarında daha çok bağ kurulabilir ve kadınların iş gücü piyasasına dönmesi tabii ki de daha kolaylaştırılabilir.

Bunun dışında yine aynı şekilde İngiltere, Norveç, İtalya, Fransa, Avustralya gibi gelişmiş ülkelerde kadın istihdamının fazla olduğu ülkelerde kurumsal çocuk bakım desteği altında destekler var. Bu da bakım hizmetlerinin kurumsal bir şekilde hizmet alınmasıyla gerçekleştiriliyor. Yani evde enformel olarak anne tarafından veya büyükanne veya büyükbaba tarafından yapılan bir bakım hizmeti değil de ücret karşılığında alınan bir hizmet. Bu hizmetin alınabilmesi için devlet ailelere destek veriyor ki çocuklarını bir kreşe verebilsin, bakımevine verebilsin. Böylece hem kadının iş gücü piyasasına dönmesi daha kolay oluyor ve bakım ekonomisinin de gelişmesini sağlıyor. Yani devlet aynı zamanda bakım ekonomisini de geliştirerek ekstra bir istihdam yaratabiliyor.

Bunun dışında yine evde bakım desteği gibi destekler de var. Yani çocuğunu veya hasta, yaşlı, engellisini bir kurumsal kreşte veya bakımevinde bir hizmet aldırarak istemeyen fakat evinde hizmet aldırarak isteyen ailelere de yine evde bakım desteği altında destek veren ülkeler var. Böylece yine kadınlar, özellikle kadınlar bakım hizmetlerinden kurtulabiliyor ve iş gücü piyasasına devam edebiliyor. Aynı şekilde bir profesyonel bakım hizmeti, işte, hasta, yaşlı, engelli ve çocuğa kişinin evinde sunulabiliyor. Böylece yine hem bakıcının istihdama girmesi, ekstra 1 kişinin daha istihdama katılması sağlanıyor, devlet tarafından destekleniyor hem de kadınların iş gücü piyasasına dönmesi daha kolay bir şekilde gerçekleştiriliyor.

Bunun dışında yine Finlandiya, İsveç, Kanada, İzlanda, Çek Cumhuriyeti gibi gelişmiş ülkelerde -yine ülkemizde de var- girişimcilere yönelik hizmetler var. Mesela Finlandiya’da yapılan araştırmada örneğin bir iş yeri kurmak isteyen girişimci kadınlara genelde iş yerini kurmak için bir hibe desteği verilir. Ülkemizde de böyle hibe destekleri veriliyor. Fakat Finlandiya örneği incelendiğinde kadınların iş yeri kurduktan sonra, bir iş yeri açtıktan sonra müşteri çevresini, potansiyelini oluşturabilecek süre kadar kadınlara aylık belli bir destek veriliyor. Yine, buna benzer bir uygulamanın ülkemizdeki kadın girişimcilere sağlanabileceği, böylece yeni iş yeri açan kadınların belli bir müşteri çevresi yapana kadar, belli bir gelir elde edene kadar, örneğin bir yıllık bir süre boyunca sürekli bir gelir desteği sağlanarak o iş yerinin sürekliliğinin sağlanması da gerçekleştirilebilir. Bu yönde yine araştırmalar yapıldı.

Bunun dışında yaptığımız araştırmalarda çoğu yabancı ülkede hamile işçilere güvenli iş desteği sunuluyor. Bu da şu demek: Ülkemizde de böyle bir uygulama var ama bir farkı şu; örneğin hamile bir işçi artık o işte çalışamayacak duruma geldiğinde ülkemizde de yabancı ülkelerde de o işçinin daha tehlikesiz ve daha kolay bir işe yönlendirilmesi sağlanıyor. Yabancı ülkelerde eğer yönlendirebileceği daha güvenli bir iş yoksa ücretli izne ayrılıyor kadın işçiler fakat ülkemizde ücretsiz izne ayrılıyor. Yine kadınların bu hamilelik sebebiyle uğradığı gelir kaybını telafi etmek için yönlendirilebileceği daha tehlikesiz, daha güvenli bir iş bulunamaması hâlinde ücretsiz izne değil de ücretli izne yönlendirilebileceği yönünde bir değerlendirme yapıldı.

Bunun dışında kadınların iş gücü piyasasına girişini etkileyen bir diğer faktör de yasal düzenlemeler demıştık, o da şöyle: Örneğin 100 ve 150 kadın istihdam eden iş yerleri, bir emzirme odası açmak zorunda, 150’den fazla kadın istihdam eden iş yerleri ise çocuk bakım merkezleri açmak zorunda. E, tabii ki de işverenler bunu bir külfet olarak görüyor ve bu sayıya ulaşmayacak şekilde kadın istihdamı yapıyor. Yani bu yasal düzenleme, aslında, bazen kadınların iş gücüne katılımını etkileyen faktör olabiliyor yani işveren böyle bir sorumluluğun altına girmek için o kadar sayıda kadın istihdam etmeyebiliyor. Fakat bunu yapan işverenler de var tabii. Eğer aile dostu firmalara yani belli sayıda kadın istihdam edip o iş yerinde emzirme odası, çocuk bakım yerleri gibi şeyler kuran işverenlere ise belli bir destek verilerek bu işverenlerin desteklenebileceği öngörülüyor ve böylece kadın istihdamının önündeki bir faktör de engellenebilir diye düşünüyoruz.

Bunun dışında, kısmi eğitim izni ve ödeneği... Avusturya’da uygulanan bir programda, çalışmak zorunda olan fakat çalışmak zorunda olduğu için eğitime devam edemeyen kadınlara bir uygulama, bir politika yürütülüyor. Bu da şöyle ki eğer tam zamanlı bir işte çalışan bir kadın eğitim sebebiyle yarı zamanlı bir işe geçtiyse aradaki gelir kaybını devlet telafi ediyor ki kişi aynı zamanda çalışabilsin, aynı zamanda eğitimine devam edebilsin. Ülkemizde de bunun çalışmak zorunda olup eğitim alamayan kişilere uygulanabileceği, böylece kadınların yine hem eğitimini alıp hem iş gücü piyasasında kalışları hem de gelir kaybının telafi edilebileceği değerlendirilmektedir.

Bir de yine Birleşik Krallık ve Finlandiya gibi ülkelerde, kadınların iş gücüne katılımını desteklemek ve teşvik etmek amacıyla eğer bir kadın işe girdiyse, 5 yaşından küçük çocuğu varsa sağlıklı başlangıç desteği ve yine annelik paket desteği adında destekler veriliyor. O da şöyle ki çocuğuna belli bir süre boyunca işe girdiği için sağlıklı beslenmesine yardım edebilecek destek veriliyor ki çocuk maması, çocuk bezi gibi sağlıklı ve çocuğun ihtiyacı olan besinler ve ürünler alınabilsin. Bunun dışında, yine, annelik paket desteğiyle Finlandiya’da işe giren kadınlara da çocuğu için bebek tulumu, bebeğin tüm ihtiyaçlarını karşılayan bir paket veriliyor ki kadınların iş gücü piyasasına girişi teşvik edilebilsin diye böyle bir uygulama var bu yabancı ülkelerde.

Yani, genelde, dediğimiz gibi, kadınların iş gücüne katılımını etkileyen en büyük faktörler, eğitim seviyesinin düşük olması, eğitim seviyesinin arttırılamaması ve bakım hizmeti ve ev işleri sorumluluğunun da kadın omuzlarının üstünde kalması. Diğer tüm kadınların iş gücü piyasasına girişini etkileyen faktörler asıl bu 2 sebebin etrafında dönüyor ve eğitim seviyesinin arttırılmasıyla ve bakım sorumluluğunun kadınlardan alınmasıyla, eşine de dağıtılmasıyla kadınların iş gücü piyasasında daha etkin olabileceği değerlendirilmektedir.

İŞKUR GENEL MÜDÜR YARDIMCISI SAMET GÜNEŞ – Sayın Başkanım, son olarak, sunumda bahsettiğim yeni başlattığımız üretim sürecine katılım programı hakkında da kısaca bilgi vermek isterim.

Hemen iki dakikada toparlayacağım Sayın Başkanım.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Tabii, buyurun.

İŞKUR GENEL MÜDÜR YARDIMCISI SAMET GÜNEŞ – Yaptığımız sunumlarda şeyi fark etmişsinizdir, yani biz genelde istihdam teşvikleri, işbaşı eğitim programları falan hep bir...

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Başlangıç aşaması.

İŞKUR GENEL MÜDÜR YARDIMCISI SAMET GÜNEŞ – Başlangıç aşamasından ziyade, finansmana destek anlamında ve çoğu zaman da işte, işveren sigorta primlerinin karşılanması, işçi sigorta primlerinin karşılanması şeklinde. Ama üretim sürecine katılım programında, Sayın Bakanımızın talimatıyla “Doğrudan istihdamı hedefleyelim.” dedi ve ücret sübvansiyonu uyguluyoruz. Yani Antep’ten başlattık, imalat ve bilişim sektöründe istihdam edilecek kişilerin üç ay boyunca tüm ücretlerini, sigorta primleri, vergileri, ücretleri, tamamını üç ay boyunca biz karşılıyoruz. Onun karşılığında da bu üç aydan sonra en az katılımcıların yüzde 70’ini dokuz ay boyunca işverenin istihdam etmesini bekliyoruz. Bu şekliyle bir yıllık bir süreci tamamlamayı hedefliyoruz Sayın Başkanım. Burada, Gaziantep’ten geçtiğimiz ay program başlatıldı. Şu an yaygınlaştırma çalışmaları sürüyor. Bu programdaki hedefimiz de en az yüzde 60 oranında kadınların programdan istifade etmesi. Destek tutarlarımız 4.250 ila 4.750 TL arasında değişiyor bunda da.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Ücret olarak mı?

İŞKUR GENEL MÜDÜR YARDIMCISI SAMET GÜNEŞ – Ücret olarak efendim.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Primi, şusu busu...

İŞKUR GENEL MÜDÜR YARDIMCISI SAMET GÜNEŞ – Prim yok efendim bunda, eğitim düzeyine göre farklılaştırılmış, 4.250’den 4.750’ye kadar bir şeyi var eğitim düzeyine göre.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Tamam, anladım.

İŞKUR GENEL MÜDÜR YARDIMCISI SAMET GÜNEŞ – Orada da şöyle; üç aydan sonra işveren devam ettireceği için, ya, bu kişinin performansına göre bu artabilecektir. Bu, bir ısındırma ve aslında işbaşı eğitim programı. Pratik anlamda bir şey sağlıyor bize.

Sayın Başkanım, kıymetli milletvekilleri; hepinizi saygıyla selamlıyorum, teşekkür ediyorum.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Biz teşekkür ederiz değerli katkılarınız için, sunumunuz için.

Evet sunumla ilgili söz almak isteyen sayın milletvekilimiz varsa söz verebiliriz katkıda bulunmak için.

Buyurunuz.

ARZU ERDEM (İstanbul) – Teşekkür ederim Kıymetli Başkanım.

Değerli milletvekili arkadaşlarım, ben Genel Müdür Yardımcımıza, Daire Başkanımız ve uzman arkadaşımıza çok teşekkür ediyorum. Yapılan çalışmaların her biri birbirinden kıymetli, mutlaka ki etkin. Şeyler de güzel, sayıların belirtilmiş olması, hani, kimler istifade etti, kaç kişi istifade etti.

Orada benim -veri olarak var mı, yok mu- merak ettiğim, bölgesel bir dağılımı var mı o istifade edenlerin? Örnek veriyorum: İşte, 100 bin kişi istifade etmiş ama şu bölge, işte, Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nden, işte, batıdan nasıl bir dağılım var? Var mı böyle bir veri? İl il istifade edenlerin yine verisi var mı? Ondan sonra, bununla ilgili tanıtım hangi yolla yapılıyor? Yani ulaşması gereken kitleyi hangi yolla biz bu projelerin varlığından bilgi sahibi edebiliyoruz? Bununla ilgili bir çalışmanız var mı, onu merak ettim.

Çok teşekkür ediyorum tekrar.

İŞKUR GENEL MÜDÜR YARDIMCISI SAMET GÜNEŞ – Teşekkür ederim Sayın Vekilim.

Bölgesel ve il bazlı dağılımların tamamı var, hepsini istatistik olarak tutuyoruz. Aynı zamanda, bir iş zekâsı uygulamamız var, bunu Türkiye haritasında da anlık olarak izleyebiliyoruz.

Gördüğümüz şu bölgesel dağılımda: Çoğunlukla imalat sektörüne odaklandığımız için imalat sektörünün dağılımı Türkiye’de nasılsa bizdeki dağılımı da hemen hemen aynı, örtüşüyor. Bu ayrıntıları da paylaşabiliriz Sayın Vekilim.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Mail olarak siz Komisyona iletirseniz biz de vekillerimize...

İŞKUR GENEL MÜDÜR YARDIMCISI SAMET GÜNEŞ – Her ay bir istatistik bültenle yine bunları da kamuoyuyla paylaşıyoruz.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Güncel paylaşıyorsunuz.

İŞKUR GENEL MÜDÜR YARDIMCISI SAMET GÜNEŞ – Güncel. Yani yaş gruplarına göre, eğitim durumlarına göre, sosyal duruma göre.

ARZU ERDEM (İstanbul) – İl il de var, değil mi?

İŞKUR GENEL MÜDÜR YARDIMCISI SAMET GÜNEŞ – İl il de var. Komisyonumuzla paylaşacağız Sayın Vekilim.

Tanıtım konusunda, sosyal medyayı etkin bir şekilde kullanmaya çalışıyoruz; Facebook, Instagram gibi hesaplarımız var ve bunlar etkileşimli bir şekilde hizmet veriyor. Sırf bu işle ilgilenen arkadaşlarımız da var, birinci kaynağımız bu. İkincisi, basına yansıyan haberler. Yani çok ciddi anlamda işte “İŞKUR işçi arıyor, şu arıyor, bu arıyor.” diye haberler yapılıyor, bu bir kaynak oluyor. Bir diğeri, iş ve meslek danışmanlarımız SMS yoluyla iş arayanlara ulaşıyorlar, o da bir tanıtım vesilesi bizim açımızdan. Bir de onun haricinde, özellikle istihdamında güçlük çeken kesimlere yönelik yoğunlaştırılmış iş ve meslek danışmanlığı veriyoruz. Yani iş ve meslek danışmanlarımız, iş koçlarımız var; bunlar böyle bir masa etrafında uzun süreli işsizleri, kadın işsizleri toplayıp onlara yöntem dersi veriyorlar, asıl tanıtımımız burada. Orada, kendisine uygun modelin ne olduğu kendilerine ifade ediliyor. Yani, “Senin öncelikle bir temel eğitim alman gerekiyor. Ondan sonra senin mesleki eğitim alman gerekiyor.” veya “Senin eksikğin, pratik eksikliği. İşbaşı eğitim programından faydalanman gerekiyor.” diye bir yönlendirme yapıyoruz. Tüm bunlarla aslında bir karma model şeklinde tanıtımlarımız sürüyor Sayın Vekilim.

ARZU ERDEM (İstanbul) – Teşekkür ederim.

İŞKUR GENEL MÜDÜR YARDIMCISI SAMET GÜNEŞ – Saygılar sunarım.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Buyurun.

NESLİHAN HANCIOĞLU (Samsun) – Çok teşekkür ediyorum sunumunuz için ben de.

İŞKUR sunumunda “400 TL’lik kreş desteği sonlandırıldı.” dediniz, “Bunun devamı için bir irade yok.” diye bahsettiniz. Ben de neden böyle bir irade yok, neden devam etmiyor diye soruma cevap alabilir miyim?

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜR YARDIMCISI SAMET GÜNEŞ – Şöyle Sayın Vekilim, bir projeydi esasında yani iş ve aile yaşamının desteklenmesi anlamında bir modelin ortaya konduğu bir projeydi. Proje süreci sona erdi. Esasında, bizim kurumumuzu da aşan bir karar verilmesi gerekiyor. Bir bakım ekonomisi, bir bakım modeli yani Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı işin içinde olacak, Sosyal Güvenlik Kurumu, İŞKUR, ekonomi yönetimi; aslında öyle bir karar verilmesi gerekiyor. Bu sadece bir projeydi. 700 kişi faydalandı.

NESLİHAN HANCIOĞLU (Samsun) – 700 kişi ama olumlu tabii ki.

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜR YARDIMCISI SAMET GÜNEŞ – Tabii, çıktıları olumlu, bir pilot proje. Dolayısıyla proje sürecini ve kaynağını tamamladığı için onu sona erdirdik. Dediğiniz gibi, bundan sonraki aşama bir bakım ekonomisi sürecidir.

NESLİHAN HANCIOĞLU (Samsun) – Teşekkür ederim.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Evet, biz teşekkür ediyoruz değerli katkılarınız için, sunum için.

Şimdi, Belediyeler Birliği Başkanlığıyla devam edelim.

Şu an burada olan, Sosyal Projeler Koordinatörü Sayın Gülfem Kırış Keleş, Avukat Yasemin Sezgin; hoş geldiniz Komisyonumuza.

Buyurunuz.

TÜRKİYE BELEDİYELER BİRLİĞİ TEMSİLCİSİ AV. NAFİYE YASEMİN SEZGİN – Çok değerli Başkanım ve çok kıymetli milletvekilleri; sunumu ben yapacağım. Ben Avukat Yasemin Sezgin.

Genel Sekreter Yardımcımız da burada olacaktı ama son dakika acil bir iş nedeniyle katılamadılar.

Öncelikle, Türkiye Belediyeler Birliğinden çok kısa bahsetmek isterim. Belki çoğumuz biliyoruz ama bilmeyenlerimiz için çok kısa olarak bahsetmek isterim. Türkiye Belediyeler Birliği, aslında, 1945 yılına dayanan çok eski bir birlik; dernek olarak kurulmuş, daha sonra ise 2005 yılında da Türkiye Belediyeler Birliğini alarak ulusal düzeyde kurulan ve tüm belediyelere temsil yetkisine sahip tek mahalli idare birliği olarak, aynı zamanda kamu tüzel kişiliğine de sahip bir birlik statüsüne kavuşmuştur. Şimdi, Birliğimizin tıpkı belediyeler gibi bir yapılanması vardır, Birlik Meclisimiz var ve Birlik Encümenimiz var; Birlik Encümenimiz daha çok yönetim ya da yürütme kurulu işlevini görür, yürütme işlevini yerine getirir, Başkanımız hepimizin bildiği gibi Gaziantep Büyükşehir Belediye Başkanı Fatma Şahin ve partilerin siyasi dağılımına göre de 14 encümen üyesinden oluşuyor, diğer belediyelerin belediye başkanlarından teşekkül ediyor.

Bunu anlattıktan sonra görev alanımızdan çok kısaca bahsetmek isterim. Bizim esas görev alanımız, belediyelerin hak ve menfaatlerini korumak, bir nevi lobi faaliyeti yürütmek diyebilirim. Yine, belediyelerin sorunlarına merkez idare karar alma mekanizmaları nezdinde çözüm önerilerinde bulunmak ve mevzuat önerileri geliştirmek, belediyelere rehberlik etmek, danışmanlık hizmeti vermek, belediyelerin hem kurumsal kapasitesini hem de personel kapasitesini geliştirmek üzere eğitimler vermek, seminer, konferans ve tecrübe paylaşımı toplantıları düzenlemek.

Bizim Belediye Akademimiz var, onu da belirtmek isterim. Burada misyon ve vizyon eğitimleri veriyoruz ve hemen her gün eğitimlerimiz vardır; eğitimler uzaktan eğitim yoluyla da yapılıyor, bizzat eğitimcilerin belediyelere gitmesi marifetiyle de eğitimleri düzenliyoruz. Bunlar mevzuat eğitimleri de oluyor, kişisel eğitimler, gelişim eğitimleri gibi eğitimler ya da günceli ilgilendiren eğitimler Belediye Akademisi başlığı altında veriliyor. Yine yurt içi ve yurt dışında belediyeleri temsil etmek yetkisini haiz, belediyeler adına dava açabiliyoruz. Belediyelerin yurt içi ve yurt dışı hibe ve fonlardan faydalanmalarını sağlamak üzere de çeşitli girişimlerde bulunuyoruz. Bunlar kanunla bize verilen görev alanları, çok kısa şekilde geçmiş oldum.

Şimdi, bizden esas olarak istediğiniz, belediyelerin bakım hizmetleriyle ilgili olarak neler yaptığı. Ben hemen oraya geleceğim ama şunu söyleyeyim: Yasal dayanaklarımızı da yazmak istiyorum. Öncelikle, bildiğiniz üzere Anayasa’da mahalli idareler tanımlanırken mahalli müşterek nitelikteki ihtiyaçların karşılanması amacıyla kurulduğu belirtilmiştir. Dolayısıyla bir yerde mahalli müşterek nitelikteki ihtiyaç varsa onu da belediye Anayasa’nın da tanımladığı üzere yerine getirir. Yine, 5393 sayılı Belediye Kanunu’ndaki ilgili hükümlere biraz sonra değineceğiz, 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu, 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun’la belediyelere verilen sorumluluklar var, biliyorsunuz ulaşılabilirliğin ve erişilebilirliğin sağlanması. Yine, Belediye Gelirleri Kanununda, bu kanuna göre toplanan gelirlerin yüzde 1’lik kısmının sosyal hizmet yardımlarına ayrılması zorunluluğu,

belki bu çok da bilinmiyor ama böyle bir zorunluluk var. Yine 4736 sayılı Kanun, yine kalkınma planları, Cumhurbaşkanlığı yıllık planları ve eylem planları bizim bakım hizmetlerini yürütürken dayanağımızı oluşturuyor.

Şimdi, Belediye Kanunu'nda 14'üncü maddede bizim görevlerimiz düzenlenmiştir asli görevler ve ihtiyari görevler olmak üzere. Sosyal hizmet ve yardım belediyenin asli görevleri arasında burada sayılmıştır, sosyal hizmet ve sosyal yardım hizmetlerini yapmak belediyelerin asli görevleri arasında kanunda ve yine kanun bu görevleri, bu hizmetleri yerine getirirken belediyelerin özürllülerin, dar gelirliilerin ve yaşlıların durumuna uygun yöntemler kullanması gerektiğini de belirterek emredici bir hüküm getiriyor, diyor ki: "Bu kişilerin durumuna uygun yöntemlerle bu hizmetleri vermek durumundasın." Yine, belediye başkanının görev ve yetkilerinin düzenlendiği 38'inci maddede de bütçeden ihtiyaç sahipleri için ayrılan ödeneği kullanmak belediye başkanının yetkisine verilmiştir, dikkat ederseniz burada bir Meclis kararı da aranmaz, doğrudan belediye başkanının yetkisindedir bütçeden ihtiyaç sahipleri ve yoksullar için ayrılan ödeneği kullanmak. Engellilere yönelik hizmetleri yönetmek, engelli merkezleri açmak yine belediye başkanına verilmiş görevler arasında. Belediye Kanunu'nda, yine, dar gelirli, yoksul ve muhtaç kimsesizler ile engellilere yapılacak sosyal hizmet yardımları da giderlerimiz arasında sayılıyor.

Burada bahsetmek istediğimiz bir başka oluşum da kent konseyleri. Belediye Kanunu'nun 76'ncı maddesinde belediyelerin kent konseyi kurması öngörülmektedir. Kent konseyleri bizim için niye önemli ya da bu hizmetleri verirken neden önemli? Şunun için önemli: Çok özel bir katılım mekanizması kent konseyleri. Niye? Çünkü kentteki bütün aktörler orada; sivil toplum örgütleri, üniversiteler, barolar, kamu kurumlarının temsilcileri; bütün herkesin yer aldığı kent konseyleri aslında halkın da bir nevi katılımının araçlarından biri. Dolayısıyla burada oluşturulan görüşleri -şunu da söyleyeyim- Belediye Meclisinin Meclis toplantılarında gündeme almak zorundalar, zorunda aslında ve kent konseyinin görevlerine baktığınızda çocukların, gençlerin, kadınların, engellilerin toplumsal yaşamdaki etkinliklerini artırmak ve yerel karar alma mekanizmalarında aktif rol almalarını sağlamak kent konseylerinin görevleri arasında yer alıyor, bu görevler yönetmelikte yer alıyor. Dolayısıyla buradan çıkacak çalışmalar aslında belediyelerin bu alandaki, bakım alanındaki hizmetlerini de etkiliyor yani oradaki ihtiyaçları görüyorlar ve talepleri görebiliyorlar.

Yine, Belediye Kanunu'nun gönüllü çalışmayla ilgili bir maddesi var. Çok da az bilinen maddeler olduğu için bunları özellikle almak istedik. Belediye Kanunu'nda der ki: "Sağlık, eğitim, spor, sosyal hizmet, yardım ile yine yaşlılara, kadınlara, çocuklara, engellilere, yoksul ve muhtaçlara yönelik hizmetler için gönüllü kişilerin katılımına yönelik programları belediyelerin uygulayacağı belirtilir." Örneğin, bazı belediyelerimiz emekli öğretmenleri işin içine katarak çocukların eğitiminde onlar aracılığıyla çalışmalar yapabiliyorlar, yine göçle ilgili uyum çalışmalarında bu şekilde yöntemler uygulanabiliyor. Belediyelerin aslında elini güçlendiren, sosyal dayanışmayı da güçlendiren hükümlerden biri bu, bazı belediyelerimiz güzel de kullanıyor.

Şimdi, yine bir diğer maddemiz şu açıdan önemli: Belediyelerin diğer kamu kurum kuruluşları ile iş birliğine ve proje yapmalarına imkân sağlayan 75'inci madde. İşte, bakım hizmetlerini yürütürken de bunlar hem yaşlılara yönelik bakım hizmetleri, evde bakım hizmetleri hem engellilere yönelik hizmetler, kreşlere yönelik hizmetlerde diğer kurumların iş birliği son derece önemli. Bu nedenle 75'inci maddeyi de özellikle almak istedik. 75'inci maddeye göre, belediyenin görev ve sorumluluk alanına giriyorsa bir hizmet ve Meclis kararı alındıysa ve kurum kuruluşlarla -şimdi, hangi kurumlar olduğunu söyleyeceğim- anlaşma yapılarak iş birliği yapıp projeler gerçekleştirilebilir. Bunlar mahalli idareler, diğer kamu kurumları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, meslek odaları; yine kamu yararına çalışan dernek ve vakıflara ayrı bir muafiyet tanınmıştır burada da onlarla iş birliği için izin alınması gerekmez ama diğerleri için yani kamu yararına çalışan dernek veya vakıf statüsünde

değilse mahallin en büyük mülki idare amirinden izin almak gerekir. Tıpkı 5393 sayılı Kanun'da olduğu gibi Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nda da yine belediyelere yaşlılar, engelliler, kadınlar, gençler ve çocuklara yönelik her türlü sosyal ve kültürel hizmeti yürütmek amacıyla her türlü girişimde bulunmak, bunun için sosyal tesisler kurmak, meslek ve beceri kazandırma kursları açmak; bunları ister kendi işletebilir ister işletirebilir ve bunları yaparken de üniversiteler ve yüksekokullarla, diğer kamu kurum, kuruluşları ve sivil toplum örgütleriyle iş birliği yapmak büyükşehir belediyelerinin görevleri arasında sayılmakta.

Yine, büyükşehir belediye başkanına da tıpkı 5393 sayılı Kanun'da olduğu gibi, bütçede yoksul ve muhtaçlar için ayrılan ödeneği kullanmak, engellilerle ilgili faaliyetlere destek olmak üzere engelli merkezleri oluşturmak görevleri verilmiş. Buraları biraz hızlıca geçeceğim ben.

Şimdi, geldik; peki, belediyeler ne yapıyor bakım hizmetleri çerçevesinde? Belediyelerin sosyal hizmet ve yardımlarına baktığınızda bunu ikiye ayırmak mümkün; bir sosyal yardımlar, bir de sosyal hizmetler. Sosyal yardımlar bildiğiniz üzere anlık o acil durumdaki ihtiyaçları gidermek üzere veriliyor. Ne yapıyor belediyeler? Nakdi yardımda bulunuyor, sağlık yardımı, eğitim yardımı, eşya, barınma, yakacak, gıda, evde bakım ve temizlik yardımları bunların en bilinenleri. Bunları artırmak mümkün çünkü kanunda bir sınırlama yok. Diğer yönden sosyal hizmetler kısmına baktığınızda; dezavantajlı gruplara yönelik sosyal içermeyi hedefleyen yani onların toplumla entegrasyonuna engel olan, toplumla entegrasyonunu engelleyen şeyleri kaldırmaya yönelik çalışmalar. Burada hedef gruplarımız bizim çocuklar, gençler, yaşlılar, kadınlar ve engelliler elbette ki dezavantajlı grubumuzu oluşturuyor.

Şimdi, yaşlılara yönelik hizmetlere baktığınızda, tabii, öncelikle bakım hizmetleri aklımıza geliyor; bunlar içerisinde en bilinenleri elbette huzurevleri. Bunların yanı sıra belediyelerimizin artık çok farklı uygulamaları var; örneğin, yaşam evleri. Burada kendi bakımlarını yapabilen yaşlıların sosyal, kültürel ortamlarından, mahallelerinden ya da çevrelerinden kopmadan yaşamlarını sürdürmeleri sağlanıyor. Burada kalan yaşlılara ihtiyaçları olan tadilat, tamirat, ev temizliği, kişisel bakım, alışveriş, danışmanlık hizmetleri sunuluyor. Onların sosyal hayata adaptasyonu, yaşlılık hayatını biraz da aktif olarak geçirmeleri için destekler sunuluyor. Bunlar bazen site şeklinde de olabiliyor. Bir apartman gibi düşünün, farklı odalara, katlara veriliyor ya da burada ayrı müstakil evler şeklinde de bu tür hizmetler sunuluyor. Bu çok yaygın olmamakla beraber yaygınlaşacağını düşündüğümüz projelerden yani huzurevi yerine onların gerçekten hayatın içerisinde olarak ayakları üzerinde durmalarını sağlamak. Burada Antalya'nın Mavi Ev örneği, yine Gaziantep'in Moral Evi örnekleri var. Bir de özellikle alzheimer hastalarına yönelik verilen destekler var buralarda ve bu kişileri aileler bırakabiliyorlar, burada kalabiliyorlar yahut da belli sürelerle de kalabiliyorlar.

Bir diğer hizmetleri ise belediyelerin evde sağlık hizmetleri. Bunların içerisine muayeneler giriyor; ameliyat sonrası ve yatalak hastalara pansuman; yara bakımı; yine vital bulguların tespit ve takibi; aile yakınlarının bilgilendirilmesi yani hastaya nasıl bakılacağı, ne yapılacağı, bu konuda bilgilendirme; fizik tedavi ve psikoterapi hizmetleri; hasta nakil ve hasta refakat hizmetleri; belediyeler kişileri evlerinden alıp hastaneye yahut fizik tedavi merkezlerine yahut da diyaliz merkezlerine götürebiliyorlar ve bunlar ücretsiz olarak yapılıyor. Yine, kişisel bakım hizmetleri, ev temizliği hizmetleri, hasta yatağı gibi yahut da elektrikli sandalye gibi hizmetler de veriliyor.

Bir diğer şeyimiz sosyal yardım ve ulaşım hizmetleri, bunlar genel hizmetler. "Aynı yardımlar yapılıyor." demiştik, aynı yardımlar bazen alışveriş kartı şeklinde verilebiliyor. Kişilere -biliyorsunuz- kartlar veriliyor, istediği yerde, istediği markette alışverişini yapıyor ya da gıda marketleri oluyor belediyelerin ki şimdilerde en çok bu yöntemler kullanılıyor. Biliyorsunuz eskiden daha çok gıda paketleri gidiyordu ama buradan uzaklaşıyor -ki doğrusu da bu- kişilere içinde belli miktar para olan kartlar veriliyor ve bu belediyenin marketi de olabiliyor yahut da dışarıdaki marketlerle de anlaşılabilir insanlar oradan alışverişini yapıyor yahut da bunlar giyim marketleri de olabiliyor.

Nakdi yardımlardan bahsetmiştim. Bunlar gıda, yakacak, giyecek, kırtasiye, ev eşyası, ilaç, sağlık, tedavi yardımları, tıbbi araç gereç yardımları, rehabilitasyon amaçlı araç gereç yardımları, ulaşım destekleri bu alanda yaptığımız yardımların başlıklarını oluşturuyor.

Tabii, bir de koruyucu, önleyici çalışmalar var belediyelerce yapılan. Bilgilendirme, farkındalık, yönlendirme, danışmanlık etkinlikleri bunlar da. Çeşitli yollarla halka bilgi veriliyor. Bir de eğitim ve kütüphane hizmetleri var. Bunları hem yaşlılara hem engellilere yönelik olarak da düşünebilirsiniz, gençlere yönelik de düşünebilirsiniz. Burada öz bakımlarının yapılabilmesiyle ilgili eğitimler veriliyor, yine mesleki ve sanatsal eğitimler, okuma yazma, bağımsız yaşam eğitimleri, bilgisayar kursları, EKPS kursları -çünkü engellilerin iş imkânlarını artırmak üzere- diksiyon kursları, market reyon görevlisi kursları, açıcılık kursları, müzik resim kursları gibi...

Dediğim gibi biz bunları bu şekilde sayıyoruz ama sınırsız şekilde bu hizmetler yapılabilir. O belediyede, o yerde neye ihtiyaç varsa, o konuyla ilgili istihdam edilebilirliği arttırmak üzere kurslar veriliyor. Yine, sosyal aktiviteler de gerçekleştiriliyor; spor, kültür, sanat hizmetleri, kamplar, geziler gibi ki bunlara vakıfız, daha çok belediyelerin yaptığı hizmetler alanında bunları biliyoruz.

Şimdi, bir de YADES projelerinden bahsetmek isterim. Aslında bu Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından yürütülen bir proje. Bu program kapsamında da belediyelerin 65 yaş üstü yaşlıların kendi evlerinde yaşamaları ve evde biyopsikososyal bakım almalarını sağlamak amacıyla yerel yönetimler tarafından evde bakım ve evde destek hizmetlerinin yürütülmesinin geliştirilmesi için yürütülen projeler. Bakanlıktan belediyelere belli bir kaynak ve bütçe transferi yapılıyor. Hatta bir iki örnek vereyim size: Mesela, yaşlılara bir şey bağlanıyor -saat gibi düşünün- yaşlarının nabzıyla ilgili bir sorunu olduğunda sistemden görülüyor, belediye anında oraya birini gönderebiliyor yahut da işte duman dedektörleri oluyor -biliyorsunuz bazen unutuyor, yangın çıkabiliyor, bir şey olabiliyor- orada belediye bunu haber alıyor ve anında birilerini gönderebiliyor. Bunun gibi sürekli takip ediliyor. Bu şekilde destekler devam ediyor.

Peki, biz bu hizmetleri yapıyoruz, hizmetlerin yapılmasında ve yaygınlaştırılmasında sorunlar var mı? Var. Ne bu sorunlar diye baktığımızda, öncelikle bu hizmetlerin yaygınlaştırılamaması, istediğimiz şekilde yaygınlaştırılamıyor. Bunun sebepleri arasında da mali sorunlar başta geliyor. Diğer bir sorun da insan kaynağı yani nitelikli personel eksikliği bu hizmetlerin yaygınlaştırılmasında ve istediğimiz gibi verilmesindeki en büyük etkenler. Diğer biri de yetkili kurumlar arası koordinasyon eksikliği. Bunu şu şekilde de düşünebiliriz: Bu bazen büyükşehir ve ilçe belediyeleri arasındaki eksiklik olabiliyor, bazen bakanlıklar, merkezî idare kurumları ya da onların taşra teşkilatlarıyla da koordinasyon eksiklikleri olabiliyor. Bir diğer sorun da özellikle engellilerle ilgili 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'da demişti ki: Belediyelere bazı sorumluluklar verildi. Süre dolmasına rağmen bazı belediyelerimiz bununla ilgili sorumlulukları maalesef henüz yerine getirebilmiş değil erişilebilirlik ve ulaşılabilirlikle ilgili. Gerek ulaşım araçlarının gerekse bina girişleriyle ilgili, yollarla ilgili standartlar henüz istediğimiz seviyede değil. Bunu başarıyla yapan belediyeler olduğu gibi, henüz, dediğim gibi istediğimiz seviyede olmayan belediyelerimiz de var. Diğer bir sorunumuz da bilgilendirme eksikliği. Evet, bazı hizmetler veriliyor, yapılıyor ama vatandaşın haberi yok. Öte yandan, aslında çok önemli sorun alanlarından biri sağlıklı veri toplanamaması ve veri paylaşımının olmaması. İşte, kentte hizmet vereceğiniz kişilerle ilgili, hizmet alanlarla ilgili verilerin sağlıklı toplanamaması ve kurumlar arası veri paylaşımı eksikliği önemli sorunlar arasında. Bir diğer sorun da katılım mekanizmalarının kullanılmaması. Belediyeler birçok hizmet yürütüyor ama bu hizmetleri yürütürken gerçekten ihtiyaç doğrultusunda mı yapıyor? Altan gelen talep bu mu? Katılım mekanizmaları kullanılarak bunların yapılmaması sorun alanlarını teşkil ediyor.

Peki, “Bizim çözüm önerilerimiz ne?” diye soracak olursanız; ek mali kaynakların sağlanmasını özellikle talep ediyoruz belediyeler adına. Bu hem merkezî idare desteği olabilir hem ulusal, uluslararası fonlar, hibeler olabilir; artı, yaşlı bakımı, engelli bakımı ya da çocuk bakımında teşvik mekanizmalarının geliştirilmesi son derece önemli. Yine, kurumlar arası koordinasyon ve iş birliklerinin artırılması kaynakların etkin ve verimli kullanılmasını da sağlayacaktır. Yine, belediye personeline yönelik eğitimler verilmesi büyük önem arz ediyor. Yine, kanunlarda ve 5378 sayılı Kanun’da belediyelere verilen sorumlulukların yerine getirilmesine ilişkin yani bu uygulamanın sağlanması için farkındalık ve bilgilendirme çalışmalarının gerektiğini düşünüyoruz. Öte yandan, iyi uygulama örneklerinin yaygınlaştırılması, yapılan bu hizmetlerin halka iyi tanıtılması gerekiyor ve verilerin sağlıklı toplanabilmesi için gerekli çalışmalar yapılması da çok önem arz ediyor. Yine, dediğimiz gibi, katılım mekanizmaları da kullanılarak ihtiyaçların tespit edilmesi, kaynakların doğru kanallara yönlendirilmesini sağlayacaktır.

Şimdi, bizim burada özellikle üzerinde durulmasını istediğimiz konu aslında kreş ve gündüz bakım hizmetleri. O nedenle onu en sona ve ayrı bir başlık altına aldık. İŞKUR’dan gelen uzman arkadaşımız kadının istihdamı için bakım yükünün kadının üzerinden alınması gerekliliğini zaten çok güzel toparladı. O yüzden ben oraları hızlı geçerek şunu söyleyeyim: Biliyorsunuz, belediyelerin sundukları kreş ve gündüz bakımevleri hem istihdama katkı hem çocukların psikososyal gelişimine destek sağlamaları sebebiyle önemli olan ve halktan da ciddi talep gören hizmetler arasında fakat belediyeler yeterli seviyede kreş ve gündüz bakımevi açamıyorlar. Bunu neden yapamıyorlar? Hani, görüyoruz, evet, büyükşehirlerde açanlar var ama çoğunlukla bunu açmaktan imtina ediyorlar. Burada en büyük sorun -Özen Hanım da biraz sonra değinecektir- en büyük sorunumuz -aslında, evet, mali sıkıntılar var ama- mevzuat yetersizliği. O yüzden burada olmak bizim için son derece önemli, bunu size aktarmak son derece önemli.

2007 yılı öncesi düzenlemede Belediye Kanunu’nun 14’üncü maddesinde diyordu ki: “Belediyeler, okul öncesi eğitim kurumları açabilir.” Ancak Anayasa Mahkemesi tarafından bu hüküm iptal edildi çünkü okul öncesi eğitim hizmetinin yerel değil ulusal nitelikte bir hizmet olduğu gerekçesiyle bu iptal edildi. Şimdi, bu iptalden sonra belediyeler okul öncesi eğitim kurumu açma konusunda artık bir çekince yaşıyorlar çünkü yasal bir çerçeve yok, belediyelere bu yükümlülüğü veren net yasal bir çerçeve yok. Fakat diyeceksiniz ki: “Belediyeler açıyorlar bu kreşleri.” Neye göre açıyorlar? Belediyelerin büyük çoğunluğu sosyal hizmet, yardım kapsamında, bu görev kapsamında kreş ve gündüz bakımevi açıyorlar. Sizler de gözlemlemişsinizdir, bunların adı değişiktir, kimi yerde çocuk oyunevidir, kimi yerde çocuk kulübüdür, masalevidir, farklı farklı isimler altında bunlar açılıyor sosyal hizmet yardım görevinde.

Yine, baktığınızda, kamu kurumlarının kreş veya gündüz bakımevi açması konusunda çok parçalı bir mevzuat karşımıza çıkıyor. O nedenle, birçok belediyenin kreş hizmeti vermesindeki en önemli engeli mevzuatta bu konuda açıklık olmamasına bağlayabiliriz.

Kreş ve gündüz bakımevi açılmamasında sorunları şöyle kısaca özetleyecek olursak; bir kere, yasal olarak belediyelere bu konuda açık yetki verilmemesi. Öte yandan, özellikle büyükşehirlerde burada “EÇBE” dediğimiz -kusura bakmayın onu böyle kısalttık- erken çocuk bakım, eğitim hizmetleri... Burada, bazen uygun taşınmaz bulmakta güçlük çekebiliyorsunuz, büyükşehir dışındaki belediyelerde belki bu sorun olmayabilir ama özellikle İstanbul, Ankara, İzmir gibi belediyeleri düşündüğünüzde o standartlara uygun taşınmaz, bulmak zor. Yine, burada belediye bir kreş ve gündüz bakımevi açtığında ya da bununla ilgili hizmetleri yaptığında iş birlikleri çok sınırlı, yine vergi muafiyeti de tanınmıyor. Eğer bir kişi ya da kurum, kreş ve gündüz bakımevi yapmak isterse, bununla ilgili bağışta bulunmak isterse vergiden düşürülemiyor, şu an bununla ilgili düzenleme yok. Yine, KDV gibi vergiler

bakımından da muafiyet yok. Bu nedenle, bunlarda -eğer bir kanuni düzenleme yapılacaksa- bu konuda da çeşitli vergi muafiyetlerinin tanınması önemli. Yine, erken çocuk bakım hizmetleri için de merkezi bütçeden kaynak yok. Bu konuda da bir destek kreş ve gündüz bakımevi açılmasını teşvik edecektir.

Çözüm önerilerimizi soracak olursanız da, diyoruz ki: Belediye Kanunu'nda kreş ve gündüz bakımevi açılmasıyla ilgili bir yetkinin açıkça tanımlanması, Belediye Kanunu 14'üncü maddeye belediyelerin kreş ve gündüz bakımevi açabileceğiyle ilgili bir hüküm getirilmesi bu alanı çok kolaylaştıracaktır, bu alanda belediye hizmetlerini ve birçok belediyenin de kreş ve gündüz bakımevi açtığını göreceksiniz.

Yine, hazine arazilerinin belki bu konuda kullanımına imkân tanınabileceğini düşünüyoruz. Bununla birlikte, işte, vergi muafiyetlerinin getirilmesi de önem arz ediyor.

İsterseniz -zaten bahsettiğim gibi- bunları geçip son slaytına geleyim. “Peki, Türkiye Belediyeler Birliği bu alanda neler yapıyor, kendi çalışmaları neler?” diye soracak olursanız. Eğitim bizim ana faaliyet konularımızdan birini teşkil ediyor. Demıştık ki, belediyelerin hak ve menfaatlerini korumak zaten asli görevlerimiz arasında. Biz bu alanda bakım hizmetleriyle ilgili olarak belediye başkanı, meclis üyeleri ve personele yönelik eğitim, bilgilendirme faaliyetleri yürütüyoruz. Yine, belediyelerin bu alanda teşvik edilmesi amacıyla, belediyeleri teşvik etmek ve bu güzel hizmetlerin devamını sağlamak için proje ve fikir yarışmaları düzenliyoruz ve ciddi de para ödülleri verdiğimiz söyleyebilirim. Yine, belediyelerde sosyal yardım ve hizmetlerin güçlendirilmesi amacıyla tecrübe paylaşımı toplantıları düzenliyoruz. Bunlar bazen ulusal toplantılar, bazen uluslararası toplantılar olabiliyor. Uygulamayı kolaylaştırmak amacıyla rapor ve rehber kitapçıklar hazırlıyoruz. Eğer bizim “web” sitemizi ziyaret edecek olursanız... Mesela, çocuk işçiliğiyle ilgili örnekler vereyim; çocuk işçiliğinde belediyelerin, çocuk işçiliğinin önlenmesinde yapabilecekleri ilgili rehber kitapçıklarımız var. Yine, eğer bir kanun yayınlandıysa bu alanda uygulamayı kolaylaştırmak amacıyla onun uygulanmasıyla ilgili rehberler, raporlar hazırlıyoruz. Bu konuda biz, uluslararası kuruluşlarla, kalkınma ajanslarıyla, yine AB hibeleri çerçevesinde geliştirilen birçok proje yürütüyoruz ve bu şekilde de belediyelerin kurumsal kapasitelerinin güçlendirilmesine destek oluyoruz.

Özen Hanım daha detaylı anlatacaktır, ben kısaca söyleyeyim: Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası ve Uluslararası Çalışma Örgütüyle birlikte yürüttüğümüz bir proje var. Belediyeler için Erken Çocuk Bakımı ve Eğitimi Hizmetlerine Yönelik Yasal Çerçevenin Geliştirilmesi İş Birliği Projesi ve aramızda da bir protokol var. Bu çerçevede de mevzuat önerilerimizi geliştirdik ve lobi faaliyetlerimizi de sürdürüyor.

Yine, UNICEF'le yapılan Çocuk Dostu Kentler Projemiz var. Bu çerçevede kreş ve gündüz bakımevi açma rehberi çalışmaları devam ediyor. En son olarak da belediye kreşlerinde çalışanlara yönelik eğitim ihtiyaç analizi yapılmış ve buna göre de eğitimler planlanıyor.

Aslında yaptıklarımız çok daha detaylı ama süre kısıtlı, çok da fazla vaktinizi almak istemiyorum.

Dinlediğiniz için, davet ettiğiniz için ve bunları söyleme fırsatı verdiğiniz için çok teşekkür ediyorum, sağ olun Başkanım.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Evet, çok özet ve net bilgiler oldu aslında sunumunuz. Sunumunuz için teşekkür ediyoruz.

Sorusu olan varsa alabiliriz.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – En sonunda toplayalım.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Tamam.

O zaman vakti de faydalı kullanma anlamında diğer sunumumuza geçelim.

Şimdi, Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası temsilcileri burada, onlara söz vereceğiz.

Ekonomist Sayın Özen Tümer, Komisyonumuza siz de hoş geldiniz.

Buyurunuz.

AVRUPA İMAR VE KALKINMA BANKASI EKONOMİSTİ ÖZEN TÜMER – Sayın Başkanım, değerli vekiller, değerli katılımcılar; öncelikle bizi bugün burada kabul ettiğiniz çok teşekkür ediyoruz.

Biz açıkçası Türkiye Belediyeler Birliğiyle belli konularda kol kola çalışıyoruz, onları Yasemin Hanım biraz önce çok güzel anlattı. Ben ama konunun birazcık daha... Yani neden biz bir banka olarak böyle bu konulara destek veriyoruz, onunla ilişkisini biraz daha yakından anlatmak için çok kısa geçeyim; vaktimizin de kısıtlı olduğunun farkındayım. Daha iyi anlatabilmek adına biraz bahsedeceğim.

Şimdi, biz, Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası 1991’de Sovyetler’in dağılmasından sonra, buradan dağılan ülkelerin serbest piyasa ekonomisine geçişini desteklemek için kurulmuş bir bankayız ve sermayedarları, hissedarları Türkiye Cumhuriyeti’nin de dâhil olduğu 71 tane ülke. Dolayısıyla, bizim ülkemiz de Hazine ve Maliye Bakanlığımız aracılığıyla Yönetim Kurulunda temsil ediliyor yani Türkiye bir hissedar. Bankanın aslında bir kamu yapısı var, bir kamu yapısı olarak düşünebilirsiniz, farklı ülkelerden oluşan çok taraflı bir yapısı var. Avrupa Birliği ve Avrupa Yatırım Bankası da bu 71 hissedarın içinde. Amaç da söylediğim gibi, özel sektörü desteklemek, özel sektörü desteklemek, özel sektörü destekleyerek sürdürülebilir kalkınma hedeflerini gerçekleştirmek yani bizim ismimizdeki “Kalkınma” aslında ona tekabül ediyor burada. Biz yatırımlarımızla kalkınma etkisi yaratmaya çalışan bir bankayız. Yatırımların yaklaşık yüzde 90’ı özel sektöre, yüzde 10’u kamuya olmak üzere... Kamuda da genelde belediye yatırımlarından söz ediyoruz burada.

Yatırım yapılan sektörleri de görebiliyorsunuz, onları biraz daha kısa geçeyim.

Şimdi, demokratik değerlere bağlı ülkelerde serbest piyasanın ve sürdürülebilir pazar ekonomilerinin gelişmesine destek olma misyonuyla hareket ediyoruz. Tabii, bir strateji çerçevesinde faaliyet gösteriyoruz. Kalkınma hedeflerini gerçekleştirebilmek için 4 tane ana hedefimiz var bizim 2019-2024 döneminde. Bunların hepsi birbirinden önemli bizim için ama bugünün konusu olduğu için ona ilk başta yer vermek istedik. Özel sektörle iş birliği içinde ekonomik kapsayıcılık ve toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek. Diğer maddeler başka konularla ilişkili, yeşil ekonomiye geçiş, finans sektörünün dayanıklılığını artırmak, bilgi ekonomisi yüksek katma değerli faaliyetler gibi; bu alanlara tekabül ediyor.

Şimdi, asıl toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi stratejisine geldiğimizde faaliyetlerimizden bahsedeyim. Temel hedefimiz, kapsayıcı kalkınma yani herkesin ekonomiye katılmasının desteklenmesi yoluyla beşerî sermayenin, insan sermayesinin güçlendirilmesi. Dolayısıyla, bunu toplumsal cinsiyet eşitliği üzerinden düşündüğümüzde 3 tane ana başlıkta toparlıyoruz:

Bir; kadınların finansmana ve girişimcilik fırsatlarına erişmesi. Toplumsal cinsiyete duyarlı finansal sistemler oluşturulması ve iş ortamlarının oluşturulması; kadınların iş dünyasının liderleri olarak, girişimcileri olarak, finansmanın tüketicileri olarak eşit ekonomik fırsatlara erişmesinin sağlanması ki bunun çok iyi bir örneği 2014’te başladığımız “İş Dünyasında Kadın” projemiz, hâlâ devam eden, ikinci fazına devam eden projemiz; onu da çok kısa anlatmak istiyorum. 2014’te şöyle başladı: Bizim bankamızın kredileri yoluyla -onu ilk başta eklemeyi unuttum, daha açık anlatmak gerekirse- bankamızın özel sektöre verdiği krediler yoluyla biz kalkınma hedeflerini gerçekleştirmeye çalışıyoruz. Dolayısıyla, biz bir bankayız ve böyle bir finansman desteği veriyoruz özel sektör ve kısıtlı olarak kamuya. 2014’te başlayan bu projede şunu yapmıştık biz: Bugün hepimizin bildiği, Türkiye’de faaliyet gösteren 5 tane ticari bankaya 300 milyon avro kredi vererek, o bankaların da o kredileri kadın girişimcilere dağıtması... İŞKUR da burada önemli partnerimizdi aslında. Avrupa Birliği

finansmanlı bir projeydi ve biz de kadın girişimcilere krediler yoluyla onların da hem okuryazarlığına hem ekonomiye dâhil edilmesine, girişimcilik fırsatlarının artırılmasına, dolayısıyla ekonomik olarak güçlenmesine destek veren taraf olduk.

İkinci nokta; becerilere, istihdama ve geçim kaynaklarına erişimi destekliyoruz biz. Kadınların daha az temsil edildiği sektörlerde, özellikle altyapı, enerji, bildiğimiz gibi, kadınların daha az yer aldığı sektörlerde daha fazla olması, bilim, teknoloji, mühendislik sektörlerindeki konularda istihdam edilmesi, buralarda liderlik pozisyonlarında istihdam edilmeleri gibi ve bu alanlara yönelik gereken becerileri kazanmaları gibi alanlarda onlara destek oluyoruz. Bunu nasıl yapıyoruz? Bizim aslında çalışma modelimiz çok net, finanse ettiğimiz, kredi verdiğimiz şirketlerin çalışanları, şirketlerin insan kaynakları politikalarını iyileştirmeye yönelik, dolayısıyla insan kaynakları politikalarında iyileşme sağlandıkça o sektörlerde daha fazla kadın istihdamı mümkün olabiliyor yani o sektörlerde -mesela, bugünün konusu olduğu için söylüyorum- şirketlerin, işverenlerin çalışanları için daha fazla iş ve aile uyumunu destekleyecek yaklaşımları benimsemelerini sağlamak, politika yaklaşımları geliştirmelerini sağlamak için onlara teknik destek veriyoruz, işte, kreş açmaları, süt odalarını temin etmeleri gibi o şirketlere özel verdiğimiz finansmanın alt bir paketi olarak, alt bir teknik desteği olarak bunları biz de sağlamaya çalışıyoruz.

Üçüncü aşamada da üçüncü konu olarak da hizmetlere ve kamu mallarına erişimi desteklediğimiz bir alan var, bu da şu demek: Daha çok, belediye yatırımlarımızda gündeme gelen bir şey, belediyelere altyapı, çevre, atık, su, toplu taşıma yatırımları yaptığımızda... Örneğin, ulaşım yatırımlarının toplumsal cinsiyete daha duyarlı hâle gelmesi için onları destekliyoruz. Nasıl yapıyoruz? Örneğin, bir metro yatırımında metro dizaynı nasıl olmalı, oradaki fiziksel mekân tasarımı; bebekli bir kişinin, hamile bir kişinin veya engeli olan bir kişinin kullanımına nasıl daha uygun hâle getirilebilir; metrolarda, toplu taşımada yaşanan şiddet ve taciz vakalarının önüne nasıl daha fazla geçilebilir, buna yönelik nasıl politikalar üretilebilir ulaşım sektöründe, toplu taşıma sektöründe; bunları kredi verdiğimiz belediye paydaşlarımızla birlikte çalışarak hayata geçirmeye çalışıyoruz ve o yönde gelişmeler sağlamaya çalışıyoruz.

Şimdi, konumuz bakım ekonomisi olduğu için... Aslında daha önceki konuşmacılar da konunun neden önemli olduğunu ve niçin bu alana birlikte çaba sarf etmemiz gerektiğini çok güzel anlattılar o yüzden ben yine bunu da geçeceğim ama bunu birazcık bizim bakış açımızdan anlatmak istiyorum; burada zorluklarımız, engellerimiz, sorunlarımız neler. Şimdi, bireyler açısından bu bakım meselesine baktığımızda, özel hizmetler yüksek maliyetli, herkesin buna erişimi yok, çok iyi biliyoruz, erişilebilirliği düşük olan bir hizmet. Zaman yönetimi açısından kadınlar için çok sıkıntılı. Mesela, kendimden örnek vereyim, şu anda benim, kızımı kreşten almam gerekiyor ama alamıyorum, bir başka veliden rica ettim, o bana şu anda destek oluyor, yardımcı oluyor. Hepimizin hayatında anneler, babalar, ebeveynler olarak yaşadığımız zaman yönetimi sorunu. Madem kendimden başladım, bütün bunlar yani beni bir kadın olarak günün birinde bir tercihe sevk edebiliyor işten ayrılmak gibi, eğer işte kalıyorsam da motivasyon düşüklüğüne neden olabiliyor; tabii, bu, işin daha üst boyutu ama en azından kafanızın bununla meşgul olabilmesi, işinize konsantre olamayabilmeniz gibi size geri dönüyor, bireyler açısından böyle. İşletmeler açısından baktığınızda yani özel sektör ve kurumlar açısından baktığınızda, yüksek iş gücü devri, giriş çıkışlar yüksek oluyor tabii ki özel sektörde özellikle, bunun da maliyet açısından özel sektöre külfeti fazla. İstihdam etmede, işte tutundurmada yaşanan zorluk işverenler tarafından, üretkenlikte düşüş, işe bağlılıkta azalma; bunların hepsi şirketlerin performansını aslında olumsuz olarak, kârlılığını da olumsuz olarak etkiliyor diyebiliriz. Ekonomi açısından baktığımızda, kadının iş gücüne katılımında düşüş, bunu biliyoruz zaten. Beşerî sermaye kaybı, o güne kadar şirketlerin iş gücüne yaptığı yatırım yani kadınlar özelinde düşündüğümüzde, kadınlara verdiği eğitim, kapasite geliştirme programları; hepsi aslında kesintiye uğruyor ve aslında, kadın, iş gücü piyasası dışında kalınca o da yapılmış

yatırımın kaybedilmesi anlamına da geliyor, aynı zamanda düşük gayrisafı millî hasıla ve derinleşen bir eşitsizliğe de dönüşüyor toplumda. Bizim bakış açımız biraz özel sektör üzerinden olduğu için böyle özetlemeye çalıştım.

Şimdi, birazcık daha yaptığımız çalışmalara odaklanmak gerekirse, biz Uluslararası Çalışma Örgütüyle beraber (ILO) bir rapor yayınladık geçen yıl, 2021 yılında. Raporun kapağını görebiliyorsunuz; “Kurumlar Arası İş Birlikleri ile Kadın İstihdamını Desteklemek: Erken Çocukluk Bakımı ve Eğitimi Uygulamaları” Şimdi, biz burada şunu hedefledik: Türkiye’de bu alandaki sorunlar ne? Saha araştırması yaptık, çeşitli çalıştaylar yaptık konunun uzmanlarıyla, ilgili kurumlarla görüşmeler yaptık, dünyadaki iyi örneklerle baktık, onların sorunları neymiş, nasıl çözmüşler; bunları anlamaya çalıştık ve bunun sonunda ulaştığımız şey şu oldu: Türkiye’de 3 tane öne çıkan uygulama önerisi olabilir ve bu uygulamalar kadın istihdamını, kapsayıcı kalkınmayı destekleyebilir ve yaygınlaştırılabilir uygulamalar. Bunları kimler yapabilir? Bir, belediyeler en etkin aktörlerden biri olarak; ikincisi, organize sanayi bölgeleri; üçüncüsü, sendikalar. Aslında, bunlar bizim bildiğimiz şeyler, bilmediğimiz bir şey değil buradaki fakat kadın istihdamını en çok destekleyen modeller olarak bu üçü ortaya çıktı araştırmamız sonunda yani biz var olan uygulamaların sorunlarını çözersek, fırsatlarından yararlanırsak, kurumlar arasında iş birliği oluşturursak kadın istihdamını destekleme olasılığımız, şansımız artacak diye bir sonuca ulaştık ve bu raporun sonunda dedik ki: “Belediyeler bu hizmetleri sunma konusunda sorunlarını çözersek...” Yani belli politik önerileri oluşturduk orada, o politik öneriler bize dedi ki: “Yasal olarak sorunlar bunlar...” Yasemin Hanım aslında biraz önce onlara değindi, öyle de bağlantı kurayım “...finansman sorunları bunlar ve işleyiş açısından sorunlar bunlar.” diye böyle politik öneriler şeklinde sıraladık biz bu raporda, her biri için, belediyeler için onu da kısaca göstereyim, burada böyle bir slaytın içinde yapmıştık; her biri için güçlü yönler, zayıf yönler, fırsatlara ve zorluklara baktık. Belediyeler güçlü aktörler çünkü yerel ihtiyaçlara hâkimler, mahalle bazlı hizmet sunabiliyorlar, dar gelirli ailelere ücretsiz veya düşük ücretli hizmet verebiliyorlar, ilgili yönetmeliklere uygun arazi, mekân tahsisi yapabiliyorlar ve kadroları da var aslında bütün bu hizmetleri yürütebilecek ama finansal sürdürülebilirlikleri konusunda belli sıkıntılar var. Eğer bu hizmetleri hayata geçirirlerse denetim ve izleme süreçleri konusunda bir belirsizlik var, zayıf yönleri olarak onları da yansıttık; bir yandan da birçok fırsat var aslında. Belediyelerin konuya dair kamuoyunda oluşturduğu farkındalık son dönemde arttı, birçok belediye bu hizmetleri sunuyor ve aslında bu sunulan hizmetler de diğer belediyelere bir yol gösteriyor baktığımızda. Birçok maliyet paylaşımı mümkün olabiliyor, iş birliklerine uygun bir yapısı var belediyelerin, bunların hepsi fırsatlar ama bir taraftan da zorlukları var; mevzuatta sorumluluk ve yetki alanlarının net olmaması, metropollerde arazi, mekân bulma, inşa etme konusunda yaşanan güçlükler ve belediyeler bu hizmetleri özellikle dar gelirli aileler için sübvansede edemiyorlar, bunun önünde de Sayıştay denetimiyle alakalı bir engel var. Dolayısıyla biz bu süreçte bunları belediyelerimizle bir araya gelerek de konuştuk, o süreçte Türkiye Belediyeler Birliğiyle çok yakın bir ilişki içinde çalışmaya başladık ve bunu aslında bir protokolle güzelce taçlandırdık; Türkiye Belediyeler Birliği, bizim bankamız ve Uluslararası Çalışma Örgütü, biz bir araya geldik ve bir protokol imzaladık. Biraz önce Yasemin Hanım sorunları güzelce özetledi ve çözüm önerilerimizi de aslında güzel bir özet yapmış oldu. Bizim şimdi amacımız, bu çözüm önerilerimizi politika önerileri hâline getirerek ilgili makamlara sunmak. İlgili bakanlıklarımızla da görüşüyoruz bu süreçte, birçok görüş aldık, çeşitli çalıştaylar yaptık ama şimdi artık biraz daha olgunlaştırma aşamasındayız. İlgili bakanlıkların da görüşünü alarak o mevzuat konusundaki sıkıntıları azaltmak için şimdi birazcık o çalışmayı ileri noktaya taşımayı hedefliyoruz. Bugün de aslında bir ilk adım olarak bunu sizinle paylaşarak görüyoruz aslında. Daha sonraki aşamalarda, daha olgunlaştığında tekrar bir araya gelmeye fırsatımız olacağını umuyoruz. Belediyeler konusunda böyle. Diğer kurumlarınkine şu an değinmeli miyim? Vaktimiz olmadığı için, sizde de aslında örnekleri, özetleri olduğu için şu an vakit almamak adına geçiyorum.

Bir de protokol imza törenimizin bir fotoğrafını koymuştuk buraya, tam bir yıl oldu imzalayalı. Bu da onunla ilgili, burada dâhil ettiğimiz paydaşlar bu süreçte, bütün kuruluşları görebilirsiniz. Biraz önce bunun özetini zaten Yasemin Hanım çok güzel yaptı. Gelecek adımlarımızdan da bahsettim ben.

Bizim bir iki çalışmamız daha var, bunu da vaktimiz varsa eğer çok kısa bahsetmek isterim.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Buyurun.

AVRUPA İMAR VE KALKINMA BANKASI EKONOMİSTİ ÖZEN TÜMER – Biraz önce şeyden bahsettim yani özel sektöre yaptığımız yatırımlar yoluyla biz toplumsal cinsiyet eşitliğini destekliyoruz. Bir örnek var: İstanbul’daki Başakşehir Çam ve Sakura Hastanesini biliyorsunuz, o aslında bir kamu-özel ortaklığı modeli. Onun inşaatını Rönesans Holding yaptı. Rönesans Holding bizim bir kredi müşterimiz. Dolayısıyla biz Rönesans Holdingle “Çocuk bakımını nasıl geliştirebiliriz?”i Rönesans Holding özelinde çalıştık, ona yönelik bir videomuz var, onu göstermek istiyorum ama öncesinde kısaca bahsedeyim. Hastane kampüsünde, hastane yerleşkesinde biz kredi şartı olarak Rönesansa şunu söyledik: Madem bir inşaat şirketisiniz, siz, hastane yerleşkesi içerisinde bir kreş binası veya bir anaokulu binası çok rahat yapabilirsiniz ve bu, sağlık çalışanlarına hizmet verebilir bir yer olur ve iş-aile yaşamını aslında orada biz hep beraber pratik etmiş oluruz geliştirme anlamında; böyle bir desteğimiz oldu. Kredinin bir parçası olarak biz bütün çalışmalarımızı bu şekilde yapıyoruz aslında. Belediyelerle yaptığımızı da, biraz önce... Belki yapacaklarımızın teminatı diye düşünebilirsiniz yaptıklarımızı. Şimdi eğer bu mevzuat çalışması istediğimiz, dilediğimiz noktada giderse ve bir mevzuat değişikliğine dönüşürse biz belediyelere, örneğin, işte, atıyorum, bir metro kredisi verdiğimiz zaman diyebileceğimiz ki: “Sayın belediye temsilcileri, şimdi mevzuat kreş hizmetleri vermeniz için artık daha uygun. O yüzden, gelin, birlikte bu kredi kapsamında tekrar bir kreş çalışması başlatalım.” Yani her belediyeyle olan kredimizde bunu daha rahat telaffuz edebiliyor hâle geleceğiz. O yüzden de bu çalışma bizim için çok önemli. Hani, öyle bir bağlantı üzerinden düşünmenizde fayda olur diye onu da eklemek istedim.

Rönesans Holdingle yaptığımız çalışmada da... Özellikle, burası, biliyorsunuz, Covid döneminde bir Covid hastanesiydi ve o dönemde çalışanların iş-aile yaşamı uyumuna çok büyük bir desteği olduğunu çalışanların kendi ağzlarından biz de duymuş olduk. Onu hemen başlatayım, videomuzu izleteyim size, inşallah bir sıkıntı olmaz.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Bir deneyelim, bulamazsak devam ederiz.

AVRUPA İMAR VE KALKINMA BANKASI EKONOMİSTİ ÖZEN TÜMER – Peki. Ben de göstermeyi çok istemiştim aslında.

Vakit aldım, kusura bakmayın ama sorularınız olursa bu arada onları yanıtlayabilirim.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Bu, Belediyeler Birliğiyle olan, belediyelerle olan kısımla ilgili bilgilendirmede bulundunuz. OSB’lerle ilgili varsa -gerçi yazmışsınız ama- ekstra söylemek istediğiniz ya da söylemeniz gereken...

AVRUPA İMAR VE KALKINMA BANKASI EKONOMİSTİ ÖZEN TÜMER – Belediyelerle ilgili mi?

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Yok, OSB’lerdeki uygulamalarla ilgili.

AVRUPA İMAR VE KALKINMA BANKASI EKONOMİSTİ ÖZEN TÜMER – Peki, oraya da hemen gelebiliriz.

Çalışmadı video, onu ben size ayrıca göstereyim.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Zaten şimdi Sanayi Bakanlığı ve Millî Eğitim Bakanlığıyla bir çalışma var ama sizin...

AVRUPA İMAR VE KALKINMA BANKASI EKONOMİSTİ ÖZEN TÜMER – Açıkçası, o, şu anda rapor düzeyinde kaldı. Yani şunu görebiliyorsanız, burada biz bunları aslında ortaya koyduk OSB’lerin şu an güçlü yönleri olarak. Biliyorsunuz, çalışanları...

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Siz mevcut durumun tespitini yapmışsınız.

AVRUPA İMAR VE KALKINMA BANKASI EKONOMİSTİ ÖZEN TÜMER – Evet, durumun tespitini yaptık ama gerçekten orada da spesifik olarak bir uygulamaya gitmek istiyoruz. Biliyorsunuz, Borusan Holdingin çok güzel bir uygulaması var, Aile Bakanlığı ortaklığında o da yapılmıştı geçmiş yıllarda.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Evet. Geçen, Balıkesir’deki o ilk uygulamalardan birini bizim, sürdürülebilir olan, işte, biraz önce bahsettiğim saha ziyaretimiz kapsamında inceleme fırsatımız oldu. Şimdi de Sanayi Bakanlığımız öncülüğünde kurulumu, Millî Eğitim Bakanlığımızın da sürdürülebilirlik noktasında, işletilmesi, devamlılığı noktasında katkısıyla çeşitli illerde peyderpey kurulmaya başlandı. Sizin de var mı şey?

AVRUPA İMAR VE KALKINMA BANKASI EKONOMİSTİ ÖZEN TÜMER – Şu an belediyeler odağında gidiyoruz biraz ama burada da çok iyi bir potansiyel var gerçekten, talep de var yani onu biliyoruz çünkü burada da fırsatlar tarafında da ortaya koyduk; çok büyük bir, mavi yaka çalışan, düşük ücretli veya ücretsiz hizmete zaten en çok ihtiyacı olan gruplar ve sanayi bölgesinde en çok yoğunlaşmış olan gruplar, onların çocukları için bu gerçekten çok büyük bir etki yaratabilir. O yüzden, o da daha sonraki yapılacaklar listemizde bizim de.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Artık, OSB’lerde de kadın istihdamı gözle görülür oranda arttı. Bizim ziyaret ettiğimiz fabrikalardan bir tanesi çivi ve tel fabrikasıydı Sayın Vekilim, 250 çalışanın 75’i kadın ve hem işveren tarafında hem çalışan tarafında hem de erkek çalışan tarafında bir olumlu bakış, bir memnuniyet söz konusu. Tabii, güzel örnekler bunlar, inşallah, daha yaygınlaştırılması noktasında da işte, bizim Komisyonumuzun da çalışmaları bir ışık olacak.

Çok teşekkür ediyoruz biz sunum için.

Şimdi, hem bu sunumla ilgili -Aysu Hanım “Toplu, en son soracağım.” dedi- hem de diğer sunumlarla ilgili varsa katkı, görüş, öneri, soru...

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Sondan başlayayım kısa kısa birkaç soru.

7’nci slaytınızda toplumsal cinsiyet eşitliği operasyon oranınızın yüzde 18’den yüzde 40’a çıkarılmasını dört sene içinde hedefliyorsunuz; güzel, umut verici. Peki, ne kadar gerçekçi, bunu nasıl yapmayı planlıyorsunuz, daha detaylı anlatabilir misiniz?

İkinci olarak da vergi muafiyetleriyle ilgili, bu erken çocukluk bakımı ve eğitimi, EÇBE hizmetlerinde vergi muafiyeti desteğinin önemli olduğunu siz de söylüyorsunuz. Daha verilen örnekler var mı vergi muafiyetinden yararlanan, yoksa yanlış mı anladım? Örnek verebilir misiniz?

Teşekkür ediyorum size sunumlar için.

Belediyeler Birliğiyle ilgili size de teşekkürler sunumlar için.

“Türkiye Belediyeler Birliği Proje yarışmaları düzenliyor.” diyor. Acaba son dönemde kadınlarla ilgili düzenlenen projeler var mı? Varsa anlatabilir misiniz, örnek verebilir misiniz? Ben hızlıca baktım, çocuklara, ulaşım, yeşil ekonomiye, inanç turizmine ilişkin yarışmalar var ama kadınları göremedim.

Bir de yine, son çalışmalarınız içerisinde “Uluslararası kuruluşlar, kalkınma ajansları ve Avrupa Birliği hibeleri çerçevesinde, geliştirilen projeler çerçevesinde belediyelerin konuyla ilgili kurumsal kapasitelerinin desteklenmesi için destek veriyor Belediyeler Birliği.” diyorsunuz; güzel. Mesela, Muğla Büyükşehir Belediyemizin yurtdışından karşılıksız aldığı -Fransa’dan sanıyorum, 250 milyon

euroluk muydu, ne- bir hibe desteği vardı ama Cumhurbaşkanı hâlâ onaylamadığı için kullanamadığını biliyoruz. Acaba Belediyeler Birliği belediyeciliği politik çekişmelerden arındırabilmek için önlem alıyor mu? Ne gibi önlemler alıyor?

İŞKUR, size de teşekkürler, sunumuzun başını kaçırdım.

Birincisi; kadınların iş gücüne katılımını etkileyen faktörlerle başlıyorsunuz. Bunun içerisinde doğurganlık oranları sayılmış faktörler içerisinde, biraz daha açabilir misiniz? Tam anlayamadım ben, doğurganlık oranları ne alaka?

İkincisi; yakın çevrede çalışan kadının varlığı yine faktörler arasında sayılmış, bu da değişik ama güzel, önemli bir bakış açısı. Bununla ilgili acaba ampirik bir çalışma var mı sizin bildiğiniz ya da size iletilen? Bu noktada da aslında çalışan kadınların görünürlüğüne ne kadar önemli olduğunu bir kez daha görüyoruz.

7'nci slaytınız, iş gücü piyasası istatistikleri. Şimdi, burada bir notum olacak yani “Kadın istihdamını Avrupa’da en çok biz artırdık.” gibi bir tutum var bu slayta baktığımda, o yüzden buraya kısa bir not düşmek istiyorum. Artırım hızı umut verici ama genel oranda hâlâ çok düşük. Yine, burada, gelişmiş Avrupa ülkelerinde bu artışın düşük seviyede kalmış olması gibi bir algı var ama istihdamda bu Avrupa ülkeleri kadın-erkek eşitliğini aslında büyük ölçüde sağlamış, o yüzden bu durum böyle diye onu vurgulamak istiyorum.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Zaten aksini söylemiyor, aynı şey zaten.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Ben, hani, sunumda gördüklerimden bahsediyorum.

10'uncu slayt, danışmanlık ve rehberlik hizmetleri. Bireysel görüşmeler yapıyor İŞKUR iş bulma konusunda. Acaba bireysel görüşme yaptığınız kişilerin ortalama ne kadarı iş bulabiliyor, bunun takibini yaptınız mı? Burada başka bir istatistik var ama ondan farklı sanırım.

Yine, Neslihan Hanım da söylemişti, bu 721 kişiyle ilgili proje 2018’de başlayıp 2021’de bitmiş, hani “O kadar süresi var.” demiştiniz. Bir daha yapılması falan planlanıyor mu? Ama bir yandan da sadece 721, biraz az sayıda değil mi? Duyurudan dolayı mı böyle, yoksa kapasitelerini mi az tutuyorsunuz?

Yine, bu kadın istihdamının “İşte Anne Projesi” Bu da 2018-2021; bitmiş. Hani, yine üç senelik mi öngörülüyor bu projeler? Bunda da 152 kadın var.

İŞKUR GENEL MÜDÜR YARDIMCISI SAMET GÜNEŞ – İşte Anne Projesi’nde 63 bin.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Ha, yanlış mı okudum? Ha, 63 binmiş, özür dilerim ya, tamam.

Babalık izni ve ödeneği önerileriniz içerisinde kıymetli, çok doğru, vurgulamak açısından tekrar edelim. Biz de defalarca söylüyoruz: Analık, annelik izni değil, ebeveynlik izni olmalı çünkü ebeveynler çocuk bakımını paylaşmalı.

Bir de bu 21’inci slaytınızdan 4904 sayılı Kanun’un 18’inci maddesinin (bir)’inci fıkrasına bir bent eklenmesini söylüyorsunuz, sanırım (k) bendi var. Burada neden böyle bir öneriye ihtiyaç duyuldu? Yani millî ve manevî değerler ve ailenin korunması ilkesi, oraya biraz dikkat etmek gerekir bu ifadeleri kullanırken diye. Onu da önemli buluyorum, oraya dikkat etmek lazım.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – İnsanlık onuru, genel ahlak, ayrımcılık ilkesi... Hepsini benimsemiş yani.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Yani ailenin korunması neden? Millî, manevî değerler, neyi kastediyoruz? Yani dikkat etmek lazım.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Hepsine dikkat etmek lazım.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Son olarak, İŞKUR önemli bir kurum kadın istihdamı açısından. Hem İŞKUR’a çok sayıda kadın başvuruyor istihdam için hem de kurslarına gidiliyor; o yüzden önemli bir kurum.

Teşekkür ediyoruz sunumlarınız için.

Böyle toplu sordum, kusura bakmayın.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Evet, sondan mı başlayalım, İş Kurumundan mı başlayalım?

İŞKUR GENEL MÜDÜR YARDIMCISI SAMET GÜNEŞ – En fazla soruyu biz aldık sanırım.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – En çok soru size geldi galiba.

Buyurun.

İŞKUR GENEL MÜDÜR YARDIMCISI SAMET GÜNEŞ – Sayın Vekilim, teşekkür ederim.

Kadının iş gücüne katılım oranında doğurganlık, şöyle bir algı var: “Kadın iş dünyasından çekilince tekrar geri dönmesi zorlaşıyor.” diye literatürde bir durum var, bunu işverenlerden de zaman zaman duyuyoruz, “Ya, alıyorum, işte, çocuk için izin alıp ayrılıyor.” gibi bir şey var.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Genç belki, benim anladığım o.

İŞKUR GENEL MÜDÜR YARDIMCISI SAMET GÜNEŞ – Evet, yani şöyle: Gençken tamam, evlendikten sonra zaten ayrılacak yani evlilik nedeniyle -malumunuz- kıdem tazminatı hakkıyla birlikte ayrılabilir kanunlarımıza göre.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Belki ama doğurganlık oranını etkilemez.

İŞKUR GENEL MÜDÜR YARDIMCISI SAMET GÜNEŞ – Yani o bağlantılı diye.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Literatürde faktörler içinde sayılıyor mu bilmiyorum. Hani, dikkat etmek lazım.

İŞKUR GENEL MÜDÜR YARDIMCISI SAMET GÜNEŞ – Evet, literatürde sayılıyor Sayın Vekilim. Bir de karşılaştığımız sanayicilerle yaptığımız görüşmelerde dile getirilen hususlardan bir tanesi, yakın çevrede çalışan kadın hususu kültürel bir şey, kadınların güven duymasıyla ilgili bir şey.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Tabii, tabii. “Çalışma var mı?” diye sordum.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Bölgesel yani.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Önemli, önemli.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Her bölge için aynı şey geçerli değil ama şey oluyor; bir cesaret ya da bir teşvik.

İŞKUR GENEL MÜDÜR YARDIMCISI SAMET GÜNEŞ – Evet. Aileler de daha güvende hissediyorlar kendilerini, arkadaşlarıyla birlikte gidebiliyor.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – “Bununla ilgili bir çalışma var mı?” diye sordum sadece.

İŞKUR GENEL MÜDÜR YARDIMCISI SAMET GÜNEŞ – Literatürden alıntı.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Elinizde, hani, bununla ilgili bir çalışma varsa bunu paylaşabilir misiniz?

İŞKUR GENEL MÜDÜR YARDIMCISI SAMET GÜNEŞ – Caner Bey, buna bir açıklama...

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Yoksa olumlu buluyorum yani.

İŞKUR GENEL MÜDÜR YARDIMCISI SAMET GÜNEŞ – Kurumsal değil, literatür taramasının sonuçları.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Belki Türkiye açısından yapmak faydalı olabilir.

İŞKUR GENEL MÜDÜR YARDIMCISI SAMET GÜNEŞ – Çocuk Bakım Desteği Projemiz, Sayın Vekilim haklısınız yani kısa, üç yıllık. Tabii, projelerin genel problemlerinden bir tanesi maalesef bu. Süresi belli, kaynağı belli, amaçlarını gerçekleştirdiğinizde yani süreyi tükettiğinizde, kaynağı tükettiğinizde sona eriyor.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Bir de şey, hani, o kapsamı Sayın Vekilim de dile getirdi; bir taraftan 721 kadın faydalanmış.

İŞKUR GENEL MÜDÜR YARDIMCISI SAMET GÜNEŞ – Pilot proje.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Tabii, bu nasıl bir oran, ona da bir bakmak lazım, ona göre belki devamlılığı noktasında -ben buraya da not almışım- bir talepte, girişimde bulunulabilir.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – 721 çok az.

İŞKUR GENEL MÜDÜR YARDIMCISI SAMET GÜNEŞ – Evet, çok az.

İmalat sektöründe sonuçlarını görmek anlamında bir pilot uygulama olması bakımından önemsiyoruz. Devamı konusunda, dediğim gibi, ben de hani, diğer şeyler gibi bakım ekonomisine atıfta bulundum.

Kadın istihdamı ve kadınların istihdama katılım hususunda 7’nci slaytı, Sayın Vekilim, aynen sizin gibi yorumladım, bilmiyorum, değişen bir...

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Kusuru bakmayın, ben yoktum, belki duymamışımdır.

İŞKUR GENEL MÜDÜR YARDIMCISI SAMET GÜNEŞ – Estağfurullah. Yani çok gidecek yolumuz var ama gidişatın umut vadecici olduğunu düşünüyoruz. 4904 sayılı Kanun’un (k) bendine yapılacak şey, Sayın Vekilim, şöyle bir sıkıntımız var: Zaman zaman sosyal medyada da görüyorsunuz, kamu vicdanını rahatsız eden ilanlar görüyoruz. Bakın, köleliğe varan, toplumun genel kabul gören ahlak ilkelerine aykırı ilanlar görüyoruz, iş ilanı bunlar, “iş ilanı” adı altında veriliyor. Dolayısıyla biz orada insan onuru, millî ve manevî değerler, ahlak kuralları, aile, hepsini yazdık. Dolayısıyla bunların ilkeleri belirlenecek ve bu konuda da özel istihdam bürolarına bir yükümlülük getirilecek şayet siyasi irade de bunu uygun görürse; bu, bizim hazırlığımız.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Bir öneriniz.

İŞKUR GENEL MÜDÜR YARDIMCISI SAMET GÜNEŞ – Bu, bizim bir önerimiz.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Bir beklenti.

İŞKUR GENEL MÜDÜR YARDIMCISI SAMET GÜNEŞ – Zannediyorum, şahsi hayatınızda size de şikâyetler gelmiştir. Hakikaten ayrımcılık yasağının da ötesine giden ilanlarla karşılaşılıyor ve ilan çıktıktan sonra onu kaldırtmaya çalışmak hani 1, 2, 3... Böyle çözülecek bir şey değil. Dolayısıyla bir yaptırımla bunun desteklenmesi gerekiyor diye düşünüyoruz.

Bireysel görüşme yapılan kadınların kaçına iş buluyoruz? 2021 yılında 903 bin kadınla bireysel görüşme yapmışız, 458 bin işe yerleştirmemiz var. Yıllar itibarıyla bilmiyorum -şu an arkadaşlar çıkarırsa- bir artış trendi var mı.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Bize onları verebilir misiniz? Ne zamandan beri... Artışı öğrenelim, tam rakamları alalım.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Yıl yıl olarak mı Sayın Vekilim?

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Yıl yıl, evet.

İŞKUR GENEL MÜDÜR YARDIMCISI SAMET GÜNEŞ – Zaten açıklamamızda yazıyor.

İŞKUR İSTİHDAM DAİRESİ BAŞKANI MUSTAFA IŞIK – Evet, bireysel görüşme ile işe yerleştirmeyi oranlayıp biz takdim edelim.

İŞKUR GENEL MÜDÜR YARDIMCISI SAMET GÜNEŞ – Evet, bireysel görüşmenin işe yerleştirmedeki kadın oranını oranlayarak veriyoruz.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Orada sadece bireysel görüşme mi var? Danışmanlık ve rehberlik ayrı mı yoksa aynı mı?

İŞKUR İSTİHDAM DAİRESİ BAŞKANI MUSTAFA IŞIK – Birlikte, danışmanlık olarak değerlendiriyoruz.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Kaç yılında başlamış bu?

İŞKUR İSTİHDAM DAİRESİ BAŞKANI MUSTAFA IŞIK – Bireysel görüşmeler çok eskiden beri var kurumda ama 2012 yılından beri iş ve meslek danışmanlığı aracılığıyla bu faaliyetler yürütülüyor, daha profesyonel yapılıyor.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – O zaman 2012 ve 2021 rakamlarını sunar mısınız?

İŞKUR İSTİHDAM DAİRESİ BAŞKANI MUSTAFA IŞIK – Tabii ki.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Teşekkür ederim.

İŞKUR GENEL MÜDÜR YARDIMCISI SAMET GÜNEŞ – Sayın Vekilim, atladığım soru var mıdır?

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Yok, teşekkür ederim.

İŞKUR GENEL MÜDÜR YARDIMCISI SAMET GÜNEŞ – Ben teşekkür ederim.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Şimdi, Belediyeler Birliğiyle devam edebiliriz.

TÜRKİYE BELEDİYELER BİRLİĞİ SOSYAL PROJELER KOORDİNATÖRÜ GÜLFEM KIRAC KELEŞ – Sorularınıza şöyle cevap vereyim Sayın Vekilim: İlki proje yarışmalarına ilişkin. Aslına bakarsanız, bu, bizim yeni bir uygulamamız; o nedenle devam eden bir uygulama, tabii ki belediyenin özellikle tüm hizmet alanlarını kapsayacak şekilde devam edecektir diye düşünüyorum.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Kadın yarışması yok değil mi?

TÜRKİYE BELEDİYELER BİRLİĞİ SOSYAL PROJELER KOORDİNATÖRÜ GÜLFEM KIRAC KELEŞ – Yok ama Sayın Vekilim, şöyle anlatayım size: Kadın Dostu Kentler Projemiz başlayacak bizim.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Anlayamadım.

TÜRKİYE BELEDİYELER BİRLİĞİ SOSYAL PROJELER KOORDİNATÖRÜ GÜLFEM KIRAC KELEŞ – Kadın Dostu Kentler Projemizin 3’üncü fazı başlayacak, Türkiye Belediyeler Birliği ile UNDP arasında iş birliğiyle yapılacak. Burada 25 belediyeye STK’lerle iş birliği yaptığı takdirde hibe verilmesi öngörülüyor. Bu nedenle de bu şekilde bakıldığında aslında kadınlara ilişkin yapılan çalışma biraz daha fazladır diyebiliriz.

Bunun yanında yaptığımız diğer projeler var, özellikle kadına yönelik şiddetle mücadeleyle ilgili Uluslararası Demokrasi Enstitüsü olan NDI’yla beraber yaptığımız bir projemiz var, orada yine pilot belediyelerimiz var. Burada yine belediyelerle özellikle hak savunucusu, hak temelli STK’lerin iş birliğini destekleyerek küçük hibeler veriyoruz orada da belediyelerimize.

Bunun dışında, diğer konuyla ilgili, yurt dışından, özellikle AB projelerinden belediyelerimizin faydalanması için lobiler yapıyoruz tabii ki. Bize gelen özellikle şöyle bir sorun vardı: IPA’nın -İKG-insan kaynaklarıyla ilgili kısmında belediyelerin borcu olduğu takdirde hibelerden faydalanamıyorlardı. AB Başkanlığımıza pek çok konuda yazı yazdık, dergimizde de çıkmıştır, faaliyet raporlarımızda da

her zaman, aslında bakarsanız, görüş ve önerilerimizde yaptığımız lobilerle ilgili bilgi vardır. Ancak orada bir kısmıyla ilgili Brüksel’le görüşmeler yapıldı, AB Türkiye Delegasyonu’yla –temsilciliğiyle- görüşüldü. Bir kısmından bu kaldırıldı aslına bakarsanız.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Borcu olmayan belediye yok ki.

TÜRKİYE BELEDİYELER BİRLİĞİ SOSYAL PROJELER KOORDİNATÖRÜ GÜLFEM KIRAC KELEŞ – Evet, “Borcu olmayan belediye yok.” dedik. Artı, belediye projelerle ilgili ayrı bir hesap açıyor. “Bu hesaba kesinlikle herhangi bir haciz konulamaz.” dedik ama ne yazık ki özellikle insan kaynakları kısmında sonuç alamadığımızı özellikle belirtmek isterim. Biz Proje ve Finansman Birimimizi özellikle bunun için kurduk, 2019 yılında kuruldu bu birim. Belediyelerin finans ve hibe kaynaklarından faydalanması için biz zaman zaman uluslararası kuruluşları çağırıyoruz, onların yaşadıkları problemleri toplamaya çalışıyoruz. Bir de belediyelerimizin karşılaştığı sorunları toparlamaya çalışıyoruz. Dediğiniz doğru, zaman zaman Çevre Bakanlığımızda kalabiliyor bazı şeyler, biz özellikle ona rastlamıştık. Onunla ilgili de biz mümkün olduğu kadar Çevre Bakanlığımızla hem yazışma hem de görüşmelerle o işin akmasını sağlamaya çalışıyoruz.

Teşekkür ederim.

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

Avrupa İmar ve Kalkınma Bankasıyla bitirelim.

AVRUPA İMAR VE KALKINMA BANKASI EKONOMİSTİ ÖZEN TÜMER – İki sorunuz vardı Sayın Vekilim, hedefleri sordunuz, yüzde 18... Şimdi, “biz verdiğimiz krediler yoluyla bu toplumsal cinsiyet hedeflerini gerçekleştirmeye çalışıyoruz.” diye söylemiştik. 2021-2025 arasında yani şu anda bulunduğumuz noktada, geçtiğimiz yıl dedik ki: “Tüm yaptığımız yatırımların yüzde 18’inde toplumsal cinsiyet hedefi olacak.” Biz geçen sene bunu Türkiye’de yüzde 47’yle kapattık. Gerçekten çalıştık ve iyi bir noktada kapattık ama tabii, bu, bizim global hedefimiz. 2025’te yüzde 40’ı hedefliyoruz aslında. O slaytı bulmaya çalışıyorum şu anda tekrar. Bu, bizim için önemli bir slayttı, ben hızlı geçtim gerçi ama.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Bence en önemli slayt buydu.

AVRUPA İMAR VE KALKINMA BANKASI EKONOMİSTİ ÖZEN TÜMER – Bankanın toplam bütün verdiği finansmanın yüzde 18’inin 2021’de toplumsal cinsiyet hedefi olmasını hedeflemiştik, biz yüzde 47’ye ulaştık daha geçen sene ama 2025’te yüzde 40’ı hedefliyoruz en az.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – “Biz” dediğiniz Türkiye açısından mı, doğru mu anlıyorum?

AVRUPA İMAR VE KALKINMA BANKASI EKONOMİSTİ ÖZEN TÜMER – Genel olarak ama ülkelerde de bu hedefleri, 38 tane ülkede de bu hedefi tutturmayı hedefliyoruz. Bu, tabii, sadece bu alanda, toplumsal cinsiyet alanında. Yeşil ekonomi de bizim için önemli. Orada, mesela, hedefimiz, yüzde 50 yani bu yıl yüzde 50, her yıl en az yüzde 50; o, çok sıkı bir hedef yani bu da sıkı bir hedef. Buraya bütün önceliklerimizi yansıtmaya çalıştık, dijital ekonomi önemli, bakım ekonomisi önemlisi, yeşil ekonomi, hepsi önemli aslında.

Diğer sorunuza gelirim: Vergi muafiyetlerden bahsettiniz. Orayı tam olarak anladığımdan emin değilim.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Vergi muafiyeti tespit edilen sorunlar, Vergi muafiyetinin bulunmaması EÇBE hizmetlerinde. Yani erken çocukluk bakımı ve eğitiminde “Vergi muafiyeti olsun.” diyoruz, siz ne diyorsunuz, siz ne öneriyorsunuz?

AVRUPA İMAR VE KALKINMA BANKASI EKONOMİSTİ ÖZEN TÜMER – Aslında ortak bir çalışma yaptığımız için önerilerimiz de ortaktır.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Muafiyet sağlanan iyi örnekler var mı, paylaşabilir misiniz?

AVRUPA İMAR VE KALKINMA BANKASI EKONOMİSTİ ÖZEN TÜMER – Şu an için öyle bir düzenleme...

TÜRKİYE BELEDİYELER BİRLİĞİ EKONOMİSTİ AV. NAFİYE YASEMİN SEZGİN – Yok, maalesef.

Sayın Vekilim, şimdi, biz birlikte çalıştığımız için öneriler de aynı. Burada şunu istiyoruz: Uygulama yok, bunu talep ediyoruz.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Talep ediyorlar Sayın Başkan.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Öneri yani onların olmamasının sebebi...

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Hayır, başka yerlerden örnek verebilirsiniz. Ben bize önerdiklerini anladım.

TÜRKİYE BELEDİYELER BİRLİĞİ TEMSİLCİSİ AV. NAFİYE YASEMİN SEZGİN – Başka ülkelerden mi?

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Evet.

TÜRKİYE BELEDİYELER BİRLİĞİ TEMSİLCİSİ AV. NAFİYE YASEMİN SEZGİN – Yok, eksiliğimiz oldu; o, aklımıza gelmedi.

AYSU BANKOĞLU (Bartın) – Sonra biz de Başkana deriz ki: “Bunu yapalım; bakın, iyi örnekler varmış Sayın Başkan.”

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Toplantıyı kapattıktan sonra konuşuruz.

AVRUPA İMAR VE KALKINMA BANKASI EKONOMİSTİ ÖZEN TÜMER – Şöyle, aslında, biz bahsettiğimiz rapor kapsamında dünyadaki iyi örnekleri incelemiştik, oralarda güzel örnekler var. Raporumuzun da linkini paylaşabiliriz İsmail Bey’le, orada da hepsini görebilirsiniz. Türkiye’de de iyi örnekler yaratmak için, sizlerin de desteğiyle öncelikle mevzuatı biraz iyileştirip biz de iyi örneklerimizi oluşturacağız inşallah.

Uygun görürseniz videoyu gösterelim.

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Tabii, görelim.

(Video gösterimi yapıldı)

ALT KOMİSYON BAŞKANI BELGİN UYGUR – Teşekkür ediyoruz.

Değerli Komisyon üyelerimiz, sizlere ve değerli konuklarımıza çok teşekkür ediyorum.

Bir sonraki toplantımızı planladıktan sonra yine duyurusunu yapacağız.

Gündemde görülecek başka konu kalmadığından toplantıyı kapatıyorum.

Kapanma Saati: 16.44

